

教職員の心の健康づくり のための手引き

平成24年3月

福島県教育委員会

教職員の心の健康づくりのための手引き

目次

| | |
|------|---|
| はじめに | 3 |
|------|---|

第1 職場における心の健康づくりの推進（第1次予防の分野）

| | |
|--------------------|---|
| 1 総括 | 5 |
| 2 教職員自身によるセルフケアの推進 | 6 |
| (1) 心の健康の保持増進 | 6 |
| (2) ストレスへの気づき | 6 |
| (3) ストレスへの対処 | 7 |
| (4) 自発的な相談 | 7 |
| 3 管理職の役割 | 7 |

第2 職場不適応状態の早期発見・早期対応（第2次予防の分野）

| | |
|--------------------------------|-----|
| 1 総括 | 1 1 |
| 2 教職員自身による早期対応 | 1 1 |
| (1) 自分の変化に気づく | 1 1 |
| (2) 心の健康チェックシートなどのストレスチェック表の活用 | 1 2 |
| (3) 相談窓口などの活用 | 1 2 |
| 3 管理職による早期発見・早期対応 | 1 3 |
| (1) 管理職が気づく「変化」の例 | 1 3 |
| (2) 管理職の具体的対応 | 1 4 |
| (3) 専門家への相談、受診の勧め方 | 1 5 |
| 4 教職員の家族による気づきや支援の促進 | 1 6 |
| 5 教職員の同僚による気づきや支援の促進 | 1 7 |

第3 円滑な職場復帰支援と再発防止（第3次予防の分野）

| | | |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | 職場復帰支援の流れ | 19 |
| 2 | 第1段階【病気休暇等の開始及び休暇等期間中のケア】 | 19 |
| | (1) 本人による療養中の取組 | 19 |
| | (2) 管理職によるケア | 20 |
| 3 | 第2段階【職場復帰可能等の判断及び試行勤務に向けた準備】 | 21 |
| | (1) 本人による取組 | 21 |
| | (2) 本人による職場復帰可能の判断 | 22 |
| | (3) 管理職による情報収集及び評価 | 22 |
| | (4) 主治医による職場復帰可能等の判断 | 24 |
| | (5) 試行勤務についての説明及び意向の確認 | 25 |
| 4 | 第3段階【試行勤務の実施】 | 25 |
| | (1) 試行勤務実施の条件 | 25 |
| | (2) 試行勤務実施の手続き | 26 |
| | (3) 試行勤務実施上の留意点 | 26 |
| | (4) 試行勤務の実施及び評価 | 27 |
| | (5) 本人の心構え | 27 |
| 5 | 第4段階【職場復帰の決定及び職場復帰後の支援計画の作成】 | 27 |
| | (1) 県教育委員会による休職教職員の職場復帰の決定 | 27 |
| | (2) 管理職による関係者への対応 | 28 |
| | (3) 職場復帰後の支援計画の作成 | 29 |
| | (4) 支援計画作成の際に検討すべき事項 | 29 |
| 6 | 第5段階【職場復帰後のフォローアップ】 | 30 |
| | (1) 本人の心構え | 30 |
| | (2) 管理職によるフォローアップ | 30 |
| | (3) 職場環境等の改善等 | 32 |
| | (4) 関係教職員への配慮 | 32 |
| | (資料) 精神科疾患により休職した教職員の試行勤務実施要綱 | 33 |

はじめに

教職員を取り巻く環境が刻々と変化する中、心の健康問題によって休職しなければならなくなった教職員は多く、全国的に深刻な状況となっています。

本県においても、平成22年度の病気休職教育職員119名のうち、精神疾患による休職者は72名と病気休職教育職員全体の60.5%を占めており、平成18年度以降、このような状況が続いています。

これまで、本県教育委員会は、教職員の心の健康の保持増進を図るため、公立学校共済組合福島支部等と連携しながら、相談員による「教職員相談」や県内医療機関での「こころとからだの健康相談事業」などを実施してきたところですが、精神疾患による病気休職教職員数が減少しないことから、教職員一人一人が心の健康問題を自分自身の問題として捉え直すとともに、各職場において予防対策を含む総合的なメンタルヘルス対策の具体化を図っていく必要があります。

メンタルヘルス対策については、厚生労働省が平成16年10月に「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（同21年3月改訂）を、また、同18年3月には「労働者の心の健康の保持増進のための指針」をそれぞれ発表しています。これらの中で心の健康問題については、罹患自体を未然に防止して健康増進を図る第1次予防策、早期発見と対処に関わる第2次予防策が最も重要であるとされており、今後もそれらの内容の充実を図る必要があることは勿論ですが、これらに加えて、罹患後の治療と職場復帰を円滑に行い、再発を防止するための第3次予防策も重要とされています。

本県教育委員会はこの度、これらの第1次予防策から第3次予防策までの各段階において、関係者が果たすべき役割や、対応にあたって注意すべき点について、皆さんに理解していただくため、厚生労働省の上記手引き等を参考にしながら、「教職員の心の健康づくりのための手引き」を策定しました。

本手引きにおいては、特に第3次予防策についての記述を詳細にしており、心の健康問題による療養のため、職場を離れた教職員の円滑な職場復帰や再発防止策等について、皆さん一人一人にご理解いただきたい内容となっています。

各職場においては、本手引きを活用し、すべての教職員が心の健康の保持増進を図るとともに、皆さんがそれぞれの役割を十分に認識され、所属長を中心に職場全体で適切な対策が講じられることを願っています。

平成24年3月

福島県教育委員会

第1 職場における心の健康づくりの推進

(第1次予防の分野)

1 総括

心の健康づくりには、教職員自身がストレスに気づいてこれに対処する「セルフケア」が重要とされていますが、職場には自身の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在しており、自己の取組に加え、職場において、組織的かつ計画的にメンタルヘルス対策を推進していくことが、極めて大切です。

心の健康づくりには、次の「3つの段階における対策」が「4つのケア」の観点からそれぞれ行われる必要があります。

〔3つの段階における対策〕

| | |
|---------------------------|---|
| 〔第1次予防〕 心の健康の保持増進 | 教職員の心身の健康を保持・増進し、職場不適応の状態を生じさせないようにし、あるいはそのおそれが生じたときに職場不適応状態に陥ることを回避すること。 |
| 〔第2次予防〕 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応状態に陥った教職員を早期に発見し、治療等の適切な措置が早期に講じられるようにすること。 |
| 〔第3次予防〕 円滑な職場復帰と再発防止 | 心の不調をはじめとする職場不適応状態のために療養していた教職員が職場復帰する際、その円滑な復帰を図るとともに、再び職場不適応状態に陥ることを防止すること。 |

〔4つのケア〕

| | |
|----------|---|
| セルフケア | 教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、予防、軽減あるいは対処すること。 |
| ラインによるケア | 教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教職員に対する相談を行う |

| | |
|----------------|---|
| | こと。 |
| 健康管理スタッフ等によるケア | 産業医や衛生管理者等が職場のメンタルヘルス対策の提言を行うとともにその推進を担い、また教職員及び管理監督者を支援すること。 |
| 職場外資源によるケア | 職場外の機関や専門家を活用し、その支援を受けること。 |

2 教職員自身によるセルフケアの推進

(1) 心の健康の保持増進

ア 心身の疲労を蓄積させないよう、睡眠、休養などによる疲労回復に心がけましょう。

イ スポーツやレクリエーションなどにより、適度な運動や気分転換の要素を取り入れた規則的な生活を送り、積極的に心身の健康の保持増進を図りましょう。

ウ 周囲のさまざまな職種の方々とのコミュニケーションを図り、職場の良好な人間関係づくりに努めましょう。

(2) ストレスへの気づき

心の健康の保持増進には、ストレスへの気づきが重要であることを認識し、「教職員のための最新メンタルヘルス・アドバイス」（注1）を読んだりするなどして、日頃から自身の心の健康状態を把握するように努めましょう。

（注1）「教職員のための最新メンタルヘルス・アドバイス」

心の健康についての正しい理解と適切なストレスマネジメントが図られることを目的として、福島県教育庁と公立学校共済組合福島支部が平成24年3月に発行した冊子です。

(3) ストレスへの対処

- ア メンタルヘルスセミナーへの参加等により、ストレスやメンタルヘルスケアに関する基礎知識とともに、ストレスの予防、軽減あるいはこれに対処する方法を習得していくようにしましょう。
- イ 日常生活の中で生じたストレスを蓄積させないためにも、趣味やスポーツなどによって、その解消に努めていきましょう。

(4) 自発的な相談

- ア 一人で悩みごとをかかえこまないで、家族、友人、同僚教職員、管理職などの支援も得ながら、ストレス要因の早期解決を図っていきましょう。
- イ 「心が不安定な状態になるおそれがあるのではないか」と感じた時は、相談窓口の利用や医療機関の受診など、適切な対応に心がけましょう。

なお、相談窓口としては、「福島県教職員相談事業」（注2）、公立学校共済組合による各種相談事業（専門医やカウンセラーによる面接や電話相談など）があります（連絡先については、『福利厚生のおしり（平成23年8月）』（福島県教育委員会・公立学校共済組合福島支部・財団法人福島県教職員互助会）を参照してください。）。

（注2）福島県教職員相談事業

福島県教育委員会が、専任の相談員により教職員等の職場や家庭、健康等に関する悩みごとの相談に応じることを目的として、平成4年度から実施している事業で、面接、電話、FAX、手紙、電子メールなど、さまざまな形で相談を受けることができます。

3 管理職の役割

職場におけるメンタルヘルス対策の推進においては、日常的に教職員と接し、その行動を最もよく知り得る立場にある管理職がキーパーソンとなります。

管理職は、常日頃から、教職員の健康状態などの把握に努めるとともに、職場環境の改善に継続的に努め、率先して明るい職場環境づくりに取り組む必要があります。

衛生委員会が設置されている職場においては、職場でのメンタルヘルス対策の進め方について調査審議（注3）することも必要とされています。

〔管理職が常日頃から注意すべきポイント〕

| | |
|---|---|
| <p>○教職員の健康状態などの把握</p> <p>○教職員の能力・性格などへの考慮</p> <p>○業務に関するストレスの除去</p> | <p>日頃から、教職員の勤務の状況や健康状況の把握に努める。</p> <p>特定の教職員に分掌業務が集中しないよう、業務の質と量のバランスにも配慮する。</p> <p>教職員に、過重な疲労・心理的負荷・責任などが生じないように配慮する。</p> |
| <p>○良好な職場環境、人間関係などの形成・維持</p> | <p>職場環境、勤務時間、業務の量と質、対児童生徒・対保護者・対同僚などに関わる複雑な人間関係などは、教職員の心の健康に影響を与えるため、職場の実情を踏まえながら、これらの問題点の改善を図る。</p> |
| <p>○職場の状況への柔軟な対応</p> | <p>業務と人間関係の両面を常に視野に入れて、課題の整理・検討・解決を図る。</p> |
| <p>○教職員の指導・育成</p> | <p>個々の教職員に対する指導は、適切なタイミングと場所で行う。</p> <p>指導をした場合には、その後で積極的に声をかけるなど、事後フォローを丁寧に行い、教職員の気持ちが前向きになるよう努める。</p> <p>ストレスが多くなりがちな状態にある教職員、過労状態にある教職員、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した教職員などに対しては、個々人の状況に応じた、きめ細かい対応を心がける。</p> |
| <p>○気軽に相談できる雰囲気づくり</p> | <p>教職員から相談を受けた時は、真剣に心から耳を傾け、共感しながら理解に努める気持ちをもって対応する。</p> |

なお、管理職においては、福島県教育委員会が既に発出している「教育活動等の適正化プログラム」（平成10年7月1日付け10教総第441号教育長通知）、「総実勤務時間の短縮に関する指針に基づく教育職員に係る指針」（平成10年7月1日付け10教総第440号教育長通知）の中で掲げた一つ一つの観点にも十分に目を配りながら、適切な対応に心がけていく必要があります。

（注3）平成18年4月から、衛生委員会の調査審議事項に次の項目が追加されています。（労働安全衛生規則第22条第1項第9号及び第10号）

- ・ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ・ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

第2 職場不適合状態の早期発見・早期対応

(第2次予防の分野)

1 総括

職場不適応を引き起こす要因は、①個人の要因、②職場の要因、③個人と職場の適合性の要因の三つに分けられます。

個人の要因としては、個人の素質・性格、身体や心の病気、家庭内の問題などが、また、職場の要因としては、人間関係、業務の内容・量、職場環境などが、それぞれ考えられます。個人・職場ともにそれぞれでは問題がなく、両者の組み合わせの不一致によって起こる不適応が、個人と職場の適合性の要因のケースにあたります。

なお、不平・不満を口にせず組織への強い一体感に価値を見い出す「過剰適応」は、一見、職場に適合しているようには見えますが、職場不適応の一つと考えられます。仕事中毒（ワーカホリック）になりやすく、自分自身の葛藤に気がつかないまま、ある時、突然、頑張りがきかなくなるケースです。

不幸にして、教職員が職場不適応状態に陥ってしまった場合には、どのような対応をとるべきかについて知っておくことが大切です。また、管理職は、できるだけ早く「変化」に気づき、適切な対応をとることができるよう、日頃から、教職員の様子や行動に気を配ることも大切です。

なお、管理職自身が職場不適応状態に陥っているのではないかと思われる場合も、これまで述べた点を踏まえつつ、適切に対応する必要があります。

2 教職員自身による早期対応

(1) 自分の変化に気づく

心の状態は、外からは見えにくいものです。早期対応のためには、自身で変化に気づくことが重要です。教職員自身が気づく「変化」の例は、次のとおりです。

- よく眠れない。目が覚めても、気分がすっきりしない。
- 疲れやすく、食欲がなく、身体の調子もなんとなく悪い。
- 現実感がなく、何事もベールを通して見たり聞いたりしているような感じがする。
- 気力がなく、何をするのも億劫に感じる。何をしていても楽しくなく、生きていく自信がなくなる。
- いつもならできることができず、自分を不甲斐なく感じる。

- 考えがまとまらず、堂々めぐりばかりして、判断がつかない。
- ささいなことについても優柔不断になる。失敗、悲しみ、失望などから立ち上がれない。
- 電車に乗ったりすると、心臓が苦しく、今にもどうにかなりそうに感じる。
- いつも緊張していて、手が震える。
- 他人が自分を監視したり、追いかけて回しているような気がする。
- 普通に見えないものが見えるようになり、聞こえないものが聞こえるようになる。
- 酒を飲んでも気分がよくなる。変な酔い方をする。

(2) 心の健康チェックシートなどのストレスチェック表の活用

ストレスの状況に気づくための方法の一つとして、自分自身でストレスの状態を点検するためのチェックシートの活用があげられます。

チェックシートの適切な使用は、自らの心の健康状態を把握していく一助となることから、中央労働災害防止協会の職業性ストレス簡易評価ページ（注4）に設けられているストレスチェックコーナーなどを活用することも有効です。

（注4） http://www.jisha.or.jp/web_chk/strs/index.html

(3) 相談窓口などの活用

「心が不健康な状態になってしまった可能性があるのではないか」と思った場合には、7ページ(4)のイに記載の相談窓口などのほかに、医療機関の専門家に積極的な相談を行うことが重要です。

なお、うつ病などの場合、頭痛、めまい、腰痛といった身体的症状が最初に現れることもあるため、内科などの受診で身体的症状に関する検査などに異常がなかった場合には、精神科あるいは心療内科の受診も考慮する必要があります。

3 管理職による早期発見・早期対応

(1) 管理職が気づく「変化」の例

| | |
|-------------|---|
| 出勤状況・勤務態度 | <ul style="list-style-type: none">● 当日になって急に休む。週明けの休みが多くなる。● 遅刻・早退が多くなる。● 職場での態度がこれまでと変わる（元気がない、イライラしている、よく考えごとをしている、口数が減ったなど）。● 単純ミスなどが目立つようになる。● 会議などで居眠りするようになる。● 話しかけへの反応が遅くなる。● 落ち着きがない。飽きっぽい。● 感情の起伏が激しくなる。● 自信がなくなり、取り越し苦労をしたり、自分の能力低下を訴える。● ささいなことで、人に突っかかる。 |
| 人間関係・考え方・判断 | <ul style="list-style-type: none">● 他人に対する気遣いに乏しく、周囲をイライラさせる。● 人付き合いが悪くなる。● 前後を考えずに物事を決める。又は、なかなか決められない。● 物忘れがひどい。● 不平不満が多く、他人を悪く言ったり、ひがんだり、邪推したりする。● 奇妙な理屈を言う。● 原因不明の体調不良の訴えが多くなる（頭痛、倦怠感、肩こり、目の疲れ、不眠など）。 |
| その他 | <ul style="list-style-type: none">● 服装や身だしなみにかまわなくなる。● 酒の量が増える。二日酔い状態で出勤する。● 金使いが荒くなる。● ギャンブルにのめり込む。 |

(2) 管理職の具体的対応

ア 管理職には、早めに問題に気づき、実態の把握に努めるとともに、必要に応じ、教職員本人の気持ちを聴く機会を設けることが求められます。

イ 管理職が教職員から話を聴く際に注意すべき点は、次のとおりです。

(ア) 話す場合は、落ち着いて相談ができるよう、本人と時間を決めておくとともに、相手が安心して話せる場所を選ぶようにします。

(イ) 相談に際しては、悩みを正面から受け止めようとする気持ちが大切です。真摯に話を聴き、悩みなどの解決のための支援を行っていくことをしっかりと伝えます。

(ウ) 良い聴き方のポイント（積極的傾聴法）は、次のとおりです。

① 自然な表情（態度）で聴く。

- ・ 態度は、身体全体で作り出すもの。
- ・ ゆったりした気持ちで聴くことも大切。

② 話し相手の目（鼻）を見る。

- ・ キョロキョロしない。
- ・ 「見つめられると話しづらいです。」という相手の場合は、鼻の辺りを見る。

③ 自分の意見は置いておき、話をよく聴く。

- ・ 話し相手の発言を批判したり、評価したりしないで、まずは、相手の言うことをじっくり聴く。助言しない。

④ 相手の話を終わりまで聴く。

- ・ 話を途中で遮らない。邪魔をしない。

⑤ 相手の気持ちに対して、相づちを打つ。

- ・ うなずいたり、「なるほど。」「そうですね。」と合いの手を入れたりして、共感的態度を示す。
- ・ 「だめ。」「よくない。」など、否定する言葉を使わない。
- ・ 「なぜですか。」など、相手を考え込ませたり、詰問したりするような言い方はしない。

・ 理由を聴く時は、「何か〜の感じがしたのですね。」「どういふふうに〜ですか。」という聴き方をする。

⑥ 話の内容だけでなく、気持ちや感情を理解するよう努力する。

⑦ わからないところは、聴き直す。

⑧ 相手の言葉を使って、話の内容を整理したり、理解したことを告げる。

(エ) うつ状態は、いわば体内のエネルギーが使い尽くされた状態であり、叱咤激励は、逆効果になってしまいます。

安易な激励、叱責などにより精神的負担を増加させることがないよう、細心の注意が必要です。

うつ状態、うつ病などの場合の望ましくない対応例は、次のとおりです。

- 「頑張れ。」など、激励をする。
- 「そんなことでどうする。」など、批判がましいことを言う。
- 「気にしないことが大事だ。」など、気分の問題にする。
- 「努力が足りない。」など、努力の問題にする。

(3) 専門家への相談、受診の勧め方

教職員の心が不健康な状態であると思われる場合には、7ページ(4)のイに記載の相談窓口などへの相談や、専門医の受診など、早期に必要な措置を受けることができるようにしなければなりません。

自らの不調に気付いているが、相談窓口への相談や専門医の受診に抵抗感を持っている場合

- 時間をかけて真摯に相談を行い、現在生じている問題点(13ページ3の(1)参照)を、本人に認識してもらえるように努める。
- 教職員が精神科の受診に難色を示している場合には、内科、心療内科などの受診を勧める。
- 50人以上の所属であれば産業医に対して、50人未満であれば県教育庁福利課に連絡してアドバイスを求める。なお、その際、教職員本人

| | |
|---|--|
| | <p>に対しては、事前に、「管理職として、教職員の健康に配慮する義務があり、状況を説明してアドバイスを仰ぐ。」旨を伝えておくことが必要。</p> |
| <p>病気の自覚がなく、問題も認めず、専門家への相談や専門医への受診を拒否している場合</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● 教職員本人を支援できる家族がいなかったり、家族の協力を得がたいようなときは、友人、同僚教職員で本人と特に親しいキーパーソンや、親戚の方などに受診を勧めてもらうなど、適切な対応を検討する。 ● たとえ、教職員の家族であっても、職場での本人の状況などを伝える際には、本人の同意を得る必要がある。しかし、本人に病識がない場合、あるいは適切に対処するための当事者能力が低下しているような場合には、本人の同意の有無にかかわらず、家族と協力して対応することが必要。 ● そうした場合には、管理職は、慎重な対応を図る中で、家族に状況を説明し、受診や相談を受けよう説得してもらおうようにする。 ● その場合、職場で起きている事実や本人の状況を伝えるとともに、「職場としても心配しており、家族とも協力して解決策を考えていきたい。」旨の意向を伝える。 ● これらの方法によっても、教職員本人が受診勧奨に応じない場合には、本人に関わる安全配慮義務などを総合的に考慮して、本人に対して医師への受診命令を行うことを検討していくことになる。 |

4 教職員の家族による気づきや支援の促進

家族は、本人がメンタルヘルスの不調に陥った際に最初に気づくことが少なくありません。また、治療勧奨のほか、休職中・復帰時・職場復帰後のサポートなど、メンタルヘルスケアの各段階において、大きな役割を果たし

ます。

例えば、先に述べた「福島県教職員相談事業」や公立学校共済組合による各種相談事業に関する情報については、『福利厚生のおしおき』への掲載などによって、教職員の家族にも情報提供が行われているところですが、教職員やその家族に対する情報提供が継続的かつ効果的に行われるように考えていく必要があります。

なお、管理職が、教職員の家族から、教職員本人に関わる私生活上の問題や精神的な悩みについて相談を受けた場合には、本人からも話を聴く機会を持ったり、あるいは、その家族に相談窓口を紹介したりするなどして、家族間のプライバシーと相談内容にも十分に配慮しながら、適切に対応することが大切です。

5 教職員の同僚による気づきや支援の促進

周囲の席で一緒に勤務する教職員が、不応状態を最初に発見することもあります。この場合、親しい教職員を中心に相談に乗り、上司への相談や専門的な機関の利用を勧めることが必要となります。

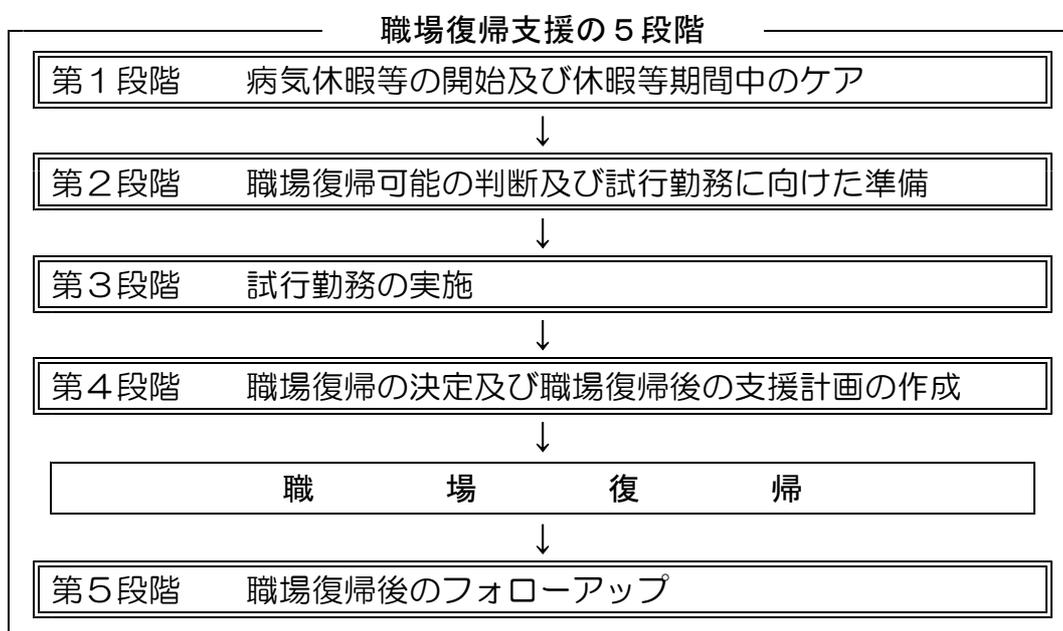
第3 円滑な職場復帰支援と再発防止

(第3次予防の分野)

1 職場復帰支援の流れ

心の健康問題によって療養のため職場を離れた教職員（以下「本人」という。）が円滑に職場に復帰し、通常業務を継続できるようにするためには、病気休暇又は休職（以下「病気休暇等」という。）の開始から職場復帰後までの各段階において、心の健康問題の特性に応じた適切な対応が必要となります。

職場復帰支援の流れは、概ね次の5段階に分けられますが、各段階においては、本人、管理職（所属長等）、主治医等が相互に連携しながら関わっていくことが大切です。



2 第1段階【病気休暇等の開始及び休暇等期間中のケア】

(1) 本人による療養中の取組

主治医の指示に従って、通院、服薬などを継続し、療養に努めます。

療養中は、一日中横になって過ごしたり、眠り続けたりするなど、一見病状が悪化したかのように感じられることもありますが、これは回復にとって必要なプロセスです。落ち着いてくると、健康を損なうきっかけとなったこれまでの自分の仕事との関わりや人間関係などを振り返り、今後の生き方などについて考えられるようにもなります。

(2) 管理職によるケア

ア 本人に対する情報提供及び情報交換（安心感の醸成）

管理職は、病気休暇等期間中の事務手続きや職場復帰支援の手順など、本人やその家族が不安に思っていることについて、個々の状況を適切に踏まえながら、情報を提供し、本人が安心して療養に専念できる環境の形成に努めます。

さらに、管理職は、本人の負担にならないよう、また、治療の妨げにならないよう十分に配慮しながら、定期的に体調、生活の様子、治療の状況などについて確認を行います。その場合、本人の状況によって、面談、電話、電子メールなどの連絡手段を使い分ける必要がありますが、1か月に1回程度は、管理職が本人又はその家族と連絡をとるようすることが望まれます。

場合によっては、本人が面会や連絡を拒絶することなどもありますが、職場からの連絡が全くない状態が続くと、逆に本人の不安が高じたり、職場復帰に対する意欲が低下するといったおそれもありますので、管理職は、主治医などに適切な対応方法を相談する必要があります。

イ 主治医との連携

職場復帰の時点で求められる業務遂行能力は、教職員により多様なものであることから、管理職は、あらかじめ主治医に対して職場で必要とされる業務遂行能力の内容や勤務制度等に関する情報を提供しておくことが、より円滑な職場復帰支援を行う上で重要です。

なお、主治医との情報交換等を行うことについては、病気休暇等開始時に、本人から同意を得ておくことが必要ですが、医師には守秘義務があり、また、本人が、自分を介さずに話された内容に不信感を持つことを避けるためにも、できれば、管理職、本人、主治医の三者による面談を設定することが望ましいところです。

また、本人との接触に当たっては、必要な連絡事項などを除き、あらかじめ主治医と連絡をとることが必要です。さらに、状況によっては、主治医を通じて情報提供することも考えられます。

ウ 他の教職員への説明等

所属においては、本人の担当業務の割振りなどに関わって、他の教職員への業務上の負担が少なからず生じるとともに、本人の職場復帰の際

には、周囲の理解と協力が必要になります。そのため、管理職は、関係教職員に対し、あらかじめ本人の療養についての理解を求めるとともに、本人の療養の影響により関係教職員にストレス等が生じないよう十分に配慮する必要があります。

病気休暇等について関係教職員に説明する際は、本人の同意を得た上で、当面の期間の見込みなどを中心に説明し、また、「誰であっても、心の病気に罹患する可能性があること」「回復のためには、周囲の理解が不可欠であること」が認識されるよう、丁寧に説明することが必要です。

なお、診断書に記載された病名などの情報は、最もセンシティブな個人情報であることから、その取扱いには十分に注意することも大切です。

エ 保護者への説明（本人が学級担任等を担当していた場合）

本人が職場復帰する場合に備えて、保護者に対しては、当面の病気休暇等期間の見込みなどを中心に説明することになりますが、その際は、説明内容について本人の同意を得るとともに、学級、保護者の状況を踏まえた適切な対応を図る必要があります。

オ 療養状況についての定期的な確認

管理職は、本人が休職している場合、職場復帰準備を計画的に進めていくため、休職発令の日から3か月ごとに、主治医の診断書により本人の療養状況を確認した上で、その診断書の写しを添えて、管理職の状況報告書を福島県教育委員会教育長（以下「県教育長」という。）に提出します。その際は、職場復帰の準備を計画的に行えるよう、必要な療養期間の見込みについて診断書に明記してもらうことが不可欠です。

3 第2段階【職場復帰可能等の判断及び試行勤務に向けた準備】

(1) 本人による取組

引き続き、主治医の指示に従って、通院、服薬などを継続し、療養に努めます。

回復に至る過程には個人差がありますが、回復を確実なものにするためにも、この時期の過ごし方は大切です。一般的には、テレビを見たり、新聞を読んだりすることにより、外の世界に気持ちが向くようになることが

多く、やがて、外出や買い物など、ゆとりのある時間を過ごせるようにもなります。

また、日課としての散歩や軽度の運動なども、さらなる健康の回復と体力づくりに役立ちます。規則正しい生活を送り、十分な睡眠、食事をとるよう努めることが必要です。

ただ、この時期は、精神的エネルギーの回復はまだ十分ではなく、疲れやすさも残ります。仕事に対する意欲が徐々に出てくるなど、職場復帰への意識が高まる一方で、復帰についての話題が具体性を帯びてくると、不安や緊張が高まり、調子を崩すことがあるかもしれません。職場復帰を急ぐあまり、不安定な状況のまま早期の復帰を希望することは、避けなくてはなりません。

(2) 本人による職場復帰可能の判断

職場復帰の判断に際しては、主治医の診断書が基本的な資料となりますが、実際に職場復帰が可能かどうかは「就労意欲があること」、「所定の勤務時間における勤務が可能な状態であり、毎日出勤できること」などを基準に判断されることとなります。

本人の職場復帰が可能となるための具体的な判断基準は、次のとおりです。

- ・ 病状が安定していて、再発のおそれが小さいこと。
- ・ 業務に対する意欲が見られること。
- ・ 業務を行うための持続力、集中力、体力があること。
- ・ 必要な程度に対人関係が改善されていること。
- ・ 家庭や職場での生活のリズムが確立していること。
- ・ 再発予防のため、通院や服薬などが順守できること。

(3) 管理職による情報収集及び評価

ア 本人の療養状況等に関する情報収集

管理職は、本人から職場復帰の意思表示があった場合は、管理職が本人との面接を行い、病状の回復状況や生活リズムの状況などについて確認を行うこととなります。必要に応じ、管理職、本人、主治医の三者の面談の場を利用したり、家族に同席を依頼したりすることもあります。

イ 管理職による評価

面談結果などによって、管理職が、職場復帰時期が近いと判断した場合、病気休暇等期間中の教職員は、主治医による判断が記された診断書を管理職に提出することとなります。

なお、管理職が、病気休暇等期間中の本人との面談などの状況から「明らかに職場復帰に至るまでには、症状が回復していない」と判断した場合は、主治医、本人、管理職の三者が面談する機会を設け、管理職から、復帰した場合の勤務条件などを主治医に詳しく丁寧に説明した上で、改めて意見を求めることが必要です。管理職は、それらの意見を踏まえて、職場復帰に関する判断を行うこととなります。

ウ 情報収集及び評価にあたっての具体的観点

(ア) 本人の状態等の評価

a 治療状況及び病状の回復状況の確認

- ・ 今後の通院治療の必要性及び治療状況についての概要の確認
- ・ 業務遂行に影響を及ぼす症状や薬の副作用の有無
- ・ 病気休暇等期間中の生活状況
- ・ その他職場復帰に関して考慮すべき問題点など

b 業務遂行能力についての評価

- ・ 適切な睡眠覚醒リズムの有無
- ・ 昼間の眠気の有無（投薬によるものを含む。）
- ・ 注意力、集中力の程度
- ・ 安全な通勤の可否
- ・ 日常生活における、業務と類似した行為の遂行状況とそれによる疲労の回復具合（読書やコンピュータ操作が一定の時間集中してできること、軽度の運動ができること等）
- ・ その他家事・育児、趣味活動等の実施状況など

c 今後の就業に関する本人の考え

- ・ 希望する就業上の配慮事項や期間
- ・ その他管理職に対する意見や希望（職場の問題点の改善や勤務体制の変更、健康管理上の支援方法など）

d 家族からの情報

可能であれば、必要に応じて家庭での状態（病状の改善の程度、食事・睡眠・飲酒等の生活習慣など）についての情報

(イ) 職場環境等の評価

a 業務及び職場との適合性

- ・ 業務と本人の能力及び意欲・関心との適合性
- ・ 職場の同僚や管理職との人間関係など

b 業務に関する評価

- ・ 業務量（時間、密度など）や質（要求度、困難度など）等の状況
- ・ 業務環境の状況
- ・ 業務量の時期的な変動や、不測の事態に対する対応の状況
- ・ 職場復帰時に求められる業務遂行能力の程度

c 職場における支援の準備状況

- ・ 本人を支える職場の雰囲気やメンタルヘルスに関する理解の程度
- ・ 実施可能な就業上の配慮（業務内容や業務量の変更、就業制限等）
- ・ 実施可能な人事管理上の配慮（配置転換（校務分掌の変更）・異動等）

(ウ) その他

管理職は、治療に関する問題点、本人の行動特性、家族の支援状況など、本人の個別具体的な状況に応じた問題点についても整理し、必要な検討を行います。

(4) 主治医による職場復帰可能等の判断

主治医による診断書の内容は、日常生活を念頭に置いた病状の回復程度から職場復帰の可能性等を判断していることが多く、場合によっては、記

載内容に本人や家族の希望が含まれていることもあります。したがって、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かについては、主治医の診断書がただちに判断基準とはならないことに留意し、管理職は、主治医と十分に情報交換を行うことが必要です。

(5) 試行勤務についての説明及び意向の確認

試行勤務とは、心の健康問題により連続して3か月を超えて休職している教職員の円滑な職場復帰を図るため、その実施を希望する当該教職員が、所属先において、出退勤時刻、職場での滞在時間、業務内容等を段階的に調整しながら、治療の一環として職場復帰に向けた作業等に取り組むものです。

23ページのイの評価の結果、職場復帰に向けた手続きを進めることとなった場合、管理職は、試行勤務制度の趣旨及び必要な手続きについて具体的に説明し、希望の有無について確認するとともに、その後の審査手続き等についても本人が理解できるよう十分な説明を行います。

なお、試行勤務は、心の健康問題による3か月以下の期間の休職や長期間にわたる病気休暇からの円滑な職場復帰を図る上で有効であることから、該当する教職員がいる場合は、管理職が本制度を参考にし、当該教職員及び職場の実態に即した対応を図ることも検討する必要があります。

4 第3段階【試行勤務の実施】

(1) 試行勤務実施の条件

試行勤務の実施に当たっては、次の条件にすべて該当することが必要です。

ア 規則的な日常生活を送ることができる程度に病状が安定していること。

イ 本人が職場復帰に意欲を持ち、試行勤務の実施を希望していること。

ウ 主治医が、職場での試行勤務実施が可能な状態であると判断していること。

(2) 試行勤務実施の手続き

試行勤務を実施するまでの具体的な手続きは、次のとおりです。

なお、詳細については「精神科疾患により休職した教職員の試行勤務実施要綱」（以下「要綱」という。）を参照してください。

ア 本人は、25ページ(5)の説明を受けた結果、試行勤務の実施を希望するときは、試行勤務実施申請書に、試行勤務実施の適否に関する主治医の診断書を添えて管理職に提出する。

イ 管理職は、22ページ(3)の情報収集及び評価の結果、当該試行勤務が実施可能と判断した場合は、主治医及び人事主管課と協議の上、試行勤務実施計画を作成し、試行勤務実施に関する申請書類を県教育長に提出する。

ウ 県教育長は、試行勤務の実施を適当と認める場合は、承認の上、管理職に通知する。

(3) 試行勤務実施上の留意点

管理職が、試行勤務実施計画を作成するに当たっては、次の事項に留意する必要があります。

なお、管理職は、試行勤務が円滑に進むよう、所属教職員に対し試行勤務の趣旨や計画内容を説明し、その実施に理解と協力を得るようにすることが必要です。

ア 試行勤務開始当初は、自宅と職場を往復すること自体が、本人にとって負担となるため、まず、通勤に慣れることから始め、軽めの作業を短時間行うことで職場に慣れることを目的とする。

イ その後、徐々に作業時間を延ばして職場に慣れていくとともに、作業の質・量についても徐々にレベルを上げていき、最終的には正規勤務と同じ作業時間となるよう計画する。

(4) 試行勤務の実施及び評価

管理職は、試行勤務の実施中、適宜、本人との面談により「ふり返り」を行い、状況を観察するとともに、本人にとって負担が大きいと判断した場合には、試行勤務実施計画の内容を変更して負担を軽減する必要があります。

また、本人若しくは主治医から中止の要請があった場合、または、試行勤務を継続することが困難であると判断した場合、試行勤務を中止します。

管理職は、計画に基づく試行勤務実施後、県教委へ状況報告を行うこととなります。

(5) 本人の心構え

試行勤務開始直後は、久しぶりに出勤するだけでも疲労が大きいはずで、また、同僚教職員の視線を気にしたりするなど、周囲とのコミュニケーションがうまくできないことで不安になることもあるかもしれません。

しかし、試行勤務においては、要綱4ページ「標準的な試行勤務の内容」に示されているように、第1週目は通勤及び職場環境に慣れることを、第2週及び第3週目では職務及び本来の担当業務に徐々に慣れることを目標としており、最終週において職場復帰に向けた具体的準備が可能となればよいのです。

また、原則4週間とされている期間は、実施状況に応じて、延長することがあります。

主治医の指示はもちろん、管理職からの助言を謙虚に受け止めるとともに、自己の健康管理に十分配慮しながら、円滑に職場復帰できることを目指して、無理のないように焦らず取り組んでいこうとする姿勢が大切です。

体調が思わしくない状態などが続く場合には、症状の再発防止を優先させ、試行勤務の中止も視野に入れて対処していくことが望まれます。

5 第4段階【職場復帰の決定及び職場復帰後の支援計画の作成】

(1) 県教育委員会による休職教職員の職場復帰の決定

ア 本人の状態の最終確認

県教育長は、管理職をとおして休職中の本人からの復職願が提出され

た場合、疾患の再燃・再発の有無、回復過程における症状の動揺の様子等について、指定医師による事前診断を実施し、最終的な確認を行います。

イ 審査会の開催

県教育長の諮問を受けた福島県教職員神経・精神障がい審査委員会(以下「審査会」という。)は、主治医の意見、管理職の意見(試行勤務を実施した場合はその結果)、指定医師の診断等を総合的に検討の上、本人の回復の程度について判断し、就業上の配慮等に関する意見を添えて県教育長に答申します。

ウ 処遇の決定

県教育長は、審査会の答申を踏まえ、本人の処遇を決定し、必要な手続きを行った上で、本人に対し復職を命じることとなります。

(2) 管理職による関係者への対応

ア 主治医への情報提供

職場復帰後のフォローアップをスムーズに行うためには、管理職は、職場復帰についての職場の対応や就業上の措置の内容などについて、本人を通じて主治医に適確に伝えておくことが重要です。

イ 他の教職員への説明

職場復帰後、管理職の判断により、本人の担当業務が一部軽減される場合、他の教職員の業務上の負担が少なからず増すことが考えられるので、管理職は、復帰前に関係教職員の理解を求めておく必要があります。

ウ 保護者への説明(本人が学級担任等を担当していた場合)

本人が職場復帰するに当たり、第1段階における保護者への説明を踏まえ、保護者の理解が得られるよう、学級や保護者の状況を踏まえた対応が必要となります。なお、保護者に説明する内容によっては、本人の同意を得ておく必要があります。

(3) 職場復帰後の支援計画の作成

管理職は、本人との話し合いを踏まえながら、職場復帰後の支援計画（以下「支援計画」という。）を作成します。

本人には、支援計画に基づいて、職場復帰を確かなものにするのが大切であることを理解させ、また、関係教職員には、職場復帰後もきめ細かい支援が必要であることを説明の上、理解を得ておくことが重要です。

なお、支援計画の作成に当たっては、それぞれの段階に応じた内容及び期間の設定を行う必要があります。

(4) 支援計画作成の際に検討すべき事項

ア 管理職による就業上の配慮

(ア) 業務上のサポートの内容や方法

(イ) 段階的な就業上の配慮（業務内容や業務量の変更、時間外勤務の制限又は禁止など）

(ウ) 治療上必要なその他の配慮

イ 人事管理上の対応等

(ア) 配置転換（校務分掌の変更）や異動の必要性

(イ) 段階的な就業上の配慮（出張制限、業務制限など）の可否及び必要性

ウ 産業医等による医学的見地からみた意見

(ア) 安全配慮義務に関する助言

(イ) その他、職場復帰支援に関する意見

エ フォローアップ

- (ア) 管理職によるフォローアップの方法（定期的な相談の実施など）
- (イ) 就業上の配慮及び支援計画の段階的見直しを行うタイミング
- (ウ) すべての就業上の配慮や医学的観察が不要となる時期についての見直し

6 第5段階【職場復帰後のフォローアップ】

(1) 本人の心構え

たとえ試行勤務が順調であったとしても、実際に復帰するとなると、かなりの負荷がかかることにもなります。職場復帰を喜ばしく思う反面、「以前のように勤務出来るだろうか」という不安を抱えたり、ささいなことで自信を喪失したりするなどして、不調に陥ることがあるかもしれません。周囲に気を遣いすぎて疲れたり、病気休暇等期間中の業務まで取り戻そうと頑張りすぎたりする場合があります。

不安や焦燥感に駆られて、自分のエネルギー以上の業務をこなそうとして無理をすると、再発のリスクが高まるので、くれぐれも注意が必要です。管理職との話し合いにより、あらかじめ作成した支援計画をもとに勤務することとなりますが、状態に合わせた計画の見直しなど柔軟に対応できるので、困ったことなどがあれば、遠慮せずに管理職に申し出ることが、再発防止のためにも不可欠です。

(2) 管理職によるフォローアップ

心の健康問題については、様々な要因が複雑に重なり合っていることが多いため、職場復帰の可否の判断や支援計画の作成には多くの不確定要素が含まれることがあります。また、たとえ周到に職場復帰の準備を行ったとしても、実際には様々な事情から当初の計画通りに職場復帰が進まないこともあります。そのため、職場復帰支援においては、職場復帰後の経過観察と、それに基づく支援計画の見直しも重要となってきます。

管理職は、職場復帰後においても、本人の状態に気を配り、定期的に本

人と意見交換する機会を持ったり、管理職、本人、主治医の三者で面談する場を設定するなどして、フォローアップに努めるとともに、支援計画についても適切に評価や見直しを行っていく必要があります。

さらに、本人の就労意識の確保のためにも、あらかじめフォローアップには期間の目安を定め、その期間内に通常のペースに戻すよう目標を立てること、またその期間は、主治医と連携を図ることにより、病態や病状に応じて、柔軟に定めることが望ましいところです。

なお、心の健康問題は再燃・再発することも少なくないため、フォローアップ期間を終えた後も、再発の予防のため、就業上の配慮について慎重な対応が求められます。

管理職による面談の際に確認及び検討すべき事項を、以下に示します。

ア 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認

フォローアップにおいては、疾患の再燃・再発についての早期の気づきと迅速な対応が不可欠である。管理職は、本人の状態の変化について、適切なタイミングで対応できるよう日頃から連携を図っておく必要がある。

イ 勤務状況及び業務遂行能力の評価

本人の意見だけでなく、管理職の観察も踏まえて、客観的な評価を行う必要がある。

職場復帰後に、突発的な休暇等が繰り返されるような場合は、管理職が面接を行い、主治医と連携をとりながら、適切な対応を検討すべきである。

ウ 支援計画の実施状況の確認及び見直し

支援計画が予定通りに実施されているかどうかについて確認を行う。計画どおりに実施されていない場合には、関係者間で再調整を図り、必要に応じて計画を見直す必要がある。

エ 治療状況の確認

通院状況、現在の病状、今後の見通しなどについての主治医の意見を、本人をとおして確認し、必要に応じて本人の同意を得た上で主治医との情報交換を行う。

その場合、治癒又は就業上の配慮が解除されるまで、主治医から就

業上の配慮についての意見を提出してもらうことが望ましい。

(3) 職場環境等の改善等

本人が、ストレスを感じることの少ない職場づくりをめざして、管理職は、作業環境、作業方法などの物理的な環境のみならず、勤務時間管理、人事管理等、教職員のメンタルヘルスに影響を与えうる職場環境などの評価と改善を、適宜検討することが必要です。なお、これらの職場環境等の評価と改善は、管理職や同僚等の心の健康の保持増進にとっても重要であるといえます。

(4) 関係教職員への配慮

支援計画の実施において、他の教職員の支援が必要な場合、管理職は必要な協力を求めなければなりません。その際、支援を行う関係教職員に過度の負担がかかることのないように配慮する必要があります。

〔参考文献〕

- 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」
(平成21年3月23日改訂 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18年3月31日 厚生労働省)
- 「教職員の心の健康問題に関わる対応と職場復帰支援の手引き」
(平成19年10月 京都府教育委員会)

精神科疾患により休職した教職員の試行勤務実施要綱

〔平成24年 1月 4日〕
〔23教職第530号教育長通知〕

(趣旨)

第1 この要綱は、精神科疾患に罹患したことを原因とする地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項第1号の規定に基づく休職を命ぜられた福島県教育委員会の任命に係る教職員（市町村立学校に勤務する県費負担教職員を含む。以下「休職教職員」という。）の円滑な職務復帰と再発防止を図るため、当該休職教職員の治療の一環として体力的・精神的な自信の回復を目指し、所属する職場において職務復帰のために試行的に勤務すること（以下「試行勤務」という。）について、必要な事項を定めるものとする。

(試行勤務の対象者)

第2 試行勤務の対象者は、休職教職員のうち連続して3か月を超えて休職することが見込まれる者とする。

2 試行勤務は、次の各号のすべてに該当する場合であって、福島県教育委員会教育長（以下「県教育長」という。）が適当と認めたときに実施する。

- (1) 規則的な日常生活を送ることができる程度に病状が安定していること。
- (2) 休職教職員自身が職場復帰に意欲を持ち、試行勤務の実施を希望していること。
- (3) 職場での試行勤務の実施が可能な状態であると主治医が判断していること。

(試行勤務の期間)

第3 試行勤務の期間は、原則として4週間とする。ただし、試行勤務の実施状況から必要と認められる場合、期間を延長することができるものとする。

(試行勤務の内容)

第4 試行勤務の内容については、休職教職員の休職期間、職種、担当業務及び職場の状況等を総合的に勘案し、本人、主治医及び家族等と協議した上で、所属長が定めるものとする。なお、標準的な試行勤務の内容としては、別紙のとおりとする。

(試行勤務実施の手続)

第5 試行勤務実施上の手続は、次のとおりとする。

- (1) 休職教職員が試行勤務を希望する場合、試行勤務申請書（様式第1号）に試行勤務の適否に関する主治医の診断書（様式第2号）を添付し、所属長に提出する。
- (2) 所属長は、(1)の申請に基づき当該休職教職員に試行勤務を実施させようとする場合、本人、主治医及び家族等と協議した上で試行勤務実施計画を作成し、試行勤務実施協議書（様式第3号）、試行勤務実施計画書（様式第4号）並びに当該休職教職員から提出された申請書及び診断書を県教育長に提出する。
- (3) 県教育長は、試行勤務の実施を適当と認める場合は承認通知書（様式第5号の1）を、不適当と認める場合は不承認通知書（様式第5号の2）を、当該休職教職員に通知する。

(4) 当該休職教職員は、県教育長から試行勤務承認の通知を受けた場合は、試行勤務開始までに試行勤務実施同意書（様式第6号）を所属長に提出する。

（試行勤務実施上の留意事項）

第6 試行勤務の実施に当たっては、次の事項に留意するものとする。

- (1) 試行勤務の申請があった場合、所属長は、当該休職教職員、家族等に対してあらかじめ制度の趣旨を説明する。
- (2) 試行勤務は、あくまで治療の一環として行うものであるため、当該休職教職員が処理した業務については、他の職員が点検し、管理職が責任を持つなどの措置を講ずる。
- (3) 当該休職教職員が試行勤務期間中に行う作業は、文書整理、パソコンの入力、資料作成、他の教職員の補助等とし、部外者に直接関わる業務、契約等の権利義務に関する業務、行政処分等には従事させない。
- (4) 所属長は、試行勤務の開始に当たって、所属教職員に対して当該試行勤務について周知を図るなど、受け入れ体制を整える。

（試行勤務の状況把握）

第7 所属長は、試行勤務中の休職教職員の行動等について試行勤務実施記録簿（様式第7号）を作成するとともに、定期的に主治医との面接を実施するなどして、試行勤務の状況把握に努めるものとする。

2 当該休職教職員が教育職員である場合、域内の教育事務所長は、試行勤務の状況把握に係る支援を行う。

（試行勤務日誌の作成）

第8 試行勤務を行う休職教職員は、実施内容について試行勤務日誌（様式第8号）を作成し、各週の試行勤務終了後、所属長に提出するものとする。

（試行勤務の中止）

第9 所属長は、試行勤務中の休職教職員が次に掲げる事項のいずれかに該当する場合は、試行勤務を中止するものとする。

- (1) 主治医から試行勤務の中止について指示があったとき。
- (2) 試行勤務を継続することが困難であると認められるとき。

2 所属長は、当該休職教職員の試行勤務を中止する場合、県教育長に協議した上で、本人に試行勤務を中止する旨の通知（様式第9号）を行うものとする。

（試行勤務の終了の報告）

第10 所属長は、当該休職教職員の試行勤務が終了したときは、試行勤務実施報告書（様式第10号）を作成し、試行勤務実施記録簿及び試行勤務日誌を添付して、県教育長に提出するものとする。

（試行勤務中の給与等の取扱い）

第11 試行勤務は治療の一環として休職中に実施されるため、法令に定めがあるものを除

きいかなる給与も支給されない。また、正式な勤務でないため、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）による補償を受けることができない。

（市町村教育長による副申）

第12 市町村立学校長が第5、第9第2項及び第10の規定に基づき行う申請等及び報告については、市町村教育委員会教育長（以下「市町村教育長」という。）を通じて行うものとし、市町村教育長は当該申請等及び報告にそれぞれ意見を付して県教育長に進達するものとする。

（その他）

第13 この要綱に定めるもののほか、試行勤務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24年4月1日から施行する。

ただし、この要綱の施行の日から平成24年6月30日までの期間においては、第2第1項の「休職教職員のうち連続して」を「休職教職員のうちこの要綱の施行の日以降連続して」と読み替えるものとする。

(別紙)

標準的な試行勤務の内容

- 1 第1段階（第1週目）
 - (1) 目的
通勤及び職場環境への順応
 - (2) 勤務時間
2時間から4時間程度
 - (3) 勤務内容
ア 正規の勤務時間に合わせて、正規の通勤経路及び方法により出勤する。
イ 管理職と懇談を行うなどして、職場の雰囲気慣れる。
ウ 教材研究（教諭等の場合）、パソコン入力、書類整理、コピー作業等の軽度の業務に従事する。
- 2 第2段階（第2週目）
 - (1) 目的
職務への順応
 - (2) 勤務時間
4時間から6時間程度
 - (3) 勤務内容
ア 教材研究（教諭等の場合）、パソコン入力、書類整理、コピー作業等の軽度の業務に従事する。
イ 文書作成など、徐々に中程度の業務を増やす。
ウ オブザーバーとして会議等に参加する。
- 3 第3段階（第3週目）
 - (1) 目的
本来の担当業務の従事
 - (2) 勤務時間
正規の勤務時間
 - (3) 勤務内容
ア 復職した場合に担当する業務に補助的に従事する。業務量は、復職した場合の6～7割程度とする。
イ （教諭等の場合）教材研究、授業案の作成や授業・行事等の参観を行う。
- 4 第4段階（第4週目）
 - (1) 目的
職場復帰に向けた具体的準備
 - (2) 勤務時間
正規の勤務時間
 - (3) 勤務内容
ア 復職した場合に担当する業務に従事する。業務量は、復職した場合の8割程度とする。
イ （教諭等の場合）3(3)のイのほか、所属長の指導監督の下、TTによる授業や学級活動等の指導を行う。