

令和6年度 公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業 事業成果報告書

事業実施者：沖縄県教育委員会

※以下、公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業は「調査研究事業」とする。

自治体における休職者の状況・背景

《沖縄県の教育職員の精神疾患による休職者》（「公立学校教職員の人事行政状況調査」から）

○現状

- ・令和5年度：268人（在職者比率1.69%） 令和4年度：229人（在職者比率1.45%）
- ・教員のメンタルヘルス対策に関する県民の関心も高い。

○傾向

- ・近年増加傾向（令和2年度188人、令和3年度199人、令和4年度229人、令和5年度268人）
- ・校種別人数 市町村立学校の人数が多い
令和5年度 小学校125人 中学校66人 高等学校52人 特別支援学校25人
令和4年度 小学校 94人 中学校62人 高等学校49人 特別支援学校24人

課題と仮説

（令和5年度の実施成果を踏まえつつ記載）

《課題》

- 令和5年度の実施により必要性が確認できたこと
- ・相談体制の整備と相談の重要性に関する理解啓発
- ・専門的知見を持つ第三者が関与する仕組みの検討
- ・メンタルヘルス不調の要因について、管理職と一般の教員の間での認識の共有
- ・鍋蓋型組織である学校組織の特性を踏まえたメンタルヘルス対策の検討
- ・若年層からの適切なセルフケア
- ・ICTや専門的人材の活用
- ・業務改善や働き方改革の推進

○令和5年度調査研究事業の実施を通じて得られた気づき

- ・学校や教員個人への周知、浸透
- ・教職員全体のメンタルヘルスに対する理解啓発
- ・教育委員会事務局における専門職の配置とその知見を活かした取組の実施

《仮説》

- ・2つの柱と「学校における働き方改革」の取組の充実・相乗効果により持続可能で有効なモデル創出ができる。
- I 学校外資源による支援体制の整備（ICTによる専門的人材の活用・相談窓口設置など）
- II 校内衛生委員会等を核とした学校内における労働安全衛生管理の活性化

令和6年度の実施計画

再委託により、那覇市の小、中学校の教育職員を対象としてモデル事業を実施し、

- ・令和5年度調査研究事業における取組を継続し改善を図る。
- ・新たに校内衛生委員会等を核とした各学校内の労働安全衛生管理の活性化を図る取組を実施する。

⇒これらの取組を通じ、メンタルヘルスに関する教職員の理解啓発を図り、前年度から継続する取組と新たな取組の相乗効果により、各取組の実績増に繋げ、持続可能で有効な好事例のモデルの創出を目指す。

1 一次予防、二次予防に関する取組

- ICTを活用した産業医、保健師等による相談体制の整備
- ICT・専門的人材を活用したセルフケア研修・ラインケア研修の実施
- ストレスチェック結果の活用

2 三次予防に関する取組

- ICT、専門的人材を活用した復職の支援

3 調査、分析

- 前年度の調査・分析結果や令和6年度のメンタルヘルス相談内容及びストレスチェック結果等を活用

4 校内衛生委員会等を核とした労働安全衛生管理の活性化及び教育委員会事務局の専門的人材の活用

- 那覇市教育委員会事務局に担当保健師を1名配置
- 各学校における、労働安全衛生管理体制整備・実情に応じた衛生委員会等の活動を支援

5 学校における働き方改革と一体となった取組

- 働き方改革の推進計画において、「働きやすさ」「働きがい」に加え「心身の健康」も十分に実感できる環境整備を計画の目標として設定
- 「心身の健康」に2つの視点とその成果指標を設定し、毎年度検証を行う

6 調査研究事業と関連した取組

- 教職員担当の保健師、看護師を配置している市教育委員会との意見交換

令和6年度の取組事項と成果 — 1次予防について—

令和6年度の取組内容

《ICT・専門的人材を活用した取組》

■産業医、保健師等による相談体制の整備

○概要

那覇市立学校の教員が産業保健の専門家（医師、保健師、公認心理師）にオンラインやメールで相談が出来る相談窓口「メンタルクラウド」のサイトを令和6年7月16日に開設。

○取組実績

相談件数9件（令和7年1月31日時点）R5：1件

取組による成果

○依然として件数は少ないものの、令和5年度と比較すると件数が増加し、11月以降は毎月相談がある。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

▲課題

・活用実績が少ない。

◎工夫した点

・管理職および養護教諭を含む全教員に対し、

①管理職向けには校長会・教頭会にて那覇市教育委員会教育長から周知。

②紙媒体やICT活用により周知。

・紙媒体：メンタルヘルスカード、学校職員向けの保健だより、健康づくり情報のリーフレットを配付

・ICT活用：各職員のPCから閲覧できるポータルサイト、公式LINEアカウントを活用

③産業医面談等の機会を活用し、個別に案内。

④学校訪問により直接周知。

など、学校現場への浸透を図った。

・令和6年11月から公式LINEアカウントを設置し、

①特に若年層に対し相談窓口を身近に感じてもらうようにした。

②どんな相談をしてよいかわからない教員のため、個人が特定できない形で相談事例を配信した。

令和 6 年度の取組事項と成果 — 1 次予防について —

令和 6 年度の取組内容

《ICT・専門的人材を活用した取組》

■セルフケア研修・ラインケア研修の実施

①セルフケア研修

○概要

全教員向け、1回15分程度のメンタルヘルスクエアに関する研修動画を令和 6 年 7 月から毎月配信。(全 9 回配信)

○取組実績

- ・平均視聴数137.3件(令和 5 年度77.6件)
- ・平均視聴率9.81%(令和 5 年度5.54%)

②ラインケア研修

○概要

那覇市立学校の管理職を対象とした 1 回60分程度のオンライン研修を 2 回開催。

○取組実績

- ・第 1 回：令和 6 年 9 月18日開催 接続回線数85回線
- ・第 2 回：令和 6 年12月19日開催 接続回線数73回線

■ストレスチェック結果の活用

- ストレスチェック実施結果：受検者数1,549 人(受検率79.3%)

取組による成果

○セルフケア研修

- ・令和6年度の平均視聴数は令和5年度と比較すると59.7件上昇しており、学校現場へ浸透しつつある。
- ・研修後のアンケートについて、各配信動画ごとの「非常によかった」、「よかった」と回答した割合の平均は95.4%であった。

○ラインケア研修

- ・研修実施後のアンケートについて、「非常によかった」、「よかった」と回答した割合の平均は94.4%であった。
- ・研修参加者からは、現場で感じている事例が取り上げられておりその対応などが参考になった、どこに着目すれば良いのか具体的であった、皆さん同じように悩んでいることがわかり少し気持ちが楽になった、との感想が寄せられるなど好評であった。

○ストレスチェック

- ・受検率が令和 5 年度64.0%(1,251人)、令和 4 年度25.4%(497人)から大きく上昇した。
- ・集団分析により、高ストレス者に特徴的なストレス要因を把握することができた。今後、集団分析結果を各校に配付し、衛生委員会等の場で話し合ってもらうなど、ストレスチェック結果を活用したメンタルヘルス対策の土台づくりを行うことができた。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

セルフケア研修について

▲課題：教員全体からすると視聴件数が少ない。

◎工夫した点：研修効果が高まるよう保健師など専門職の視点から研修内容を企画し、相談窓口と同様の周知を行った。

ラインケア研修について

◎工夫した点：個々の管理職の悩み等にきめ細かく寄り添った内容とするよう、第2回研修では、参加を申込んだ管理職へ事前に実施したアンケートに対し講師の産業医が一問一答の解説を行う形式とした。

ストレスチェックについて

◎工夫した点：令和 4 年度までは希望する職員のみを受検の対象としていたが、R 5 から全教員を受検対象とするよう予算を確保した。

令和6年度の取組事項と成果 ― 3次予防について―

令和6年度の取組内容

《ICT・専門的人材を活用した取組》 保健師等による復職支援

○概要

ICTを活用したリワークプログラムを導入し、産業医、保健師等による休職中、復職前面談や復職後のフォローアップを行う。

○対象

令和6年10月時点の病気休暇取得者、病気休職者のうち、本人から利用について同意があった教員

○実施方法

- ・那覇市教育委員会の保健師が、復職支援の実施について学校及び休職者本人と調整。
- ・休職者本人に対し、再々委託先の民間企業の保健師等が月1回程度オンライン等で面談し、心身の状態の確認を行う。
- ・面談結果等を学校、那覇市教育委員会と共有。
- ・再々委託先の保健師が、面談結果を踏まえた対応等を管理職にフィードバックする。

取組による成果

○令和6年度の支援対象者は19名で、令和5年度の復職支援実績3名から16名増加した。

○支援を受けた休職者本人からの感想（抜粋）

- ・自分の気持ちを受容されることで安心感を得、孤独感が減少した。
- ・休職要因に対して一人では気づくことが出来なかったことを気づくことが出来た。

○令和7年度以降に那覇市から他の市に異動し復職する者について、調査研究事業と関連する取組として実施している保健師等配置市教育委員会との意見交換による繋がりを活かし、本人の同意を得た上で、当該復職者の休職中の状況などを異動先の市の保健師に引継ぐこと等のやりとりが容易になると考えられる。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

◎工夫した点

- ・再委託先（那覇市教育委員会）に配置された保健師が中心となり、再々委託先の保健師等及び学校と連携することで、円滑かつ専門的な支援となるよう工夫した。

令和 6 年度の取組事項と成果 —その他の取組について—

令和 6 年度の取組内容

調査、分析

■メンタルヘルス対策等への意識変容に関する調査

○目的

調査研究事業の取組の浸透、メンタルヘルス対策等の意識変容の状況を把握する。

○調査実施期間

令和7年1月31日（金）～2月14日（金）

○調査対象

・那覇市立小中学校の教員（一般教員向け、管理職向けの2種類の調査を実施）

○調査手法

・回答、集計ツール：Google Forms

○アンケート内容

・一般教員向け：メンタルヘルス対策事業の認知と意識変化の有無、メンタルヘルス対策事業に望むこと 等
・管理職向け：上記設問＋労働安全管理体制の認知と変化 等

○回答数、回答率

・一般教員：676件/1,513名（回答率 約44.7%）
・管理職：61件/108名（回答率 約56.5%）

取組による成果

○アンケート結果の主なもの

①調査研究事業そのものやその具体的な取組の認知度に関する質問では、

・一般教員については、約8割が調査研究事業そのものの存在は認知しているほか、相談窓口、セルフケア研修、産業医の取組の充実、保健だより等の周知について「知っている」との回答件数はそれぞれ200件を超えた。

・管理職については、調査研究事業の認知度は高く、具体的な取組として挙げた8項目についても「知っている」との回答がそれぞれ6割以上あった。

②調査研究事業実施前後でメンタルヘルスに関する意識・関心が高まったかどうかを問う質問では、

・「とても高まった」、「ある程度高まった」と回答した割合が、管理職では100%近く（98.4%、60件/61件）、一般教員は7割を超えた（71.3%、482件/676件）。

○アンケート調査により、調査研究事業における、ICTや専門的人材を活用した1次～3次予防の取組、労働安全衛生管理の活性化の取組により、メンタルヘルスに関する意識・関心を高められる、ということが把握できた。

○一般教員については、具体的な取組全体の認知度は低いこと、「メンタルヘルスに関する意識・関心が高まっていない」との回答のうち、その理由として「必要性を感じていない」（68件）、「よくわからない・知らない」（「その他」（73件）のなかの自由記述）と回答している者もいることから、これらの層にはメンタルヘルスの重要性の理解啓発が必要であることが把握できた。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

◎工夫した点

・教委からのメールでの回答依頼だけでなく、公式LINEを活用してアンケートの回答依頼を実施した。

・メールでの回答依頼だけでは、回答者がURLを入力したりQRコードを読み取る手間が発生するため、公式LINEを活用することでより簡素にアンケートに回答できるよう工夫した。

令和6年度の取組事項と成果 —その他の取組について—

令和6年度の取組内容

校内衛生委員会等を核とした労働安全衛生管理の活性化 及び教育委員会事務局の専門的人材の活用

○概要

- ・令和6年4月から那覇市教育委員会に保健師を1名配置。
- ・当該保健師が有する労働安全衛生法や保健指導の知識などの専門的知見を活かしながら、
 - 令和6年度始めにおける教育委員会からの通知及び学校からの衛生管理者・推進者の報告（体制整備の徹底）、
 - 労働安全衛生管理の理解啓発資料の作成・配付など、各学校における衛生委員会等の活動の促進、労働安全衛生管理の支援を行った。
- ・また、沖縄県、那覇市教育委員会、再々委託先の民間企業が那覇市立小中学校を訪問し、県立学校における衛生委員会等の活動事例の情報提供等を行った。

取組による成果

○衛生管理者及び衛生推進者選任状況

- ・令和6年度
衛生管理者：19名（要設置学校19校）
衛生推進者：35名（要設置学校35校）
- ・令和5年度
衛生管理者：17名（要設置学校17校）
衛生推進者：37名（要設置学校37校）

○衛生委員会の開催実績

- ・令和6年度開催率66.8%
- ・令和5年度開催率49.5%（約2月に1回開催）

※上記の状況は那覇市教育委員会によるアンケート調査で把握。アンケート調査の回答では、

- ・衛生委員会内での検討事項から産業医等の医療機関への繋がりがスムーズになった、
- ・個々の教員のセルフケアの向上もみられた、
- との意見があった。

- 学校訪問実施後、衛生委員会がそれぞれの学校の実情に合わせて開催されるようになった。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

▲課題

- ・産業医との調整、衛生委員会の資料の作成や時間の確保等、労働安全衛生の取組自体が養護教諭等の職員の負担になっているとの声がある。

◎工夫した点

- ・沖縄県、那覇市教育委員会、再々委託先民間企業の各受託者が連携し、衛生委員会活動促進等について学校訪問や情報提供を行った。
- ・学校訪問等に際しては、衛生委員会等の活動が養護教諭任せにならないよう、管理職にも衛生委員会や労働安全衛生管理について説明、情報共有を行った。
- ・衛生委員会について、委員会のメンバーの選任や議題、会議開催時間に迷っている学校が複数あったが、議題については県立学校の事例を提供し、衛生委員会開催時間については既存の会議の後に追加する形で実施するように助言を行った。

令和 6 年度の取組事項と成果 —その他の取組について—

令和 6 年度の取組内容

学校における働き方改革と一体となった取組

○概要

沖縄県の働き方改革の推進計画において、『教職員が「働きやすさ」「働きがい」「心身の健康」を十分に実感できる環境整備』を目標として掲げ、「心身の健康」については、2つの視点（①心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成、②長時間勤務の改善）を示し、それに基づく成果指標を設定した上で、毎年度、検証を行いながら、取組の着実な推進を図る。

■「心身の健康」の成果指標について

・学校評価（教職員対象）において「心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成ができています。」との項目を設定し、令和 8 年度（2026年度）末までに、当該項目への肯定的回答（当てはまる・ある程度当てはまる）の割合を80%以上とする。

○実施状況

「2つの視点」の成果指標について、

- ・「①心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成」は令和 6 年度内に集計・とりまとめ、概要版として公表予定。
- ・「②長時間勤務の改善」については、令和 7 年 3 月末までの実績を含め令和 7 年度に集計・とりまとめる予定。
- ・令和 7 年度に、①・②の結果を分析した詳細版を公表予定。

取組による成果

○成果指標集計結果の概要（暫定値、令和 7 年 1 月27日集計）

■項目「心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成ができています。」に対する、肯定的回答（当てはまる・ある程度当てはまる）の割合

(1) 市町村立小学校（学校評価（教職員対象））

・85.1%（全回答人数5,063人）

(2) 市町村立中学校（学校評価（教職員対象））

・79.2%（全回答人数3,701人）

【参考】

(3) 高等学校（学校評価（教職員対象））

・80.1%（全回答人数2,351人）

(4) 特別支援学校（学校評価（教職員対象））

・84.1%（全回答人数1,542人）

※「令和 6 年度 沖縄県公立学校における働き方改革推進計画 成果指標集計結果概要（令和 7 年 1 月27日集計）」から抜粋

取組に当たって直面した課題、工夫した点

◎工夫した点

市町村立学校のメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理の状況等の把握のため市町村教育委員会を訪問し助言や情報共有等を行っているが、訪問にあたっては、働き方改革の担当者も同行し、メンタルヘルス対策の観点からも働き方改革が必要であること等を説明した。

令和 6 年度の取組事項と成果 —その他の取組について—

令和 6 年度の取組内容

調査研究事業と関連した取組

■教職員担当の保健師、看護師を配置している市教育委員会との意見交換

○概要

教育委員会事務局に、教職員のメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理を担当する保健師、看護師を配置している市教育委員会と、意見交換を実施。

○実施状況

・11月に第1回、1月に第2回、3月に第3回を実施。

・内容

第1回：令和5年度調査研究事業の成果等の説明

第2回：各市の困りごと、独自の取組、復職支援の状況 等

第3回：総括安全衛生委員会、復職支援の取組の実施状況 等

○参加市教育委員会：沖縄市、宜野湾市、浦添市、那覇市、豊見城市、宮古島市

取組による成果

○教職員を担当する保健師、看護師は、1名のみの配置であり、学校や教職員のメンタルヘルス対策等の進め方等に悩みがあることから、他市の事例は大変参考になる、との反応があった。

○自らの市独自のものと思われる取組について、

- ・休職者との直接面談、復職後のフォロー、受診同行、長時間事後措置の負担軽減、初任者への面談が挙げられ、保健師、看護師としての専門的知見を活かした取組がなされている。
- ・総括安全衛生委員会の開催、研修の実施、グループウェアを利用した個別の連絡や全体への周知、オンライン相談など、意見交換参加市教育委員会以外に県内の他市町村の参考となるような取組が行われている。

○令和7年度以降に那覇市から他の市に異動し復職する者について、調査研究事業と関連する取組として実施している保健師等配置市教育委員会との意見交換による繋がりを活かし、本人の同意を得た上で、当該復職者の休職中の状況などを異動先の市の保健師に引継ぐこと等のやりとりが容易になると考えられる。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

◎工夫した点

市、町、村では人員や財政規模に差があり、実施可能な取組も異なると考えられることから、全ての市町村（沖縄県は41市町村）と意見交換を始めるのではなく、専門的観点からメンタルヘルス対策の企画立案・実施が可能な、保健師などの専門職を配置している市教育委員会をメンバーとしてスタートさせた。

事業の成果まとめ

令和 6 年度の取組による成果まとめ①

成果まとめ 各論

1 一次予防、二次予防に関する取組

■ICTを活用した産業医、保健師等による相談体制の整備

◎成果：発達障害に関する相談に対し専門的観点からアドバイスを行い具体的な解決のアイデアを提供した。相談件数は依然として少ないものの、令和 5 年度と比較すると件数が増加し11月以降は毎月相談があるなど、メンタルヘルスカードや保健だより等の紙媒体のほか、令和 6 年11月からの公式 LINEアカウントによる周知の効果が少しずつ現れている。

■ICT・専門的人材を活用したセルフケア研修・ラインケア研修の実施

◎成果：セルフケア研修について、令和6年度の平均視聴数は令和 5 年度より増加し研修後のアンケートも「非常によかった」、「よかった」と回答した割合の平均は95.4%と好評であった。ラインケア研修についても、研修後のアンケートは「非常によかった」、「よかった」と回答した割合の平均は94.4%と評価が高い。

■ストレスチェック結果の活用

◎成果：受検対象者の考え方や予算取りの工夫により、受検率は79.3%と、令和 5 年度64.0%、令和 4 年度25.4%と比較し上昇したほか、集団分析により高ストレス者に特徴的なストレス要因を把握することができ、ストレスチェック結果を活用したメンタルヘルス対策の土台づくりを行うことができた。

2 三次予防に関する取組

■ICT、専門的人材を活用した復職の支援

◎成果：令和 6 年度の支援対象者は19名で、令和 5 年度の 3 名から大きく増加した。

3 調査、分析

■前年度の調査・分析結果や令和 6 年度のメンタルヘルス相談内容及びストレスチェック結果等を活用

◎成果：メンタルヘルスに関する意識変容等に関する調査では、調査研究事業において那覇市教育委員会でこれまで実施してきた、ICTや専門的人材を活用した 1 次～ 3 次予防の取組、労働安全衛生管理の活性化の取組等により、メンタルヘルスに関する意識・関心を高められる、ということが把握できた。

4 校内衛生委員会等を核とした労働安全衛生管理の活性化及び教育委員会事務局の専門的人材の活用

■那覇市教育委員会事務局に担当保健師を 1 名配置

■各学校における、労働安全衛生管理体制整備・実情に応じた衛生委員会等の活動を支援

◎成果：各受託者の連携、県立学校の事例提供、直接学校を訪問することによる助言や情報提供を行うことにより、衛生委員会がそれぞれの学校の実情に合わせて開催されるなどの改善がなされた。これらの取組を含め、メンタルヘルス対策や労働安全衛生管理全般に関し那覇市教育委員会配置の保健師が企画立案等にも関わることで、専門的知見を活かした説得力のある学校の支援を展開することができた。

事業の成果まとめ

令和 6 年度の取組による成果まとめ②

5 学校における働き方改革と一体となった取組

- 働き方改革の推進計画において、「働きやすさ」「働きがい」に加え「心身の健康」も十分に実感できる環境整備を計画の目標として設定
- 「心身の健康」に 2 つの視点とその成果指標を設定し、毎年度検証を行う
 - ◎成果：項目「心身の健康の確保と安全・快適な職場環境の形成ができています。」に対する肯定的回答の割合（令和 7 年 1 月 27 日時点の暫定値）市町村立小学校（学校評価（教職員対象））85.1% 市町村立中学校（学校評価（教職員対象））79.2%

6 調査研究事業と関連した取組

- 教職員担当の保健師、看護師を配置している市教育委員会との意見交換
 - ◎成果：学校や教職員のメンタルヘルス対策等に関し、参加市教育委員会の参考事例の蓄積のほか、県内の他市町村の参考となるような取組が行われていることが把握できた。また、本意見交換による繋がりを活かした専門的な観点からの支援の継続など、調査研究事業の横展開を見据えるうえで重要な示唆が得られた。

成果まとめ 総論

- ◎令和 6 年度は、取組全体で実績が向上しており、那覇市教育委員会のメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理に関する取組が着実に前進している。
- ◎調査研究事業においてこれまで実施してきた、ICTや専門的人材を活用した 1 次～3 次予防、労働安全衛生管理の活性化といった基本的な取組も、メンタルヘルスに関する意識・関心を高める効果がある、ということが把握できた。
- ◎市町村立学校においては、教職員が市町村をまたいで異動した場合に異動前の学校等と関係がとぎれることが多いが、保健師・看護師配置市教育委員会との意見交換をきっかけに生まれた繋がりは、復職支援の引継ぎなど専門的な支援の継続、市町村間の連携につながるものであり、県内市町村はもとより県外の市町村の参考にもなると考える。
- ◎1 次～3 次予防や労働安全衛生管理の活性化といった基本的な取組も実効性がある、ICTや専門的人材を活用すればなお効果的である、等の調査研究事業の成果を、保健師・看護師配置市教育委員会との意見交換を段階的に拡充することで横展開を図り、持続可能なかたちで全県的にメンタルヘルス対策を進めていく、といった令和 7 年度以降を見据えた方向性が確認できた。

事業を通じて認識した更なる課題とその対応

▲更なる課題

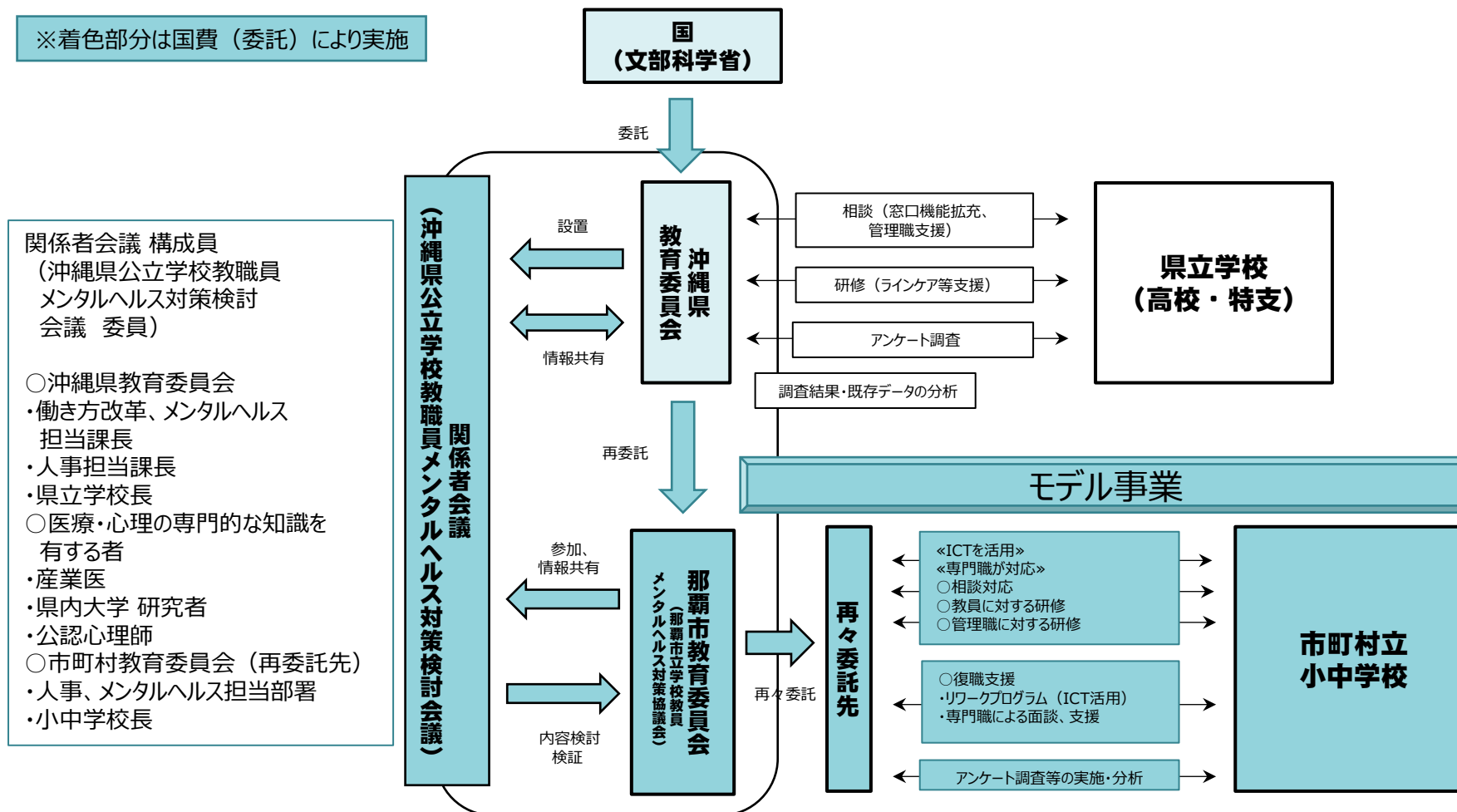
- ①メンタルヘルス対策の理解を深めるため、周知や理解啓発に取り組む必要がある。
- ②市町村立学校（市町村教育委員会）の労働安全衛生管理体制やメンタルヘルス対策に力を入れる必要があるが、養護教諭等、現場の負担が少ない方法で進めていく必要がある。

○更なる課題への対応

- ①次年度の調査研究事業において、周知や理解啓発の更なる充実を図る。
- ②市町村立学校（市町村教育委員会）の労働安全衛生管理体制やメンタルヘルス対策については、調査研究事業の成果を共有することにより更なる充実を図る。成果の共有については、県と市町村、市町村間の連携が必要であるが、保健師・看護師配置市教育委員会と県教育委員会との意見交換の段階的拡充や研修会開催など、県が共有の場を設定するなど支援を行うことにより、現場の負担が少なくなるよう配慮しつつ、持続可能なかたちで、全県的にメンタルヘルス対策を進めていく。

以下、参考資料

1 令和6年度 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業 実施体制図（沖縄県、那覇市）



2 学校への配布資料（「校内衛生委員会等を核とした労働安全衛生管理の活性化及び教育委員会事務局の専門的人材の活用」関係）

(1) 産業医、衛生委員会に関する資料

活用できるサポート

◎メンタルクラウド(那覇市教育職員対象) ※準備中

職員への対応方法等について、上司・同僚からの相談も可能です。

◎那覇市教育委員会の『産業医による健康相談』

- 毎月1回、産業医 城所望先生による健康相談を行っています。
- 予約・問い合わせ 学校教育課 新崎(保健師)
- TEL 917-3506 (内706933 または 内2624)

◎公立学校共済沖縄支部・沖縄県教職員互助会

◎『令和6年度 教職員等のメンタルヘルス相談』

- 指定医療機関等に電話で予約。保険証持参。
- 年度5回まで無料(6回以上は自己負担)
- 利用できるのは本人・その家族・上司・同僚のみ
- ★心療内科等かかりつけ医がいる場合は、事前にかかりつけ医からの了承を得てください

◎オンラインメンタルヘルス相談

公立学校共済組合九州中央病院メンタルヘルスセンター

- 九州中央病院の臨床心理士がオンラインでお話を伺います
- 公立学校共済組合員(沖縄支部)および被扶養者
- 無料 ・月～金10時～15時 1回45分

◎こころの耳(厚労省) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

- メンタルヘルスに関する知識が簡潔に分かりやすくまとめられ、各種相談窓口の情報も掲載されています。
- 学校の先生向けのコーナーもあります(右QRコード参照)

な は し の

産業医の配置と衛生委員会

5分でできる ストレスセルフチェック

5分でできる 疲労蓄積度チェック

那覇市教育委員会 学校教育課 TEL 917-3506 (内2624)

産業医の配置

※(義)=義務

産業医ってなに？
教職員数が50名以上の学校では、産業医が配置されます (義)安衛法13①

産業医とは、職員が快適に業務を遂行できるよう専門的な立場から指導・助言を行なう医師のことで、職員が健康で安心して働けるサポートを行います。

産業医が訪問時行う業務とは？
産業医は少なくとも毎月1回、職場(学校)を巡回することになっています (義)安衛法15

- 職場巡回 ・健康診断結果の確認
- 長時間在校者や心身の不調がある職員、復職予定者への面談
- 衛生委員会への参加
- その他教職員の健康管理に関すること など

上記の様な対応を行いながら、助言や指導、必要に応じ措置に係る意見などを行います

那覇市では、産業医の訪問は月1回、原則1時間/回となっています。面談者が多かったり、所定の時間で不足する場合、追加で依頼(年2-3回程度)することも可能です。必要な場合は産業医配置業者(SMS)または市教委へ相談してください。

衛生委員会

衛生委員会ってなに？
教職員数が50名以上の学校では、月1回衛生委員会の実施が必要で (義)安衛法23①

衛生委員会とは、職員の健康障害や事故を防止するために、その学校の健康・衛生に関する調査・審議する委員会のことです。

衛生委員会の内容は何をやればいい？

＜調査・審議事項の例＞

- 教職員の健康障害、健康保持増進のための対策について話し合う
- 職場環境の分析・対策の検討
- 職場改善事例の収集と公開 など

毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3年間の保管が必要です。 (義)安衛法23④⑤

衛生委員会に産業医が参加できない場合は、産業医巡回の際に議事録を確認してもらいましょう。

衛生委員会、他の学校ではどのようなことをしている？

＜運営方法の例＞

- 開催日時を「第○週の○曜日の○時～」と固定して実施。
- 年間計画でやることを決めて実施(毎回議題に悩まない)

＜実施内容の例＞

- その月の長時間労働者、体調不良者、病休者、退職者の数を確認している
- 衛生委員会のメンバーで校内巡回
- 産業医のミニ講話(10-15分程度)を行い、労働安全衛生の知識を学ぶ
- メンタルヘルスや健康づくりに関する研修動画をみんなで見める
- 保健だよりの読み合わせ などなど・・・

【スケジュール例】

実施内容・議題
4月 年間開催計画検討
5月 健診受診の促進について
6月 在職時間短縮について
7月 業務改善について
8月 産業医講話(研修)
9月 ストレスチェック受検促進
10月 メンタルヘルスについて
11月 動画視聴
12月 感染症予防について
1月 快適な職場づくりについて
2月 衛生委員会活動のまとめ
3月 次年度に向けての検討

『衛生委員会』の議題をみると、なんだか難しそうに感じますが、皆で職場の健康について15分程度でも話し合う場をもつことからスタートしてみるのもいいですね。

【スケジュール例】

時間	内容
0分	産業医と本日のスケジュール確認
5分	校内巡回 健診結果確認 衛生委員会の議事録確認 など
30分	長時間在校者 心身不調者 復職者 等面談
40分	衛生委員会への参加
55分	巡回・面談結果報告・共有

＜面談＞

- 心身不調者、長時間労働者の面談(1-2人/1回の産業医訪問)
- 復職後の職員や、初任研でストレスが高そうな職員への面談
- 相談できる関係性を築けるように教職員全員と面談

＜講話＞

- 衛生委員会でのミニ講話
- 年1回、全教職員向け講話を依頼

＜その他＞

- 健康診断結果のチェック →結果に基づいた保健指導や措置に係る意見の実施 などなど・・・

具体的な進め方や内容は、産業医と相談し、学校の状況に合わせてすすめてください

2 学校への配布資料（「校内衛生委員会等を核とした労働安全衛生管理の活性化及び教育委員会事務局の専門的人材の活用」関係）
(2) 労働安全衛生管理、メンタルヘルスに関する資料

5.長時間労働による健康障害防止措置

時間外労働による脳・心疾患及びメンタルヘルス不調の健康障害の発症を予防するため、時間外労働時間が80時間以上ある職員には産業医の面談の案内があります。
(80時間を超えなくても、長時間労働で健康上の懸念がある場合、所属長より声掛けがある場合もあります。)

自分の疲労度をチェック！

所属長より長時間労働にあることを通知 → 「疲労蓄積度健康相談希望確認シート」を記載 → 所属長へ提出 → 産業医面談へ後日案内

【参考】時間外労働と脳血管疾患、虚血性心疾患との関連について
医学的知見をもとに推定した。時間外労働時間（1週当たり40時間を超えも部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性について示した図

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月100時間または1年6か月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

※所属長・産業医の疲労蓄積度より自己診断チェックリストより

6. 休職中・復職後の支援

令和6年8月から、心の不調による休職者への支援（復職支援）が開始します。

休職中の体調確認や休職中の過ごし方のアドバイス、不安への対応などを保健師がオンラインで行います。心身の調子が整ってきたらオンラインリワークを活用しましょう。リワークでは生活のリズムを整えたり、体力づくり、ストレスへの対処法等を知り学ぶことができます。

復職の時期が決まってきたら、復職前に『復職プログラム』を活用しましょう。急な環境の変化は心身にも負担が大きくなります。下記の図のように復職プログラム等を活用することで復職をスムーズにできます。

※休職者は復職の際【産業医面談】が必要となります。

リワークや復職プログラムで復職へのステップを小さく
産業医の面談や職場復帰支援プログラムでリワーク等を活用し段階を踏んでいけるよう、復職の負担は大きく減ります。また、復職後も安心して働けるよう、ストレスへの対処方法を学ぶのもリワークの目的のひとつです。

リワークや復職プログラム
休職

不明な点があればお気軽にお声掛けください

那覇市教育委員会
学校教育課
TEL 917-3506（内2624）

令和6年度
教職員の
健康づくり情報

保存版

5分でできる

ストレスセルフチェック

疲労蓄積度チェック

引用：このころの基(厚労省)

1. 相談窓口

■仕事や家庭の事、ご自身の休や心のことなどで困りごとはありませんか？話すことで気持ちが変わるかもしれません。アドバイスがもらえることもあります。ひとりで悩まず、お気軽にご相談ください。

〇オンライン相談 健康豊富な医師・保健師・公認心理士がオンラインで対応

・那覇市教育職員対象
・平日夜間や土日も相談できます。
・相談内容は非公開なので安心して相談できます。

【相談例】
・気量、生徒への接し方で困っている
・子育てや介護、家族関係の悩み
・心身の不調、こどもや大人の発達に関する相談 等

〇那覇市教育委員会の「健康相談」
・産業医による健康相談
・産業医・域所望先生による健康相談を行っています【対面】。

【保健師への相談】
・電話・対面(学校への訪問含む)で相談できます。
予約・問い合わせ 学校健康課、那覇市健康課
TEL 917-3506（内2624）

〇公立学校共済連
指定医療機関等に電話で予約。
・年度5回まで補助あり(6回以上は自己負担)
・利用できるのは本人・その家族・上司・同僚
★心療内科等かかりつけ医がいる場合は、事前に
かかりつけ医からの了解を得てください。

〇オンラインメンタルヘルス相談
・九州中央病院の臨床心理士がオンラインでお話を伺います。
・公立学校共済組合員(沖縄支部)および被扶養者
・無料/回数制限あり・月～金10時～15時 1回45分(祝日除く)
公立学校共済組合九州中央病院メンタルヘルスセンター
〇「教職員電話相談24」TEL 0120-24-8349
・健康に関する悩みや相談に保健師等の専門家が24時間年中無休で対応します。
・1回20分程度、組合員と被扶養者対象
〇「女性医師電話相談」TEL 0120-215-579
・女性医師による女性疾患電話相談を中心とした女性向けの相談窓口です。
・組合員(女性)と被扶養者(女性)対象
・月～土10:00～21:00(祝/年末年始除く) 1回20分程度
その他あります

2. 知る・学ぶ

〇保健師によるオンラインによるセルフケア研修
・セルフケアに関する動画を毎月配信しています。
・1回15～20分程度、自分の都合がよい空いた時間に見ることが出来ます。
・昨年度の研修内容も見れます。
(アンガーマネジメント、心を守るセルフケアなど)

	テーマ
7月	自分を知って心を守る/メンタルヘルスと自己認識
8月	指導の不慣れへの気づき方
9月	ストレス管理とリラクゼーションテクニック
10月	前向きな心を育てる認知/ポジティブ心理学とレジリエンス
11月	円滑なコミュニケーション/コミュニケーションスキルの向上
12月	感情の整理でもスッキリ/感情のコントロールとセルフケア
1月	体を動かして心も元気/フィジカルフィットネスとメンタルヘルス
2月	短時間でリフレッシュ！休息のコツ/休息とリカバリーのテクニック
3月	マインドフルネスでの気づき/セルフケアのためのマインドフルネス

※動画視聴後はアンケートへの回答もご協力お願いします

産業医等による
〇管理職向け研修(2回/年) ※日程決まり次第案内

〇おなじ教職員 保健だよ！(1回/月)アスタネットに掲載
健康に関する情報や市の取り組みについて定期的にお知らせします

3. 健康診断 各自で指定医療機関に電話予約

一般健診や人間ドックを毎年受けることは疾病の有無の把握だけではなく、**経年的に体の状態を把握でき、生活習慣病の予防などにも活用**できます。

一般健診を受ける場合は受診期限は10月まで(期間を超えると実費)のため、早めに予定をたてるようにするとよいでしょう。

また健診受診後、健診結果の見方や生活のアドバイス(保健指導)を産業医や保健師から受けることもできます。気になる場合は教育委員会の保健師へ相談してください。

4. ストレスチェック

毎年10-11月秋ごろ、年1回、ストレスチェックを実施しています。

ストレスチェックは法律でも義務づけられており、職員が自分のストレスの程度などを把握するだけでなく、職場全体のストレスの程度を把握し、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めるための重要な役割もあります。

自分のストレスの程度、心や体の状態がどうか、相談の必要があるかを知ることにより、今の自分に必要なストレス対策を考えることができます。

案内が届いたら早めに受検しましょう(受検期間2週間)。

●ストレスチェック受検の流れ 【高ストレス者の場合】

個別にハガキが届く → QRコード読み取りIDとパスワードを入力 → 受検 → すぐに結果判明 → 産業医による面談希望確認(希望者は後日案内)

個人のストレスチェックの回答内容や判定は、その人だけしかわかりません。もし結果で【高ストレス者】となった場合は、積極的に産業医面談を申し出、助言をもらうようにしましょう。

簡易版のストレスチェックもあります！
自分の心身の状態確認や相談のタイミングを知るためにぜひ日頃から活用ください！

ストレスセルフチェック **疲労蓄積度チェック**

引用：このころの基(厚労省)