**「メンタルヘルスケアとマネジメント」ワークシート**

# 「動画②　メンタルヘルスケア取組みの意義」を視聴してからお答えください。

**●これまで意識しておらず、新しく得た内容は何ですか？**

**●過労死ラインと言われる残業時間を答えてください。**

　・月（　　　　）時間、または２～６か月平均で月（　　　　）時間

**●令和２年３月に「県立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」が定められ、時間外在校等時間の上限が定められています。その時間をお答えください。**

※「超勤４項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務管理の対象とする。

・ １か月の時間外在校等時間について、（　　　　）時間以内

・ １年間の時間外在校等時間について、（　　　　）時間以内

**●パワハラの定義について答えてください。**

① （　　　　　　　）関係に基づいて（（　　　　　）を背景に）行われること

② （　　　　　　　　　　　　）を超えて行われること

③ （　　　　）若しくは（　　　　　　）を与えること、又は（　　　　　　）を害すること

上記３つ（　　　　　　　　　　　　　）満たすもの

**●下記の事例を読んで、それぞれ３つのことを明確にしてください。**

①パワハラにあたるか否か　　②その理由　　③本来どうするべきであったか

【事例1】公開研究会が１週間後に迫ったある日の放課後、職員室においてＡ研究主任

（女性，40 歳代）は、Ｂ教諭（女性，20 歳代）に指導案の問題点について指導していた。

しかし，Ｂ教諭は自分の考えに固執し、Ａ研究主任の指導を受け入れようとしなかった。

そのため、Ａ研究主任は感情的になり、「あなたは，先生になって何年目なの。こんなことも分からないなんて。時間がないので、言う通りに直して！」と、きつく言った。

そのとき、職員室にいた先生方が一斉にＢ教諭の方を見たため、Ｂ教諭は、黙って下を向いた。

（引用：平成26年4月広島県教育委員会「教職員による不祥事の根絶―信頼され続ける教職員であるために―」）

　①　パワハラ　　　　パワハラでない

　②　その理由

　③　どうすべきだったか

【事例２】Ｇ教諭（男性，50 歳代）は本校８年目のベテランで、生徒からの信頼も厚く校内における発言力が強かったため、管理職も一目置く存在であった。

文化祭が近づいたある日、ＰＴＡ役員からＨ教頭（男性，50 歳代）に電話があったが、出張中であったためＧ教諭が対応した。ＰＴＡ役員は、「Ｈ教頭先生に印刷を頼んでいた文化祭のバザーへの協力依頼の文書がまだ出ていないが、どうしてか。」と強い口調で言った。

その後、出張から帰ってきたＨ教頭にＧ教諭は、「あんたがちゃんとせんから、わしが怒られたじゃないか。」と怒鳴った。以降Ｈ教頭への接し方が威圧的になっていった。

（引用：平成26年4月広島県教育委員会「教職員による不祥事の根絶―信頼され続ける教職員であるために―」一部加工）

　①　パワハラ　　　　パワハラでない

　②　その理由

　③　どうすべきだったか

**●下記文章の（　）内に当てはまる語句を下記枠内の候補の中から選んで穴埋めしてください。**

* 強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は近年（　　）％である。
* ストレスの内容別の年代割合では、「仕事の質と量」では（　　）が1位であり、（　　）が2位である。
* ストレス（　　）モデルは、精神疾患の発症を説明する標準的な理論である。発症しやすい素質（　　）と、その人の限界値を超える（　　）が組み合わさった場合、人間は精神疾患を発症する。
* メンタルヘルスケアでは、個人でできる取り組みのことを（　　）と言い、組織的に改善を計画、実践することを（　　）と言います。

イ：約５０　　ロ：約６０　　ハ：約７０　　ニ：20～29歳　　ホ：30～39歳　　へ：40～49歳

ト：50～59歳　　チ：適応性　　リ：貧弱性　　ヌ：脆弱性　　ル：発症　　ヲ：いやがらせ

ワ：寝不足　　カ：ストレス　　ョ：我慢　　タ：メンタルケア　　レ：デンタルケア　　ソ：セルフケア

ツ：ラインケア

**●NIOSHが「職場健康モデル」を提唱しています。あらためて自分が考える「職場が健康な状態」を様々な視点より書き出してください。**

**●法制面、長時間労働と過労死リスク、メンタル不調やパワハラなど様々な視点でご案内致しました。自分がメンタルヘルスケアの取組み意義を部下に伝える場面、具体的にどのような内容をどのような順序で伝えるのかを具体的に文章表現で記載してください。**

# 「動画③　セルフケア～個人として予防すること」を視聴してからお答えください。

**●これまで意識しておらず、新しく得た内容は何ですか？**

**●下記の文章の(　　)内を言葉で埋めてください。**

・業務による心理的負荷は（　　）つの類型に分類され、業務以外の心理的負荷は（　　）つに分類される。

・ストレス反応は（　　　　　　　　　　　）によって引き起こされる。

・ストレスを溜めない努力として、動画では７つ示しました。その全てをお答えください。

　（　　　　　　　　　　　）（　　　　　　　　　　　）（　　　　　　　　　　　）（　　　　　　　　　　　）

　（　　　　　　　　　　　）（　　　　　　　　　　　）（　　　　　　　　　　　）

**●ストレス反応では4種の変化をお示ししました。それぞれ具体的な反応を記載してみましょう。例えば、下痢などです。**

**・身体的変化**

**・行動面の変化**

**・心理面の変化**

**・仕事ぶりの変化**

**●ストレスを認識しておらず、知らず知らずのうちにストレスが溜まっていたということがあります。日ごろ自分が感じるストレッサーをピックアップしてみましょう。**

**●不眠症などの睡眠障害が引き起こす健康障害のすべてを挙げてください。**

**●ソーシャルサポートを整理しましょう**

**・情緒的サポート**

**・情報的サポート**

**・道具的サポート**

**・評価的サポート**

**・気晴らしサポート**

**●ストレス反応を感じたらそれぞれの場合にどのような対応が適切か整理しましょう。**

**・刺激が発生**

**・評価的認知**

**・情緒的評価**

**・身体的興奮**

# 「動画④　ラインケア～組織として予防すること」を視聴してからお答えください。

**●これまで意識しておらず、新しく得た内容は何ですか？**

**●()の中に入る言葉を記入してください。**

* 管理職の役割は部下のストレス把握、早期発見、早期対応、（　　　）と（　　　　）そのほか多岐にわたります。
* 職場環境のストレス要因は、職場組織、職場の物理化学的環境と（　　　　　　　　）である。
* 疾病リスクが高まるのは、（　　　　　　　　　　　　　　　　）が低く、（　　　　　　　　　　　　）が高い時である。 また（　　　　　　　　　　）と（　　　　　　　　　　）が共に低い場合も疾病リスクが高まる。

**●部下の「いつもと違う様子」の具体例を数多く挙げてください。**

**●意味報酬の４つを挙げてください。**

**●組織として予防するために重要だと思うことを、自分自身の言葉で表現してください。**

# 「動画⑤　セルフケア～個人として対処すること」を視聴してからお答えください。

**●気分や体調がすぐれない状態が長引く場合、自分や身近な家族と職場の皆様にとって幸せな行動はどんなものが挙げられますか？**

# 「動画⑥　ラインケア～組織として対処すること」を視聴してからお答えください。

**●部下の気分や体調がすぐれない状態が長引いていると感じたら、管理職の自分はどう行動するべきですか。**

**●メンタル不調者が治療のために通院や入院する場合、それぞれのシーンで気を付けなければならない点を挙げてください。**

**・相談を受けるシーン**

**・治療へ向けて組織メンバーへ協力を求めるシーン**

**・治療期間中**

**・職場復帰プラン作成時**

**・職場復帰後**

**●メンタル不調者からの相談や休業時の対応など、自分自身が疲弊しないためにできることを多く挙げてください。**

# 「動画⑦　在るべき姿に集中する」を視聴してからお答えください。

**●これまで意識しておらず、新しく得た内容は何ですか？**

**●DeNA Qualityの１番目にある、「こと」に向かうということについて、「本質的な価値の提供に集中し、清々しくチームの一員として取り組みます。」と説明されています。**

**では、自分が所属する学校長から示された学校経営を「こと」とした場合、「こと」に向かうとはどういうことなのかについて、シンプルかつ明快な説明文章を作成してください。**

**●ワークエンゲージメント３つの要素は何ですか。**

**●様々な目的で部下とコミュニケーションを図っています。コミュニケーションについてどういうところが難しいと感じているのか、自分の課題を挙げてください。**

**●自分が「在るべき姿に集中する」ということを実現させるために、具体的に何を始めますか？**

**ワークシートの取組みにおいては、最終的に自分だけのテキスト作りなどに発展させていただきますと幸いです。**

**お疲れさまでした。**