

3 予防的取組

- ◆ 教職員本人の「セルフケア」の促進とともに、校長、教頭等の「ラインによるケア」の充実が必要です。
- ◆ 役割の明確化、業務縮減・効率化、相談体制の整備、良好な職場環境・雰囲気醸成を図ることが重要です。

(1) メンタルヘルスケアの充実

ア セルフケア・・・教職員自身が行うケア

校長、教頭等は、教職員に対して、次に示すセルフケアが行われるように支援することが重要です。

また、校長、教頭等にとってもセルフケアは重要です。

- ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解
- ストレスへの気づき
- ストレスへの対処

セルフケアの具体的な取り組み

教職員本人

- ◇ 自らを客観視し、安定した気持ちで仕事ができるようメンタルヘルスの自己管理に努力しましょう。
- ◇ 自身のストレスに気づき、これに対処するための知識や方法を習得し、実行することを習慣化しましょう。
→ ストレスチェックに関してはP26、P31を参照してください。
- ◇ メンタルヘルスに不安を感じる際は、早めに職場の保健スタッフ、精神科医等の専門家に相談しましょう。

校長等(学校)

- ◇ 教職員がメンタルヘルスについての知識やストレスへの対処行動を身につける機会を充実させましょう。
→ 研修会に関してはP31～P32を参照してください
- ◇ 教職員の家族等を対象とした相談窓口を周知し、家族の方から見た健康チェックリストを活用しましょう。
→ 相談窓口・ストレスチェックに関してはP26を参照してください。

イ ラインによるケア ・ ・ 管理監督者が行うケア

- 職場環境等の把握と改善
- 教職員からの相談対応
- 職場復帰における支援（詳しくはP14～P18を参照してください）

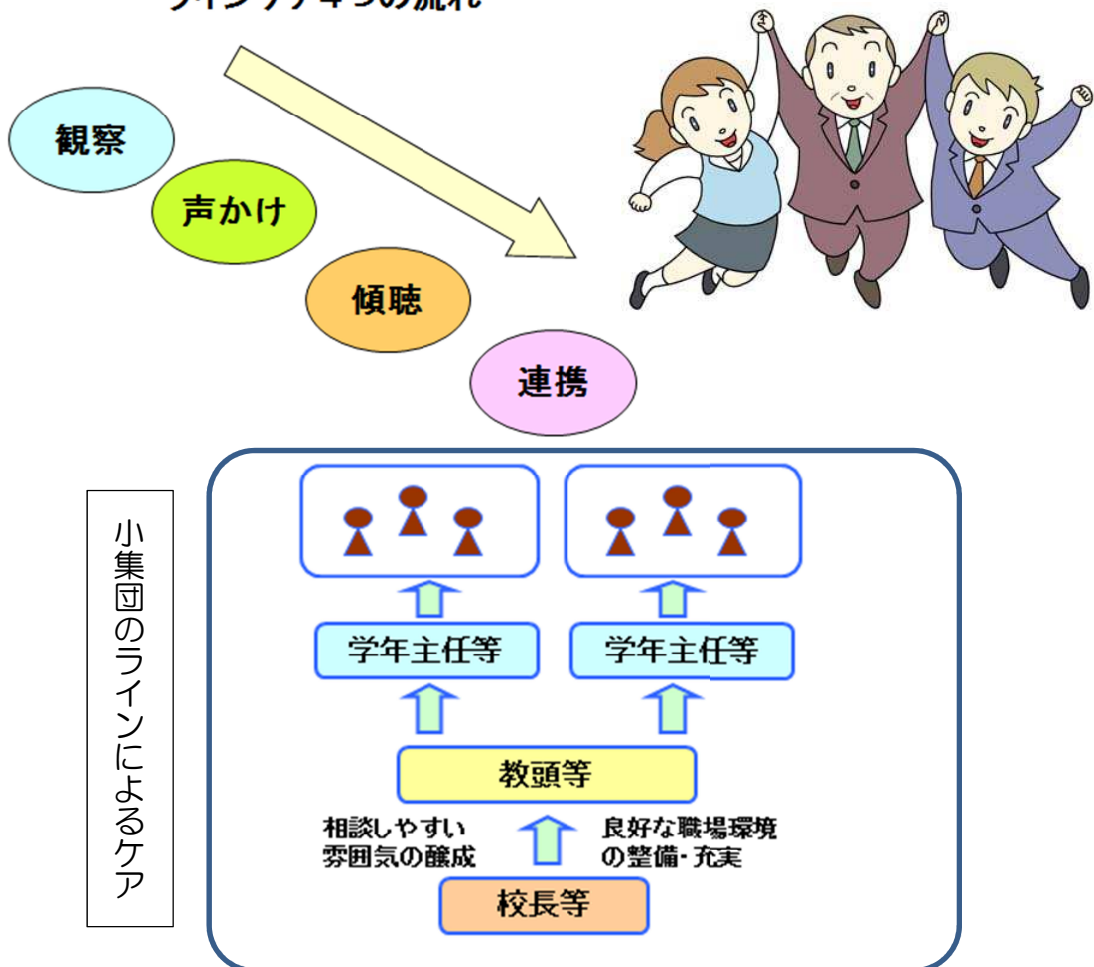
(ア) ラインによるケアの具体的な取り組み

校長等(学校)

- ◇日常的な教職員の状況把握をし、速やかな初期対応をしましょう。
- ◇校務分掌を適切に実施し、小集団のラインによるケアを充実させましょう。
- ◇教頭、主任等への適切なバックアップをしましょう。
- ◇保護者とのかかわりへの迅速な対応、困難な事案に対する適切なサポートをしましょう。
- ◇復職時の基礎知識やカウンセリングマインドを身につける研修等を受けましょう。

(イ) ラインによるケアのながれ ～イメージ～

ラインケア4つの流れ



(ウ) ラインによる教職員への接し方

a 「いつもと違う」教職員の把握と対応 : **観察**

「いつもと違う」教職員に対しては、管理監督者は職務上何らかの対応をする必要があります。また、その背後に病気が隠れている可能性があるため、専門家のところに相談に行く仕組みを職場内に作っておくことが望まれます。

「いつもと違う」教職員への気づきと対応は、心の健康問題の早期発見と適切な対応のために、きわめて重要なことです。

「いつもと違う」教職員に気づくポイント



ラインによるケアで大切なのは、「いつもと違う」教職員に早く気づくことです。このことを「**事例性**」※の把握といいます。「いつもと違う」様子とは・・・

- ① 遅刻、早退、離席、欠勤が増える
- ② 休みの連絡がない（無断欠勤がある）
- ③ 残業、休日出勤が不釣り合いに増える
- ④ 仕事の能率が悪くなる。思考力・判断力が低下する
- ⑤ 業務の結果がなかなか出てこない
- ⑥ 報告や相談、職場での会話がなくなる
- ⑦ 表情に元気がなく、動作にも元気がない
- ⑧ 不自然な言動が目立つ
- ⑨ ミスや事故が目立つ
- ⑩ 服装が乱れたり、不潔であったりする

※ 事例性とは

- ・その人が属する職場集団の平均的な姿からの乖離
- ・その人がそれまで示してきた通常の行動様式からの乖離 をいいます。

b 相談への対応

職場の管理監督者は、日常的に、教職員の自発的な相談に対応するように努めなければなりません。そのためには、定期的に教職員との面談を実施する等、相談しやすい環境や雰囲気を整えることが必要です。また、長時間労働等により過労状態にある教職員、強度の心理的負担を伴う出来事を体験した教職員、特に個別の配慮が必要と思われる教職員に対しては、**管理監督者から声をかけるとともに、じっくりと話を聴くこと（傾聴）**が必要です。話を聴いて、心のケアが必要と感じた場合には、**情報提供、他機関と連携する等適切な対応**をとりましょう。

声かけ

気になる変化や疲れた様子が2週間以上続いていた教職員がいたら、声かけをしてください。「心配だから声をかけた」ということを伝えます。「最近どう?」「忙しそうだね」「最近休みが続いているようだけど体調はどう?」などそっと話しかけ、相手から話してくれるのを待ちます。

話を聴く（傾聴）

管理監督者は、教職員の話をしつくりと聴くことがとても重要です。日頃からこのような話の聴き方ができれば、上司と部下の関係はよい状態で維持されやすくなります。

〈話を聴くポイント〉

- 相手の気持ちや感情を受け入れる
- 相談者の話すテンポやトーンに合わせ、聞き役に徹することを心がける
- 表現された内容と、心の底の気持ちの両方を理解する
- 声の調子、抑揚の変化、息づかい、表情、動作や姿勢、目の動きなど言葉以外の表現も感じ取る

情報提供・連携

話を聴いて、心のケアが必要と感じた場合には、自分が何とかしてあげようと考えず、相談の内容に応じて、セルフケア、健康相談、休暇の取得等の適切な情報を提供し、必要に応じて職場内の保健スタッフ等や職場外資源への相談や受診を促すことが必要です。

本人が相談することに抵抗を示した場合には、無理強いせず、「あなたの代わりに私が相談に行ってくるよ」と本人に伝え、同意を得たうえで、管理監督者自身が専門家に直接相談し、得られたアドバイスに従って対応します。



うつ病の症状が疑われるなど、医療機関における医療を受けさせた方がよいのではないと思われる事例があった場合・・・



医療を受けさせるためのアドバイス

医療は契約に基づくという観点から

原則として本人の同意がある、もしくは、家族の同意がある必要があります。

- ・医療を受けさせるためには、まずは、家族への連絡が必要
- ・電話等ではなく、複数の職員が直接会って、説明した方がよい
その場合は、記録をきちんと残すことが大切
- ・家族に説明する場合には、「いつもと違う：事例性」の観点で話をするとよい。
症状や、診断名などの疾病性に踏み込むと、感情的なやり取りになりかねないので留意しましょう。

本人と話をするときのポイント

- ・「事例性」を優先して話し合ってみましょう。
NG「最近、元気がないが落ち込んでいるのか」といった言い方ではなく、
OK「今まで10仕事できていたのに、最近は5しかできないのはどうしてか」
OK「先月は10日休んで、今月はすでに7日休んでいる」
OK「今まで同僚とうまくやっていたのに、最近はトラブルばかりで、どうしたのか」
など、問題となっている具体的な事実を伝えましょう。
- ・話のなかで「最近イライラして」、「気持ちが落ち込んで」、「眠れなくて」といった話が出たら、メンタル面について切り出してみましょう。

家族と話をするときのポイント

- ・まずは、「事例性」を優先して伝えましょう。
NG「ご主人は精神的に具合が悪いですよ」という伝え方ではなく、
OK「先月は10日休んで、今月はすでに7日休んでいるようです」など、実際に困っている客観的な事実だけを伝えます。
- ・家族にも思い当たる節がある場合が多く、そのあたりの空気を読んで、「精神科の医師に相談してみてもいいかですか」と切り出せばよいでしょう。

ウ 職場内の保健スタッフ等によるケア

・・・職場の健康管理担当者が行うケア

職場の保健スタッフとは、学校現場では衛生管理者、衛生推進者、養護教諭、産業医（学校医）がそれにあたります。

職場内保健スタッフは、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教職員及び管理監督者に対する支援を行います。

- 具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案
教職員に対する教育研修、職場環境等の改善、教職員からの相談に対する対応
- 個人の健康情報の取り扱い
健康情報を含む個人情報管理監督者等の第三者に提供する場合は、必要最低限としましょう。その一方で、職場のメンタルヘルスの改善を図るために必要な情報、就業上の措置を実施するために必要な情報は、整理・集約したうえで提供することとし、適切な個人情報の取り扱いと教職員の意志の尊重に努めましょう。
- 地方自治体、共済組合、医療機関等の職場外資源とのネットワークを形成
→ P26～P30を参照してください
職場外資源とのネットワークの形成やその窓口となる中心的な役割を担います。利用可能な職場外資源の情報収集を行い、役割分担や連携方法について、整備しておきましょう。
- 職場復帰における支援など
職場復帰に関しては、相談の形で対応しましょう。

エ 職場外の資源によるケア

・・・地方自治体、共済組合、医療機関等が行うケア

職場外資源とは、青森県精神保健福祉センター、保健所、公立学校共済組合本部及び支部、公立学校共済組合東北中央病院、精神科・心療内科等の医療機関など様々あります。詳しくはP26～P30を参照してください。

- 情報提供や助言を受けるなど、サービスの活用
・健康相談 ・教育研修の講師依頼等
→ 共済組合で提供しているサービスについては、P26、P31～P32を参照してください
- ネットワークの形成
相談者を速やかに紹介するための職場外の相談機関、医療機関とのネットワークを形成しておく
- 職場復帰における支援、など
職場外資源で活用できる職場復帰支援の活用
→ 共済組合で提供している事業については、P12～P17を参照してください

(2) 良好な職場環境の整備充実

良好な職場環境の整備充実が図られることは、メンタルヘルス対策が有効に機能することにつながります。これは同時に教職員の労働生活の質を高めワークモチベーションを維持し、生産性や活力の向上にも効果的です。

- 業務を点検・評価し、積極的に**業務縮減・効率化**に努めましょう。
優先度の低い業務は校長のリーダーシップの下、積極的に縮減することが必要です。また、学校において教職員が作成した文書や研究成果、ノウハウ等について共有し、業務の効率化を図りましょう。地域との連携や外部人材、退職教職員の活用により教職員の負担が軽減することも考えられます。
また、校長は、職場における教職員同士の良好な関係を築き、業務効率化による長時間勤務の緩和に努めるとともに、一部の教職員に業務の負担が偏らないよう、教職員の勤務時間外における業務の内容やその時間数を適正に把握するなど、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現に配慮する必要があります。
- 教育委員会や共済組合が用意している**相談体制を把握し、教職員に周知し活用を奨励**しましょう。
- **労働安全衛生管理体制を整備し、実効性のある取り組みを**しましょう。
- 定期面談の実施等、あらゆる機会を通じた**教職員との対話**をもちましょう。
早めに相談すれば大事に至らなかったケースもあります。定期的な校長等との面談を活用することはもちろんのこと、様々な機会を通じて教職員と対話を持つように努めましょう。校長等は教育委員会や精神科医などの様々なサポートを得て解決していく姿勢が大切です。
- 「開かれた」学校、校長室、教職員室にすることで、**風通しの良い職場づくり**に努めましょう。
開かれた学校、開かれた校長室、開かれた職員室や事務室にすることが、教職員同士のコミュニケーションの向上や風通しの良い職場の実現につながり、校長等とその他の教職員との間の認識の共有が図られるとともに、地域や保護者との対応についても、教職員が互いに相談しながら対応することが可能となります。
また、開かれた学校にすることで、地域等との意思疎通の改善が図られ、学校運営への協力が得られることにもつながると考えられます。
- 職場内の問題を職場で解決する**円滑なコミュニケーション**をとりましょう。
普段からの相談のしやすさ、日頃のコミュニケーション、教職員同士で協力しあって仕事をする雰囲気醸成は、メンタルヘルス対策の予防的な取組としても、精神性疾患による休職者が復職する際の対応としても重要です。
このため、学校において、日頃から職場におけるメンタルヘルスについての啓発や研修等を行うなどして、明るい職場づくり、メンタルヘルスに理解のある職場づくりを心がけましょう。