

# 精神疾患などの病気のため休職した教職員の 職場復帰に向けた支援の手引き

ここ20年間、精神疾患などの病気の治療のため、長期の療養が必要となり、やむを得ず休職する教職員が増えています。

国の調査によれば、平成24年度における、全国の病気休職者は8,341人、そのうち精神疾患による休職者は全体の約6割にあたる4,960人。その人数は、ともにここ数年やや減少しているものの、依然として高い水準にあります。この傾向は、本県においても同様に見られます。

学校における教育は、教職員と児童生徒の人格的な触れあいを通じて行われるものであり、教職員が心身ともに健康であることは、何にも増して大事です。そのためには、日ごろからメンタルヘルス等を考慮した職場づくりが大切です。また、病気休職した場合には、教職員が早く健康を回復し、職場復帰することは、本人はもとより、その家族にとっても、また学校や児童生徒にとっても重要なことです。

この手引きは、病気休職となった教職員の円滑な職場復帰に向けた支援のあり方についてまとめたものです。

休職中の対応から職場復帰した後のフォローアップまでの支援の流れをよく理解し、休職者本人、管理職、教職員、教育委員会、及び主治医がそれぞれ連携・協力して、適切な支援を行っていくことが大変重要です。

各学校において、教職員の心身の健康の保持、増進のための取り組みと相まって、この手引きが活用され、教職員の病気の予防から、休職した教職員の職場復帰までの適切な対策が講じられることが望まれます。

# 職場復帰に向けた支援の流れと留意点

職場復帰にあたっては、病気休職者（以下、病休者という）の思いを第一に考え、主治医や教育委員会等との連絡、連携を密にすることが大切です。

職場復帰までの流れとしては、第1に療養に専念する時期、第2に職場復帰の準備を始める時期、第3に「試し出勤」を行う時期、第4に職場復帰に向けた最終調整を行う時期、第5に職場復帰後のフォローアップの時期があります。それぞれの時期に応じた支援の流れと留意点について、十分理解する必要があります。

## 1 療養に専念する時期

### ① 病休者が安心して療養に専念できるよう支援すること

- ・管理職は、病休者（または家族）に対して適切な声かけを行い、職場復帰までの見通しや休職中のサービス等についても確認し、病休者との関係を良好に保つことが大切です。
- ・管理職は、病休者が自らの不安や悩みを遠慮なく相談できる体制をつくる必要があります。

### ② 病休者等の療養状況の確認を行うこと

- ・管理職は、病休者本人や主治医との連絡を定期的に行い、療養の状況を確認することが大切です。

### ③ 同僚等に病休者の状況を説明し、協力を求めること

- ・管理職は、職場内の支援体制を整えるため、病休者が信頼している同僚等に、病休者の状況を説明し、支援のための協力を求めることも大切です。

## 2 職場復帰の準備を始める時期

### ① 職場復帰についての主治医の判断を確認すること

- ・管理職は、主治医に、学校における病休者の担当業務について理解してもらった上で、職場復帰が見込まれる時期を判断してもらうことが大切です。

### ② 職場復帰に向けた準備について、関係者と相談すること

- ・管理職は、病休者が職場復帰にあたって体力面や仕事の面などで不安に思うことがないか配慮し、「試し出勤」の必要性も含め、病休者、主治医とよく相談し、計画的に進めることが大切です。
- ・管理職は、「試し出勤」の実施にあたり、病休者との面談を行い、実施期間や実施内容等について十分に検討し、「試し出勤」が適切に行われるよう配慮する必要があります。

※「試し出勤」の具体的な期間や内容については、主治医の意見を十分参考にすることが重要です。（参考：支援計画の例1、例2）

### 3 試し出勤を行う時期

- ① 安定した気持ちで「試し出勤」ができるよう病休者を支援すること
  - ・管理職は、「試し出勤」の実施状況を確認することが必要です。
  - ・管理職は、病休者との面談、主治医との連絡を通して、無理のないよう配慮し、状況によっては「試し出勤」の計画を見直すことも必要です。
  - ・教育委員会は、病休者及び管理職と面談を行い、「試し出勤」の状況を把握することが重要です。
- ② 「試し出勤」を効果的に行うことができる職場環境を整えること
  - ・管理職は、必要に応じて、関係教職員、児童生徒や保護者に対し、病休者のことについて説明し、理解を得るなど、学校全体で支援することが大切です。

### 4 職場復帰に向けた最終調整を行う時期

- ① 職場復帰に向けた最終判断をすること
  - ・職場復帰の可否については、主治医の診断および管理職、市町村教育委員会等の意見を踏まえ、県教育委員会が総合的に判断します。
- ② 職場復帰の手続きを進めること
  - ・管理職は、病休者が職場復帰の手続きを円滑に行えるよう、職場復帰までの日程案を示し、必要となる書類（診断書2通、復職願等）について説明する必要があります。
- ③ 職場復帰に向けて職場環境を整えていくこと
  - ・管理職は、病休者の職場復帰後の担当業務や、校内体制等について調整を行うことが大切です。また、必要に応じて教職員への説明を行うなど、病休者が職場復帰しやすい雰囲気を職場全体でつくっていく配慮が必要です。

## 職 場 復 帰

### 5 職場復帰後のフォローアップの時期

- ① 定期的に面談を行い、再発予防に努めること
  - ・管理職は、職場復帰した教職員が無理をしないよう、定期的に面談を行い、本人の体調の把握に努め、必要に応じて担当業務を軽減するなどの配慮が必要です。
- ② 関係機関と連携しながら支援していくこと
  - ・引き続き通院している場合、管理職は、本人の同意を得た上で、主治医の意見を聞くなどして、状況に応じた支援をしていくことが重要です。

## 試し出勤から職場復帰までの「支援計画」を立てて…

「試し出勤」から職場復帰までの期間は、病休者が、確実に職場復帰できるようにするため、病気の再発防止と心の健康の保持に留意しながら、職場復帰に向けた「支援計画」を立てることが重要です。

「支援計画」を立てる際には、主治医の判断を仰ぎながら、例えば、(1)通勤しながら職場に慣れる段階、(2)簡単な仕事をしながら学校での仕事に慣れる段階、(3)完全な職場復帰に向けて具体的な準備をする段階といった段階を設けて、あらかじめ具体的な支援内容を定めておく必要があります。

また、職場復帰した後についても、当分の間は、本人の勤務状況等を見ながら、必要に応じて仕事を軽減する、勤務時間を調整するなど、配慮することが重要です。

### 例1 3段階で ゆっくりと

#### 初期段階

#### 数時間から半日程度の勤務

- ・学校の雰囲気にながら体調を整える。
- ・授業参観、児童生徒との交流、校務補助等を行う。

#### 中期段階

#### 半日～6時間程度の勤務

- ・TTによる教科指導、担任の補助業務等を行う。
- ・授業参観、面談等を行う。

#### 最終段階

#### 正規の時間による勤務

- ・TTに加え、単独での教科指導、分掌事務、担任業務等を行う。
- ・授業参観、面談等を行う。

## 支援計画の例

### 例2 4段階で きめ細かく

#### 第1段階

#### 職場の雰囲気慣れる。

- ・図書室の管理運営の補助等を行う。

#### 第2段階

#### 職務に慣れる。

- ・分掌の文書作成補助を行う。
- ・教科・学年単位の会議や、職員会議に参加する。

#### 第3段階

#### さまざまな職務を行う。

- ・教科の教材研究や授業参観を行う。
- ・クラス活動の補助や学校行事への参加・補助を行う。
- ・校長や教頭との懇談を行う。

#### 第4段階

#### 職場復帰の具体的準備を行う。

- ・担当教科の指導案を作成する。
- ・TTによる授業や所属長の参観による授業を実施する。
- ・ホームルーム活動の補助を行う。

※「試し出勤」実施の有無、期間、内容については、主治医、管理職、本人等が話し合い、個々の状況に応じて、適切に対応することが必要です。

### 管理職のみなさんへ

支援計画において設定する「試し出勤」の期間や段階の設定については、一人一人の状況によって異なります。病休者の病気等の状態や本人の意向を十分把握し、主治医の意見を踏まえた上で、本人に適した柔軟でゆとりのある計画を立てることが大切です。また、その教職員が、安定した気持ちで取り組み、自信をもって職場復帰できるよう支援していくことが大切です。

#### 【お問い合わせ先】

市町村立学校は 市町村教育委員会を通じて、教育事務所管理課、教職員課小中学校人事係まで  
県立学校は 教職員課県立学校人事係まで