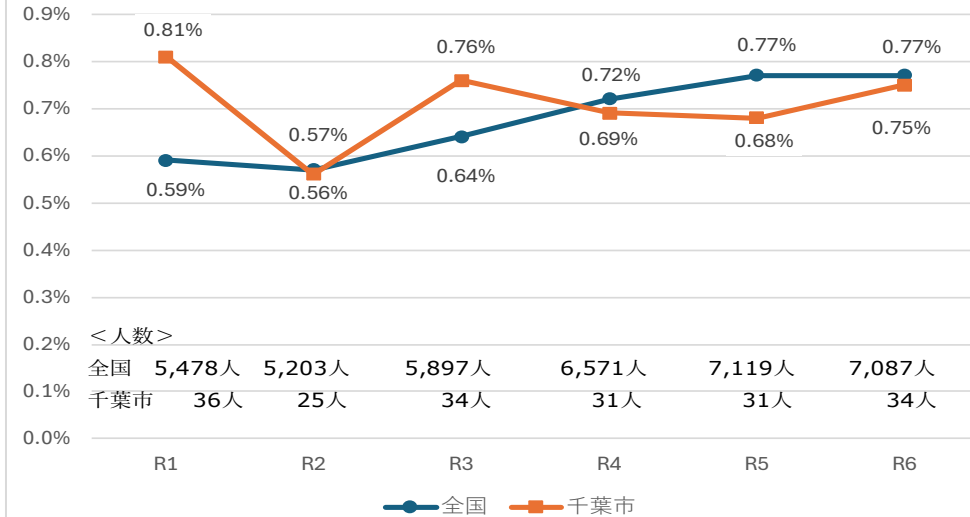


自治体における 休職者の状況・背景 (事業開始以前から状況に変化があれば特に記載)

千葉市の休職者数の推移をみると、コロナ禍が明けた令和3年度からおおむね横ばいの状況となっている。また、年代別などの発生率も事業開始当初から同様の状況であり、課題となっている若年層（30代前後）の発生率が高い。しかし、事業開始から約2年半という短期間ではあるものの、各年度に新規で長期療養者（※）となる者は減少傾向にある。さらに、新規採用者の「病気休暇又は休職したまま退職してしまうケース」も減少しており、着実に成果が出始めている。今後も、働き方改革との両輪を軸としてメンタルヘルス対策を推進していく。

病気休職(精神)の推移



| 人数 | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 全国 | 5,478人 | 5,203人 | 5,897人 | 6,571人 | 7,119人 | 7,087人 |
| 千葉市 | 36人 | 25人 | 34人 | 31人 | 31人 | 34人 |

<R6年度>

| <年代別> | 千葉市 | 発生率 | 全国 |
|-------|-----|-------|-------|
| 10代 | 0人 | 0.00% | 0.00% |
| 20代 | 4人 | 0.51% | 0.86% |
| 30代 | 18人 | 1.09% | 0.95% |
| 40代 | 9人 | 0.81% | 0.94% |
| 50代以上 | 3人 | 0.30% | 0.64% |
| 計 | 34人 | 0.75% | 0.83% |

| <校種別> | 千葉市 | 発生率 | 全国 |
|-----------|-----|-------|-------|
| 小学校 | 24人 | 0.88% | 0.83% |
| 中学校(中等含む) | 9人 | 0.60% | 0.71% |
| 高校 | 1人 | 0.75% | 0.58% |
| 特別支援学校 | 0人 | 0.00% | 0.99% |
| 計 | 34人 | 0.75% | 0.77% |

※長期療養者・・・精神疾患による30日以上病気休暇取得者または休職者

各年度で新規に長期療養者となった者

※右欄は全職員数に対する割合

| R3年度 | | R4年度 | | R5年度 | | R6年度 | | R7年度(2月1日現在) | |
|------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|--------------|---------|
| 46 | (0.96%) | 52 | (1.08%) | 54 | (1.11%) | 53 | (1.09%) | 41 | (0.85%) |

上記のうち、過去2年以内に同様の病歴があった者

※右欄は上記の人数に対する割合

| R3年度 | | R4年度 | | R5年度 | | R6年度 | | R7年度(2月1日現在) | |
|------|----------|------|---------|------|---------|------|---------|--------------|---------|
| 6 | (13.04%) | 7 | (13.5%) | 6 | (11.1%) | 11 | (20.8%) | 8 | (19.5%) |

新規採用者のうち、採用年度中に長期療養者となった者 ※右欄は新規採用者に占める割合

| | R3年度 | | R4年度 | | R5年度 | | R6年度 | | R7年度(2月1日現在) | |
|---|------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|--------------|--------|
| 男 | 2 | (2.5%) | 2 | (3.8%) | 2 | (3.1%) | 4 | (4.3%) | 1 | (1.0%) |
| 女 | 3 | (3.9%) | 3 | (5.4%) | 4 | (6.3%) | 2 | (2.0%) | 4 | (3.9%) |
| 計 | 5 | (3.2%) | 5 | (4.6%) | 6 | (4.7%) | 6 | (3.1%) | 5 | (2.5%) |

上記のうち、復職することなく退職した者(退職日は採用年度以降も含む) ※右欄は上記の人数に対する割合

| | R3に採用された者のうち | | R4に採用された者のうち | | R5に採用された者のうち | | R6に採用された者のうち | | R7に採用された者のうち | |
|---|--------------|----------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|--------------|----------|
| 男 | 1 | (50.0%) | 0 | (0.0%) | 0 | (0.0%) | 1 | (25.0%) | 1 | (100.0%) |
| 女 | 3 | (100.0%) | 2 | (66.7%) | 3 | (75.0%) | 1 | (50.0%) | 0 | (0.0%) |
| 計 | 4 | (80.0%) | 2 | (40.0%) | 3 | (50.0%) | 2 | (33.3%) | 1 | (20.0%) |

令和6年度までの成果を踏まえ、引き続き/新たに取り組む必要があると考えられた点

●多忙な教職員においては、任意での取組みは利用が伸び悩む傾向が見られ、オンラインよりも実地型（対面）での取組みのニーズが高かった。

●今年度は、限りあるリソースを有効活用するために、前年度までに効果の高かった以下二つの取組みを中心に、してメンタルヘルス対策を実施していく。

①保健師支援
専門職を活用した復職支援の仕組みを充実させる。

②研修の実施
ラインケア研修、階層別研修におけるメンタルヘルス研修、学校訪問による研修

●メンタルヘルス対策に有効だが、利用率の低かった取組みについては、公立学校共済組合の相談窓口など、無料サービスを活用し、定期的な周知により浸透を図る。

令和7年度 of 取組計画

今年度は、前年度までの実施状況及び補助事業終了後の仕組みづくりを念頭に実施する。

一次予防に関する取組

- セルフチェックの案内【改良】無料ツールの活用
- 小児科医による実地型研修の実施【継続】
- 学校訪問によるメンタルヘルス研修の実施【新規】
- メンタルヘルスに関する研修動画の配信【改良】
※学校訪問型の研修に変更。補足として集合型研修の動画データを提供

二次予防に関する取組

- オンライン相談窓口の設置【改良】無料ツールの活用
- 管理職を対象としたラインケア研修の実施【改良】対象や回数の増
- 新規採用教職員への保健師面談の実施【新規】

三次予防に関する取組

- 保健師による復職支援の実施【改良】対象者の拡充
- 復職支援マニュアル、休職のしおりの改訂版の配布【改良】

その他

- 教育委員会事務局に配属された教職員向けアンケート、案内の作成【新規】

令和7年度の取組内容

セルフチェック・相談窓口の定着

ネットワークを活用したサービスは、任意のタイミングで利用できる利点があり、メンタルヘルス対策に有効であるが、前年度まで、利用回数が少ない結果となっていたため、費用対効果を考え、無料で利用できる、公立学校共済組合の相談窓口など、活用可能なものについて案内の周知を定期的に実施。

- ①千葉県HPに掲載「こころの体温計」を活用したセルフチェックの活用を案内
- ②スクールレスキュー・公立学校共済組合等の相談窓口を案内 ※参考資料1

取組による成果

- ・ R7年度ストレスチェックの回答率は97%である。年1回のこころのチェックとして定着し、自身のこころの状況を確認するとともに、集団分析結果を職場改善に活用している。
- ・ ストレスチェックに加えて、定期的なセルフチェックを実施することにより、教職員が自身のストレス状態を知り、相談窓口につなげる取組み。メンタル不調の軽減を図ることを目的として、早期に対策できるようセルフチェックと相談窓口について周知している。

＜年度末アンケートより＞

- ・ セルフチェックを1回以上利用した 26.5%
- ・ 相談窓口を知っていた 54.3%
(うち1回以上利用 1.1%)

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・ 衛生委員会ニュースの掲載、各種会議において案内文を配布するなど、様々な方法で周知を実施。
- ・ メンタル不調になった際に相談できる窓口があることは、教職員の不安解消にもつながると考えるが、利用の浸透には時間がかかるため、公立学校共済組合の相談窓口等を活用し、継続的な案内を今後も実施していく。

令和7年度の取組内容

学校訪問によるメンタルヘルス研修

実際に学校を訪問し、学校職員が参加する30分程度の研修を実施。研修前後に、相談を希望する職員に対し、保健師や心理士による相談会の実施

研修当日のタイムスケジュール（例）

15：00～15：30 相談会①（任意）

15：30～16：00 セルフケア研修

16：00～16：30 相談会②（任意）

※株式会社Avenirに委託して実施

取組による成果

- ・主幹教諭研修の中で講義「改めて考える健康」
- ・学校訪問のメンタルヘルス研修：希望校で実施（小学校2校、中学校1校）
- ・小中学校等衛生委員会と同時開催（小学校1校、中学校1校）

<感想>

「先生方のメンタルも私達のメンタルも大切にしていきたいと改めて感じた。良いところを積極的に伝えていきたい」

「体と心の健康について自分自身を見つめなおす良い機会になった」

<年度末アンケートより>

参考になった 70.4%（実施校の意見）

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・従前からの階層別のメンタルヘルス研修のほかに、学校職員全員で同じ研修を受け、共通認識を持ち「早期気づき」「早期対応」がしやすくなることなどを目的に、対象校において実施。
- ・ラインケア研修で案内、ストレスチェックと一緒に配布するなど、広く希望を募った。※参考資料2
- ・主幹教諭（40～50代）向けに実施した研修では、健康面で課題が生じやすい年代であることを踏まえ、自身の心身の健康を振り返るとともに、管理職を補佐する立場として職場の教職員の健康にも配慮できるようになることを目的とした。「改めて考える健康」をテーマに、前半は健康診断結果の見方など身体的な視点から講義を受け、後半は学校の休職状況等を基にストレス要因やストレスケアについてメンタル面から学んだ。

令和7年度の取組事項と成果 — 1・2次予防について —

令和7年度の取組内容

発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修

小児科医が学校を訪問し、当該児童・生徒の特性に応じた対応方法を教員にアドバイスする。

(実施内容)

- 1 打合せ
- 2 授業・休み時間参観
- 3 協議会
 - ・学校の現状報告
 - ・小児科医からの助言

- ・小学校 3校
- ・中学校 2校
- ・研修回数 8回実施予定 (R8.2月時点)

取組による成果

<感想>

「わずか2時間程度の視察で、よく子どもの特性を見抜き理解している。先生の話に救われた」

「校内での見立てと視点が違うため大変勉強になった」

「今年度の担任が何とかしなくてはならないとの思いで指導に当たってきたが、長期的な視点で対応をしていくことが大切であるとの話をいただいた。担任として非常に安心した。焦らず、寄り添うことが何より大切であると感じた」

「日頃の対応が大きく間違っていないことがわかり安心した」

取組に当たって直面した課題、工夫した点

・発達障害の特性等のある児童生徒への対応について悩む教員は多く、特に若手においては知識や経験不足などにより困難な状況が続くことがストレスとなっている。これらはメンタル不調の要因となるケースもあることから、医療的視点から指導方法を学ぶことで教員の悩みや困りごとに直接アプローチできる研修を実施した。

・担当した小児科医：「座学の研修で一般論として話を聴くより、学校で実際に困っている児童生徒についてみんなで考えるという方が有効なのではないか。学校全体で共有することで、他人事ではなく自分事として捉え、負担が一人に集中してしまわないようになってほしい。」

令和7年度の取組内容

ラインケア研修

管理職にラインケアが浸透することで、教職員のメンタル不調にいち早く気づき、孤立させることなく、長期休職となることが少ない職場環境を目指すため学校管理職向けに研修を開催。

- ・ 講師：千葉大学病院 産業医・特任教授 吉村健佑氏
- ・ 1回目：R7.8.27実施（1年目の管理職対象）
- ・ 2回目：R7.12.11実施（1年目の管理職対象）
- ・ 3回目：R8.2.3実施（4年目以降の管理職対象）

※株式会社Avenirに委託して実施

取組による成果

- ・ 1回目 46人 / 2回目 33人 / 3回目 33人
研修満足度：5点満点中4.9点（回答率87%超）

<感想>

「今回の研修は、一般論を聞くメンタルヘルス研修に比べてとても良かった。テンポ良くわかりやすい講義に加えて、各校の困ったケースを出してもらい、少人数で解決法を話し合う時間は貴重であった」

「従来の研修は、病気休暇をとる方に寄り添う一方の話だったが、今回は当人の就業にあたり実行すべきことを契約と位置づけての話だったので、法に則って話すことができることがわかり、心強いと思った」

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・ 1、2回目は新任校長、教頭を中心に実施（対象者67人中、延べ79人参加）。本事業開始前の状況も考慮し、3回目は4年目以降の管理職を主な対象者として実施した。
- ・ 参加しやすいように、長期休暇期間や行事が少ない時期（8月、12月）を選び開催した。
- ・ 復職支援マニュアルを講義で活用し、復職支援の理解を深めた。
- ・ 学校管理職が実際に抱える問題を事前にアンケートし、講師から具体的なアドバイスを受けた。
- ・ ケーススタディは4～5人のグループとし、活発な意見交換を行える雰囲気を作った。

令和7年度の取組事項と成果 – 2次予防について –

令和7年度の取組内容

新規採用教職員への保健師面談

今年度採用された初任者に対して委託業者の保健師がオンラインで面談を実施し、早い段階からのサポートを実施。

・本人希望又は保健師や校長が必要と判断した場合は2回目以降の面談を実施。（実施者なし）

- ・ 新規採用職員数：200人
（※病気休暇取得中の職員を除く）
- ・ 7月～8月の夏休み期間中に実施
（一部の者は9月実施）

※株式会社Avenirに委託して実施

取組による成果

- ・ 対象者全員に9月中旬までに実施完了。
- ・ 赤信号黄色信号（気になる人）：約11%
特に心配な赤信号の職員の状況について、教委・学校に共有（本人の了承のうえ提供）。
対象職員について学校長が心配がある場合は、面談した保健師に相談可能

新規採用者のうち、採用年度中に長期療養者となった者
※右欄は新規採用者に占める割合

| | R5年度 | | R6年度 | | R7年度（2月1日現在） | |
|---|------|--------|------|--------|--------------|--------|
| 男 | 2 | (3.1%) | 4 | (4.3%) | 1 | (1.0%) |
| 女 | 4 | (6.3%) | 2 | (2.0%) | 4 | (3.9%) |
| 計 | 6 | (4.7%) | 6 | (3.1%) | 5 | (2.5%) |

上記のうち、復職することなく退職した者（退職日は採用年度以降も含む）
※右欄は上記の人数に対する割合

| | R5に採用された者のうち | | R6に採用された者のうち | | R7に採用された者のうち | |
|---|--------------|---------|--------------|---------|--------------|----------|
| 男 | 0 | (0.0%) | 1 | (25.0%) | 1 | (100.0%) |
| 女 | 3 | (75.0%) | 1 | (50.0%) | 0 | (0.0%) |
| 計 | 3 | (50.0%) | 2 | (33.3%) | 1 | (20.0%) |

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・ 原則、夏休み期間である8月末までに全員が実施できるよう調整した。（一部の者は日程変更あり）
夏休み期間は予約を入れやすい反面、通常勤務から離れ、状態が落ち着いている時期でもあり、「1学期は不調を感じていたが夏休みに入り改善した」という旨の話をした教職員が13%程度いた。
- ・ 採用後の早い段階で面談の機会を設けたことで、「悩んだときのセルフケア方法」や「相談窓口」を案内することができた。また、学校関係者以外の第三者である保健師が相談を受けることで、普段、職場で話しづらい悩みを話すことができた職員もいた。

令和7年度の取組事項と成果 – 3次予防について –

令和7年度の取組内容

保健師による復職支援

病気休暇・休職からの円滑な復帰に向けた取組みの一つとして、保健師による近況報告の確認や相談等の支援事業を実施。

- ・対象：休職者は原則全員。
30日以上病気休暇を取得している職員は希望する者。
- ・方法：月1回程度オンラインで面談を実施
- ・内容：面談により休職中の「こころ」と「体」「生活」のコンディションについて専任の保健師（8人）がサポート
- ・学校との連携：支援開始前に学校長に状況を聞き取り、面談結果を学校長に報告

※株式会社Avenirに委託して実施

取組による成果

・従来、復職支援ではリハビリ前・復職前の産業医面談を実施。面談は、学校長、本人、人事担当、産業医が参加し、円滑な復職に向けて実施している。ここに加えて、保健師による復職支援により、休職の早い段階からの支援及び復職後の支援を実施。

| | R5年度 | R6年度 | R7年度 |
|--------|------|------|------|
| 支援実施者数 | 2人 | 10人 | 20人 |
| うち復職者数 | 2人 | 6人 | 9人 |
| うち再発者数 | 1人 | 0人 | 0人 |

- <年度末アンケートより> ※学校管理職の回答
- ・制度として今後も必要と感じる 53.5%
 - ・一定の意義はあるが改善の余地がある 17.6%

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・休職者との関係性を重視し、復職まで同一の保健師が担当。専門家ならではのアドバイスや状況の聞き取りを行い、休職要因の整理と対策検討、再発防止の意識づけを行った。
- ・最初に校長等への聞き取りを担当保健師が実施。面談実施ごとに、学校及び教育委員会に面談報告を送付することで、情報の共有を図った。
- ・休職者全員を対象としたが、本人の心身の状況等により、面談実施が困難な職員もいて、全員実施には至っていない。また、教育委員会の産業医と連携を図るため、今年度から保健師支援の報告書を健康審査会（休職審査）の資料の一部として活用した。

令和7年度の取組内容

復職支援マニュアル

メンタルヘルス不調者の病気休暇・休職の手続きやメンタル不調の職員への対応方法について、R7年度版に改訂して配布。

- ・学校管理職向けの「復職支援マニュアル」
- ・本人向けの「病気休暇・休職のしおり」

新たに、リハビリ出勤についての案内を作成。

- ・復職を検討し始めた教職員向け
- ・リハビリ出勤説明資料 主治医向け
- ・内容：リハビリ出勤等の制度等の説明
(学校管理職向けはマニュアル内に記載)

取組による成果

- ・マニュアルやしおりにより復職支援について全員が共通理解を持つことを目的としている。
(学校管理職の手続き等の事務負担の軽減、復職に向けた見通しを持つことによる本人の不安の軽減を図る。)
- ・リハビリ出勤の案内については、本市の復職の定義や実施の目安を主治医と共通認識をもつことで、無理のない実施計画をもって、再発とならないよう、円滑な復職を目指した。

<年度末アンケートより>

| | |
|-----------------|-------|
| 当該マニュアルを活用した | 41.6% |
| 対象者がいなかったが目を通した | 36.7% |
| 当該マニュアルを知らなかった | 0.8% |

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・復職支援マニュアルは学校管理職が参加するラインケア研修において、講義で活用し、復職支援の理解を深めた。
- ・リハビリ出勤の資料は、本人、主治医、学校、産業医（教育委員会）がリハビリ出勤及び復職について共通認識を持つことを目的として作成した。

事業の成果まとめ

令和5年度～令和7年度の取組による成果まとめ

○総論（成果）：復職支援のさらなる強化と再発抑制、若年層へのメンタルヘルスケアの充実

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ●各年度で新規に長期療養者となった者 ●保健師による復職支援を実施した者のうち、復職した者 ●上記のうち、現在までに再発した者 ●新規採用者のうち、採用年度中に長期療養者となった者 ●上記のうち、復職することなく退職した者の割合 | <p>R5年度54人、R6年度53人、R7年度41人（前年度比▲22.6%）</p> <p>R5年度2人中2人、R6年度10人中6人、R7年度20人中9人</p> <p>R5年度1人、R6年度0人、R7年度0人</p> <p>R5年度6人、R6年度6人、R7年度5人</p> <p>R5年度採用者50%、R6年度採用者33%、R7年度採用者20%</p> |
|--|---|

○各論

| テーマ | 課題 | 取組の目的 (期待する効果) | 取組内容と工夫ポイント | 成果 |
|------------|------------------------------------|--|--|---|
| ・休職者への支援 | ・復職後、再発してしまうケースが一部見られる。 | ・焦り等による復職を防ぎ、しっかり休養して準備を整えてからの復職を目指す。 ・再発を予防するため。 | ・本人、主治医、産業医、学校管理職が互いに情報連携を行えるよう、保健師が定期的に面談状況等を報告した。 | ・各年度で新規に長期療養者となった者は減少傾向にある。 ・現時点では、R6年度・7年度に保健師支援を実施し、復職した者の中に再発者はいない。 |
| ・新規採用者への支援 | ・若年層のメンタル不調が多く、新規採用時から不調になるケースもある。 | ・新規採用の時点からケアを手厚くし、早期の離職を防ぐとともに早い段階でのセルフケアや相談につなげる。 | ・時間調整のつきやすい夏休み期間を利用し、全教職員に保健師面談を実施した。 ・セルフケアや悩んだときの相談窓口を案内した。 | ・採用年度中に長期療養者となった者は増えることなく横ばいで推移。 ・上記のうち、復職することなく退職した者の割合は減少している。 (R5年度50% ⇒ R7年度20%) |
| ・学校管理職への支援 | ・学校管理職の負担が大きく、日々ストレスを抱えている。 | ・休復職に係る事務を軽減する。 ・部下（若年層にも考慮）に対するラインケア能力を向上する。 | ・休復職対応に保健師による支援を加えた。 ・休復職に必要な手続きの流れや様式をまとめた手引きを作成した。 ・全管理職を対象とし、具体事例を基にした研修の実施 | ・休職中の職員の日々の状況確認を保健師が担うことで負担軽減につながった。 ・休復職に係る手続きについて共通理解を高め、休職者及び職場の不安軽減につながった。 ・ラインケア能力が向上し、風通しの良い職場づくりに貢献できた。（ストレスチェックの集団分析結果も改善した。） |

本事業が終了した後のメンタルヘルス対策の取り組み方

【総論】（今後の取り組み方針）

・令和5年度、6年度の取り組みを経て、多忙な教職員においては、任意での取り組みは利用が伸び悩む傾向が見られ、オンラインよりも実地型（対面）での取り組みのニーズが高いことがわかった。そのため、令和7年度は、限りあるリソースを有効活用するために、前年度までに効果の高かった取り組みを中心にしてメンタルヘルス対策を実施した。令和8年度以降は3年間を通じて効果の高かった以下の取り組みを継続していく。

- ① 保健師による復職支援
- ② 新規採用教職員に対する保健師面談
- ③ 研修の実施 ラインケア研修、階層別研修におけるメンタルヘルス研修、学校訪問による実地型研修

また、セルフチェックや相談窓口の利用は、メンタル不調の早期発見・早期対策に有効であることから、次年度以降も無料のサービスを活用していく。

【1次・2次予防】

<新規>

・**メンタルヘルス資料の配布等**：階層別のメンタルヘルス研修のほか、月1回発行の衛生委員会ニュース等を活用し、メンタルヘルス研修資料の配布やメンタルヘルス対策の周知等を行っていく。

<継続/強化>

- ・**新規採用教職員に対する保健師面談**：新規採用職員全員に対し、8月末までに1回目の面談を実施する。
- ・**各研修の実施**：階層別メンタルヘルス研修、ラインケア研修、発達障害特性等のある児童生徒への対応方法についての実地型研修等を実施。
- ・**セルフチェック・相談窓口の案内**：千葉市HP等を活用したセルフチェックの案内 ・スクールレスキュー・公立学校共済組合等の相談窓口を案内。

【3次予防】

<継続/強化>

- ・**保健師による復職支援**：休職者は原則全員、30日以上病気休暇取得者は希望者を対象とし、専門業者に委託して実施していく。
- ・**復職支援マニュアル等の活用**：取組みにあわせて適宜改訂し、円滑な復職支援ができるよう積極的に活用・周知を行っていく。

【メンタルヘルス対策の推進体制】

- ・教育委員会の教育職員課と連携し、教育給与課を中心とした体制（目的：意思決定者の明確化、働き方改革との連携）
- ・教育センター・養護教育センター（教育委員会）と連携（目的：既存の研修機会との連携）
- ・人材育成課（市長部局）と連携（目的：情報共有による復職支援の向上）

以下、参考資料

「こころの体温計」で

こころとからだのチェックを気軽にしてみませんか？

「眠れない」「気力がない」「イライラする」「体の不調が続いている」「食欲がない」・・・最近、このようなことを感じたりしていませんか？

ついつい頑張りすぎてしまう、無理をしてしまう、このような状態が続くと心と身体が疲れ切ってしまう、そのバランスも崩れてしまいます。そんなときは・・・

メンタルヘルスチェックシステム「こころの体温計」で気軽に心のチェックを！

「こころの体温計」は、いくつかの質問に答えることで、今のあなたのこころの健康状態を把握して、金魚などのキャラクターで結果が表示されるユニークなチェックリストです！



千葉県 HP に掲載「こころの体温計」はこちらから

<https://fishbowlindex.jp/chiba/demo/index.pl>



金魚鉢の状態はどうでしたか？

もし判定結果でストレスレベルが高い状態だったら、裏面の相談窓口を利用してみるもの一つの方法です。一度の相談で悩みがすべて解決することは難しいかと思いますが、「人に話すことで考えが整理される！不安や孤独感から解放される！新たな発想や視点で解決の糸口が見える！」ことが期待できます。

まずは、自分の状態を知ることから始めましょう！

<教職員の主な相談窓口 一覧>

| | 内容 | 相談名 | 担当 | 連絡先等 |
|-----|---|---|--------------|-----------|
| 千葉県 | 業務等で不安や心配なこと、困ったことがあるとき | 学校職員の相談窓口「スクールレスキュー」 | 教育職員課 | 相談先リンク等掲載 |
| | 職員の健康管理について相談したいとき | 健康支援面談 | 教育給与課 | |
| 外部 | 【公立学校共済組合員 対象】 ※職員の家族も利用できる相談事業もあります | 教職員悩み相談（電話・面談） | 公立学校共済組合 | |
| | | 教職員こころの健康相談 | | |
| | | 教職員電話健康相談 24 電話・面談メンタルヘルス相談 Web相談（こころの相談） | | |
| 外部 | 【市町村職員共済組合員 対象】 | こころの相談ネットワーク メンタルヘルス相談室 みんなの家庭の医学 | 千葉県市町村職員共済組合 | |

※ 外部の相談についての詳細は、以下をご確認ください。

1 公立学校共済組合の相談について

(1) 教育日記帳 (Diary) P44~47

(2) URL：千葉県支部・・・・・・・・・・・・・
本部・・・・・・・・・・・・・

2 市町村共済組合の相談について

[N:V71_教育委員会事務局V71104000_教育総務部教育給与課V500_厚生・健康管理班V4ストレスチェックW08_相談窓口](mailto:N-V71_教育委員会事務局V71104000_教育総務部教育給与課V500_厚生・健康管理班V4ストレスチェックW08_相談窓口)

こころの耳〜働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト〜 (URL:<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>) でも、各種相談窓口を紹介しています。



加賀利貝塚 PR 大使 かそりーん

年に一回の「ストレスチェック」でこころの状態をチェックしましょう。長期休暇明けの9月は全国的にメンタル不調をきたす教職員が多くなる時期でもあります。この機会に学校訪問によるメンタルヘルス研修を実施しませんか？



【令和7年度教職員メンタルヘルス対策調査研究事業】
学校訪問による研修について、希望校を募集しています。

学校訪問によるメンタルヘルス研修

保健師等が各学校を訪問し、研修及び出張相談会を行います。

研修時間は 30 分程度。復職支援や新規採用職員の保健師面談を担当する保健師又は心理士による「セルフケア」等についての研修です（研修内容について希望がある場合はご相談ください）。
※「教職員メンタルヘルス対策調査研究事業」の受託業者「株式会社 Avenir」の保健師等が実施します。

【研修内容】

- ・実際に学校を訪問し、学校職員が参加する 30 分程度の研修を実施。
研修前後に、相談を希望する職員に対し、保健師や心理士による相談会の実施（1 訪問 3 名程度）

- ・研修テーマ 一例

- 「自分を知って心を守ろう」「マインドフルネス」
- 「仕事中にできる気軽なセルフケアの方法」
- 「同僚の不調への気付き方」「感情の整理で心スッキリ」 等々

- ・研修当日のタイムスケジュール（例）

- 15：00～15：30 相談会①（任意）
- 15：30～16：00 セルフケア研修
- 16：00～16：30 相談会②（任意）

- ・実施時期

- 9月から2月の間で希望する日
（保健師との調整が必要となります。まずは希望の日程をお知らせください。）



前年度実施校では、「お互いにメンタルヘルスについての共通認識を持ち、話したり考えたりするきっかけになった」という感想もありました。また、研修を行う保健師等による個別相談会により、メンタルヘルスの専門家に相談ができるチャンスです！相談では「最近、眠れていなくて・・・」「子育て中で家庭との両立で悩んでいる」「同僚の様子が心配」などなど仕事以外の内容も受け付けております。

研修は随時募集中です。研修の実施を希望する学校は、教育給与課までご連絡ください。

R7保健師支援（具体的な支援について）

① 学校への調査票送付

教育委員会から対象者のいる学校へ、メールアドレス等を記載した調査票を送付

② 学校管理職への聞き取り

産業保健師・看護師が校長など管理職に連絡し、休職者の状況や学校の支援体制を確認
管理職の悩みや負担にも配慮し、サポートを行う

③ 休職者へのオンライン面談（月1回）

30～40分の面談で、以下の支援を実施

- ・心身の状態確認と傾聴（体調・心の状態・通院・服薬状況などを確認）
- ・生活リズムの安定支援（睡眠・食事・運動）例：決まった時間に起床、軽い散歩でリフレッシュ
- ・ストレス対処法の助言（セルフケア）

例：ストレスサインへの気づきを促す、自分に合ったセルフケア方法を一緒に考える等

- ・回復段階に応じた復職準備支援（療養期～復職準備期）

初期（療養専念期）：心身の休養に集中できる環境づくり

中期（回復期）：体力・集中力回復のための軽い活動（例：図書館で過ごす）

後期（復職準備期）：復職後の働き方のイメージづくり、不安への対応

- ・再休職予防のための振り返りと対策検討

休職要因を整理し、対策を検討、心理状況に合わせて、再発防止の意識づけを行う

④ 復職後の継続支援

安定した勤務継続のため、以下を実施

- ・定期的なフォローアップ面談（月1回程度）
- ・管理職との連携による業務調整
- ・セルフケア継続支援

休職中に身につけた生活リズムやストレス対処法を継続できるように支援

- ・再発サインへの早期対応

睡眠不足や意欲低下など、再発の兆候を共有。早期に相談から再発防止につなげる





主治医の役割

医療の専門家として
 医学的な回復状況の把握
 専門的な治療の提供

個人にあわせた治療を
 受けることができる

産業保健職の役割

職場の健康管理の専門家として
 職場特有の状況を理解
 復職プログラムの作成
 上司・同僚との調整

体調に合わせた職場連
 携のサポートを受ける
 ことができる



休復職者・職場の橋渡し

休復職者と職場の間の中立的なコミュニケーションをサポート

- ・健康管理について、必要なことや言いづらいこと等を職場へ橋渡し

定期的な面談による健康管理

休職中・復職後体調が安定するまでは月に1回保健師面談を実施し、現在の治療状況や体調等を相談

- ・困っている症状に対しての対応の仕方、ストレスへの向き合い方などを助言

職場復帰に向けた過ごし方のアドバイス

体調が安定してきたら、保健師が復職に向けた過ごし方のアドバイスなどサポートを行う。

- ・回復状況に合わせたより良い過ごし方の提案、復職に向けた不安点と対策をアドバイス
- ・焦らない復職をするための復職可能時期の判断、休職要因の振り返り、復職後の体調コントロール計画のアドバイス、職場側へ復職後必要な配慮の提案

再発予防のためのサポート

復職後6か月まで、定期的なフォローにより体調を安定させた就労ができるようにサポート

- ・ストレスサインの早期発見、対処方法のアドバイス、
- ・仕事状況に合わせた体調管理の方法やストレスのかかる場面での対処方法のアドバイス、管理職などへの現在の体調について適切な情報提供と理解促進、働き方の調整など必要な配慮事項を専門的な立場からアドバイス

学校における働き方改革プランの目標と令和7年度の主要施策

【働き方改革の目標】教職員の一人一人の心身の健康保持を実現し、いきいきと教育活動が行えるようにする

～ 意識を変える・働き方を変える・未来を拓く ～

2027年度までの目標

- ①すべての学校で時間外在校等時間の月平均が **45時間を超えないようにする**
- ②時間外在校等時間が月平均80時間を超える教職員の割合を **毎年度1ポイントずつ低減⇒将来的には0へ**
- ③教職員のストレスチェックによる総合健康リスク **全国平均より良好な状況を維持**

外部人材の活用

「チームとしての学校」を実現するため、外部専門家等の専門スタッフの活用を推進します。

- ◎配置の最適化・専門スタッフ等の配置
 - ・小学校専科非常勤講師
 - ・中学校免許外解消のための講師
 - ・スクール・サポート・スタッフ（全校配置継続）
 - ・教頭マネジメント・サポーター（4名に増員）
 - ・水泳指導民間委託
- ◎正休補（教諭6人、養護教諭、学校事務、学校栄養、を1人ずつ）の配置
- ◎学校支援地域本部事業拡充（95校）

おすすめ 30・10 運動を推進中！

1人1日30分早く帰ることができれば
1か月で約10時間在校時間を削減することができます。

さんまる / いちまる /
30・10 運動
minutes / hours

業務の精査

学校や教職員が必ずしも担う必要のない業務を精査し、地域人材や民間事業者の活用等を含め、業務の適正化を図ります。

- ◎ICTの活用による業務の効率化
 - ・デジタル教材の活用
 - ・CABINET、CHAINS、ギガタブの連携
- ◎業務の精選
 - ・夏休み水泳指導時間の削減
 - ・定期試験採点時間の確保

意識改革

働き方改革の取組を効果的に進めるため、教職員一人一人の意識改革と保護者・地域社会の理解促進のための取組を強化します。

- ◎保護者や地域への啓発、働き方改革好事例の発信等
 - ・教育だよりや働き方改革通信で、働き方改革の取組を周知
- ◎長時間労働の是正（令和6年度の教職員の時間外在校等時間 平均37時間）
 - ・目標申告制度による教職員の目標設定
 - ・管理職の助言による教職員の長時間労働是正

働く環境の改善

メンタルヘルス対策等、教職員の心身の健康の保持・増進を一層推進し、教育の質の向上や教職員のモチベーション向上を目指します。

- ◎メンタルヘルス対策の促進
 - ・メンタルヘルスの研修、ストレスチェックなどの取組を継続
 - ・保健師による復職支援、復職支援マニュアルの配布、各種研修の実施
- ◎休暇・休業の取得促進
 - ・休暇・休業の取得促進に向け、管理職に対し職場の雰囲気づくりなどを働きかけ
- ◎出退勤管理システムを活用した時間外在校等時間の正確な把握
- ◎教員採用プロモーション事業

自校の改革への取組

- ◎
- ◎
-
-

負担軽減・業務の効率化

提出文書及びメールの精選、出張の見直しや行政による学校問題解決のための支援体制を構築します。

- ◎学校行事等の精選や見直し
 - ・発表会の運営等簡略化
 - ・ともしび・本だなの更なる取組改善
 - ・陸上大会・球技大会
- ◎部活動の負担軽減と適正化・地域展開
 - ・休日部活動の完全地域展開
 - ・部活動指導員・民間指導者の配置（合計110名配置）
 - ◎水泳指導の民間委託（17校※派遣型2校含む）

【千葉市教育委員会職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正】
○在校等時間の上限の範囲
⇒1か月45時間、1年間360時間
○特別の事情がある場合の在校等時間の上限の範囲
⇒1か月100時間未満、1年間720時間



 千葉市教育委員会

R7年度 メンタルヘルス調査研究事業 年度末最終アンケート結果

実施期間：令和8年1月23日～2月16日 アンケート対象教職員：4,840人（回答率58.9%）

| | | | | | |
|--|--|------|-------|-------|-------|
| ●「無料のセルフチェック」について知っていたか？ | | 全回答数 | 2851 | | |
| ・知っていた | | 996 | 34.9% | | |
| ・知らなかった | | 1855 | 65.1% | | |
| ●今年度、セルフチェックは利用したか？ | | 全回答数 | 2851 | | |
| ・当該無料のセルフチェックを1回以上利用した | | 444 | 15.6% | } 756 | 26.5% |
| ・当該無料のセルフチェックではなく別のセルフチェックを1回以上利用した | | 312 | 10.9% | | |
| ・当該無料のセルフチェックは利用しなかった | | 2095 | 73.5% | | |
| ●「無料相談窓口」について知っていたか？ | | 全回答数 | 2851 | | |
| ・知っていた | | 1549 | 54.3% | | |
| ・知らなかった | | 1302 | 45.7% | | |
| ●今年度、相談窓口は利用したか？ | | 全回答数 | 2851 | | |
| ・当該無料の相談窓口を1回以上利用した | | 30 | 1.1% | } 818 | 28.7% |
| ・当該無料の相談窓口は利用せず、家族や友人に相談した | | 714 | 25.0% | | |
| ・当該無料の相談窓口は利用せず、その他の相談窓口や医療機関、主治医に相談した | | 74 | 2.6% | | |
| ・自分自身にとって必要性はあったが、当該無料の相談窓口は利用しなかった | | 188 | 6.6% | | |
| ・自分にとって必要性がなかったため、当該無料の相談窓口は利用しなかった | | 1845 | 64.7% | | |

| ●「学校訪問によるメンタルヘルス研修・個別相談会」について | 実施5校の職員数 | 159 |
|--|----------|-------|
| ・実際に学校に訪問してもらい、参考になった | 112 | 70.4% |
| ・実際に学校に訪問してもらったが、あまり参考にならなかった | 36 | 22.6% |
| ・学校として実施しなかった、またはこの取組を知らなかったが実施して欲しかった | 289 | 10.7% |
| ・学校として実施しなかった、またはこの取組を知らなかったが特に要望はなかった | 2414 | 89.3% |

| ●「新規採用職員に対する保健師面談」について ※面談対象者の回答 | 面談実施者数 | 200 |
|-------------------------------------|--------|-------|
| ・実際に面談を受け、制度として当該保健師面談は今後も必要であると感じた | 87 | 43.5% |
| ・実際に面談を受けたが、制度として当該保健師面談は不要であると感じた | 49 | 24.5% |

●上記の理由

- ・実際に面談を受け、制度として当該保健師面談は今後も必要であると感じた の主な意見
 話すだけでもストレス軽減になる、聞いてもらう場があるだけでも安心できた 19
 学校関係者以外の人に相談できることが良かった 9
 専門家からの的確なアドバイス等が受けられて良かった 6
- ・実際に面談を受けたが、制度として当該保健師面談は不要であると感じた の主な意見
 自分自身に不安なことがなく数分で面談が終わったため 10
 面談をしても解決できることではないため 7

| ●「新規採用職員に対する保健師面談」について ※面談対象者以外の回答 | 面談実施者数 | 2715 |
|---------------------------------------|--------|-------|
| ・面談を受けていないが、制度として当該保健師面談は今後も必要であると感じた | 596 | 22.0% |
| ・面談を受けていないが、制度として当該保健師面談は不要であると感じた | 173 | 6.4% |
| ・面談を受けておらず、内容も分からないため判断できない | 1946 | 71.7% |

●上記の理由

- ・面談を受けていないが、制度として当該保健師面談は今後も必要であると感じた の主な意見
新規採用のときは悩みも多く、また他に相談できる人も少ないと思うため 99
その他の肯定的な意見（離職を防ぐために必要、自分のときもやって欲しかった等） 274

| ●「発達障害等の特性のある児童・生徒への対応研修」について | 全回答数 | 2851 |
|---------------------------------------|------|-------|
| ・これまでに実際にアドバイスを受け、制度として今後も必要であると感じた | 218 | 7.6% |
| ・これまでにアドバイスは受けていないが、制度として今後も必要であると感じた | 1069 | 37.5% |
| ・これまでに実際にアドバイスを受けたが、制度として不要であると感じた | 28 | 1.0% |
| ・これまでにアドバイスは受けていないが、制度として不要であると感じた | 97 | 3.4% |
| ・受けておらず、内容も分からないため判断できない | 1439 | 50.5% |

} 1287 45.1%

●上記の理由

- ・今後も必要であると感じた の主な意見
グレーゾーンの児童生徒が増加傾向にあるため 123
特性のある児童生徒への対応能力は、今後さらに求められるものだから 103
専門的、医学的見地からのアドバイスが必要だから 83
その他の肯定的な意見（大変参考になった、対応に困っているため等） 137

| ●「30日以上 of 病気休暇取得者または休職者への保健師支援」の状況について | | 全回答数 | 2851 | | |
|---|--|------|-------|-------|------|
| ・これまで自分自身が当該支援を受けている（いた） | | 25 | 0.9% | } 243 | 8.5% |
| ・これまで自分自身は当該支援を受けていないが、部下・同僚は受けている（いた） | | 218 | 7.6% | | |
| ・これまで自分自身・部下・同僚ともに当該支援を受けていない（把握していない） | | 1178 | 41.3% | | |
| ・分からない | | 1430 | 50.2% | | |

| ●「30日以上 of ～保健師支援」の評価について ※全回答数を集計 | | 全回答数 | 2851 | | |
|-------------------------------------|--|------|-------|-------|-------|
| ・制度として当該保健師支援は今後も必要であると感じる | | 682 | 23.9% | } 980 | 34.4% |
| ・制度として一定の意義はあるが、内容や運用には改善の余地があると感じる | | 298 | 10.5% | | |
| ・制度として当該保健師支援は不要である | | 57 | 2.0% | | |
| ・受けておらず、内容も分からないため判断できない | | 1814 | 63.6% | | |

| ●「30日以上 of ～保健師支援」の評価について ※学校管理職のみ集計 | | 学校管理職者数 | 245 | | |
|--------------------------------------|--|---------|-------|-------|-------|
| ・制度として当該保健師支援は今後も必要であると感じる | | 131 | 53.5% | } 174 | 71.0% |
| ・制度として一定の意義はあるが、内容や運用には改善の余地があると感じる | | 43 | 17.6% | | |
| ・制度として当該保健師支援は不要である | | 3 | 1.2% | | |
| ・受けておらず、内容も分からないため判断できない | | 68 | 27.8% | | |

●上記の理由

- ・制度として、当該保健師支援は今後も必要であると感じる の主な意見
 自分がそのような立場になった際に安心するから、制度として必要だと思うから 116
 その他の肯定的な意見（専門的な立場からのフォローが必要、管理職以外の第三者が必要等） 181
- ・制度として、一定の意義はあるが、内容や運用には改善の余地があると感じる の主な意見
 まだまだ周知が足りない 17
 面談以前に、職場環境や仕事の内容などの根本的な解決がないと意味がない 9
 保健師面談を通じての結果や具体的な実例がないと利用しづらい 8
 時間の確保や調整が難しい、手間の方が多 7
 その他意見 75

- ・制度として、当該保健師支援は不要である の主な意見
- 根本的な解決にならないから 4
- 学校現場を知らない保健師に相談しても意味がないから 2
- その他の否定的な意見 9

| ● 「復職支援マニュアル」 「病気休暇・休職のしおり」 の活用状況について 学校管理職者数 245 | | |
|---|-----|-------|
| ・初版・改訂版を問わず、実際に病気休暇・休職の教職員がいたので活用した | 102 | 41.6% |
| ・初版・改訂版を問わず、病気休暇・休職の教職員はいなかったが、目を通した | 90 | 36.7% |
| ・初版・改訂版を問わず、実際に病気休暇・休職の教職員がいたが活用しなかった | 16 | 6.5% |
| ・初版の当該マニュアル等は知っていたが、改訂されたことは知らなかった | 31 | 12.7% |
| ・初版・改訂版とも当該マニュアル等について知らなかった | 2 | 0.8% |
| ・その他の意見（読み切れていない、未回答等） | 4 | 1.6% |