

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)

- ・令和5年度における、精神疾患による病気休職者（以下「休職者」）数は100名、在籍者に占める精神疾患による休職者の割合（以下「休職率」）は1.21%。全国平均の0.77%を上回り、政令市でワースト2位。令和6年度の休職者数は103名で、おおむね横ばいで推移している。
- ・休職者の分布については、すべての年代で男性より女性の休職率が高く、過去3か年で見ると、年代別では50代以上、20代、30代の順に高く、校種別では特別支援学校、小学校、中学校の順に休職率が高くなっている。
- ・令和5年度に実施した「メンタルヘルス対策強化に向けた全教員向けアンケート」（以下、「R5全教員アンケート」）において、メンタル不調の要因について調査したところ、全体としては、高い順に「業務負担過多」「保護者への対応」「対処困難な児童・生徒への対応」との結果であったが、特別支援学校に限定すると、「人間関係（同僚）」が一番高いという結果であった。

令和6年度までの成果を踏まえ、 引き続き/新たに取り組みが必要 であると考えられた点

●若手教員の休職

- ・20代の若手教員のメンタル不調の要因は、高い順に「業務負担過多」「対処困難な児童・生徒への対応」「保護者への対応」であり、慣れない業務のなかで、量的な負担に対応できないことで、不調に陥るケースが多いと想定される。
- ・特に女性の割合が高いことについては要因が明らかではなく、分析が必要。

●特別支援学校教員の休職

- ・特別支援学校の特徴として、教員以外にも様々な専門職が配置され、分業化・専門化していること、複数担任制が基本であることなどが挙げられる。このような人間関係の複雑さが、メンタル不調に陥る要因として働くとも考えられる。
- ・加えて、新規採用や他校種からの異動だけでなく、同じ特別支援学校であっても障害種別により指導内容も異なるなど、環境の変化に直面することが多いことも要因のひとつと考えられる。

令和7年度の取組計画

若手教員をはじめとする教職員のメンタルヘルス不調予防と相談しやすい環境づくり、およびセルフケア能力の向上を目指す。校種別の対策として、特別支援学校に関しては支援のスキームを検討する。

これまでの取組成果を踏まえて神戸市教育委員会のメンタルヘルス対策の柱となる「神戸市教職員のこころの健康づくり指針（仮称）」の策定を行う。

●一次予防に関する取組

- ・産業保健専門職による職場環境改善支援(対象:特別支援学校)【継続】
- ・アプリを活用したセルフケア【改良】
- ・LINEを活用したセルフケア・ヘルスリテラシー向上支援【新規】
- ・ラインケア研修【継続】

●二次予防に関する取組

- ・こころと身体の健康相談窓口【継続】
- ・新規採用教員向け面談【改良】

●三次予防に関する取組

- ・保健師による休職者面談【改良】
- ・オンラインリワーク【継続】

●その他

- ・「神戸市教職員のこころの健康づくり指針（仮称）」の策定【新規】

令和7年度の取組事項と成果 — 1次予防について —

令和7年度の取組内容

●産業保健専門職による職場環境改善支援 (対象:特別支援学校)【継続】

【委託先:SOMPOヘルスサポート株式会社】

- ・各校個別の課題や状況を確認するため、管理職を対象としたヒアリングを実施
- ・管理職へのヒアリングの結果、職場の環境改善のために必要な支援を実施(例:メンタルヘルス研修等)
- ・新規採用教員や若手教員・メンタル不調者・異動者などを対象とした面談を実施

⇒教職員全体で、ヘルスリテラシーの向上を図り、相談しあえる職場環境づくりを目指す
⇒特別支援学校に特化した支援のスキームを検討する

取組による成果

- ・市内6校に対し計23回訪問、研修各校1回
- ・面談件数:53件(新任者48名、希望者3名、不調者2名)
- ・特別支援学校は複数担任制であることや、多職種の職員と連携して業務を行う必要があるため、他校種以上にコミュニケーションの時間確保やスキルが求められる。
そのため、コミュニケーションスキル向上につながる研修や啓発の機会が特に必要であることが示唆された。
- ・職員数が多いため、メンタルヘルス不調の職員に管理職だけで対応することは負担が大きく、産業保健部門が個別支援や管理職支援を行う必要性が示唆された。
- ・同じ学校内でも肢体不自由部門・知的障害部門や学部で業務内容が大きく異なり、専門性も高い。そのため、年度替わりで担当部門や学部が変わる場合は、大きな環境変化に適応する必要がある。
あわせて、業務内容も多岐にわたるため、業務の整理・標準化も課題であることが明らかになった。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・研修内容は、管理職ヒアリングで浮き彫りとなった課題を盛り込み、セルフケアとコミュニケーションに関する内容とした。
- ・研修を行う時間を十分に確保するため、長期休業中に動画を配信し研修を実施した。

令和7年度の取組内容

●アプリを活用したセルフケア(対象:全校種)

【委託先:emol株式会社】【改良】

- ・ストレスに対応するスキルを身につけるための認知行動療法を学習・実践していくメンタルセルフケアプログラムを実施
- ・利用のハードルと負担を下げるため、内容を調整
- ・利用率を上げるため、下記LINEに連携リンクを設置、複数回周知
- ・効果測定として、「セルフケアに対する意識・ヘルスリテラシー」に関するアンケートを実施(右表)。

●LINEを活用した

セルフケア・ヘルスリテラシー向上支援

(対象:全校種)【新規】

- ・「こころと身体の健康相談窓口」の公式LINEアカウントを開設
- ・毎月セルフケアを促すメッセージを配信
- ・LINE画面に電話/メール相談のボタンを設置し、相談へのアクセスを改良

取組による成果

●アプリを活用したセルフケア

- ・利用者数:227名(2月末時点) / アンケート回答者数:24名
- ・アンケート結果は事前と事後の集団平均を比較。すべての項目でスコアの改善が見られ、ストレスに対応する知識やスキルの向上につながった。
- ・周知啓発に取り組んだが、利用者数の大幅な増加には至らなかった。

アンケート設問文

- ①授業や校務でストレスを感じたとき、すぐ実践できるセルフケア方法を複数知っている
- ②毎週、意識して短い休憩やリラクゼーションの時間を確保している
- ③心身の小さな変化(疲労・気分)に早く気づき、自分で対処できる
- ④睡眠・運動・食事など健康習慣を忙しくても継続できている
- ⑤児童・生徒や保護者、同僚とのやりとりでネガティブ感情が生じてもうまく対処できる
- ⑥セルフケアの方法を同僚に伝えたり共有する自信がある

●LINEを活用したセルフケア・ヘルスリテラシー向上支援

- ・LINE登録者数:390名(2月末時点)
- ・開設後の10-12月にかけてLINEを経由した相談が増加した。
- ・定期的なメッセージ配信により相談窓口の想起につながり、必要なタイミングでの相談利用の促進につながった。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

●アプリを活用したセルフケア

- ・多忙な教員が手に取りやすいようにアプリ1回あたりにかかる時間を縮小。
また、コンテンツを順番に進めなければならないものから、単発で興味のあるものから選択して取り組めるように修正。
- ・効果測定アンケートは、より多くの回答が得られるように16項目の尺度から6項目へ縮小。
- ・利用者増加に向けて、LINEに連携リンクを設置し、繰り返し校内掲示板や通知による周知を行った。

令和7年度の取組内容

●管理職ラインケア研修(対象:全校種)【継続】

- ・所属長(校園長)を対象に研修動画(20分)を配信し、一般的なラインケアの必要性や部下への声掛けの仕方を示した
- ・より実践的な内容となるように、実際に校園長から事務局保健師へ相談があった事例を紹介
- ・研修内容
神戸市における教員の休職状況
令和5年度全教員向けアンケート結果
ラインケアの実践(一次予防・二次予防詳細)
実際に相談のあった事例の紹介

取組による成果

対象者数:285名 アンケート回答率:73%

- ・「事例の提示や、『気づく』『声をかける』『つなぐ』がとてもわかりやすかった」、「定期的実施してほしい。また、年次研修としての必須化も検討してほしい」との感想があり、管理職の研修ニーズが高いことが分かった。
- ・「休職を勧めても本人が同意しない場合の対応や、相談窓口利用をためらうケースへの介入が難しい。」「所属長が気軽に相談できる体制を継続してほしい」等、今後の支援に関する管理職のニーズが把握できた。
- ・研修後に、管理職から、「所属で気になる職員」の対応に関する相談が増加した。
- ・ラインケア研修が、管理職が職員の不調に気づき声かけをするための知識や、産業保健スタッフに相談しながら進めていく意識づけの機会になったと考えられる。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・管理職研修を管轄している部署(教職員研修所)に対してヒアリングを実施。研修内容が重複しないよう、既存の研修内容を確認。
- ・研修がより実践的で効果的な内容となるよう、校長経験者から話を聞き、現場の声を反映した内容とした。
- ・研修時期については、外部研修の時期・内容も考慮したうえで、管理職の負担とならないよう配慮した。

令和7年度の取組内容

● ころと身体の健康相談窓口(対象:全校種)【継続】

- ・ 電話・面接・訪問・メールで相談受付
- ・ 本人のほか所属長など管理職からの相談も可能

● 新規採用教員向け面談(対象:全校種)【改良】

- ・ 対象: 全校種の新規採用教員(487名)
- ・ 7月~12月の放課後や長期休暇期間にオンライン面談を実施
- ・ 保健師による面談で、勤務状況や生活状況をヒアリングし、必要に応じて相談支援を実施
- ・ 特支については産業保健専門職による職場環境改善支援で実施

取組による成果

● ころと身体の健康相談窓口(4月~2月実績)

- 実人数: 221人 延件数: 1221件※(R6年度215件)
- ・ 男女比は4:6(休職者男女比は3:7)
- ・ 本人からの相談は、心身の症状や仕事量、人間関係に関するものが多く、職場環境を一定理解している専門職に、自身の体調や気になる症状について相談したいというニーズがあると推察された。
- ・ 休職前から早期介入できたケースでは、その後の休職中の支援や復職に向けた取組がスムーズに進むことが多かった。
- ・ 管理職から、部下への対応に関する相談も多くあった。

※相談(本人・管理職)、休復職者支援、新規採用職員
の継続支援、長時間勤務者対応、高ストレス者対応等を含む

● 新規採用教員向け面談

- 面談件数: 447件
- ・ 要継続支援となったのは8.3%。メールや面談等で継続支援を実施。
- ・ 新規採用教員のメンタルヘルス不調を予防するために、「職場で実務内容について身近な相談相手がいること」「相談しやすい風土・活発なコミュニケーション」「規則的な生活習慣・睡眠」が重要であるとわかった。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

● ころと身体の健康相談窓口

- ・ 非常勤産業医2名と保健師5名を配置して相談体制を拡充。
- ・ 体制拡充と相談窓口について、年度当初に校園長会で周知を実施した。
また、全学校園に対する通知の発出、ホームページの掲載などを通じて繰り返し周知を行った。

● 新規採用教員向け面談

- ・ 面談について、所属の理解を得るために校園長会で事前周知、所属長を通じて本人に通知を行った。
- ・ 勤務状況を踏まえて、幼稚園・小学校は放課後、部活動のある中学校・高校は長期休暇期間にオンライン面談を設定した。
- ・ メンタル不調のサインやセルフケア、相談窓口等を記載した新規採用教員向けリーフレットを作成。
面談では対話に重点を置き、今後メンタル不調を抱えた際に相談しやすい顔の見える関係を構築することを心掛けた。

令和7年度の取組内容

●保健師による休職者面談（対象：全校種）【改良】

- ・新規休職者に対し、保健師が定期的に面談を行い、復職に向けてサポートを実施
令和7年度より対象を全校種に拡大し内製化
（R6年度は小学校対象、委託事業）
- ・面談内容については本人から了承が得られた範囲において、校園長へ情報共有し連携した
- ・復職支援プログラムの実施など、本人と所属や人事との調整を実施
- ・事務局に配置された非常勤産業医による面談も開始

●オンラインリワーク（対象：全校種）【継続】

【委託先：株式会社Avenir】

- ・復職後の再休職防止を目的に、オンラインでのリワークプログラムを実施
- ・事務局保健師が休職者の個別支援を行う中で、実施対象者や時期を個別に選定し案内

取組による成果

●保健師による休職者面談（4月～2月実績）

実人数：89人 延件数：725件 男女比は概ね3：7

●オンラインリワーク

利用者：8名

体調不良で計画通りに実施できない人も複数あり

- ・休職開始から月1回程度、保健師が体調確認や療養支援のための面談・電話連絡を実施。体調が安定してきた段階で、復職に向けて校園長と連携を行いながら復職支援プログラムを進めた。
- ・休職率や復職率の改善は短期的には見られないものの、校園長からは取組に対して好意的な感想が得られており、支援ニーズは高い。
- ・オンラインリワークは利用者から「ワークを取り組むことで復職に向けて生活リズムが整った」、「復職に向けた心がけを意識できて前向きになれた」といった感想があり、復職支援プログラムとして効果的であった。
- ・復職後も休みがちとなる職員への対応に苦慮しているといった相談もあり、復職支援プログラムの充実と復職後の継続的支援が重要であることがわかった。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

●保健師による休職者面談・オンラインリワーク

- ・対象者を全校種に拡大するにあたり、各校園長会で事前に説明し、周知啓発を行った。
- ・病気休職取得前から積極的に支援を開始することで、その後の休職中の支援や復職に向けた取組をスムーズに進めることができた。
- ・病状が安定し、復職に向けた準備段階に入る時期に、オンラインリワークやプレ出勤について、校園長を含めた三者で連携を行った。

令和7年度の取組内容

●「神戸市教職員のこころの健康づくり指針(仮称)」の策定【委託先:株式会社Avenir】【新規】

- ・これまでの取組成果を踏まえて神戸市教育委員会のメンタルヘルス対策の柱となる指針を策定
- ・2週間に1回程度定期ミーティングを行い、課題の分析や認識のすり合わせを随時行いながら進めた
- ・関係者会議で関係各課、校園長と協議を実施

取組による成果

●神戸市教職員こころの健康づくり指針

・構成

1. 基本方針
2. メンタルヘルスケアの基本的考え方
 - I. 4つのケアによる総合的な取り組み
 - II. メンタルヘルスケアの三段階の予防
3. 主体別の役割
◆教職員◆管理監督者◆産業保健スタッフ◆教育委員会
4. メンタルヘルスケアの具体的な取り組み
 - I. 1次予防(未然防止)
 - II. 2次予防(早期発見・早期対応)
 - III. 3次予防(職場復帰・再発防止)
5. 個人情報の保護

- ・すべての教職員が手に取ることができるよう周知を行う予定。
- ・対象者別に必要な要点をまとめたリーフレットを作成し、相談窓口の周知と合わせて啓発を行う。
- ・リーフレットは「教職員編」「管理監督者編」の2パターンを想定

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・3か年の休職者データと3か年の事業の取り組みを分析。現状課題の抽出と整理を実施した。
- ・学校園の実情に沿った内容にするため、関係者会議において、広く意見を聴取した。
- ・すべての教職員が、メンタルヘルス対策の取組が学校運営や教職員自身にとって重要であることを理解し、関心を持つことができる内容となるよう検討を行った。
- ・対象者別に重要なポイントをまとめたリーフレットを作成、教職員が自らの課題として受け止め、具体的な行動を思い描けるように工夫した。

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）：相談窓口と休職者支援の定着、及び産業保健体制の基盤の確立

- 相談窓口の活用：相談延べ件数がR6年度215件→R7年度1221件（約5.7倍）に。
- 休職者支援：休職中の支援に関する認識や必要性の理解が進み、今後の取組の方向性が明らかになった。
- 産業保健体制の拡充：R6年度：保健師1名、R7年度：非常勤産業医2名、保健師5名を配置。

○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
相談窓口の活用	・専門家への相談窓口を利用せず休職する人が多数 ・教育委員会内にメンタルヘルスに関する相談ができる機関がない	・自身の健康状態を相談し、見つめ直すことで、こころと身体の健康を保ち、いきいきと働くことができる	・こころと身体の健康相談窓口の開設 ・相談窓口の周知啓発（ラインケア研修・LINEを活用したセルフケア・ヘルスリテラシー支援）	・20代、30代の病気休職者の割合の推移は横ばい 20代：R4年度1.47%→R6年度1.10% 30代：R4年度1.24%→R6年度1.27% ・相談延べ件数 R5年度(外部窓口)32件 R6年度215件→R7年度1221件 ・ラインケア研修後に新規相談が複数入るなど、潜在的な相談のニーズと啓発の効果が見られた
	・若手教員の精神疾患による病気休職の取得率が高い	・新規採用教員を含む若手教員がメンタル不調を感じた時に自ら相談できる	・新規採用教員面談で保健師との顔が見える関係を構築、相談窓口の連絡先を記載したリーフレットを作成配布	
休職者支援	・休職率が高い状況が続いている	・スムーズな復職 ・再休職の未然防止	・保健師による休職者面談 ・校園長や主治医との連携 ・プレ出勤やオンラインワークの活用	・休職率の推移は横ばい R4年度1.29% R5年度1.21% R6年度1.23% ・休職率や復職率の改善は短期的には見られないものの、校園長からは取組に対して好意的な感想が得られており、支援ニーズは高い ・オンラインワークは利用者から「ワークを取り組むことで復職へ向けて生活リズムが整った」「復職に向けた心がけを意識できて、前向きになれた」といった感想があり、復職支援プログラムとして効果的であった ・復職後も休みがちとなる職員への対応に苦慮しているといった相談もあり、復職支援プログラムの充実と復職後の継続的支援といった再休職を防止する取組が重要であることがわかった
	・若手教員の精神疾患による病気休職の取得率が高い	・新規採用教員のメンタル不調に早期に気づき、適切に対応することで、元気に働き続けることができる	・新規採用教員面談で勤務状況や生活状況をヒアリングし、必要に応じて相談支援を行う ・休職につながる背景を分析し、対策につなげる	・新規採用教員のメンタルヘルス不調を予防するために、「職場で実務内容について身近な相談相手がいること」「相談しやすい風土・活発なコミュニケーション」「規則的な生活習慣・睡眠」が重要であるとわかった
	・特別支援学校教員の休職率が高い	・ヘルスリテラシーの向上を図り、相談しあえる職場環境づくりを目指す	・特別支援学校の職場環境改善支援	
産業保健体制の拡充	・他の政令市と比較して、休職率が高く、産業保健体制が十分でない	・産業保健体制が拡充され、メンタルヘルスケアの取組の強化により、精神疾患による休職が減少する	・首長と課題認識の共有 ・メンタルヘルス対策の中長期的方針を示す指針の策定	・R6年度：保健師1名 R7年度：非常勤産業医2名、保健師5名を配置 ・休職者支援等一部事業を内製化した ・教育委員会として目指す方向性を示した ⇒教育委員会に産業保健体制が構築され、メンタルヘルス不調の未然防止から回復支援まで一貫したメンタルヘルス対策の構築に取り組む土台ができた

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）

- ・「神戸市教職員のこころの健康づくり指針」に基づき、拡充した産業保健部門を中心に、民間事業者の知見やリソースも活用しながら、メンタルヘルス不調の未然防止から回復支援まで一貫したメンタルヘルス対策に取り組む。

【1次・2次予防】

・こころと身体の健康相談窓口<継続>

本人、管理職等からの相談に対応。

・メンタルヘルス研修<強化>

教職員一人ひとりがストレスへの理解と対処力向上に取り組めるよう、セルフケア研修を実施する。

新規採用教員については、初任者研修でセルフケアの知識啓発や相談窓口の周知を行う。また、職位に応じた体系的な研修を実施する。

（例：ラインケア研修、初任者研修、昇任時研修等）

・LINEを活用したセルフケア・ヘルスリテラシー向上支援<継続>

「こころと身体の健康相談窓口」の公式LINEアカウントの運用、定期的にセルフケアに関する情報やメッセージを配信する。

・新規採用教員面談<強化>

初任者研修でセルフケアの知識啓発や相談窓口の周知を行う。面談についてはオンラインに加えて訪問も想定し、学校園とニーズ調整を行い実施する。あわせて研修担当部署と連携して、2年目以降の教員も含めた若手教員に効果的な支援方法を検討する。

・特別支援学校を対象とした訪問等支援<強化>

定期的に保健師が学校を訪問し、不調者の面談等個別支援や、管理職支援を行う。

【3次予防】

・休復職支援<強化>

事務局保健師による支援に加え、オンラインリワークプログラム等復職支援プログラムを実施。

産業医、心理職の体制を拡充し、校園長と連携した、復職に向けた支援と再休職の未然防止の取組を強化する。

【メンタルヘルス対策の推進体制】

- ・教育委員会の産業保健部門・人事部門を中心とした体制（目的：意思決定者の明確化、推進力向上）
- ・監察室・教職員研修所（教育委員会）と連携（目的：メンタルヘルス対策の推進）
- ・教育委員会事務局に常勤産業医と心理職を配置（目的：メンタルヘルス対策の推進、相談支援の質の向上）
- ・行財政局厚生課（首長部局）と連携（目的：メンタルヘルス対策の質向上）
- ・オンラインリワーク、研修等の民間事業者との連携（目的：民間事業者の専門性やリソースの活用）

以下、参考資料

新規採用教員向け面談 セルフケアリーフレット(裏表一枚)

令和7年度発行

“ストレスサイン”に気づいていますか？

メンタルの不調は誰にでもなり得ます。
早めに気づき、対策をとることが大切です。
以下の**3つ**を心がけましょう



- ◆ 「いつもと違う」自分のサインに気づく
- ◆ 毎日のセルフケアの実践
- ◆ 一人で悩まずに相談



最近、こんな症状ありませんか？
以下の症状が続く場合、ストレスを強く感じているかもしれません。

からだのサイン

- 腹痛、下痢、吐き気
 - 寝つきがわるい、目が覚める
 - めまい、耳鳴り
 - 動悸、息苦しさ
 - 頭痛、肩こり、腰痛
- など

こころのサイン

- 不安や焦り、緊張
 - イライラしやすい
 - 物事に集中できない
 - 気分が落ち込み涙が出る
 - 何をやっても楽しくない
- など

行動のサイン

- 遅刻、早退、欠勤が増える
 - ミスが増える
 - 身だしなみが乱れる
(髪の毛がぼさぼさ、髭もそのまま など)
 - 人付き合いを避ける
 - 理路整然と話せなくなる
- など

これらのサインに気づいたら、早めにセルフケアをすることが必要です。
休息をとったり、気分転換をすることで、ストレス解消を促し、
こころの不調の予防につながります。



セルフケアの方法をご紹介します

食事

- ・1日3食、栄養バランスのよい食事をとりましょう。
- ・朝食をとることで身体のリズムが整いやすくなります。
- ・夕食は就寝の2時間以上前に摂ると、質の良い睡眠が得られます。



睡眠

- ・毎日6時間は睡眠時間を確保しましょう。
- ・眠くないときは無理に眠ろうとしないで、一旦起きてリラックスできることを試してみましょう。
- ・毎朝決まった時間に起きることで、体内時間を整えましょう。
- ・就寝前3～4時間はカフェイン摂取を控えましょう。



運動

- ・ウォーキングやジョギングなどの有酸素運動は、ストレス軽減の効果があります。
- ・日光を浴びて運動をすることで、セロトニン分泌が促進されます。
- ・運動習慣のない人は、今より10分長く歩くことから始めてみましょう。



ストレス対処方法

✿ 考え方を变える

- ・全てを完璧にこなそうとせず、ある程度でよしとする気持ちを持つことが大切です。
- ・過去の失敗や後悔にとらわれず、前向きに考えるように心がけましょう。

✿ 気分転換をする

- ・好きなことをする(音楽鑑賞、自然に触れる、アロマを楽しむ など)
- ・親しい人と話をするすることで、不安やイライラした気持ちが整理されます。

こころの不調が続くときは、ひとりで抱え込まずに事務局の相談窓口を利用してください

こころと身体の健康相談窓口

◆ 電話相談・面談(対面・オンライン)

月～金 8:45～12:00、13:00～17:30

電話・メールにて事前に予約申込みをしてください。

◆ メール相談

保健師より状況確認のメール(希望される場合は電話)が届きます。

※継続のご相談は面談や電話で対応させていただく場合があります。