

教職員のメンタルヘルスの保持に向けて
～学校におけるメンタルヘルス対応事例集～

平成 24 年 2 月
広島県教育委員会

はじめに

文部科学省が、平成 23 年 12 月に発表した教職員の病気休職についての調査結果によると、平成 22 年度の病気休職者数 8,660 人のうち、精神疾患による休職者数は 5,407 人にのぼり、病気休職者全体の 6 割を超える状況となっています。

本県においても同様の傾向であり、教職員に対するメンタルヘルス対策が重要な課題となっています。

このような状況を受け、広島県教育委員会では、労働安全衛生法及び学校保健安全法等の関係法令に基づき、安全衛生管理体制の整備を推進するとともに、定期健康診断をはじめとする各種の健康診断及び生活習慣病予防検診の実施、「職員健康管理システム」に基づく日常的な健康管理の取組の推進、メンタルヘルス相談事業の充実等、メンタルヘルス対策を推進し、教職員の心と体の健康の保持・増進に努めてきたところです。

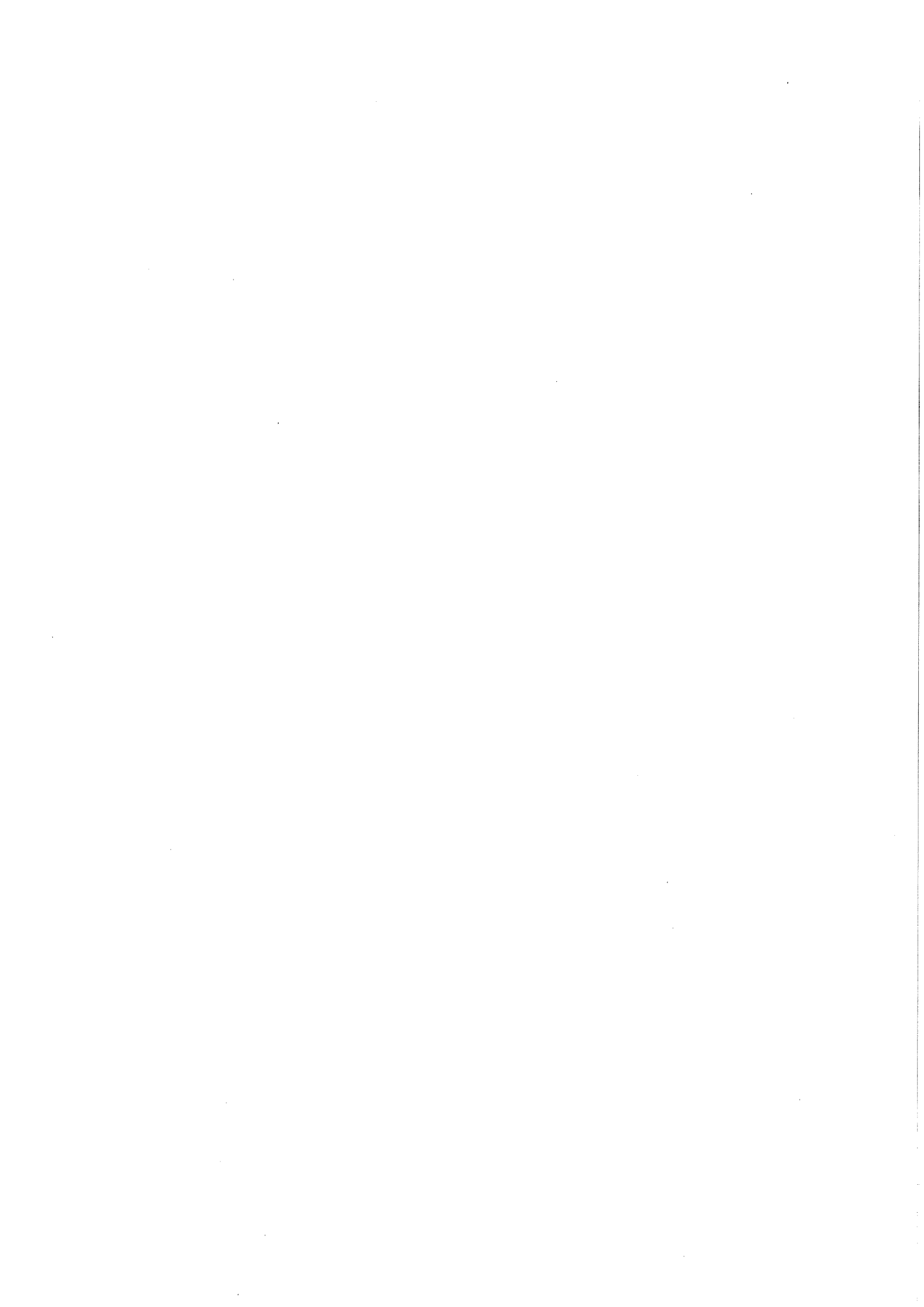
とりわけ、メンタルヘルス対策においては、早期発見・早期対応が重要であり、所属職員を管理監督する立場にある管理職が職場におけるメンタルヘルスについて正しい知識を持ち、適切に対応することが求められています。

そのため、広島県教育委員会では、各所属でより適切なメンタルヘルス対策が行えるよう、精神疾患による病気休暇又は病気休職の後、適切な治療や対応により職務に復帰又は復職した教職員と、その所属校の校長にヒアリング調査を行い、本事例集を作成しました。

今後、各所属において、日常的なメンタルヘルス保持の取組や、精神疾患を抱える教職員の対応の参考として、ひいては、教職員が健康で職務に専念できる職場環境の充実に向けて本事例集を御活用いただければ幸いです。

平成 24 年 2 月

広島県教育委員会事務局管理部教職員課
健康福利課



目次

第1章 教職員のメンタルヘルスと管理職の役割

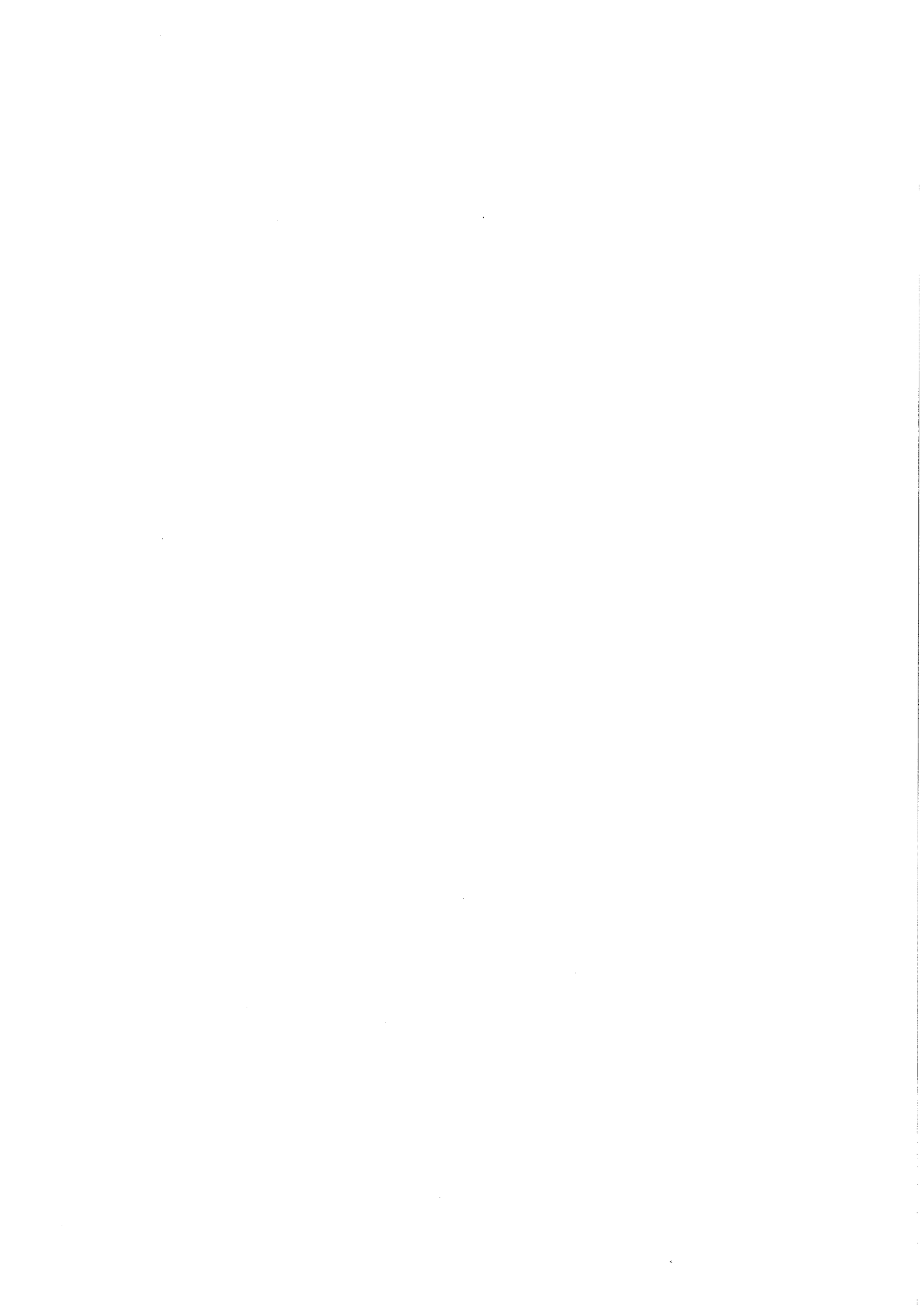
1 精神疾患の未然防止	1
2 病気療養中の対応のポイント	2
3 精神疾患に係る人事管理上の制度等	3
4 管理職自身のメンタルヘルス	5
【参考】関係規定	6

第2章 学校におけるメンタルヘルス対応事例

事例1 初めての経験に苦労する中、家庭環境の変化により精神的負担が増大	7
事例2 転任して生徒との人間関係がうまくいかず、精神的に追い込まれた	9
事例3 研究のまとめを任されたものの、うまく進まず、不安と焦りに追い詰められた	11
事例4 担当する部活動において成果が出ないことが精神的負担に	13
事例5 新たな部活動顧問となった中で生徒・保護者とトラブル	15
事例6 教職員の人間関係が損なわれていく中で、同学年の人間関係が負担に	17
事例7 保護者からの厳しい要望を一人で抱え込んでしまったことが精神的負担に	19
チェックポイント（管理職用）	21

第3章 メンタルヘルスに係る通知等

1 教職員のメンタルヘルスの保持について（通知）	22
2 管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス	24
3 パワー・ハラスメント防止対策について（通知）	42
4 特定病気休暇等に係る取扱いについて（通知）	45
5 広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱の制定等について（通知）	52
6 広島県公立学校復職トレーニング実施要領等の一部改正及び平成24年度広島県 公立学校復職トレーニング参加希望者の募集について（通知）	59
7 平成23年度メンタルヘルス相談等事業	66
8 メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）に係る運用の一部見直しについて（通知）	69
9 メンタルヘルス保持のためのストレスチェックの活用について（依頼）	77



第1章

教職員のメンタルヘルスと管理職の役割

第1章 教職員のメンタルヘルスと管理職の役割

1 精神疾患の未然防止

(1) メンタルヘルスの日常管理

職場のメンタルヘルス対策を進めていく上で、管理職は、普段から教職員の健康状況、勤務状況の把握を行っておくことが重要です。

① 職場の雰囲気づくり

上司や同僚に気軽に相談できる人間関係の構築や職場の雰囲気づくりが大切です。日ごろからお互いにあいさつや声掛けなどを行い、職場において、話がしやすい雰囲気づくりに努めましょう。

② サインを見逃さない

日ごろから、教職員の状況に気を配り、表情や言動等の変化を感じたら声を掛けるなど、サインを見逃さないように努めましょう。

③ 1年目に注意

転任して1年目や新たな校務分掌を受け持つなど、初めての経験をする場合は、ベテランの教職員であっても、精神的・身体的負担が掛かるものです。

管理職は、特に採用1年目や転任1年目の教職員に注意し、日ごろから教職員の話聴くなどして、日常的に健康観察を行うことが重要です。

④ 教職員の仕事ぶりを把握し、必要に応じた支援を

職場での教職員の仕事ぶりに目を配り、行き詰っているところがあれば、積極的に教職員から悩みを聴き取り、必要な支援を行いましょう。

⑤ 職場のストレスを軽減

会議や行事の見直し等による校務の効率化を図り、正規の勤務時間外における業務量の縮減を進めるとともに、一部の教職員に過重な負担が掛かっていないか、業務量の配分に留意することが必要です。

(2) 「おかしいな」と感じたら

日常的に教職員の状況把握を行う中で、職員の言動に「おかしいな」と感じるものがあれば、躊躇せず、できるだけ早く対応することが重要です。

① 教職員の話をよく聴くこと

管理職は、教職員の表情や言動から「おかしいな」と感じたら、その教職員の話をよく聴くことが大切です。また、必要に応じ専門医への受診を勧めることも大切です。

② 安心して病気の治療に専念できる支援を

不調を感じながらも、自分が休むことで周囲に迷惑が掛かるのではないかと思い、悩みを抱え込んでしまったり、疲労回復のために休暇を取得することを躊躇したりするケースがあります。

教職員の変調に気付いたら、躊躇せず早目に対応し、教職員が安心して病気の治療に専念できる支援を行うことが必要です。

2 病気療養中の対応のポイント

教職員が精神疾患となり、勤務できない状況になった場合は、管理職として次の対応を行うことが必要です。

(1) 本人との連絡

病気療養中の教職員の状況を把握することは、管理職として当然の責務です。

適宜、面談や電話を通じて実際に本人と会話し、きちんと通院しているか、薬の服用はどうか、主治医からはどのようなことを言われているか、生活のリズムは整っているかなど、本人の状況を適切に把握することが必要です。

復帰や復職の際には、本人の希望等を聞き取っておくことが必要ですし、その状況に応じて、本人の担当する業務量の軽減を検討する等、一定の配慮をする必要があります。

(2) 主治医との連携

管理職は、教職員の主治医と連携を図っておく必要があります。

本人の承諾を得て、本人が医療機関を受診する際に早い段階で同伴し、職場での状況、また人事上の制度などを主治医に伝え、治療の参考にしてもらうことが大切です。その場合、主治医に対し、今後も定期的に連携できるよう依頼しておくことも重要です。

また、病気が快復し、復帰又は復職する場合には、主治医から医学的な見地からの受入れ体制のアドバイスを受ける必要があります。なお、休職から復職する場合、事前に本人及び主治医等と協議して復職プログラム実施計画を作成する必要があります。

(3) 家族との連携

家族の中には、教職員が精神疾患となったことによるショックや将来の不安から、本人に対し批判的になったり、原因を職場の対応に向けたりすることもあります。時には、管理職は家族の不安の解消に向け、家族から本人の状況や思いをしっかりと把握し、家族との信頼関係を築くことも必要です。

(4) 教育委員会との連携

教職員が病気療養している期間、管理職が把握した状況については、その都度、教育委員会の人事主管部署に報告してください。こまめに報告し、連携することにより、早期に今後の対応について調整することができます。

(5) 職場・同僚への対応

教職員が円滑に職務に復帰し、また病気を再発させないためには、職場内における病気に対する理解と、復帰後の協力体制の構築が不可欠です。

管理職は、本人の病気療養前の業務量を軽減する必要性について検討し、軽減する場合には、本人の同意を得た上で、職場の理解と協力を得ることが必要です。

3 精神疾患に係る人事管理上の制度等

教職員が精神疾患となり、勤務できない状況となった場合、病気が快復し職場に復帰や復職する場合には、管理職は適切な人事管理上の手続を行う必要があります。

(1) 病気休暇

病気休暇は、特別休暇の一つで、その取得に当たっては、休暇を取得しようとする教職員が請求し、所属長が承認することが必要です。

また、週休日や休日等を除いて、連続6日を超えて請求する場合は、医師の診断書等が必要です。

(2) 病気休職

休職とは、病気休暇とは異なり任命権者が行う分限処分の一つです。公務能率の維持を目的として行われる分限処分は、不利益処分であるため、慎重に行う必要があります。

したがって、所定の様式の診断書、本人の願い、所属長の意見書を求めて、任命権者である広島県教育委員会が休職の発令を行います。

休職中の給料は、休職期間が満2年に達するまでは8割を支給、3年目からは無給となります。

精神疾患による病気休暇を180日間取得してもなお職場に復帰できないと判断する場合には、休職の手続を行うこととなります。

(3) 病気休暇(精神疾患)から復帰する際の取扱い(詳細は第3章 P.45～51 を確認してください。)

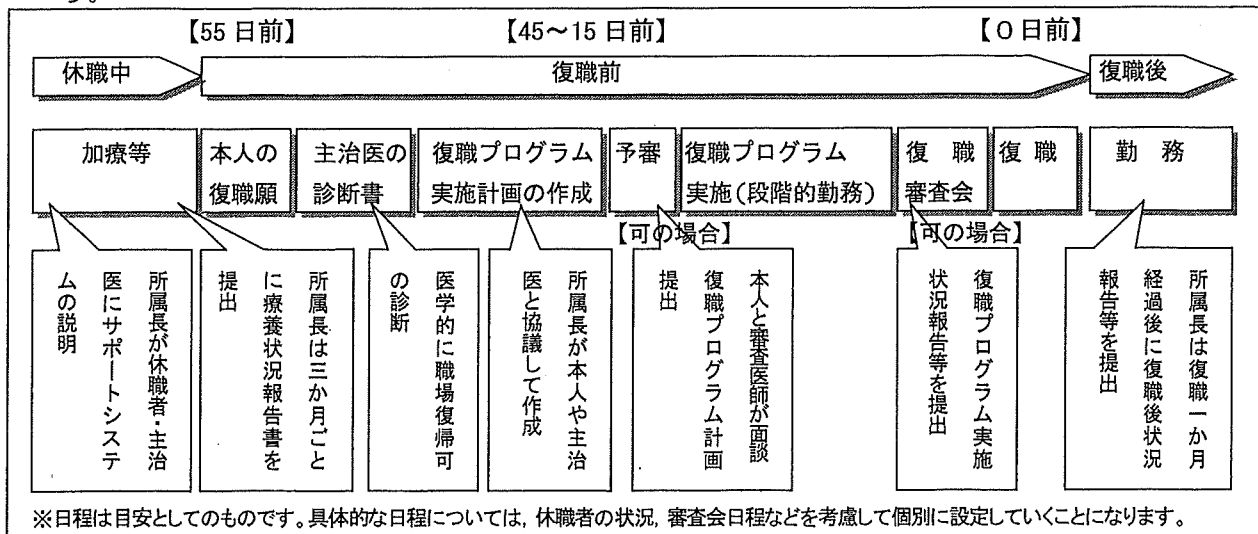
病気休暇から復帰する際、円滑な復帰と病気の再発防止を目的として、次のように取り扱います。

- ・ 1か月を超える病気休暇(精神疾患)から復帰する際には、学校において病気休暇の期間中に任意の経過観察を1週間程度実施し、復帰して勤務できる状態かどうかを確認します。
- ・ 経過観察の結果、復帰が困難であると校長が判断した場合には、主治医と連携の上、引き続き病気休暇又は休職の手続を行います。
- ・ 経過観察を実施した場合には、その報告を指定された様式によって、職員が復帰する前までに教育委員会に報告します。

(4) 病気休職(精神疾患)から復職する際の取扱い～広島県教職員職場復帰サポートシステム～

(詳細は第3章 P.52～58 を確認してください。)

精神疾患による休職者の円滑な復職を図るため、所属長が本人、主治医等と連携を図りながら、休職中の状況把握、復職に向けての復職プログラムの実施、復職後の受入体制の整備等を行っていくものです。



(5) 広島県公立学校復職トレーニング(詳細は第3章 P.59～65 を確認してください。)

精神疾患による病気休職者の職場への円滑な復職を支援し、復職後の再発防止を目的として、公立学校共済組合中国中央病院と広島県教育委員会が復職に向けたトレーニングを実施するものです。

トレーニングの概要

○対象者

広島県教育委員会が任命権を有する公立学校の主幹教諭、指導教諭及び教諭で、精神疾患による病気休職者

○実施場所

公立学校共済組合 中国中央病院 (福山市御幸町上岩成 148-13)

○実施内容

何人かのグループで行われます。

①集団精神療法

目的：同じ立場の人と話し合い、孤独感を緩和する。

周囲の体験や意見から自身を振り返り、復職後の再発防止のヒントを得る。

内容：テーマを設定し、テーマに沿って話し合う。

(テーマ例：休職に至った経緯、復職に向けての不安、ストレス対処法等)

②リラクゼーション

目的：ストレスマネジメント学習・リラクゼーション体験(ヨーガストレス解消法)を行うことでストレス対処の幅を広げる。

内容：ストレスマネジメント講義、ヨーガ体験

③模擬授業

目的：教壇に立つ感覚を取り戻し、自信回復につなげる。

教師をもう一度やってみたいという動機付けを高める。

内容：模擬授業事前作業(授業実施における不安や工夫の発表・共有 等)

指導案作成(略案や指導案の作成、感想の発表・共有 等)

模擬授業(模擬授業実施、フィードバック 等)

○実施期間

3か月間に毎週1回の計11回を基本としてトレーニングを実施します。

第1期 5月～7月

第2期 10月～12月

○スタッフ

心理療法士(臨床心理士)を中心に医師及び教育専門家が対応します。

なお、このトレーニングは任意のものであり、広島県教職員職場復帰サポートシステム実施の前提となるものではありません。また、参加に当たっては、主治医の同意が必要です。

4 管理職自身のメンタルヘルス

管理職は、幼児・児童・生徒の教育活動の実施、教職員の人事管理、地域や保護者への対応等、学校経営全般にわたって大きな責任を負っており、精神的な負荷を感じながら職務の遂行に当たることが少なくありません。

また、加齢による体力の低下や持病の悪化等、身体の不調が現れてくる時期でもあります。

管理職も教職員と同様に、一人で問題を抱え込まずに、関係機関や他校の管理職、またこれまでに築いてきた人間関係を最大限に生かし、アドバイスや協力を得ることが大切です。

仕事にメリハリをつけ、休日にはしっかり気分転換を図ることも必要です。

病気休暇に係る関係規定

■職員の勤務時間及び休暇等に関する条例

(特別休暇)

第十三条 特別休暇は、負傷又は疾病、(中略)その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として人事委員会規則で定める場合における休暇とする。この場合において、人事委員会規則で定める特別休暇については、人事委員会規則でその期間を定める。

(特別休暇及び介護休暇の承認)

第十五条 特別休暇(人事委員会規則で定めるものを除く。)及び介護休暇については、人事委員会規則の定めるところにより、任命権者の承認を受けなければならない。

■職員の勤務時間及び休暇等に関する規則

(特別休暇)

第十条 条例第十三条の人事委員会規則で定める場合は、次の表の上欄に掲げる場合とし、その期間は、それぞれ同表の下欄に定める期間とする。

休暇を受ける場合	期間
八 負傷又は疾病(予防接種による著しい発熱等の場合を含む。)	医師の証明等に基づいて最小限度必要と認める日又は時間

(特別休暇の請求)

第十三条 特別休暇の承認を受けようとする職員は、あらかじめ任命権者に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、遅滞なく、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 職員は、特別休暇を請求しようとする場合において、その休暇の期間が週休日、勤務時間の全部について時間外勤務代休時間が指定された勤務日等、休日及び代休日を除いて引き続き六日を超えるものであるときは、医師の診断書その他勤務しない事由を証明するに足る書類を任命権者に提出しなければならない。

休職に係る関係規定

■地方公務員法

(降任、免職、休職等)

第二十八条

2 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを休職することができる。

一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

■職員の分限に関する手続及び効果等に関する条例

(降任、免職及び休職の手続)

第二条 任命権者は、(中略)同(地方公務員法第二十八)条第二項第一号の規定に該当するものとして職員を休職する場合には、医師二名を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

2 職員の意に反する降任、免職及び休職の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行わなければならない。

(休職の効果)

第三条 (地方公務員)法第二十八条第二項第一号の規定に該当する場合における休職の期間は、三年をこえない範囲内において、休養を要する程度に応じ、個々の場合について、任命権者が定める。

2 任命権者は、前項の規定による休職の期間中であつても、その事故が消滅したと認められるときは、すみやかに復職を命じなければならない。

第四条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

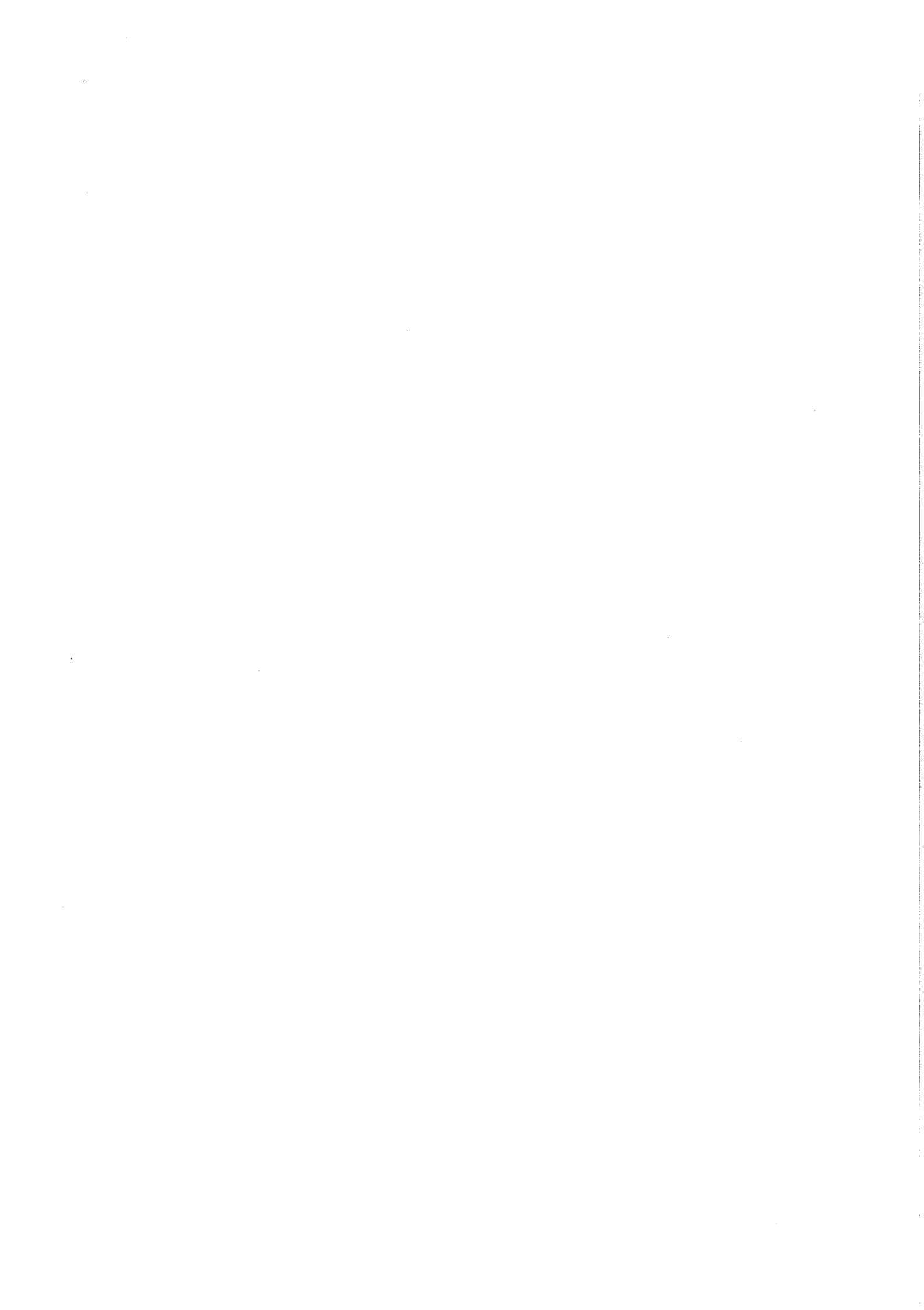
2 休職者は、休職の期間中、条例で別段の定をしない限り、いかなる給与も支給されない。

■職員の給与に関する条例

(休職者の給与)

第二十一条

3 職員が前二項以外の心身の故障により地方公務員法第二十八条第二項第一号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満二年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び寒冷地手当のそれぞれ百分の八十並びに期末手当及び勤勉手当を支給することができる。



第2章

学校におけるメンタルヘルス対応事例

第2章 学校におけるメンタルヘルス対応事例

事例1 初めての経験に苦勞する中、家庭環境の変化により精神的負担が増大 (中学校 40歳代)

4月、校内人事で初めて特別支援学級（4人）を担任することになった。

これまでの学校の対応では、学校での生徒の様子が家庭に十分伝わらないという不満を持つ保護者がおられたので、生徒の様子を細かに説明するなど丁寧な対応に心掛けた。

一方、個別の指導計画など初めて作成する書類が負担になっていた。

そんなとき、自分の家族が病気により入院し、介護が必要な状況となった。

仕事と介護で、いつも気持ちが張りつめる状態が続き、学校にいるとき、何でもない段差につまずいたり、階段から落ちたりするようになった。

5月に校長に相談し、心療内科を受診。「適応障害」と診断され、病気休暇を取得後、休職発令を受け、その後約1か月間の復職プログラムを経て復職した。

■ 対応の状況

教諭は、ぼーっとしていて階段から落ちたことをきっかけに校長に相談した。

校長は、教諭の変調に気づき始めたころ、教諭から相談を受けた。その際、話をよく聴き、「病院を受診し、少し休んではどうか。」と助言した。

教諭は、心療内科を受診。「適応障害」の診断を受け、病気休暇を取得、その後休職発令を受け、通院治療を行い、約1か月間の復職プログラムを経て復職した。

復職に当たっては、特別支援学級の担任を離れ、専門の教科の指導を担当した。

【教諭が良かったと思う対応】

校長によく話を聞いてもらい、早期に治療に専念できた。

病気休暇を取得することで病気の治療に専念でき、ゆとりができた。

家族が病気を理解し、支えてくれた。

復職プログラム中、職場の同僚が普通に接してくれた。

復職後は、専門の教科を自信をもって指導でき、ストレスを感じなくなっていると思う。

専門医の診療を受け、気持ちが楽になった。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

周りに相談して一人で抱え込まないようにすればよかった。

休暇制度などを確認する機会があればと思う。

復職プログラム等の連絡はもう少し早めに知らせて欲しかった。

医者から趣味を持つように助言された。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○相談しやすい人間関係，職場の雰囲気づくりが大切

上司や同僚に気軽に相談できる人間関係の構築や職場の雰囲気づくりが大切です。日ごろからお互いにあいさつや声掛けなどを行い，職場において，話がしやすい雰囲気づくりに努めましょう。

特に管理職は，あいさつなどを通して教職員の表情をよく見るなど，教職員の健康状態に気を配り，変調に気付いたら躊躇せず教職員の話を聴いてみるなど，教職員が悩みを抱え込まないように早めの対応をすることが重要です。

○1年目に注意

転任して1年目や新たな校務分掌を受け持つなど，初めての経験をする場合は，ベテランの教職員であっても，精神的・身体的負担が掛かるものです。管理職は，特に採用1年目や転任1年目の教職員に注意し，日ごろから教職員の話を聴くなどして，日常的に健康観察を行うことが重要です。

■チェックポイント

教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
教職員から話を聴く場合は，教職員の話にしっかりと耳を傾けているか。	
教職員に声を掛ける場合，相手の性格に配慮しているか。	
初めての職務を受け持たせる場合，本人の仕事ぶりや進み具合を観察しているか。	

事例2 転任して生徒との人間関係がうまくいかず、精神的に追い込まれた (高等学校 40歳代)

前任校では、生徒との人間関係はうまくいっており、生徒指導には自信があった。4月に転任し3年生の担任となった。担任経験もあり、当初はさほど不安もなかったが、前任校とは生徒の様子が違うと感じていた。

学習指導面でも生徒指導面でも課題がある生徒たちに、誠心誠意対応したが、しらけたムードが漂い、空回りをする日々が続いた。精神的にこたえたのは、生徒の反応がないことだった。反発されれば対応する術もあるのに、無視されるとやりようがなかった。

次第に体がだるくなり、自分の指導に自信がなくなってきた。6月ごろから、出勤することがつらくなり、年休を取得することが多くなった。そして、同僚に気力がわかenいと相談した。

7月に管理職の勧めもあり、心療内科を受診。「抑うつ状態」と診断され、2か月間の病気休暇を取得し、更に1か月間の病気休暇を取得。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、体がだるくなり、気力がなくなってきたことを同僚に相談した。同僚は、校長にそのことを伝えた。校長は、日ごろから教諭の様子が気になっていたこともあり、教諭から様子を聞いた。

校長は心療内科への受診を勧め、教諭は妻とともに受診した。心療内科では「抑うつ状態」の診断を受け、2か月間の病気休暇を取得した。症状の改善はみられたが、万全を期すために更に1か月間の診断を受け、病気休暇を取得し通院治療した。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

復帰に当たっては、担任を離れ、当該学年以外の授業を担当した。また、自分の専門の部活動を受け持った。

【教諭が良かったと思う対応】

早い時期に専門医の診察を受けることができた。

病気休暇を取得することで家族と接する時間が多く持てた。

休日には、自分の子どもと外に出るようにした。

自分の子どもの存在が大きく、子どものために復帰しなければならないと強く思った。

復帰後は、自分の専門の部活動を受け持つことで、やりがいを感じている。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

生徒の状態については、スクールカウンセラーに相談していたが、自分の悩みをもっと周囲に積極的に話しておけば良かった。

あれもこれも抱え込むのではなく、割り切ることが大切であった。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○プレッシャーを感じたときに解消する手立てを持たせること

何もかも抱え込み過ぎず、割り切ることも大切です。プレッシャーを感じたときは、趣味やスポーツなど、ストレスを発散できる手立てを持つと良いでしょう。

また、日ごろから声を掛け合い、ストレスを感じない職場環境をつくることも大切です。

○生徒指導や学級経営などの指導方針を共通理解すること

生徒指導や学級経営等において、指導目標や指導方針、具体的な指導方法等を明確にし、全ての教職員の共通理解を図ることが大切です。そうすることで、組織的な対応が可能となり、指導がうまくいかない場合の相談や助言がしやすくなります。

■チェックポイント

異動して1年目の教職員に対しては、意識して表情や仕事を観察しているか。	
幼児・児童・生徒の状況について、情報の共有はできているか。	
生徒指導や学級活動において、具体的な指導方針・方法等が共有されているか。	
復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担に配慮しているか。	

事例3 研究のまとめを任されたものの、うまく進まず、不安と焦りに追い詰められた (中学校 40 歳代)

新年度、初めて研究主任を命じられた。昨年度まで研究を中心に進めてきた校長と研究主任は、年度末人事で他校に異動となっていた。

夏季休業期間に入り、校長から、10月に行われる公開研究会に向け、研究のまとめを2学期開始までに作成するよう命じられた。

昨年度まで研究を中心に進めてきた前校長と前研究主任がいない中、昨年度のデータ分析・考察を誰にも相談できず、一人で作業を行わなければならない状況であった。

このような状況の中、うまくまとめが進まず、公開研究会までに間に合わなくなるのではないかと不安が生じ、徐々に集中力がなくなり、無力感と焦燥感に襲われるようになった。睡眠も十分取れず、仕事が手に付かない状態となった。

2学期が始まろうとする8月の下旬、教頭に相談し専門医への受診を勧められ、心療内科を受診。「抑うつ状態」と診断され、3か月間の病気休暇を取得、1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、研究のまとめの提出期限が迫ってきたところで教頭に相談した。

教頭は、教諭から状況を聴く中で、「病院を受診し、少し休んではどうか。」と助言するとともに、校長にこの状況を報告した。

校長は、教諭の状況を理解し、公開研究の担当から外すこととした。

教諭は、心療内科を自分で探し受診。「抑うつ状態」の診断を受け、3か月間の病気休暇を取得し、通院治療。1週間の経過観察を経て復帰した。経過観察中、同僚は普通に接した。

復帰に当たっては、研究主任から離れ、経験のある進路指導の分掌を担当した。

【教諭が良かったと思う対応】

教頭に話を聞いてもらい、専門医を受診するきっかけができた。

家族が病気を理解し、支えてくれた。

経過観察中、復帰後、職場の同僚が普通に接してくれた。

復帰後は、経験のある進路指導の分掌に就かせてもらった。

管理職からの声かけが増えた。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

周りに相談して一人で抱え込まないようにすると良かった。時には人に頼ることも必要。

精神疾患に対する知識を持ち、病気とうまく付き合うことも大事。

病院探しに苦労した。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○任せた仕事の進捗確認や状況把握、必要に応じて支援が必要

教職員に仕事を任せただけの場合、任せっ放しになっていないでしょうか。管理職は、職場での教職員の表情や仕事振りに目を配り、順調に進んでいるか、行き詰まってないか、進捗状況を把握し、行き詰まっているところがあれば、教職員から原因や悩みを聞き取り、必要な支援を行う必要があります。

また、教職員が一人で仕事を抱え込むことなく、組織で対応できるよう、普段から体制を整えておく必要があります。

○分掌の引継ぎがうまく行われているか留意を

校内で情報が共有できるよう、普段から資料整理を行い、いつでも誰でも利用できるよう整えておく必要があります。

また、校務分掌において、中心的な役割を担っている教職員の後任を想定し、その教職員に補佐的な役割を持たせることで、円滑に引継ぎができるよう配慮しておくことも必要です。

主任等が異動した場合にも、管理職は引継ぎがうまく行われているかどうか確認しておくことが必要です。

■チェックポイント

初めての職務を受け持たせる場合、本人の仕事ぶりや進み具合を観察しているか。	
仕事ぶりや進捗状況を確認して、助言や支援をしているか。	
復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担に配慮しているか。	
復帰・復職に当たって、他の教職員の協力体制はできているか。	

事例4 担当する部活動において成果が出ないことが精神的負担に (高等学校 40歳代)

野球部を担当して5年目となる。ここ2年間はなかなか成果が出ず、もともと神経質な性格でもあり、自分の指導方法に悩んでいた。いろいろと指導方法を研究して取り組んでみるものの成果につながらず、特に、新年度になってからは、成果の出ない自分の指導方法に対して保護者から批判が上がるようになった。

そのことで、ますます何とか成果を上げなければと焦るようになり、6月頃からは体がだるくなるなど体調に変化が見られるようになった。

日ごろから校長や同僚の教職員に、指導についての相談をしていたが、6月末に体調の変化について校長に相談し、躊躇しながらも心療内科を受診。「自律神経失調症」と診断され、3か月間の病気休暇を取得した。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、体がだるく、やる気が出なくなったことなど、心身の変調に不安を感じ、校長や同僚に何度か相談した。

相談を受けた校長は、当初は教諭を励ます言葉を掛けていたが、教諭の様子が深刻であることから励ますことをやめ、「無理をせず、休んではどうか。」と助言した。

教諭は、躊躇したが、配偶者にも相談した上で、心療内科を受診。「自律神経失調症」の診断を受け、3か月間の病気休暇を取得し、通院治療。1週間の経過観察を経て復帰した。

復帰に当たって、校長は、不調となった原因を取り除くことが必要と考え、部活動についても他の部の担当とした。

【教諭が良かったと思う対応】

校長をはじめ職場内に相談しやすい雰囲気があった。

病気休暇を取得することで自分を見つめ直すことができた。

経過観察では、徐々に学校にいる時間を延ばしていったので、無理なく復帰に向けた準備ができた。

復帰後は、担当する部活動が変わり、意欲を持って指導できている。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

思うようにいかないことについて、気にし過ぎないようにすると良かった。

相談機関があることを知らなかった。

もう少し早く医師に相談していれば良かった。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○職員の話をよく聞くこと

多くの教職員は、幼児・児童・生徒への指導や保護者への対応、職場の人間関係等、何かしらの悩みを抱えています。管理職は、教職員の表情や言動から、おかしいと感じたら、躊躇せずその職員から話をよく聴くことが大切です。

また、必要に応じて専門医への受診を勧めることも大切です。

○精神的な負担の軽減を

精神疾患の原因がある程度特定できる場合、教職員の症状が深刻なものとなる前に、負担となっている担当業務から外す等、具体的に教職員の精神的な負担の軽減をすることが大切です。

また、復帰前の経過観察や復帰後においても、段階的に通常の勤務に近づけていくなど、教職員の状況に配慮した対応が求められます。

■チェックポイント

教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声をかけているか。	
教職員から話を聴く場合は、教職員の話にしっかりと耳を傾けているか。	
復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担に配慮しているか。	

事例5 新たな部活動顧問となった中で生徒・保護者とトラブル (高等学校 40 歳代)

新しく異動した高校で、バスケットボール部の監督をすることとなった。これまで自分が行ってきた指導方法を取り入れようとしたところ、数名の生徒が反発し、それに併せて保護者がこれまでの指導者とやり方が違うと不満を述べるようになってきた。

さらに、関節痛の持病があり、時々、生徒と一緒に練習することが難しいことがあるため、生徒・保護者の不満が増した。

その結果、夜眠れないなど精神的に不安定な状態が続き、監督から身を引きたいと思ったが、周囲に迷惑を掛けることを避けたいとの思いから、言い出せなかった。

そのような中、心療内科を受診したところ「適応障害」との診断を受け、病気休暇を取得した後、休職発令を受け、約 1 か月間の復職プログラムを経て復職した。

■対応の状況

校長は、教諭が病気休暇を取得するに当たり、別の指導者を確保するなど部活動の指導体制を整えらるとともに、教諭に対して「学校や部活動のことは気にしなくていいから、安心して治療に専念するように。」伝えた。

併せて、校長は教諭の配偶者に対して直接会って話をし、学校での状況を伝えるとともに、家庭で治療に専念してもらうことを最優先に考えてほしいと伝えた。

教諭は、病気休暇を取得した後、休職発令を受け、通院治療に専念し、その後約 1 か月間の復職プログラムを経て復職した。

復職プログラムの際、校長は、教諭と人間関係のあった教職員に声をかけさせるようにした。

【教諭が良かったと思う対応】

病気休暇の取得に当たり、管理職から「何も気にしなくていいよ。」と言ってもらった。

家族も病気を理解し、世間体も気にせず接してくれた。

同僚が悩みを聞いてくれ、誰一人プレッシャーをかけることはなく、復職の際にも「戻ってこられてよかったね。」との言葉をもらった。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

早く心療内科を受診し、適切な治療を行っていたら良かった。

公立学校共済組合のメンタルヘルス等相談事業も利用してみれば良かった。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○安心して病気の治療に専念できる支援が大切

不調を感じながらも、自分が休むことで周囲に迷惑が掛かるのではないかと思い、悩みを相談しにくかったり、休暇を取得することを躊躇したりするケースがあります。

管理職は、教職員の心身の変調に気付いたら必要な治療が受けられるよう早目の対応が必要です。

同僚は、悩みを抱えた教職員に気付いたら早めに管理職に相談し、管理職は速やかに学校全体で支援できる体制を整えていく必要があります。

○生徒・保護者とのトラブルは組織で対応

教職員と生徒や保護者との間でトラブルが生じた場合、教職員が問題を抱え込んでしまい、問題の解決が困難になるばかりか、当該教職員の精神的負担が大きくなる場合があります。

トラブルが生じたら、当該職員は速やかに主任や主幹教諭、管理職に報告・相談し、問題解決のための対応を組織的に行うよう、日頃から指示しておくことが大切です。

管理職は、問題の解決に当たる体制を整えるとともに、普段から面談などで教職員がトラブルを一人で抱え込んでいないかなど、状況把握に努める必要があります。

■チェックポイント

異動して1年目の教職員に対しては、意識して表情や仕事ぶりを観察しているか。	
幼児・児童・生徒・保護者等とトラブルが発生した場合は、速やかに報告されているか。	
トラブル等の相談を受けた後、その後の経過を把握しフォローしているか。	
病気休暇取得に当たって、他の教職員の協力体制はできているか。	

事例6 教職員の人間関係が損なわれていく中で、同学年の人間関係が負担に (小学校 50 歳代)

4月、校内人事で学年2クラスあるうちの1つのクラスを担当することになった。

同学年のもう1名の担任と相談し、協力しながら学年を運営していこうとしたが、意見が合わないことがあり、次第に相談しにくい状態になった。その後も相手から辛く当たられ負担となった。

管理職に相談したが、状況は改善されなかった。他学年の同僚は皆多忙であり、相談しにくい雰囲気があった。

2学期に心療内科を受診。「適応障害」と診断され、週1回通院していた。12月から約4か月間の病気休暇を取得。その後1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

教諭は、管理職に相談したが、状況は改善されなかった。体調に変調を感じて2学期に専門医を受診した。

「適応障害」の診断を受け、通院治療を継続していたが、医師の勧めもあり、4か月間の病気休暇を取得し、治療に専念した。その後1週間の経過観察を経て復帰した。

復帰後の勤務を経て、現在は異動により別の学校に勤務している。現在、服薬や通院はない。

【教諭が良かったと思う対応】

専門医の勧めを受けて、一定期間の病気休暇を取得して治療に専念することとした。

病気休暇中は、学校のことを考えないようにした。

病気休暇中、家族が支えとなり自分と向き合うことができた。

経過観察が、復帰のための助走となった。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

周りが皆自分のことで精一杯という状況であった。厳しい状況だというサインを感じていたなら、周りの者と一緒にサポートを行えば良いと思う。

自分がダメだと思ったらSOSを出す勇気が必要だと思う。

教師をやっている良かったと思える状況を作る（例えば自分が楽しいと思う授業をする。）ようにすると良いと思う。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○相談しやすい人間関係、職場の雰囲気づくりが大切

上司や同僚に気軽に相談できる人間関係の構築や職場の雰囲気づくりが大切です。日ごろからお互いにあいさつや声掛けなどを行い、職場において、話がしやすい雰囲気づくりに努めましょう。

特に管理職は、あいさつなどを通して教職員の表情をよく見るなど、教職員の健康状態に気を配り、教職員の心身の変調に気付いたら、その教職員の話を聴いてみるなど、教職員が悩みを抱え込まないように早めの対応をすることが重要です。

○サインを見逃さない

教職員から発せられるサインを見逃さず、適切に対応していくことが必要です。サインは年齢の老若にかかわらず、いろいろな形で現れます。特に管理職は、日ごろから教職員の状況に気を配り、表情や言動等の変化を感じたら遠慮なく声を掛けるなど、サインを見逃さないように努めましょう。特に、教職員から直接申し出があった場合は、真摯に対応することが重要です。

■チェックポイント

教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声を掛けているか。	
教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
教職員から話を聴く場合は、職員の話にしっかりと耳を傾けているか。	
職員室等での会話や発言に気を配り、教職員間の人間関係を把握しているか。	

事例7 保護者からの厳しい要望を一人で抱え込んでしまったことが精神的負担に (特別支援学校 40歳代)

4月の定期人事異動で特別支援学校に異動し、発達障害のある生徒の担任となった。

2学期、当該生徒が他の生徒に暴力を振るうなど、危険行為を繰り返すようになった。学校の指導方針を保護者に繰り返し説明したが、全く理解が得られず、かえって厳しい要望を突き付けられることとなった。

同僚や管理職にも相談し助言や支援を受けながら対応したが、解決に至らないまま、自分一人で問題を抱え込んでしまい、孤立感が強まった。

保護者への難しい対応を迫られる中、夜中に目が覚めたり、手足のしびれや発汗、胸への強い圧迫を感じ始め精神科を受診。「うつ状態」と診断され、2月から約2か月間の病気休暇を取得した。

その後、1週間の経過観察期間を経て、新年度の4月1日から職場復帰したが、十分に快復しないままで復帰してしまい、再度3か月間の病気休暇を取得することとなった。2回目の病気休暇中は復帰を焦らず、じっくり治療に専念し、1週間の経過観察を経て職場復帰した。

■対応の状況

精神科を受診した教諭は「うつ状態」と診断され、主治医から、「担任を外してもらうことと、休養を取ること」を指示され、そのことを校長に相談。約2か月間の病気休暇を取得した。

年度替わりの4月から職場復帰するに当たり、校長は主治医の意見をもとに、教諭を当該生徒の担任及び学年から外した。

教諭は、年度替わりで復帰を果たしたが、十分快復しないままで復帰したため症状が悪化し、再度3か月間の病気休暇を取得することとなった。

2回目の病気休暇中は復帰を焦らず、治療に専念することとした。

校長は、教諭の同意を得て通院に同行し、主治医と継続して話をした。その後1週間の経過観察を経て職場に復帰した。

【教諭が良かったと思う対応】

配偶者や子どもが職場復帰を焦らず、見守って支えてくれた。

校長が通院に同行してくれ、主治医と話をしてくれた。

病気休暇中、体力づくり・本を読む・楽器演奏などをしながらじっくり時間をかけて、治療に専念できた。

経過観察中、生徒が温かく迎えてくれた。

特別扱いされず、自然な雰囲気の中で復帰できた。

【こうしていればもっと良かったと思うこと】

自分1人で抱え込まないで、もっと相談すれば良かった。

職場復帰を焦らないようにすれば良かった。

病気休暇の主要な要因となった生徒のクラスで経過観察を行わなくてもよいように配慮して欲しかった。

慣れない職場で先行きに不安があったので、復帰後の将来的な見通しが持てるようにアドバイスがもらえるとありがたい。

■精神疾患の予防・早期対応のポイント

○一人で抱え込まないで相談すること

責任感を持って業務を遂行することは大切ですが、学校は組織で仕事をしているという意識を持たせることが大切です。困ったことや行き詰まったときには、上司や同僚に相談して、一人で問題を抱え込ませないようにしましょう。保護者対応が難しい場合には、管理職が同席するなど、保護者と1対1で対応するのではなく、複数で対応することも重要です。また、早めの報告、連絡、相談を心掛けさせると、問題が大きくなるうちに解決できることもありますし、孤立感を持たせることも少なくなります。

また、保護者対応後の状況についても継続的に把握し、必要に応じてフォローしていくことが大切です。

○体調を整えることが予防の第一歩

病気をしたりけがをしたりしても、気持ちは落ち込むものです。体調が悪いと仕事への意欲も低下します。健康であるために、体を動かして体力づくりをすることも大切ですし、本を読んだり、趣味に興じたりするなど、自分の好きなことを見つけて熱中することもメンタル不調の予防につながります。

まずは、心と体のメンテナンスを心掛け、体調を整えさせることが予防の第一歩になります。

■チェックポイント

教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声をかけているか。	
教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
異動して1年目の教職員には、意識して表情や仕事振りを観察しているか。	
保護者等と対応するときは、可能な限り、複数で対応するようにしているか。	
トラブル等の相談を受けた後、その後の経過を把握しフォローしているか。	

■チェックポイント(管理職用)

自身や職場の状況についてチェックしてください。

日々のメンタルヘルスの保持に向けて		
1	可能な限り、1日1回は教職員全員に声を掛けているか。	
2	教職員に声を掛ける場合、相手の性格に配慮しているか。	
3	教職員の表情や健康状況に気を配り、気になる場合は声を掛けているか。	
4	教職員が相談しやすい雰囲気づくりを心掛けているか。	
5	教職員から話を聴く場合は、相手の話にしっかりと耳を傾けているか。	
6	職員室等での会話や発言に気を配り、教職員間の人間関係を把握しているか。	
特に配慮が必要な教職員に対して		
1	異動して1年目の教職員には、意識して表情や仕事を観察しているか。	
2	初めての職務を受け持たせる場合、本人の仕事ぶりや進み具合を観察しているか。	
3	仕事ぶりや進捗状況が気になる場合は助言や支援をしているか。	
幼児・児童・生徒及び保護者等との対応に関して		
1	幼児・児童・生徒の状況について、情報の共有はできているか。	
2	生徒指導や学級活動において、具体的な指導方針・方法等が共有されているか。	
3	幼児・児童・生徒や保護者等と対応するときは、可能な限り、複数で対応するようにしているか。	
4	幼児・児童・生徒や保護者等とトラブルが生じた場合は、速やかに報告されているか。	
5	トラブル等が大きくなるうちに、積極的に対応の場に同席しているか。	
6	トラブル等の相談を受けた後、その後の経過を把握しフォローしているか。	
復帰・復職に当たって		
1	復帰・復職に当たって、無理なく職務に復帰できるよう業務の分担を配慮しているか。	
2	復帰・復職に当たって、他の教職員の協力体制はできているか。	

第3章

メンタルヘルスに係る通知等



平成22年3月31日

各市町教育委員会教育長 様

広島県教育委員会教育長

〒730-8514 広島市中区基町 9-42

教職員課

健康福利課

教職員のメンタルヘルスの保持について（通知）

精神疾患による休職者が教職員に占める割合は、依然として高い水準で推移しており、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることのできるような職場環境を整えることが重要な課題となっています。

このことを踏まえて、広島県教育委員会では、各県立学校長に対して、別紙写しにより、教職員のメンタルヘルス保持のための取組みについて、平成22年3月31日付けで通知したところです。

つきましては、貴教育委員会におかれましても、貴管内の各学校等に周知を図っていただきますようお願いいたします。



文書分類記号 B1210

保存年限

平成22年3月31日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長
(教 職 員 課)
(健 康 福 利 課)

教職員のメンタルヘルスの保持について (通知)

精神疾患による休職者が教職員に占める割合は、依然として高い水準で推移しており、教職員が心身ともに健康を維持して教育に携わることのできるような職場環境を整えることが重要な課題となっています。

ついては、次の取組みを行い、教職員のメンタルヘルス保持に、より一層努めていただくようお願いします。

○ メンタルヘルスのためのガイドブックの周知等について

国においては、昨年7月、人事院が国家公務員のメンタルヘルスのためのガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を作成している。その中の「管理監督者のためのガイドブック」(別添)では、心の健康について、職場の上司として知っておくべきことを、早期発見・適切な対応に絞り込んで要約するとともに、「パワー・ハラスメント」に関する注意事項も掲載している。

この資料を参考として、引き続き、円滑な組織運営及び教職員のメンタルヘル스에留意するとともに、この資料について、教職員に周知を図ること。

○ 公立学校共済組合広島支部「産業カウンセラーによる面接相談」の利用について

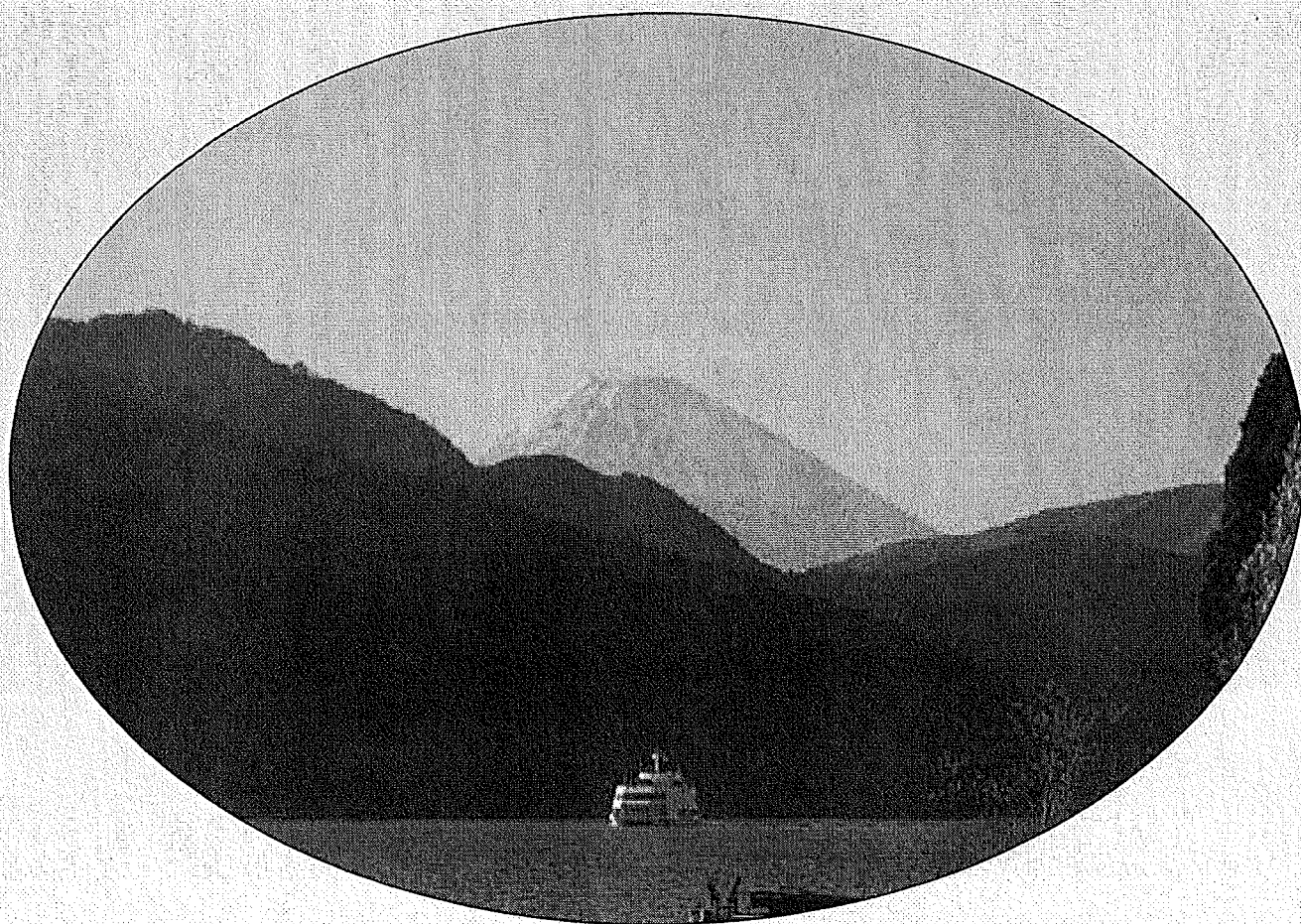
教職員が、職場、家庭、地域で起こる様々な悩みなどについて、専門的なアドバイスを受けることができる「産業カウンセラーによる面接相談」の相談場所が、平成21年12月から、これまでの広島、岡山に加えて、福山、三次でも相談できるよう拡充されている。秘密は厳守されるので、安心して相談するよう、改めて教職員に周知を図ること。

詳細：http://www.kouritu.go.jp/hiroshima/kousei/kanri/mental_sodan/index.html

管理監督者のためのガイドブック

国家公務員とメンタルヘルス

一人で抱えていませんか



人事院職員福祉局
平成21年7月

目 次

社会が大きく変化しています。職場も職員の意識も 変わってきています。-----	2
職場の人間関係が希薄化していませんか。-----	3
実は、心の疾病で休む人が増加しています！-----	4
どうして心の疾病を発症するのでしょうか。-----	5
【特集】「パワー・ハラスメント」について-----	6～8
部下の心の疾病対策① ～コミュニケーションに取り組もう～-----	9
部下の心の疾病対策②～早期発見、早期対応が重要～-----	10
部下の心の疾病対策③ ～まずは部下と話をし、相談を受けましょう～-----	11, 12
部下の状態が深刻な場合～自殺の可能性～-----	13
部下の心の疾病対策④ ～自分で安易に判断せずに相談してください～-----	14
早期発見から受診までのフローチャート（例）-----	15
あなたも一人の職員です。-----	16

～ は じ め に ～

この冊子は、心の健康について職場の上司として知っておくべきことを、早期発見・適切な対応に絞り込んで要約したものです。

作成にあたっては、内容を大胆に取捨選択しています。

この冊子はあくまで導入にしかすぎません。これを契機として、心の疾病に関心を持ち、積極的な行動を起こしていただくことをお願いいたします。

社会が大きく変化しています。
職場も職員の意識も変わってきています。

① 仕事の内容が変わってきています。

- ・ 課題内容の複雑化・高度化
- ・ 専門化、細分化
- ・ 国際化、グローバル化への対応

② 仕事の仕方が変わってきています。

- ・ ライン中心からスタッフ中心に
- ・ 短期間で結果が求められる
- ・ 個人の責任が重くなっている
- ・ 評価主義、成績主義の浸透

③ 職員の意識が変わってきています。

- ・ 職員間の競争心の激化
- ・ 組織への帰属意識の低下、個人主義の台頭
- ・ 職場のコミュニケーションの低下

このような変化は、公務の職場においても少なからず生じています。部下との接し方についても、その変化に合わせて変えていく必要があります。

あなたが部下の時に体験してきた方法が、現在の職場、部下に適しているとは限りません。

職場の人間関係が希薄化していませんか。

○ 次のようなことを感じていませんか。

① 若い職員が変わった。

- ・ 自分から考えずに指示を待つ人が増えている。
- ・ 組織への帰属意識が高くない人が増えている。
- ・ 自己愛の強い人が増えている。

② 職場の雰囲気が変わった。

- ・ 会話が仕事に関係する話題だけに変わった。
- ・ 部下の性格や家庭の状況が判らない。
- ・ 仕事をみんなで考えることが減った。

③ 上司の立場が変わった。

- ・ これまで以上に人事評価を行う必要が出てきた。
- ・ 余裕がなくなり、部下の性格・能力・経験を踏まえた指導、支援ができなくなってきている。

○ これらは職場の人間関係にかかわる内容です。
このままの状態が続くと、職場の人間関係が一層希薄化し、コミュニケーションが取れなくなる可能性があります。

突然、部下が職場に出勤しなくなりました。
そのとき、あなたは どうしますか。

↓
部下の性格も判らず、悩んでいたことも知らない。

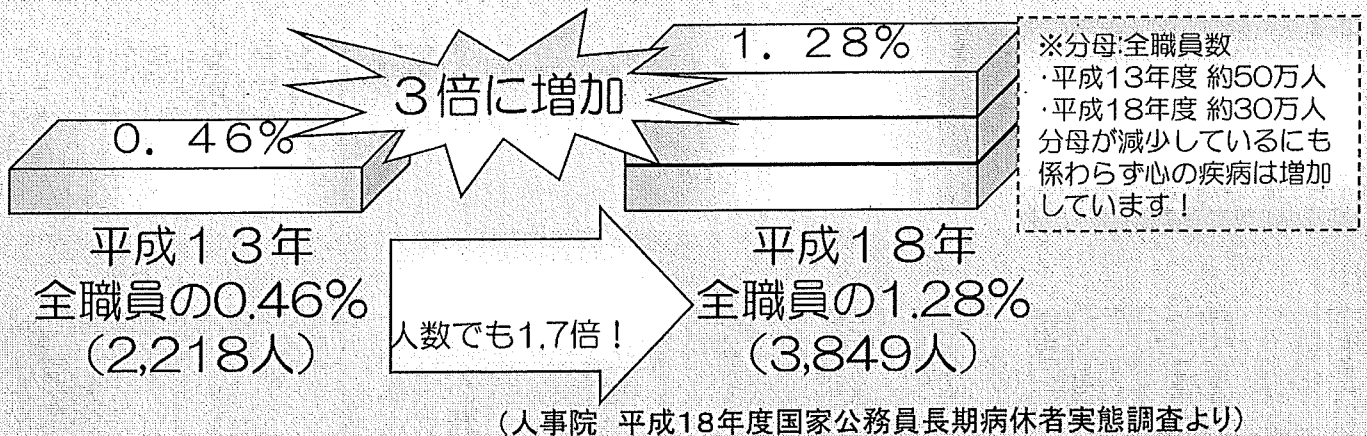
↓
どうしてこうなったのか、原因が分からない。

どうしたらよいのか？

この話は他人事ではありません。

実は、心の疾病で休む人が増加しています！

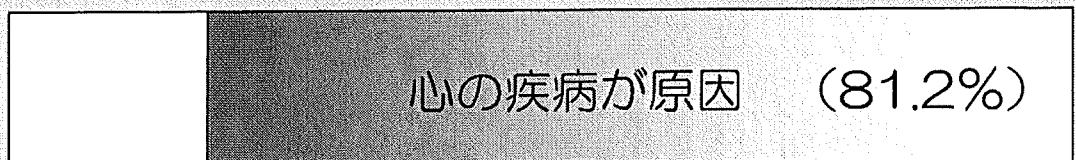
- 心の疾病で1ヶ月以上休んだ職員（長期病休者）の割合は、5年間で約3倍に増加しています。



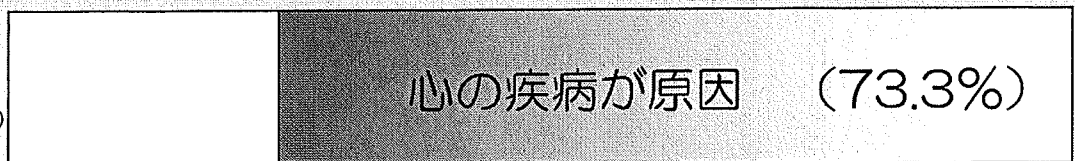
長期間休まない人を考慮すると、もっと多いのが現状です。

- 長期病休者のうち、20歳代の職員の約8割、30歳代の職員の約7割は心の疾病が原因です。

20歳代
(長期病休613人。
うち心の疾病498人)



30歳代
(長期病休2,136人。
うち心の疾病1,565人)



(人事院 平成18年度国家公務員長期病休者実態調査より)

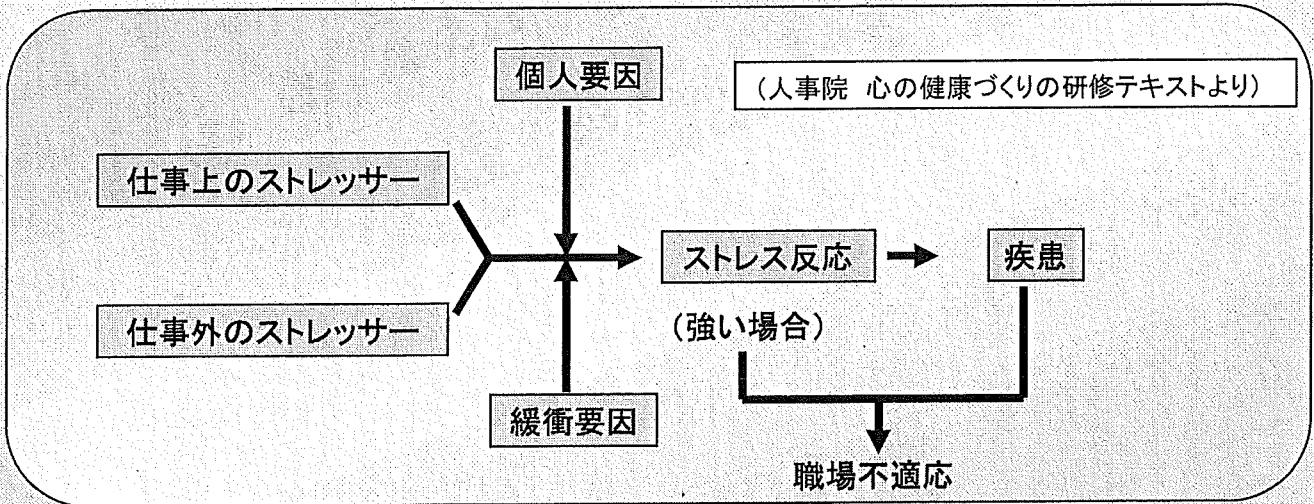
- 最近、若い職員を中心に従来のうつ病とは異なる症状が見られるようになりました。

『 = = = = = 例 職場に出勤しても仕事はできませんが、自分の趣味、好きなことは問題なくできます。 = = = = = 』

あなたの部下に心の疾病に罹った人がいても
おかしくない時代です。

どうして心の疾病を発症するのでしょうか。

- ストレスが心身の健康に影響する仕組みとして考えられたものに「職業性ストレスモデル」があります。



- 職場のストレスには次のようなものがあげられます。上司は部下のストレスを低減することが大事です。

- ・長時間の勤務
- ・過重な心理的負荷がかかる勤務
- ・上司、同僚、部下との対立
- ・昇進、異動、組織改編
- ・パワー・ハラスメント
- ・セクシュアル・ハラスメント 等

- ストレスを低減するための取組が緩衝要因です。

- ・良好な雰囲気構築
- ・相談先の確保
- ・適材適所
- ・仕事の支援、手助け
- ・精神的な支え
- 等

職場にすべての原因があるわけではありません。しかし、職場のストレスの低減・悪影響を防ぐ要因（緩衝要因）を強化することはできます。①職場のストレスを軽減し、②緩衝要因の強化に取り組むことが大事です。

パワー・ハラスメントは、管理監督者の行動がそのままストレスとなるものです。
次ページから特集として、いわゆるパワー・ハラスメントについて説明します。

【特集】 「パワー・ハラスメント」について

「パワー・ハラスメント」問題は、最近、社会的に関心が高まっていますが、公務においても、「パワー・ハラスメント」に関する苦情相談が人事院によせられています。

「パワー・ハラスメント」は、セクシュアル・ハラスメントと同様に対人関係の中で生じる問題であり、機械のマニュアルのように、「ここまでやって良い」「しかし、これを超えてはいけない」というような、明確な線引きが出来るものではありません。

パワー・ハラスメントとは

「パワー・ハラスメント」については、法令上の定義はありませんが、一般に、『職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること』を指すといわれています。

○ 「パワー・ハラスメント」は、職場内秩序を乱し、各組織の正常な業務運営の障害となります。殊に、上司から部下への不用意な言動によって、職員の勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る職員を発生させる要因となります。

管理監督者が注意すべき事項とは

管理監督者は、「パワー・ハラスメント」について問題意識を持ち、上司の言動によっては、部下は人格を傷つけられ、あるいは疎外感を持ち、過度に心理的負担等を受け、ひいては心身の健康を損なうことがあり得ることを認識することが重要です。

その上で、管理監督者は、以下の点に留意する必要があります。

ア 部下の指導や教育に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めたうえで、言葉を選んで発言する必要があること。

イ 実現不可能な業務の強要や私生活への介入(ライフスタイル、学歴、家柄、家族)や人権の侵害ともいえる言動は厳に慎む必要があること。

ウ 部下は、上司等の権限ある者からの言動に疑問を抱いた場合でも、正面きって反論しづらい立場にあるということ。

エ 単なる指導上の注意であったとしても、徒に繰り返して注意をしないこと。

オ 単発の言動だけがその要因となるのではなく、上司等の仕事に対する姿勢や人間性あるいは日常の振る舞いが引き金になる場合があることを承知しておくこと。

カ 職場において「パワー・ハラスメント」が行われていないか注意すること。

【Hint】 こころの健康だけの問題ではありません。

パワー・ハラスメントは、人事管理上あってはならないことです。また、正常な業務運営の障害となります。心の疾病を発症する要因の一つともなり得るとともに、それ以外の悪影響もあることを理解しておく必要があります。

今一度、ご自分を振り返ってみてください。

- 人の心の痛みを感じ取れますか？
- 部下に対して厳しく、上司に対しては自己主張を抑えていませんか？
- セルフコントロールできますか？
- 部下に対する好き嫌いが激しくありませんか？
- 部下の成功にねたみを感じませんか？
- 部下の功績に対して素直に褒めることができますか？
- 厳しく叱ることはいわゆる親心であると考えていませんか？
- 部下が迷っているときに方向性を示すなどの助言ができますか？
- 自分の考えだけにこだわりすぎませんか？
- 仕事以外のことで部下をコントロールしようとしませんか？

【Hint】

「パワー・ハラスメント」に該当し得る言動としては、以下のよう
なものがあります。

- ・ 「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
- ・ 身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
- ・ 些細な失敗を執拗に非難する。
- ・ 「お前はどうしようもない」「無能だ」などと皆の前で叱責し続ける。
- ・ 机を激しく叩いたり、書類を投げつけるなどの威圧的な行為をする。
- ・ 無理な締切りの設定など、明らかに実現不可能な業務を強要する。
- ・ 合理的な理由もないのに、仕事を全く与えない。
- ・ 発言を無視したり、会議に参加させないなどして、職場内で孤立させる。
- ・ 合理的な理由もないのに、プライベートな事項を執拗に詮索する。
- ・ 私的な買い物など、仕事と関係のないことを強要する。

部下の心の疾病対策① ～コミュニケーションに取り組もう～

- 職場のストレス軽減と緩衝要因に上司はどのように対応すべきでしょうか。

職場のストレスを軽減

- ・ 超過勤務の縮減
- ・ 仕事の進め方の適正化
- ・ 人事配置への配慮 等

緩衝要因の強化

- ・ 部下の相談にのる
- ・ 職場の良好な人間関係づくり
- ・ 支援する意思の表示 等

- 職場のストレス軽減は非常に重要な課題であり、可能な限り取り組むことが必要ですが、上司、職場だけで改善できるとは限りません。しかし、緩衝要因である職場のコミュニケーションの改善はすぐに取り組みます。

- 部下の健康管理は上司の役割です。そのことを認識して、日々部下と接することが不可欠です。

〃 = = = = = 〃
〃 職場のコミュニケーションを良好にし、部下の相談にのる
〃 ことは、心の疾病の予防でもあり、罹った場合の早期発見、
〃 早期治療においても重要な役割を果たします。
〃 = = = = = 〃

【Hint】 コミュニケーションの基本は会話です。

飲み会の減少や電子メールの発達により会話が少なくなっている現在、『仕事以外の会話』を交わすことが、良好なコミュニケーションづくりの出発点となるのではないのでしょうか。
まずは、朝の挨拶から始めましょう。

部下の心の疾病対策② ～早期発見、早期対応が重要～

- 心の疾病になっても、早期発見ができれば早期回復につながります。それは、職員、職場の双方の利益となります。早期発見のための上司の役割は何でしょうか。

心の疾病は体の疾病と異なり一般的に本人が気づかないことが多いです。
本人が知らないうちに重篤化することもあります。



職員自らの健康づくりを行うことは重要です。
しかし、それだけでなく、職員をよく知る上司からの客観的な視点が必要なのです。

- あなたの部下に次のような変化が見られたら要注意です。もし、気になる部下がいたらチェックしてみてください。

- ミスが増える。
- 仕事の能率が低下する。
- 積極性や決断力が低下する。
- 表情が暗くなり元気がなくなる。
- 口数が減り周囲の人と折り合いが悪くなる。
- 身だしなみがだらしなくなる。
- 遅刻、早退、欠勤が増える。
- 食欲が減退又は亢進する。
- 飲酒による問題を起こすようになる。
- 体調の悪さを訴える（頭痛、肩こり等）。
- 唐突な辞職・異動願いが出される。

部下の心の疾病対策③

～まずは部下と話をし、相談を受けましょう～

いつもと違う部下を発見したとき、まずはどうすればいいのでしょうか。

○ まずは、あなたから部下に声をかけましょう。

【「私から見ると」(「^{アイ}」の視点)を伝える】

- (1) まずは声をかけて体調の確認を行いましょう。「心配している」との思いを伝えるだけです。
 - ・ 私から見ると疲れたように見えるけど？
 - ・ 最近、睡眠は十分とれているかい？
 - ・ 集中できないように見えるがけど、何か心配事でもあるのかい？
- (2) 体調の確認をしながら「いつもとの違い」を客観的に伝え、本人の困っていることに対し、支援する姿勢で聴きます。うつの可能性があるので、この段階では安易な励ましや「気持ちの問題」としないようにしてください。

○ 聴く時には、次のようなことに心がけましょう。

【心構え】

- (1) 身体症状から尋ねる方が抵抗が少ないようです。
- (2) 悩みは何か、いつから悩んでいるのか等を話してもらいます。このとき、本人の気持ちになり、何故そう言っているのかまで考えることが重要です。
- (3) 相談はプライバシーに注意しながら、余裕を持って聞くことです。酒の場でなく落ちついた雰囲気で行う必要があります。
- (4) 口外しないように言われたら、できるだけプライバシーは守るが、本人の利益を考え、状況によっては自分の判断で関係者や専門家に相談することがあることをあらかじめ伝えておく必要があります。
- (5) 結論を急がないことです。その場で原因追及もしません。
- (6) 次のステップに関係しますが、あなた一人で抱え込まないで健康管理者等と協力することが重要です。

【Hint】 上司のしてはいけない相談対応

職場のコミュニケーション形成で上司の役割は重要ですが、上司の対応によっては、逆効果になる場合もあります。上司のしてはいけない対応には次のようなものがあります。

- ・ 部下の価値観を認めず、世間一般の常識を押しつけてしまう。
- ・ 部下の相談を聴かないで、自分のことばかり話してしまう。
- ・ 部下の相談と一緒にになって困ってしまう。
- ・ ただ一緒に酒を飲むだけ（飲みながら）。 等

【Hint】 生兵法は避けましょう。

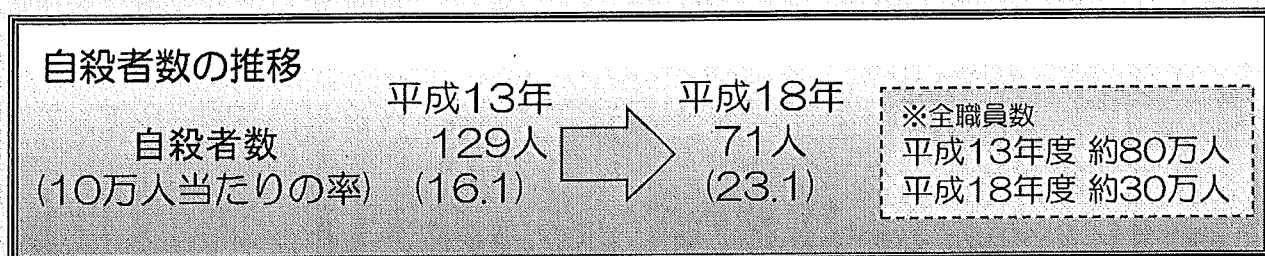
従前より、うつ病の場合は次のような対応は望ましくないとされていました。

- ・ 「頑張れ」などの激励をする。
- ・ 「そんなことでどうする」と批判がましいことを言う。
- ・ 「そんなの気の持ち方の問題だ」「気にしないことが大事」など気分の問題とする。
- ・ 「もっとしっかりしないと」「努力が足りない」など、努力の問題にする。
- ・ 「その話はともかくとして」など話をはぐらかす。
- ・ レクリエーション、旅行などの気分転換を勧める。

しかしながら、最近うつ症状が多様化しており、従来どおりの対応が必ずしも適切ではない場合もあります。知識を鵜呑みにせずに、早い段階で専門家に相談し、職員個人に適した対応をとる必要があります。

部下の状態が深刻な場合 ～自殺の可能性～

- うつ病などの心の疾病が自殺の背景として隠れていることが多くあります。



- 自殺につながる可能性があるサインには次のようなものがあります。

A 気分・体調に表れるサイン
 ・不眠、頭痛、食欲不振など様々な身体的不調を訴える

B 行動に表れるサイン
 ・関心のあったことに興味を失う ・引きこもりがちになる

C 職場における変化
 ・身なりに構わなくなる

さらに言動の変化が生じてきた場合には、それが自殺の直前のサインです！

・突然涙ぐむ	・不自然なほど明るく振る舞う
・投げやりな態度が目立つ	・唐突に辞表を提出してくる
・多量の飲酒をする	「知っている人がいないところに行きたい」
「死にたい」	

- 自殺の危機が迫っているときの対応

〃 悩みを具体的な内容を聴き、本人を説得して精神科医療機関を受診させることになります。このとき、複数の人間で対応し、決して本人を一人にしないことが重要です。

〃 あなた一人で対応しようとははいけません。健康管理者や家族等にもすぐに連絡を行い、全員で対応していくことが必要です。

部下の心の疾病対策④

～自分で安易に判断せずに相談してください～

- 上司が心の疾病に関する医学的診断をすることは不可能です。しかし、部下がいつもと違うことに気がつくことはできます。

〽＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝〽
〽 心の疾病対策で最も重要なのは、職員を①専門家に、②できるだけ早く相談させることです。
〽＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝〽

上司は病気であることを特定する必要はありません。

- 相談を受けた時にはあなた一人で抱えずに、健康管理部局等と連携をとって、職員を早期に専門家に相談させる必要があります。

本人が専門家へ相談に行きたがらない場合は、家族も含め関係者の協力も得ながら、共に部下の説得に努めていくことが大事です。

専門医の受診まで進めば早期発見のプロセスは終了です。

(その後の治療、職場復帰においても上司の役割は重要ですが、患者の個人差も大きく、ここでは説明を省略します。)

【重要】 あなたの所属する機関の取組を調べてください。

心の健康づくりについては、各府省においても問題意識が高まっており、そのための取組も進んでいます。

その内容をあなたは知っていますか。

いざ部下が発症したときのためにもあなたの組織における取組を一度確認してください。

心の健康づくりは事情の異なる各府省においてそれぞれの状況に適した方法で進める必要があります。健康管理担当部局や人事担当部局との連携などをあらかじめ確認しておくことが必要です。

早期発見から受診までのフローチャート(例)
 (各府省で実情にあった取扱を定めている場合はそれによって下さい)

日頃から心がける事項

・良好な人間関係の構築

・部下の様子を観察

・仕事の適切な分配

・職場環境の改善

・研修等の受講

・心の健康づくり対策に関する情報収集

様子がおかしい?

自殺の直前のサイン

部下の状態をチェック

絶対に本人を1人にしない

本人を説得しすぐに
専門医を受診

健康管理者、家族等に
連絡

部下の悩みを聴く
(P. 11参照)

健康管理者等
に相談

健康管理者等
に相談

部下の悩みを聴く
(P. 11参照)

※ 相談内容を健康管理者等に
相談するには、本人の同意を
得ることが必要です。

相談を促す

専門家による相談

受診拒否

健康管理者等と
連携を取り、家族、
知人等の協力を
得つつ、ねばり強く
本人に専門医の
受診を促す

専門医受診

あなたも一人の職員です。

- あなたは上司であると同時に一人の職員でもあります。
- 次のような原因から、あなたのうつ病の発生リスクが高まっているかもしれません。

- ・ ライフイベント上の変化（両親の介護・死別、子供の問題等）
- ・ 職場での大きな責任（昇進後、3～6月後に発症しやすい）。
- ・ 周囲に相談できない、周囲が気がついていても指摘しにくい。

- あなた自身も心の疾病に罹る危険があります。自らの心の健康づくりにも留意してください。
- 心の健康づくりについて、次のようなチェックシートが公表されています。心が健康なときにこそ一度チェックを試みてください。

- ・ 職業性ストレス簡易調査票
東京医科大学公衆衛生学講座HP
<http://www.tmu-ph.ac/>
- ・ 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト
安全衛生情報センターHP
<http://www.jaish.gr.jp/>

- 各府省等において相談室の設置、斡旋を行っている場合があります。そちらもご確認下さい。
- 各府省における取組の他に、人事院では、心の健康相談室を開設しています。
そこでは、本人以外にも、上司、同僚、家族からの相談にも対応しています。

人事院こころの健康相談室 開設する事務局（所）の所在地、連絡先

詳細は、本院又は各地方事務局（所）にお問い合わせください。
お電話いただく際は「こころの健康相談室の件」とお伝えください。

本院(健康班)	東京都千代田区霞が関1-2-3	(03)3581-5311 (内線2569)
北海道事務局	札幌市中央区大通西12丁目	(011)241-1249
東北事務局	仙台市青葉区本町3-2-23	(022)221-2002
関東事務局	さいたま市中央区新都心1-1	(048)740-2005
中部事務局	名古屋市中区三の丸2-5-1	(052)961-6839
近畿事務局	大阪市福島区福島1-1-60	(06)4796-2181
中国事務局	広島市中区上八丁堀6-30	(082)228-1182
四国事務局	高松市松島町1-17-33	(087)831-4869
九州事務局	福岡市博多区博多駅東2-11-1	(092)431-7732
沖縄事務所	那覇市樋川1-15-15	(098)834-8400

(本冊子に関する問合せ先)

人事院職員福祉局職員福祉課健康安全対策推進室健康班
電話：03-3581-5311（内線2567）



平成 23 年 3 月 31 日

各市町教育委員会教育長 様

広島県教育委員会教育長
(教職員課)

パワー・ハラスメント防止対策について (通知)

近年、パワー・ハラスメントについては、報道等で大きく取り上げられるなど、社会的関心が高まる中、県教育委員会においても、パワー・ハラスメントが勤務環境や教育環境を悪化させたり、周囲の職員の士気を低下させるなどの弊害を起こすものとして、組織全体で解決すべき問題と捉えています。

こうした状況を踏まえ、別紙写しのとおり各県立学校長に通知しました。

ついては、貴管内の各所属において、別紙リーフレットを活用していただき、より良い勤務環境等作りに取り組んでいただくようお願いします。

平成 23 年 3 月 31 日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長
(教 職 員 課)

パワー・ハラスメント防止対策について (通知)

近年、パワー・ハラスメントについては、報道等で大きく取り上げられるなど、社会的関心が高まる中、県教育委員会においても、パワー・ハラスメントが勤務環境や教育環境を悪化させたり、周囲の職員の士気を低下させるなどの弊害を起こすものとして、組織全体で解決すべき問題と捉えています。

こうした状況を踏まえ、より良い勤務環境等を作るため、別紙のとおりリーフレットを作成しましたので、管理監督者として、自ら問題意識を持つとともに、所属における研修資料として活用するなど所属職員に対して周知徹底してください。

なお、パワー・ハラスメントに関する相談窓口については、現在、県教育委員会事務局に設置している「体罰、セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口」における相談内容を拡充し、受け付けることとしますので、併せて所属職員に周知してください。

パワー・ハラスメント防止

広島県教育委員会事務局管理部総務課・教職員課

◆パワー・ハラスメント（通称 パワハラ）とは

法令上の定義はありませんが、一般的に、「①職権などのパワーを背景にして、②本来の業務の範疇を超えて、③継続的に、④人格と尊厳を侵害する言動を行い、⑤それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること」を指すといわれています（人事院職員福祉局（平成21年7月）「管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス」）。

なお、①業務上必要な注意叱責、②正当な指示命令、③具体的なハラスメント行為が見当たらない（被害妄想的）ケースは、パワハラではありませんが、何らかのきっかけでパワハラにエスカレートする危険性もありますので注意が必要です。

【パワハラに該当し得る言動例】

（人事院職員福祉局（平成21年7月）「管理監督者のためのガイドブック 国家公務員とメンタルヘルス」）

- ・「死んでしまえ」「給料泥棒」などの暴言を吐く。
 - ・身体や性格の特徴を取り上げてなじる。
 - ・些細な失敗を執拗に非難する。
 - ・「お前はしようもない」「無能だ」などと皆の前で叱責し続ける。
 - ・机を激しく叩いたり、書類を投げつけるなどの威圧的な行為をする。
 - ・無理な締切りの設定など、明らかに実現不可能な業務を強要する。
 - ・合理的な理由もないのに、仕事を全く与えない。
 - ・発言を無視したり、会議に参加させないなどして、職場内で孤立させる。
 - ・合理的な理由もないのに、プライベートな事項を執拗に詮索する。
 - ・私的な買い物など、仕事と関係ないことを強要する。
- などが考えられます。

●パワー・ハラスメントのない職場づくりのために

まず、パワハラについて、各人の認識のズレをなくすこと、次に上司と部下、先輩と後輩などに生じるコミュニケーションのズレを少なくすることが重要です。

また、管理監督者は、パワハラについて問題意識を持ち、上司の言動によっては、部下は人格を傷つけられ、あるいは疎外感を持ち、過度に心理的負担等を受け、ひいては心身の健康を損なうことがあり得ることを認識することが重要です。その上で、管理監督者は、次の事項に注意することが必要です。

【管理監督者が注意すべき事項】

- ・部下の指導や教育に当たっては、相手の性格や能力を充分見極めた上で、言葉を選んで発言する。
- ・実現不可能な業務の強要や私生活への介入（ライフスタイル、学歴、家族）や人権の侵害ともいえる言動は、厳に慎む。
- ・部下は、上司等の権限のある者からの言動に疑問を抱いた場合でも、正面きって反論しづらい立場にあることを理解する。
- ・単なる指導上の注意であったとしても、執拗に繰り返して注意をしない。
- ・単発の言動だけがその要因となるのではなく、上司等の仕事に対する姿勢や人間性あるいは日常の振る舞いが引き金になる場合があることを承知しておくことなどが考えられます。

身近な現実問題として、職場で話し合うなど快適な職場を作っていきます。

■パワー・ハラスメントに関する相談窓口■

パワハラに関する相談は、県教育委員会事務局に設置している「体罰、セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口」における相談内容を拡充し、受け付けています。

【事務局における相談窓口】

（事務局及び学校以外の教育機関職員対象）

専用電話 082-224-3161

（県立学校教職員対象）

専用電話 082-513-4917, 4918, 4919

【参考】心身に健康上の不安や問題がある場合は、次の機関にて相談を受け付けています。

（公立学校共済組合員対象）※医師等専門スタッフが対応します。

○産業カウンセラーによる面接相談 082-223-7470（月～金 10:00～16:30）

○教職員健康相談24 0120-24-8349（24時間年中無休）



平成 24 年 1 月 1 日

各市町教育委員会教育長様

広島県教育委員会教育長
(教 職 員 課)

特定病気休暇等に係る取扱いについて (通知)

このことについて、別紙写しのとおり、各県立学校長に通知しました。

については、貴市町内の学校及び共同調理場に勤務する県費負担教職員に対し、当該通知の取扱いに準じ、適正に服務管理を行うとともに、内容を各所属長に周知させてください。

担当 小中学校人事係

電話 082-513-4924 (ダイヤルイン)

(担当者 高尾)



平成 24 年 1 月 1 日

各 県 立 学 校 長 様

教 育 長
(教 職 員 課)

特定病気休暇等に係る取扱いについて (通知)

このことについて、平成 24 年 1 月 1 日から次のとおり取り扱うこととしました。

これに伴い、「病気休暇から復帰する際の取扱い等について」(平成 16 年 9 月 27 日付け教育長通知。以下「平成 16 年通知」という。)は、平成 23 年 12 月 31 日をもって廃止することとします。ついで、この内容を所属職員に周知させるとともに、適正に服務管理を行ってください。

1 精神疾患による特定病気休暇からの復帰を判断する際の取扱い

- (1) 精神疾患による 1 か月を超える特定病気休暇から復帰しようとする職員に対し、学校において特定病気休暇の期間中に任意の経過観察(復帰の可否について判断するための観察をいう。以下同じ。)を 1 週間程度実施すること。
- (2) 経過観察を実施した場合には、別紙様式 1「経過観察報告書」により、速やかに教育長(教職員課)に報告すること。

なお、当該職員を復帰させる場合には、当該職員が復帰する日の前日までに報告すること。

- (3) 経過観察の結果、復帰は困難であると校長が判断した場合には、当該職員の主治医と連携の上、引き続き特定病気休暇又は休職の手続を行うこと。

2 特定病気休暇及び休職に係る取扱い

- (1) 特定病気休暇の承認に当たっては、その都度、当該期間の上限及び通算に留意の上、別紙様式 2「特定病気休暇記録簿」を活用して適切に管理すること。
- (2) 職員から、特定病気休暇の期間が連続して 90 日(職員の勤務時間及び休暇等に関する規則〔平成 7 年広島県人事委員会規則第 1 号。以下「勤務時間等規則」という。〕第 10 条第 4 項の規定により連続して 90 日を超える期間の特定病気休暇が承認されている場合にあっては、当該特定病気休暇の期間の末日)に達した日(以下「上限の日」という。)の翌日又は休職から復職した日から実勤務日数が 20 日に達する日までの間における、特定病気休暇の使用開始に係る請求(以下「請求」という。)があった場合は、次に掲げる事由の区分に応じ、それぞれ当該区分に定めるとおり取り扱うこと。

ア 請求の期間（請求に係る診断書等が、上限の日における特定病気休暇に係る診断書等と同一である場合にあっては、当該診断書等に記載されている負傷又は疾病に係る療養期間）が連続する14日以上（週休日等を含む）の場合

休職の手続を行う。

イ アに掲げる事由以外の場合

次に掲げる事由の区分に応じ、それぞれ当該区分に定めるとおり取り扱う。

(ア) 特定病気休暇の期間の上限に係る特例（勤務時間等規則第10条第6項又は第7項の規定をいう。）により、請求について承認することができる場合

特定病気休暇の承認の手続を行う。

(イ) (ア)に掲げる事由以外の場合

欠勤の手続を行う。

3 その他

(1) 1(1)の経過観察は、特定病気休暇の期間中に実施するものであり、勤務ではないことに留意するとともに、当該職員の症状等に応じて適切に実施すること。

(2) 職員の特定病気休暇が連続する8日以上の場合において、復帰後、実勤務日数が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を承認した場合は、その前後の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなすこと等について、当該職員に対し説明すること。

(3) 次に掲げる職員については、なお従前の例によること。

ア 平成23年12月2日以降において病気休暇から復帰する職員のうち、病休通算判定期間（クーリング期間）の適用を受けないもの

イ 平成23年12月2日以降において休職から復職する職員のうち、2(2)の適用を受けないもの

担当 県立学校人事係

電話 082-513-4922 (ダイヤルイン)

(担当者 小野)

広島県教育委員会教育長 様

学 校 名 _____

校 長 氏 名 _____ ㊟

経 過 観 察 報 告 書

特定病気休暇から復帰しようとする職員の経過観察について、その結果を次のとおり報告します。

復帰予定者	職 名	氏 名
過去の特定病気休暇・ 休職の期間及び病名		
特定病気休暇取得前の状況	特定病気休暇取得前の出勤状況	
	(発病時の身体的・精神的な面、対人関係等できるだけ具体的に記入すること。)	
観察期間中の状況	観察期間	平成 年 月 日 ~平成 年 月 日 (日間)
	(身体的・精神的な面、対人関係、事務能力、対話等の所見をできるだけ具体的に記入すること。)	

観察期間中の状況	
	(記入欄が不足する場合は別紙を添付すること。)
復帰についての意見	
	(復帰が可能かどうか、最終的な結論を記入すること。)

所 属		職 名	氏 名			
平成 年 月		サービスの状況	特定病気休暇【上限：原則90日】			（「8日以上」からの復帰後）
日	曜日		日数 「8日以上」かつ要勤務日4日以上でクーリング期間の対象に	要勤務日の日数 （「8日以上」の判定時） 4日以上必要	負傷・疾病の種別	
		一般			精神	実勤務日数 20日に達する日まではクーリング期間
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						

注1 精神疾患の場合は90日を超える期間の特定病気休暇を承認することができる（ただし、180日を超えることはできない。）。
 注2 「サービスの状況」欄における休暇等について、時間単位のものは、その時間数を「（○）」と併記する。
 注3 「病休通算判定期間（クーリング期間）」欄には、退職から復帰後に係るものを含む。

所属		〇〇高等学校	職名	〇〇	氏名	〇〇 〇〇	
平成24年3月		サービスの状況	特定病気休暇【上限：原則90日】			(「8日以上」からの復帰後)	
日	曜日		日数	要勤務日の日数	負傷・疾病の種類	病休通算判定期間(クーリング期間)	
		「8日以上」かつ要勤務日4日以上でクーリング期間の対象に			(「8日以上」の判定時) 4日以上必要	一般 精神	実勤務日数
1	木	病休(3)	1	時間単位の特定病気休暇 →期間計算上、1日の特定病気休暇とみなす。	○		
2	金						
3	土	週休日	2		○		週休日であっても特定病気休暇とみなされた →一般・精神に○印を付ける。
4	日	週休日	3		○		
5	月	病休(1)	4		○		
6	火	年休		要勤務日の日数 →「8日以上」の判定時のみ記入する。			
7	水						
8	木	病休(4)	1	1	○		特定病気休暇に挟まれた年次有給休暇 →特定病気休暇とみなす。
9	金	年休	2	2	○		
10	土	週休日	3		○		
11	日	週休日	4		○		
12	月	年休	5	3	○		
13	火	病休	6	4	○		特定病気休暇の期間計算 →上限まで負傷・疾病の種類は問わない。
14	水	病休(2)	7	5	○		
15	木	病休(1)	8	6	○		
16	金						1
17	土	週休日					
18	日	週休日					
19	月	年休(1)					2
20	火	休日					
21	水	出張					3
22	木	特休(1)					4
23	金	病休(1)	9		○		
24	土	週休日					クーリング期間中に特定病気休暇 →別の負傷・疾病であっても特定病気休暇の期間が連続しているとみなすとともに、実勤務日数の進行は0日に戻る(復帰後の実勤務日数は、再び1日目から計算し直す。)
25	日	週休日					
26	月	年休(6)					
27	火	病休	10		○		
28	水	病休等が長期にわたる →日数以外は「→」で記入して差し支えない。		11			
29	木			12			
30	金			13			
31	土		病休	14		○	

注1 精神疾患の場合は90日を超える期間の特定病気休暇を承認することができる(ただし、180日を超えることはできない。)
 注2 「サービスの状況」欄における休暇等について、時間単位のものは、その時間数を「(○)」と併記する。
 注3 「病休通算判定期間(クーリング期間)」欄には、休職から復帰後に係るものを含む。



平成18年9月19日

各市町教育委員会教育長 様

広島県教育委員会教育長
(教 職 員 課)
(健 康 福 利 課)

広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱の制定等について (通知)

近年、教職員の精神疾患による病気休職者が増加する傾向にありますが、これまで休職者の職場復帰への支援については各所属に任されていることから対応が様々であるため、この度、新たに広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱を制定し、精神疾患の病気休職者の円滑な職場復帰及び病気の再発防止を図るとともに、学校教育の円滑な運営に資することとしました。

また、この要綱制定に伴い、職場復帰サポートシステム啓発用パンフレット及び広島県教職員職場復帰サポートシステムQ&Aを作成しましたので、関係教職員へ制度の周知を行うとともに次の事項に留意して適切に運用してください。

1 広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱について

(1) 対象者

広島県教育委員会の任命に係る本庁各課・室、地方機関、県立学校、市町立学校（学校給食共同調理場を含む。以下同じ。）及び学校以外の教育機関の教職員のうち精神疾患による病気休職者

(2) サポートシステムの概要

① 支援の概要

- 休職中の支援 — 所属長による休職者の現況把握及び助言等
- 復職前の支援 — 休職者の病状が回復し復職しようとする場合における1か月程度の復職プログラム（休職中に各職場での計画的・段階的な勤務の実施）
- 復職後の支援 — 休職者が復職した場合における一定期間の校務分掌の配慮や相談体制の整備

② サポートチームの設置

県教育委員会等の関係課職員で構成するサポートチームを置き、必要に応じて所属長及び休職者に対する指導及び助言を行う

③ 報告等

この要綱に定める報告等については、休職者の所属により次のとおりとする。

- 事務局職員については、管理部総務課
 - 県立学校教職員及び市町立学校の県費負担教職員については、管理部教職員課
なお、市町立学校の県費負担教職員に関する報告等については、所管の市町教育委員会及び教育事務所を経由することとする。
- ④ 民間保険の適用
- 復職プログラムを実施する場合は、県教委は休職者を被保険者とする傷害保険等に加
入することとする。

(3) 施行年月日

平成18年9月19日から施行する。

ただし、復職プログラムの実施及び民間保険に関する規定は平成18年10月1日か
ら施行する。

2 留意点

職場復帰サポートシステムの実施に関しては、特に次の事項に留意するとともに、広島
県教職員職場復帰サポートシステムQ&Aなどを参考にして適切に運用してください。

- 職場復帰に当たっては、病気をしっかり治してから復職することが大事であること。
- 休職者の個人情報などのプライバシーの保護や健康状況に十分留意する必要があること。
- 復職プログラムは、主治医から医学的に職場への復帰が可能という診断がなされた休職者について、本人の同意のもとに実施するものであること。
- 復職に当たっての神経・精神障害審査会は従来どおり実施するが、これまでの経過観察に代えて復職プログラムの実施状況を審査の資料とするものであること。



文書分類記号 B1070
保存年限

平成18年9月19日

本庁各課・室長様
各地方機関の長様
各県立学校長様
学校以外の各教育機関の長様

教 育 長
(総務課)
(教職員課)
(健康福利課)

広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱の制定等について（通知）

近年、教職員の精神疾患による病気休職者が増加する傾向にありますが、これまで休職者の職場復帰への支援については各所属に任されていることから対応が様々であるため、この度、新たに広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱を制定し、精神疾患の病気休職者の円滑な職場復帰及び病気の再発防止を図るとともに、学校教育の円滑な運営に資することとしました。

また、この要綱制定に伴い、職場復帰サポートシステム啓発用パンフレット及び広島県教職員職場復帰サポートシステムQ&Aを作成しましたので、関係教職員へ制度の周知を行うとともに次の事項に留意して適切に運用してください。

なお、教育事務所長におかれては、管内の市町教育委員会において事務が適切に行われるよう指導してください。

1 広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱について

(1) 対象者

広島県教育委員会の任命に係る本庁各課・室、地方機関、県立学校、市町立学校（学校給食共同調理場を含む。以下同じ。）及び学校以外の教育機関の教職員のうち精神疾患による病気休職者

(2) サポートシステムの概要

① 支援の概要

- 休職中の支援 — 所属長による休職者の現況把握及び助言等
- 復職前の支援 — 休職者の病状が回復し復職しようとする場合における1か月程度の復職プログラム（休職中に各職場での計画的・段階的な勤務）の実施

○復職後の支援 — 休職者が復職した場合における一定期間の校務分掌の配慮や相談体制の整備

② サポートチームの設置

県教育委員会等の関係課職員で構成するサポートチームを置き、必要に応じて所属長及び休職者に対する指導及び助言を行う

③ 報告等

この要綱に定める報告等については、休職者の所属により次のとおりとする。

○ 事務局職員については、管理部総務課

○ 県立学校教職員及び市町立学校の県費負担教職員については、管理部教職員課

なお、市町立学校の県費負担教職員に関する報告等については、所管の市町教育委員会及び教育事務所を経由することとする。

④ 民間保険の適用

復職プログラムを実施する場合は、県教委は休職者を被保険者とする傷害保険等に加えることとする。

(3) 施行年月日

平成18年9月19日から施行する。

ただし、復職プログラムの実施及び民間保険に関する規定は平成18年10月1日から施行する。

2 留意点

職場復帰サポートシステムの実施に関しては、特に次の事項に留意するとともに、広島県教職員職場復帰サポートシステムQ&Aなどを参考にして適切に運用してください。

○ 職場復帰に当たっては、病気をしっかり治してから復職することが大事であること。

○ 休職者の個人情報などのプライバシーの保護や健康状況に十分留意する必要があること。

○ 復職プログラムは、主治医から医学的に職場への復帰が可能という診断がなされた休職者について、本人の同意のもとに実施するものであること。

○ 復職に当たっての神経・精神障害審査会は従来どおり実施するが、これまでの経過観察に代えて復職プログラムの実施状況を審査の資料とするものであること。

広島県教職員職場復帰サポートシステム実施要綱

(目的)

第1条 この要綱は、広島県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）が任命する教職員のうち精神疾患による病気休職者（以下「休職者」という。）の円滑な職場復帰及び当該教職員の精神疾患の再発防止を図るために必要な措置を講じることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において、所属長とは、本庁各課・室、地方機関、県立学校、市町立学校（学校給食共同調理場を含む。以下同じ。）及び学校以外の教育機関の長をいう。
2 この要綱に基づき、所属長が県教育委員会に書類を報告又は提出する場合の報告又は提出先は、事務局の職員については管理部総務課、県立学校及び市町立学校の教職員については管理部教職員課とする。

(県費負担教職員に関する報告等)

第3条 この要綱に基づき、市町立学校長が県教育委員会に対して報告又は提出を行う場合は、所管の市町教育委員会及び教育事務所を経由して行うこととする。

(職場復帰サポートシステム)

第4条 県教育委員会は、休職者に対して、広島県教職員職場復帰サポートシステム（以下「サポートシステム」という。）として、次条から第7条までに規定する支援を行うこととする。
2 サポートシステムの実施に当たっては、所属長は、休職者及び主治医等と十分な連携を取りながら行うこととする。
3 サポートシステムの実施に当たっては、県教育委員会等の関係課職員で構成するサポートチームを置くこととし、サポートチームは、必要に応じて所属長及び休職者に対する指導及び助言を行うこととする。

(休職中の支援)

第5条 所属長は、所属の教職員が精神疾患により休職となった場合は、休職開始時及びその後3か月ごとに休職者の現況を把握するとともに、必要に応じて、休職者に対して適切な助言等を行うものとする。
2 所属長は、前項の規定により休職者の現況を把握するときに、休職者及び主治医等にサポートシステムの目的、内容等について説明することとする。
3 所属長は、第1項の規定により休職者の現況を把握したときは、速やかに別記様式第1号の療養状況報告書により県教育委員会に報告しなければならない。

(復職前の支援)

第6条 休職者の病状が回復し、復職しようとする場合は、所属長は、休職者の円滑な職場復帰を図るために、休職中に1か月程度の試験的勤務（以下「復職プログラム」という。）を実施することとする。
2 所属長は、休職者が復職プログラムの実施を希望する場合は、主治医の診断書とともに別記様式第2号の復職プログラム実施願を提出させることとする。
3 所属長は、前項の書類を受理したときは、休職者及び主治医等と協議して復職プログラム実施計画を作成することとする。
4 所属長は、復職プログラムを実施しようとするときは、復職プログラム実施願、主治医の診断書及び別記様式第3号の復職プログラム実施計画書を県教育委員会に提出しなければならない。

- 5 所属長は、神経・精神障害審査会の予備審査を経て、復職プログラムを実施することとする。

(復職後の支援)

第7条 休職者が復職した場合は、所属長は、休職者が精神的なゆとりがもてるように、校務分掌の軽減や相談体制の整備等必要な措置を一定期間講じることとする。

- 2 所属長は、面談などにより休職者の復職後の状況を把握するとともに、復職して1か月経過後に別記様式第4号の復職後状況報告書により休職者の復職後の状況を県教育委員会に報告しなければならない。

(復職プログラム実施計画)

第8条 所属長は、第6条第3項に規定する復職プログラム実施計画の作成に当たっては、休職者の状況に応じて、1か月程度の期間で段階的に勤務時間及び勤務内容を拡大していくこととする。

- 2 復職プログラム実施計画の最終段階では、休職者の状況に応じて、復職後の勤務時間及び勤務内容に準じた勤務を行うこととする。

(復職プログラムの実施)

第9条 所属長は、復職プログラムを実施する場合は、あらかじめ休職者への助言及び指導に当たる教職員を決定し、復職プログラム実施計画に応じた職場環境の整備を行うなど、復職プログラムが円滑に行われるよう配慮することとする。

- 2 所属長は、復職プログラムを、原則として休職者の所属において実施することとする。
- 3 所属長は、休職者の復職プログラムの実施状況について把握し、別記様式第5号の復職プログラム実施状況報告書を作成することとする。

(復職プログラムの中止等)

第10条 所属長は、復職プログラム実施中に、復職プログラムの実施又は所属の業務運営について支障が生じ、又は生じるおそれがある場合は、復職プログラムの実施内容を変更し、又は中止することとする。

- 2 所属長は、前項の規定により復職プログラムを変更し、又は中止する場合には、休職者及び主治医等の意見を聞くこととする。
- 3 所属長は、復職プログラムを変更し、又は中止した場合は、別記様式第6号の復職プログラム変更等届により県教育委員会に報告しなければならない。

(復職プログラムの終了)

第11条 所属長は、復職プログラムを終了した場合は、速やかに復職プログラム実施状況報告書を県教育委員会に提出しなければならない。

- 2 県教育委員会は、前項の復職プログラム実施状況報告書を復職審査の資料とすることとする。

(保険への加入)

第12条 県教育委員会は、所属長が復職プログラムを実施する場合は、休職者を被保険者とする傷害保険及び復職プログラムの実施に起因して他人の身体及び財産の滅失について損害賠償責任が生じる場合の賠償責任保険に加入することとする。

- 2 保険に関する事務手続は、県教育委員会で行うこととする。

(その他)

第13条 この要綱に定めるものを除くほか、サポートシステムの実施に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

この要綱は、平成18年9月19日から施行する。ただし、第9条から第12条までの規定は、平成18年10月1日から施行する。

平成 24 年 2 月 16 日

各市町教育委員会教育長様
(広島市教育委員会を除く)

広島県教育委員会教育長
公立学校共済組合中国中央病院長

広島県公立学校復職トレーニング実施要領等の一部改正及び
平成 24 年度広島県公立学校復職トレーニング参加希望者の
募集について (通知)

このことについて、別紙のとおり改正しました。

については、平成 24 年度第 1 期及び第 2 期の参加希望者を募集しますので、別紙「広島県公立学校復職トレーニング実施要領」、「広島県公立学校復職トレーニング Q & A」及び「復職トレーニングカリキュラム」を関係教諭に周知していただき、参加希望者がある場合は、次により、期日までに所定の手続きを行ってください。

1 実施期間及び募集期間

第 1 期 実施期間：平成 24 年 5 月 22 日 (火) ～平成 24 年 7 月 31 日 (火)
募集期間：平成 24 年 2 月 20 日 (月) ～平成 24 年 3 月 23 日 (金)
第 2 期 実施期間：平成 24 年 10 月 2 日 (火) ～平成 24 年 12 月 11 日 (火)
募集期間：平成 24 年 7 月 2 日 (月) ～平成 24 年 7 月 31 日 (火)

2 提出書類

- ・復職トレーニング参加申請書 (様式第 1 号)
- ・復職トレーニングに係る診断書 (様式第 2 号)
- ・復職トレーニング参加申請確認書 (様式第 3 号)

3 提出先

広島県教育委員会事務局管理部健康福利課

4 その他

事前面接の期日については、必要書類提出後、公立学校共済組合中国中央病院 (以下「病院」という。) において日程調整を行い、病院が通知します。
(面接実施場所：病院)

5 留意点

- (1) このトレーニングは、休職者が任意に参加するものであり、広島県職場復帰サポートシステム実施の前提となるものではありません。
- (2) 休職者の個人情報の保護に十分留意してください。

担当 健康福利課健康管理係
電話 082 - 513 - 4956
(担当者 藤本)

平成 24 年 2 月 16 日

各 県 立 学 校 長 様

広島県教育委員会教育長
公立学校共済組合中国中央病院長

広島県公立学校復職トレーニング実施要領等の一部改正及び
平成 24 年度広島県公立学校復職トレーニング参加希望者の
募集について（通知）

このことについて、別紙のとおり改正しました。

については、平成 24 年度第 1 期及び第 2 期の参加希望者を募集しますので、別紙「広島県公立学校復職トレーニング実施要領」、「広島県公立学校復職トレーニング Q & A」及び「復職トレーニングカリキュラム」を関係教諭に周知していただき、参加希望者がある場合は、次により、期日までに所定の手続きを行ってください。

1 実施期間及び募集期間

- 第 1 期 実施期間：平成 24 年 5 月 22 日（火）～平成 24 年 7 月 31 日（火）
募集期間：平成 24 年 2 月 20 日（月）～平成 24 年 3 月 23 日（金）
第 2 期 実施期間：平成 24 年 10 月 2 日（火）～平成 24 年 12 月 11 日（火）
募集期間：平成 24 年 7 月 2 日（月）～平成 24 年 7 月 31 日（火）

2 提出書類

- ・復職トレーニング参加申請書（様式第 1 号）
- ・復職トレーニングに係る診断書（様式第 2 号）
- ・復職トレーニング参加申請確認書（様式第 3 号）

3 提出先

広島県教育委員会事務局管理部健康福利課

4 その他

事前面接の期日については、必要書類提出後、公立学校共済組合中国中央病院（以下「病院」という。）において日程調整を行い、病院が通知します。

（面接実施場所：病院）

5 留意点

- (1) このトレーニングは、休職者が任意に参加するものであり、広島県職場復帰サポートシステム実施の前提となるものではありません。
- (2) 休職者の個人情報の保護に十分留意してください。

担当 健康福利課健康管理係
電話 082 - 513 - 4956
（担当者 藤本）

広島県公立学校復職トレーニング実施要領

(目的)

第1条 この要領は、復職トレーニング（以下「トレーニング」という。）の実施に関して必要な事項を定めることによって、復職可能には至らないものの、それに近い状態にある精神疾患による病気休職者がその職場に円滑に復職することを支援するとともに、復職後の再発を防止することを目的とする。

(共同実施)

第2条 広島県教育委員会（以下「県教育委員会」という。）及び公立学校共済組合中国中央病院（以下「病院」という。）は、前条の目的を達するため、連携してトレーニングを実施することとする。

2 県教育委員会は、次の各号のトレーニングに係る事務を行うこととする。

- 一 参加募集
- 二 参加申請の受理、参加の可否及び中止決定の通知
- 三 その他実施に関わって必要な事務及び乙への情報提供

3 病院は、次の各号のトレーニング及びそれに係る事務を行うこととする。

- 一 参加の可否及び中止の決定（参加希望者との面接及び県教育委員会への参加可否決定の通知を含む。）
- 二 集団精神療法、模擬授業及びグループワーク
- 三 県教育委員会への終了に係る報告又は中止に係る報告
- 四 その他実施に関わって必要な事務

(トレーニングの期間)

第3条

- 一 トレーニングは、毎年度2期に分けて行うこととする。
- 二 第1期目は5月から7月の間に、第2期目は10月から12月の間に実施することとし、各期とも、毎週1回計11回実施することとする。

(対象者)

第4条 トレーニングの対象者は、学校教育法（昭和22年法律第26号）第37条第9項から第11項（第49条、第62条及び第82条において準用する場合を含む。）に規定する主幹教諭、指導教諭及び教諭（ただし、県教育委員会が任命権を有する者に限る。）で精神疾患による病気休職者とする。

(トレーニングの実施場所)

第5条 トレーニングは、病院で実施することとする。

(トレーニングの参加手続)

第6条 トレーニングに参加を希望する者は、様式第1号の復職トレーニング参加申請書(以下「申請書」という。)及び様式第2号の復職トレーニングに係る診断書(以下「診断書」という。)を校長に提出することとする。

2 校長は、申請書、診断書及び様式第3号の復職トレーニング参加申請確認書を県教育委員会に送付することとする。

3 市町立学校については、市町教育委員会を経由して県教育委員会に送付することとする。

4 県教育委員会は、前2項の規定による申請があった場合は、病院へこれらの書類及び様式第4号の復職トレーニング参加希望者一覧を提出することとし、病院はトレーニング参加希望者の事前面接を行うこととする。

5 病院は、トレーニング参加の可否を決定し、様式第5号の復職トレーニング参加可否決定一覧を県教育委員会に通知することとし、県教育委員会はその結果を様式第6号「復職トレーニング参加可否決定通知書」により、トレーニング参加希望者へ通知することとする。

なお、トレーニング参加希望者への通知は、校長を経由して通知することとする。また、市町立学校所属の者については、市町教育委員会及び校長を経由して通知することとする。

(トレーニングの中止)

第7条 トレーニング参加者から校長に対し様式第7号の復職トレーニング中止届出書(以下「届出書」という。)が提出された場合は、校長は速やかにこれを県教育委員会に提出することとする。

なお、市町立学校所属の者については、市町教育委員会を経由して県教育委員会に提出することとする。

2 病院は、トレーニング参加者の状態を判断し、必要がある場合にはトレーニングの中止を決定することができる。この場合において、病院は、様式第8号の復職トレーニング中止決定書(以下「中止決定書」という。)により県教育委員会に通知することとする。

3 病院は、第1項に定める届出書が県教育委員会へ提出された場合はトレーニングの中止を決定する。その際、県教育委員会は様式第9号の復職トレーニング中止決定通知書により、校長を経由してトレーニング参加者へ通知することとし、前項に定める中止決定書の通知があった場合も同様とする。

なお、市町立学校所属の者については、市町教育委員会及び校長を経由して通知することとする。

(トレーニングの結果報告)

第8条 病院は、トレーニングを終了又は中止した者について様式第10号の復職トレーニング終了(中止)報告書により、県教育委員会に結果報告を行うこととする。

(書類の提出先)

第9条 県教育委員会に書類を提出する場合の提出先は、県教育委員会事務局管理部健康
福利課とする。

(保険への加入)

第10条 病院は、トレーニングを実施する場合は、トレーニング参加者を被保険者とする
傷害保険及びトレーニングの実施に起因して他人の身体及び財産の滅失について損害賠償
責任が生じる場合の賠償責任保険に加入することとする。

2 保険に関する事務手続は、病院で行うこととする。

(その他)

第11条 この要領の実施に関し、必要な事項は、県教育委員会と病院が協議の上、別に定
める。

附 則

この要領は、平成22年1月8日から施行する。

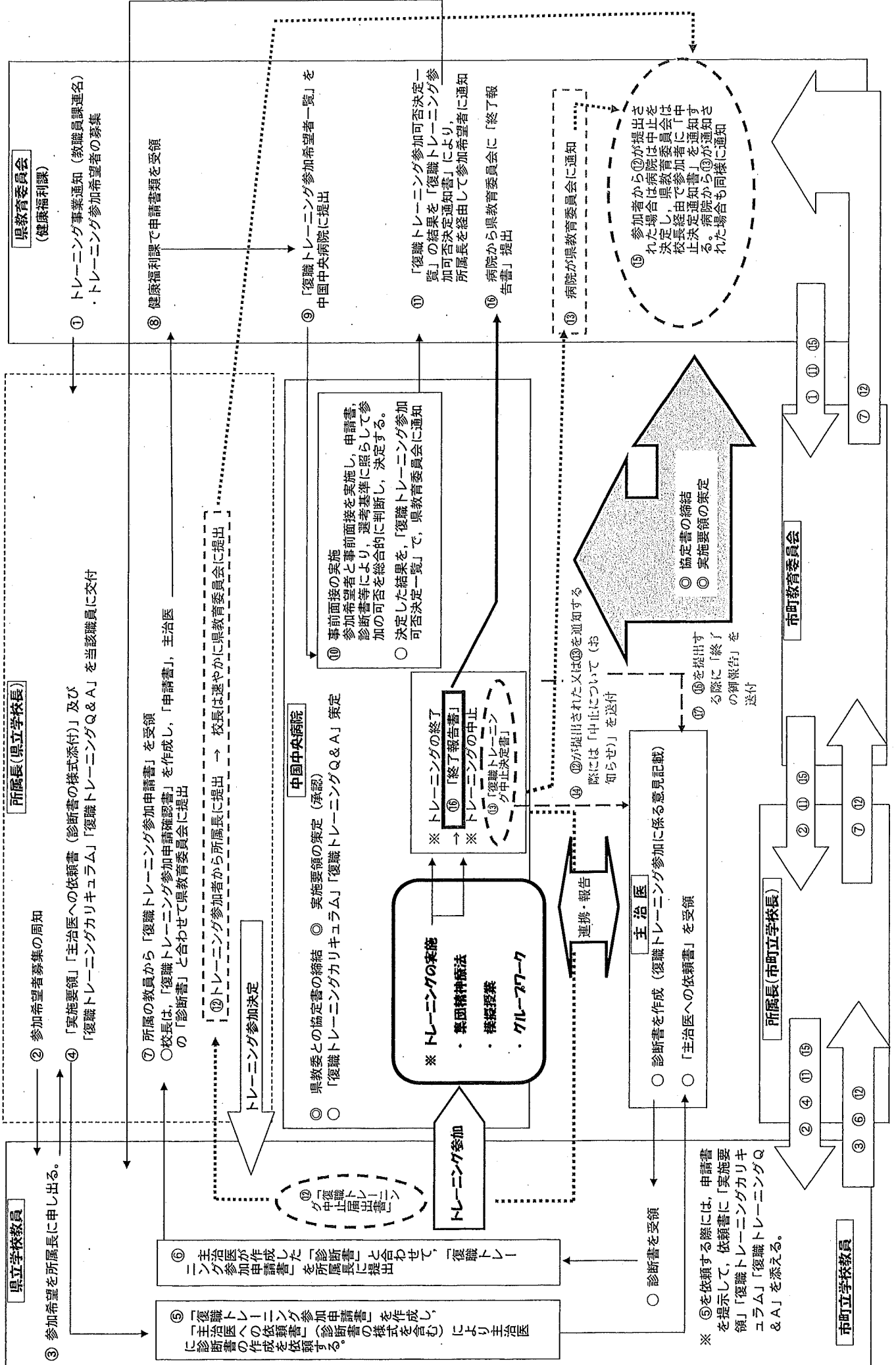
附 則

この要領は、平成24年2月16日から施行する。

復職トレナーニングプログラム

	午前		午後			スタッフ			目的等	
	10:30~11:00	11:10~12:00	昼食 12:00~13:00	13:00~13:50	14:00~14:50	15:00~15:30	医師	臨床心理士		教養専門家
	事前面接									
1	オリエンテーション			親睦ゲーム			○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ・集団事業の目的・内容等を理解する。 ・緊張をゆるめ、仲間意識を高める。 ・評価測定のための心理テストの実施。
2	ミーティング	集団精神療法①		模擬授業事前作業	感想・意見交換・記録		○	○	○	<p>集団精神療法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同じ立場同士での会話により、孤独感を緩和し、周囲の体験や意見から自己を振り返り、再休職防止のヒントを得る。(以降同様の内容を実施) ・模擬授業事前作業 ・授業に関する不安感を共有する。 ・他の人の指導案を見て、模擬授業できそうなものを探す。
3	ミーティング	集団精神療法②		リラクゼーション	感想・意見交換・記録		○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ・リラクゼーション ・ストレスマネジメント学習・リラクゼーション体験の実施によりストレス対処法の幅を広げる。(以降同様の内容を実施)
4	ミーティング	模擬授業①		模擬授業②	感想・意見交換・記録		○	○	○	<p>模擬授業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教授に立つ感覚と、教師としての自信・アイデンティティを取り戻す。(以降同様の内容を実施)
5	ミーティング	集団精神療法③		芸術療法①	感想・意見交換・記録		○	○	○	<p>芸術療法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己を表現する楽しみを味わい、自己理解を促す。(以降同様の内容を実施)
6	ミーティング	模擬授業④		模擬授業⑤	感想・意見交換・記録		○	○	○	
7	ミーティング	集団精神療法④		リラクゼーション	感想・意見交換・記録		○	○	○	
8	ミーティング	模擬授業⑦		指導案作成	感想・意見交換・記録		○	○	○	<p>指導案作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導案作成により、思考力・作業能力の回復程度を確認し、復帰のリアリティを高める。
9	ミーティング	ロールプレイ		芸術療法②	感想・意見交換・記録		○	○	○	<p>ロールプレイ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション場面のロールプレイの実施により、他の者との接遇の見直し又は新たな方法を見出す。
10	ミーティング	集団精神療法⑤		リラクゼーション	感想・意見交換・記録		○	○	○	
11	ミーティング	集団精神療法⑥		まとめ(結果)			○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ・トレーニングの学びをお互いに振り返り、成果を確認 ・各自の課題を知ることで職場復帰サポートシステムに向けた意欲を高める。
	終了面接									

広島県公立学校復職トレーニング事業（事務フロー）



※ ⑤を依頼する際には、申請書を提示して、依頼書に「実施要領」「復職トレーニングカリキュラム」「復職トレーニングQ&A」を添える。

平成23年度メンタルヘルス相談等事業

お気軽に御相談ください。(秘密は厳守されます。)

H23. 12. 21

1 公立学校共済組合広島支部「専門医療機関による面接相談」	
利用対象者	公立学校共済組合広島支部組合員本人(仕事上のストレスや人間関係, 家庭問題などで体調が思わしくない人, 最近からだもこころも重いと感じている人, 専門医に相談に行ってみたかった人 など)
相談場所	共済組合が指定した専門医療機関(下表のとおり)
相談内容	仕事, 職場の人間関係, 自分自身, 家庭内, 近隣社会, その他の問題
費用負担	年間1人当たり2回まで無料 ただし, 相談の結果, 投薬等の医療行為を行う場合は, 自己負担となります。(健康保険対応)
利用方法	① 電話で希望する医療機関に直接予約してください。 この時に, 「公立学校共済組合員」であることを伝えてください。 ② 予約した日時に, 医療機関へ行ってください。 組合員本人の確認のため, 「組合員証」を必ず持参し, 医療機関に提示してください。
その他	個人情報は全て医療機関で管理され, 秘密は厳守されます。

【指定専門医療機関】

医療機関名	所在地	相談予約方法及び 連絡番号	予約受付時間 (診療時間とは 異なる場合がある)	アクセス
清川神経科内科 クリニック (清川育男院長)	広島市中区 八丁堀4-15	電話: 082-227-5111	月～土 (水・土は午後休診) 9:00～13:00 15:00～18:00	広電バス牛田線⑥ 京口門下車 幟会館前・ビル3階
じんじん 神人クリニック (神人勉院長)	広島市東区 若草町18-46	電話: 082-261-0600	月～土 (水・土は午後休診) 9:00～13:00 15:00～18:00	JR広島駅新幹線口 二葉通り代々木ゼミ向かい
森岡神経内科 (森岡荘充院長)	広島市安佐北区 可部南四丁目9-17	電話: 082-819-0006	月～土 (木・土は午後休診) 8:30～12:00 14:00～18:00	JR: 可部駅から南へ徒歩 5分, バス: 「文教女子大前」 下車, 可部方面徒歩3分, 車: 国道54号線沿い, 太田 川橋を渡り可部方面へ約1K m
心療内科 村岡クリニック (村岡満太郎院長)	呉市中央二丁目6-10 村上ビルII4階	電話: 0823-32-2223	月～土 (木は休診) 9:00～12:00 14:00～18:00 土は9:00～12:00 14:00～17:00	JR呉駅から北東へ徒歩5分
わかみやメンタル クリニック (若宮真也院長)	東広島市西条上市町 5-5 総合不動産ビル3階	電話: 082-431-6110	月～土 (午後は月・金のみ) 9:00～12:00 14:30～18:30	JR西条駅から徒歩10分, イズミゆめタウン横
押尾クリニック (押尾雅友院長)	三原市城町一丁目 12-23-1	電話: 0848-67-8766	月～土 (水・土は午後休診) 9:00～12:30 15:00～18:30 土は9:00～14:00	JR三原駅から南へ徒歩5分
馬野神経科 クリニック (馬野育次院長)	福山市野上町三丁目 1-29	電話: 084-928-0088	月～金 (木は休診) 8:30～13:30 15:00～19:00 土 8:30～16:00	JR福山駅前から靱鉄バス靱 行き「野上町」バス停下車, 草 戸大橋方面徒歩1分
三次病院 (佐々木康史院長)	三次市栗屋町1731	電話: 0824-62-2888	月～土 (木・土は午後休診) 8:30～17:00	JR三次駅から車で10分

2 公立学校共済組合広島支部 「メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）」

利用対象者	公立学校共済組合広島支部組合員本人 (仕事上のストレスや人間関係、家庭問題、自身の体調などで悩んでいる人 など)
相談員	こころの健康心理相談員(臨床心理士〔スクールカウンセラー経験者〕)が対応します。
相談内容	① 職場の人間関係、家族関係、自分自身の身体状況等こころの悩み全般に関する相談(ただし、スクールカウンセラーが担当する児童・生徒に関する問題は除きます。) ② メンタルヘルスセミナーの実施
相談場所	相談員が所属所を訪問します。
相談料	無料
利用方法	所属所長を通じて広島支部に相談日時の申込みをしていただきます。
その他	個人情報 は 全て 相談員 が 適正 に 管理 します の で、 秘密 は 厳守 され ます。

3 公立学校共済組合広島支部 「産業カウンセラーによる面接相談」

利用対象者	公立学校共済組合広島支部組合員本人及びその家族(職場、家庭、子供の不登校やウツ、夫婦間の悩み、近隣の問題等でお悩みの人、病院に行くほどでもないけど…なんかもやもやしている人 など)
相談員	産業カウンセラー
相談内容	仕事、職場の人間関係、自分自身、家庭内、近隣社会、その他の問題
相談場所	① (社) 日本産業カウンセラー協会中国支部広島事務所 【カウンセリングルーム】 〒730-0016 広島市中区鞆町3-1 第3山県ビル5階 アクセス: 広電白島線「女学院前」から徒歩5分 電話: 082-223-7470 *福山、三次市内でもカウンセリングを受けることができます。 ② (社) 日本産業カウンセラー協会中国支部岡山事務所 【カウンセリングルーム】 〒700-0904 岡山市北区柳町1丁目4-8 みのるガーデンビル2階 アクセス: JR岡山駅東口から徒歩15分 電話: 086-224-4050
費用負担	無 料 (利用制限なし)
利用方法	① 電話で、広島事務所又は岡山事務所に直接予約してください。 この時に、「公立学校共済組合員」であることを伝えてください。 (福山、三次市内でカウンセリングを希望される方は、広島事務所に連絡してください。) ② 予約した日時に、【カウンセリングルーム】へ行ってください。 《予約受付日時》 月曜日～金曜日 10:00～16:30 《相談時間》 10:00～20:00(土・日・祝日も可能です。)
その他	個人情報 は 全て 産業カウンセラー協会 で 管理 され、 秘密 は 厳守 され ます。

4 広島県教育委員会 「管理職専用メンタルヘルス相談」

・利用対象者: ① 県立学校の管理職(校長、教頭、事務長、部主事)

: ② 教育委員会事務局の管理職

・面接による相談(みやもとクリニックは、電話相談も受け付けます。), 相談回数は制限なし。(無料)

医療機関名 (相談医師)	所在地	相談 方法	相談予約方法 及び連絡番号	予約受付時間	アクセス
京橋心療クリニック (大田垣洋子副院長)	広島市南区 京橋町1-2	面接	電話 082-262-3000	月・火・水・金 9:00～12:30 14:30～18:00	「広島駅」から徒歩3分
宇品神田クリニック (東方田芳邦院長)	広島市南区 宇品神田1-8-21	面接	電話 082-253-5344	月～土 (水・土は午後休診) 9:00～12:30 14:30～18:00	広電「宇品2丁目」電停北・フ レーザー幼稚園 真向かい
心療内科村岡クリニック (村岡滝太郎院長)	呉市中央2丁目 6-10 村上ビルII4階	面接	電話 0823-32-2223	月～土 (木は休診) 9:00～12:00 14:00～18:00 土は9:00～12:00 14:00～17:00	JR呉駅から北東へ徒歩5分
みやもとクリニック (宮本慶一院長)	尾道市西御所3-5	面接 電話	電話 0848-20-1891	月～土 (木は休診) 9:00～12:30 15:00～18:00	JR「尾道駅」から 西に徒歩3分
その他	個人情報 は 全て 医療機関 で 管理 され、 秘密 は 厳守 され ます。				

5 公立学校共済組合中国中央病院「メンタルヘルス相談事業」

利用対象者	公立学校共済組合員及びその被扶養者
相談員	岡山大学教育学部教授 山本 力
相談内容	職場の人間関係やストレス, 家庭内の問題, 自分の悩み, 自分さがし等
相談場所	公立学校共済組合中国中央病院 〒720-0001 福山市御幸町大字上岩成148-13 電話: 084-970-2291
費用負担	無料。一定の「交通費」を支給しますので, 組合員証と印鑑を持参してください。
利用方法	① 電話で, 直接予約してください。 この時に, 「メンタルヘルス予約」と伝えてください。予約時に「組合員証」の確認がありますので, 手元に準備しておいてください。 ② 予約した日時に, 中国中央病院へ行ってください。 《予約受付日時》 月曜日～金曜日 (祝日は除く。) 14:00～17:00 《面接日時》 予約時に確認してください。
その他	個人情報 は 全て 医療機関 で 管理 され, 秘密 は 厳守 されます。

6 公立学校共済組合中国中央病院「こころの悩みホットライン」(電話相談)

開設日	毎週水曜日 15:00～17:00
利用対象者	公立学校共済組合員 (匿名での相談が受けられます。)
相談員	公立学校共済組合中国中央病院 心理療法士
相談内容	職場の人間関係やストレス, 自分の悩みなど
電話番号等	0120-503-110 [相談料・通話料無料] ※携帯電話・PHSからも利用できます。
その他	個人情報 は 全て 医療機関 で 管理 され, 秘密 は 厳守 されます。

7 公立学校共済組合本部「教職員健康相談24」(電話相談)

開設日	24時間年中無休 (ただし, メンタルヘルスカウンセリングは9:00～22:00)
利用対象者	公立学校共済組合員及び家族 (匿名での相談が受けられます。)
相談員	医師, 保健師, 助産師, 看護師, 管理栄養士などの専門職員
相談内容	健康・医療, 医療機関の案内, メンタルヘルスカウンセリング, 介護など
電話番号等	0120-24-8349 [相談料・通話料無料] ※携帯電話・PHSからも利用できます。
その他	守秘義務にのっとったプライバシー保護が厳守されます。

8 公立学校共済組合本部「面談によるメンタルヘルス相談事業」

利用対象者	公立学校共済組合員及びその被扶養者
相談員	心理カウンセラー
相談内容	職場の人間関係やストレス, 自分の悩みなど
相談場所	全国のカウンセリングルーム
費用負担	5回まで無料, 1回につき約50分
予約受付時間	9:00～21:00 (月曜日～金曜日) 9:00～16:00 (土曜日) (日・祝祭日・12月31日～1月3日を除く。)
予約受付番号	0120-783-269 [通話料無料] ※携帯電話・PHSからも利用できます。
その他	守秘義務にのっとったプライバシー保護が厳守されます。

平成 23 年 4 月 1 日

各 所 属 所 長 様

公立学校共済組合広島支部長

メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）に係る運用の
一部見直しについて（通知）

当支部では、組合員のメンタル不調の未然防止、早期発見とその対応及び再発防止を図るため、希望のある所属所へ「こころの健康心理相談員」（スクールカウンセラーの業務経験を有する臨床心理士）を派遣してメンタルヘルス相談等を行う事業を平成 21 年 10 月から実施しています。

組合員の皆様がさらに利用していただきやすいよう、この度、次のとおり運用を一部見直しました。これに伴い、平成 21 年 10 月 19 日付通知「メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）Q & A」を別紙のとおり改正しましたので、貴所属所組合員へ周知して下さるようお願いいたします。

当事業はメンタル不調について相談したいという希望のある組合員が勤務する所属所に、学校カウンセラーの経験がある臨床心理士が秘密厳守でお伺いします。所属にしながら心の専門家に直接相談ができます。また、この臨床心理士が講師となり、訪問した所属所でメンタルヘルスセミナーを開催することもできます。詳しい事業概要等については、別紙「メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）実施要領」を参考にしてください。

【見直しの内容】

- 同一年度内の相談回数の制限を設けないこととした。
- 派遣日を毎週火曜日に限定せず、所属所が希望する日時を相談員と相談の上、決定することとした。

担当 健康管理係
電話 082-513-4956
(担当者 藤本)

メンタルヘルス相談を職場でしてみませんか？

臨床心理士派遣によるメンタルヘルス相談等事業

～ 心の悩みを話してみませんか

公立学校共済組合広島支部では、「こころの健康心理相談員」として、臨床心理士を所属所に派遣して、組合員の心の健康問題の解決を支援する事業を平成21年10月から実施しています。

これにより、産業カウンセラーのカウンセリングルームにおける面接相談のほかに、皆様の勤務先でメンタルヘルス相談をすることができるようになりました。

秘密は厳守されますので、安心してご利用ください。

また、メンタルヘルスセミナーの実施についても、所属からの申込みを受付けています。メンタルヘルスについての知識を職場で聴講できる機会として、是非ご利用ください。

【利用対象者、相談内容等】

利用対象者	公立学校共済組合広島支部組合員本人の方です。 (仕事上のストレスや人間関係、家庭問題、自身の体調などで悩んでいる人 など)
相談員	こころの健康心理相談員(臨床心理士〔スクールカウンセラー経験者〕)が応対します。
相談内容等	① 職場の人間関係、家族関係、自分自身の身体状況等こころの悩み全般に関する相談(ただし、広島県教育委員会及び広島市教育委員会が委嘱するスクールカウンセラーを派遣している学校においては、スクールカウンセラーが担当する児童・生徒に関する問題は除きます。) ② メンタルヘルスセミナーの実施
相談場所	相談員が所属所を訪問します。
相談料	無料です。
利用方法	所属所長を通じて広島支部に事前に申込書を提出してください。 派遣日時については、相談員と調整の上、決定します。
その他	個人情報はずべて相談員が適正に管理しますので、秘密は厳守されます。

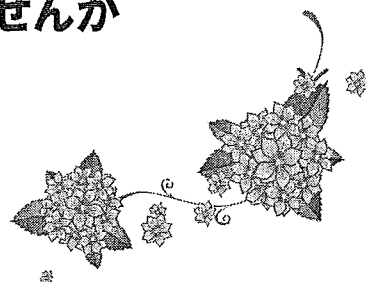
* 利用方法等の詳細は、別紙「メンタルヘルス相談等事業(臨床心理士派遣)実施要領」及び「メンタルヘルス相談等事業(臨床心理士派遣)Q&A」をご覧ください。

なお、公立学校共済組合広島支部ホームページ「健康を考えるとき」にも掲載しています。

思いを話して、“心”を軽くしませんか

問い合わせ先

公立学校共済組合広島支部
健康管理係
電話 082 - 513 - 4954



メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）実施要領

（趣旨）

第1条 公立学校共済組合広島支部（以下「支部」という。）組合員のメンタル不調の未然防止，早期発見とその対応及び再発防止を図るため，所属所へ「こころの健康心理相談員」（以下「相談員」という。）を派遣して組合員本人のセルフケアの支援を行うとともに，管理職組合員に対して組合員相談対応や職場環境等の改善に係る助言等を行い，組合員の心の健康問題の解決を支援する。

（実施内容）

第2条

（1）メンタルヘルス相談

支部組合員（一般組合員・管理職組合員）を対象として，職場の人間関係，家族関係，自分自身の身体状況等，様々な心の悩みに関する相談業務を実施する。ただし，広島県教育委員会及び広島市教育委員会が委嘱するスクールカウンセラーを派遣している学校においては，スクールカウンセラーが担当する児童・生徒に関する問題を除く。

（2）メンタルヘルスセミナー

支部所属所において実施するメンタルヘルスに関するセミナーに，相談員を講師として派遣する。

（派遣相談員）

第3条 相談員は，スクールカウンセラーの業務経験を有する臨床心理士の中から委嘱する。

（実施方法）

第4条

（1）メンタルヘルス相談

ア 申込

組合員が相談を希望する場合は，所属所長が別紙様式1の「メンタルヘルス相談（臨床心理士派遣）申込書」に必要事項を記入の上，支部に提出する。管理職組合員が相談を希望する場合も同様とする。

イ 派遣決定

支部は，日程等を所属所長と調整の上，相談員を派遣するものとし，別紙様式3の「メンタルヘルス相談等（臨床心理士派遣）決定通知書」により所属所長に通知する。

ウ 実施確認

相談員がメンタルヘルス相談業務を実施したときは，別紙様式4の「メンタルヘルス相談等（臨床心理士派遣）実施確認書」により所属所長による確認を受けるものとする。

(2) メンタルヘルスセミナー

ア 申込

講師として相談員の派遣を希望する場合は、所属所長が別紙様式2の「メンタルヘルスセミナー講師(臨床心理士派遣)申込書」に必要事項を記入の上、支部に提出する。

イ 派遣決定

支部は、申込書を基に相談員と調整の上、別紙様式3の「メンタルヘルス相談等(臨床心理士)派遣決定通知書」により所属所長に通知する。

ウ 実施確認

相談員がメンタルヘルスセミナーの講師を行ったときは、別紙様式4の「メンタルヘルス相談等(臨床心理士派遣)実施確認書」により所属所長による確認を受けるものとする。

(個人情報保護)

第5条 相談員は、当該事業実施に当たって知り得た個人情報を、相談者の承諾なく支部を含む第三者に知らせてはならない。

(補則)

第6条 この実施要領に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この要領は、平成21年10月19日から施行する。

メンタルヘルス相談（臨床心理士派遣）申込書

平成 年 月 日

公立学校共済組合広島支部長様

所属所名 _____

所属所長名 _____ 印

※〇〇市（町）立等からご記入下さい。

（電話番号 _____）

次のとおり、臨床心理士（こころの健康心理相談員）の派遣を希望します。

派 遣 希 望		相 談 予 定 者 (職名・人数)
希望順位	希 望 日 時	
1	平成 年 月 日 () 午前 午後	・ 人
2	平成 年 月 日 () 午前 午後	・ 人
3	平成 年 月 日 () 午前 午後	・ 人

※ 希望時間は「午前」又は「午後」のいずれかに○

【お申込みについてのご注意】

- こころの健康心理相談員の都合がご希望の日程に合わない場合もございます。その場合には別途日程調整をさせていただくこともありますので、ご承知おきください。
- 希望日程は2週間以降先の希望をお書きください。

メンタルヘルスセミナー講師（臨床心理士派遣）申込書

平成 年 月 日

公立学校共済組合広島支部長様

所属所名 _____

所属所長名 _____ 印

※〇〇市（町）立等からご記入下さい。

（電話番号 _____）

次のとおり、臨床心理士（こころの健康心理相談員）の派遣を希望します。

講演希望テーマ			
希 望 日 時	第1希望	平成 年 月 日 ()	午前 午後
	第2希望	平成 年 月 日 ()	午前 午後
	第3希望	平成 年 月 日 ()	午前 午後
対 象 者			
予 定 人 数			
〔講演内容についての要望、希望など〕			
〔その他〕			

※ 希望時間は「午前」又は「午後」のいずれかに○

セミナー担当者 職・氏名	
メールアドレス	

【お申込みについてのご注意】

- こころの健康心理相談員の都合がご希望の日程に合わない場合もございます。その場合には別途日程調整をさせていただくこともありますので、ご承知おきください。
- 希望日程は2週間以降先の希望をお書きください。

メンタルヘルス相談等事業（臨床心理士派遣）Q & A

【メンタルヘルス相談】

（問１） 対象者はどうなるのか。

（答１） 公立学校共済組合広島支部組合員ご本人であればどなたでもご利用いただけます。

（問２） 勤務先や共済組合に、相談内容を知られたくないのだが。

（答２） 次の場合を除き相談員（こころの健康心理相談員〔臨床心理士〕）が相談内容を所属所長へ報告することはありません。

- 相談者本人が、相談員が所属所長に報告すること及びその報告内容について承諾している場合
- 相談員が相談者本人に確認し、相談者本人の承諾が得られた範囲内で、職場環境の改善など所属所としての対応が必要なことについて、報告すべきと判断した場合

また、この相談事業を実施する公立学校共済組合広島支部に対しては、相談員から、「メンタルヘルス相談等業務（臨床心理士派遣）実施報告書」が提出されることとなっています。

この報告書には、業務を実施した所属所名や実施日時を除き、相談者本人の承諾のない内容等については記載しないこととしています。

なお、相談者の個人情報はずべて相談員が公立学校共済組合個人情報保護方針（平成17年3月16日制定）及び公立学校共済組合個人情報保護規程（平成5年12月17日制定）に基づき適正に管理しますので、秘密は厳守されます。（また、臨床心理士には、倫理規程により相談者のプライバシー保護が義務付けられています。公立学校共済組合広島支部が実施している「指定専門医療機関による面接相談」など、全てのメンタルヘルス相談についても同様に秘密は厳守されています。）

（問３） 臨床心理士というのは、どんな資格なのか。

（答３） 財団法人日本臨床心理士資格認定協会の認定する資格であり、その有資格者は臨床心理士学を基本とした心理療法、カウンセリングなどを行っています。詳細は「財団法人日本臨床心理士資格認定協会」及び「一般社団法人日本臨床心理士会」のホームページをご覧ください。

なお、臨床心理士によるカウンセリングですので、医療機関による診療ではありません。

（問４） 現在、心療内科や精神科でカウンセリングや精神療法を受けているのだが、相談の申込みができるか。

（答４） 主治医に公立学校共済組合広島支部の委嘱を受けた臨床心理士のカウンセリングを受けてもよいか、相談してから、所属所長に申し出てください。

(問5) 派遣費用や相談料などの負担は必要なのか。

(答5) 費用は公立学校共済組合広島支部で負担します所以無料です。

(問6) 派遣回数は決まっているのか。

(答6) 相談回数の制限は特に設けておりません。

なお、他の所属所からの派遣希望の状況によっては、調整させていただく場合があります。

(問7) カウンセリングが必要なのかどうか迷っている。

(答7) 「こころの健康心理相談員」は臨床心理学の専門的な知識経験とスクールカウンセラーの業務経験を持っており、かつ、秘密も守られますので、気軽にご相談されてみてはいかがでしょうか。

(問8) 管理職員が職員についての相談をすることもできるか。

(答8) 職場のメンタルヘルスには、管理職員の職員への理解や職員を取り巻く環境改善などが重要ですので、管理職員からの職場のメンタルヘルスについてのご相談や、ストレスを抱えた職員の方への対応についてのご相談もできます。

もちろん、管理職員ご自身の悩みについての相談もできます。

【メンタルヘルスセミナー】

(問9) メンタルヘルスセミナーのテーマはどんなものが考えられるのか。

(答9) ストレス予防、コミュニケーションの改善やリラックス法などのテーマが考えられます。

【共通】

(問10) 派遣の日にちは決まっているのか。

(答10) 所属所への派遣は、所属所が希望する日時を支部において、こころの健康心理相談員と調整の上、決定します。

(問11) 派遣を申し込んでからどれくらい待つのか。

(答11) 派遣希望日の2週間前までに所属所長から公立学校共済組合広島支部へ申し込みいただくことになっておりますが、支部が申込みを受け付けた後、こころの健康心理相談員と日程等の調整を行って相談日を所属所長へ連絡いたします。

申し込みが重複した場合など、ご希望の日程に合わない場合もございます。その場合には、別途日程調整をさせていただくこともありますので、ご承知おきください。

平成 24 年 1 月 25 日

各 所 属 所 長 様

公立学校共済組合広島支部長

メンタルヘルス保持のためのストレスチェックの活用について（依頼）

このことについて、公立学校共済組合広島支部ホームページに、ストレスによる心身への影響をセルフチェックできる「職業性ストレス簡易評価ページ」（中央労働災害防止協会ホームページへのリンク）を掲載しました。

ついては、組合員の心身の健康管理への自覚を高めるため、積極的に御利用いただくよう、組合員への周知をお願いします。

【ストレスチェック（公立学校共済組合広島支部HP）掲載箇所】※別紙参照

トップページ > 健康管理を考えると > 職業性ストレス簡易評価

担当 健康管理係
電話 082-513-4956
(担当者 藤本)



職業性ストレス簡易評価ページ

✓ 仕事のストレス

☐ 最近1か月のストレス



職業性ストレス簡易評価ページ（仕事のストレス）

あなたの仕事についてうかがいます。 最も当てはまるものを選んでください。	そ つ た	そ ま あ だ	ち や か う	ち か う
1 非常にたくさんのごとをしなければならない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
2 時間内に仕事が処理しきれない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
3 一生懸命働かなければならない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
4 かなり注意を集中する必要がある	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
5 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
6 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
7 からだを大変よく使う仕事だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
8 自分のペースで仕事ができる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
9 自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
12 私の部署内で意見のくい違いがある	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
13 私の部署と他の部署とはうまが合わない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
14 私の職場の雰囲気は友好的である	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
15 私の職場の作業環境(騒音 照明 温度 換気など)はよくない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
16 仕事の内容は自分にあっている	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
17 働きがいのある仕事だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

チェックが終わりましたらこのボタン **判定** をクリックしてください。



職業性ストレス簡易評価ページ

- ☒ 仕事のストレス
- ✓ 最近1か月のストレス



職業性ストレス簡易評価ページ（最近1か月のストレス）

最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最も当てはまるものを選んでください。

	なほ かつた	あ つた	あし は	いほ つも あつた
1 活気がわいてくる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
2 元気がいっぱいだ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
3 生き生きする	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
4 怒りを感じる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
5 内心腹立たしい	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
6 イライラしている	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
7 ひどく疲れた	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
8 へとへとだ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
9 だるい	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
10 気がはりつめている	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
11 不安だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
12 落ち着かない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
13 ゆうつだ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
14 何をするのも面倒だ	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
15 物事に集中できない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

	なほ かつた	あ つた	あし は	いほ つも あつた
16 気分が晴れない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
17 仕事を手につかない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
18 悲しいと感じる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
19 めまいがする	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
20 体のふしふしが痛む	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
21 頭が重かったり頭痛がする	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
22 首筋や肩がこる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
23 腰が痛い	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
24 目が疲れる	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
25 動悸や息切れがする	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
26 胃腸の具合が悪い	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
27 食欲がない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
28 便秘や下痢をする	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4
29 よく眠れない	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4

チェックが終わりましたらこのボタン **判定** をクリックしてください。