

### 自治体における 休職者の 状況・背景

- ・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。
- ・年代別で見ると、20代の休職率が一番高く、1.55%、次いで50代以上が1.50%。年代別×性別で見ると、「20代×女性」の休職率が一番高く、2.33%となっており、他のセクションと比較して非常に高い数値となっている。
- ・校種別で見ると、特別支援学校が一番高く、1.81%、小学校・中学校と比べ、0.5~0.6ポイント高い。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」において、メンタル不調の要因について調査したところ、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。

### 課題と仮説

#### ●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。
- ・また、特に20代女性教員の休職率が高い点については、上記の若手教員の側面に加えて、女性特有の健康課題による不調やそれらに対する職場での理解が進んでいないことなども要因のひとつとして考えられる。

#### ●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いていると考えられる。
- ・加えて、新規採用や他校種からの異動だけではなく、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6年度 of 取組計画

令和5年度に引き続き、休職者数が多い小学校を対象に保健師による休職者フォロー等を実施するとともに、休職率の高い特別支援学校に対して産業保健専門職による各校個別支援を実施する。また、アプリを活用したセルフケアを全年代に拡充し、セルフケアに対するニーズや課題を明らかにするとともに、令和6年度から新たに事務局に配置した保健師による相談窓口の設置や新規採用教員を対象とした面談の実施、管理職向けのラインケア研修や女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシー向上研修など、各予防のフェーズに応じた取組みを実施する。



# 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

- 一般教員向けセルフケア研修【委託先：emol株式会社】
  - ▶ セルフケアの重要性・認知行動療法のポイントなどを中心とした動画、アプリのセルフケアプログラム実践に関する動画の2部構成でアプリの利用促進にもつなげるオンデマンド研修を実施（所要時間：約10分）
- アプリを活用したセルフケア【委託先：emol株式会社】
  - ▶ アプリを活用して、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
  - ▶ プログラムは全6パート、各パート学習セッションと実践セッションから構成されており、1パート約20分（所要時間：約2時間）

## 取組による成果

- 一般教員向けセルフケア研修
  - ▶ 受講者数：494名（3/6時点）
  - 【研修感想】
    - ・ストレスと向き合う良いきっかけとなり、自分でストレスを改善、コントロールする力を身に着けることが大切だと感じた。
    - ・日々の仕事でストレスをためすぎず、そのためにも考え方や行動を変化させ、プライベートの時間なども充実させることが重要だと感じた。
- アプリを活用したセルフケア
  - ▶ セルフケアプログラムの登録者 302名（3/6時点）（LINEからの登録219名、WEBからの登録83名）
  - ▶ 年齢別にみると、50代が全体の36%（109名）で一番多い。
  - ▶ 抑うつ状態・不安症状を評価する値やプレゼンティーズム（生産性が低い状態）の値について改善が見られた。（n=3名）

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

課題①：アプリ利用開始までのハードル

課題②：アプリ利用継続のハードル

※R5年度は、想定よりもアプリ利用申込者が少なく、かつ、アプリ完遂率も低かった

《課題①に対する工夫》

- ・対象者を拡充（20代若手教員→全教員）するとともに、手軽に登録ができるように、WEB申込みに加えてLINE申込みを導入
- ・アプリ利用前後のアンケートの内容を簡略化、かつ任意でのアンケートに変更  
→申込件数：R5\_102件 → R6\_302件

《課題②に対する工夫》

- ・プログラム数について、全13パートから全6パートに縮小
- ・LINEからの申込者については、LINEで個別に利用促進のためのリマインドを実施  
→アプリ完遂率：R5\_19% → R6\_36%

※アンケートについては利用前後のアンケートを任意としたため、回答数が少なく、スコアの改善効果について、有意差は認められなかった。

# 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

### ●特別支援学校を対象とした職場環境改善支援

【委託先：SOMPOヘルスサポート株式会社】

- ①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
  - ②新規採用教員を含む若手教員・メンタル不調者・異動者などを対象とした面談を実施
  - ③ヘルスリテラシー向上のため、メンタルヘルス研修（対面・動画）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

## 取組による成果

### ①課題の把握

- ▶ 教員以外にも様々な専門職が配置されており、分業化・専門化をしていること、複数担任制が基本であることから横の連携が特に求められ、他教職員との人間関係の悩みが多い。
- ▶ 障害種別によって指導内容が大きく異なり、他校種に比べ環境の変化に直面しやすい。

### ②面談実績

- ▶ 延べ面談実績：44件  
（内訳）新規採用教員：17件 若手・異動者：6件  
不調者・復職者：8件 希望者：13件

### ③研修実績

- ▶ 対面研修（アンガーマネジメント・エゴグラム）：2校
- ▶ 動画研修（アンガーマネジメント・エゴグラム）：3校

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

課題① ワークショップ型の研修のための時間の確保

課題② 面談実施後の効果検証の手法

### 《課題①に対する工夫》

- ・教職員参加型で対面の研修を実施し、コミュニケーションを図るきっかけとするため、可能な学校については、職員会議の時間を研修に充てるなどの工夫を実施
- ・どうしても時間の確保が困難な学校については、冬休みの期間を利用した動画研修を実施

### 《課題②に対する工夫》

- ・研修後のアンケートに加え、管理職に対し事業実施後のヒアリングを実施

### 《その他実施にあたっての工夫》

- ・研修の内容は、事前に産業保健専門職と管理職とが面談を実施し、そのヒアリングを基に当該学校の教職員に特化した内容で実施

# 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

管理職向け研修【教育委員会事務局】

### ●ラインケア研修

- ▶ 部下のメンタルヘルス不調に気付く方法や、適切な声掛けのポイント、休職者への対応など、ラインケアの基礎について学ぶ動画研修を実施（約10分）

### ●女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシー向上研修

- ▶ 女性特有の健康課題に関する知識や、健康課題を抱える方への適切な対応方法について学ぶ動画研修を実施（約10分）

## 取組による成果

### ●ラインケア研修

- ▶ 受講者数：251名

【研修感想】

- ・部下への傾聴の仕方や声掛けについて、具体的な例示がなされており、わかりやすかった。
- ・仕事量の調整や相談に乗ることはできるが、心の専門家ではないので、「ここに相談してみたら」と言える場所があるのは心強い。
- ・相談しやすい管理職であるためにも、いつも元気で笑顔でいることが大事だと感じた。自分自身のケアも心掛けたい。

### ●女性特有の健康課題に関するヘルスリテラシー向上研修

- ▶ 受講者数：238名

【研修感想】

- ・女性の健康問題が月経ひとつを例に挙げても一人一人症状が大きく異なるとのこと、自分の理解が浅かったことに気が付けた。
- ・「女性が働きやすい職場は、男女ともに働きやすい職場につながる」という言葉が、職場環境を整えていく上で伝えやすくわかりやすい言葉だと感じた。
- ・生理痛や更年期を職場で口にしにくいので、このような研修をしていただけは画期的なことだと思う。男性、女性ともにお互いのことを理解し、気持ちよく働ける社会でありたい。

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

### 課題① 研修内容の精査

≪課題①に対する工夫≫

- ・研修動画については、事務局職員が直接作成を行っており、内容については、厚生労働省の「こころの耳」及び「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載されている情報も参考に作成した。
- ・学校現場の管理職として、メンタル不調等を抱えた部下への対応がイメージしやすいよう、一般的な内容だけではなく、学校現場に置き換えた内容も掲載することで、知識を身に付けるだけではなく、管理職の行動変容を促すことができるような内容とした。
- ・集中して研修を受講できるよう、動画は10分程度でコンパクトにまとめ、かつBGMやアニメーションなど、飽きさせない工夫を凝らした。

# 令和6年度の取組事項と成果 – 2次予防について –

## 令和6年度の取組内容

### 教職員専用相談窓口

#### ●事務局保健師による「こころと身体の健康相談窓口」

【教育委員会事務局】

- ▶ 教職員専用の「こころと身体の健康相談窓口」を開設し、随時、相談受付を実施（R6.5月開設）

#### ●専門医によるオンライン相談窓口【委託先：株式会社Avenir】

- ▶ 夜間・休日も対応可能な専門医によるオンライン相談窓口を開設（R6.10月開設/対象：小学校）

## 取組による成果

#### ●事務局保健師による「こころと身体の健康相談窓口」

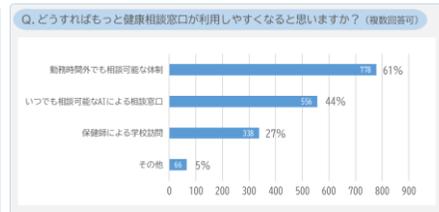
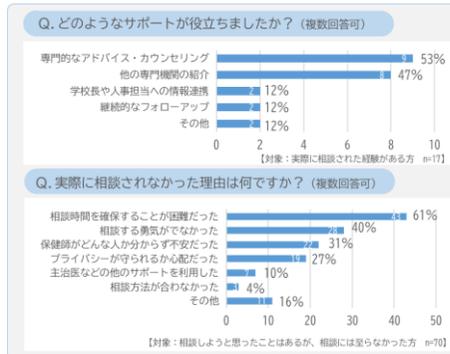
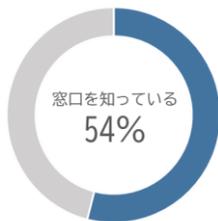
- ▶ 相談者82名、延べ相談件数188件（2月末時点）
- ▶ 対面や電話相談に加え、直接保健師が学校園を訪問し面談を実施する出張相談も実施
- ▶ 事務局保健師による相談窓口・専門医によるオンライン相談窓口の認知度アンケートを実施（対象：小学校 n=1,269名）

#### ●専門医によるオンライン相談窓口

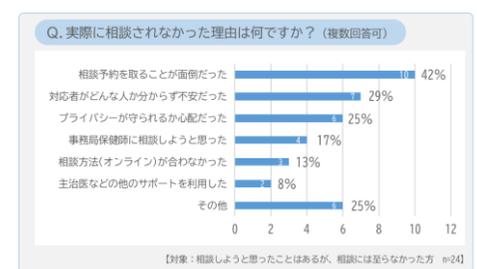
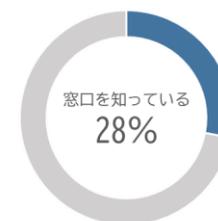
- ▶ 利用実績なし

### (参考) アンケート結果概要

#### ■事務局保健師による相談窓口



#### ■専門医によるオンライン相談窓口



## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

### 課題① 相談窓口の利用促進

#### ≪課題①に対する工夫≫

- ・ 専門医によるオンライン相談窓口の利用実績がなく、利用に至らなかった理由を含め確認するため、認知度アンケートを実施
- ・ 次年度以降の相談窓口の体制や手法（ツール）についての検討を実施

# 令和6年度の取組事項と成果 – 2次予防について –

## 令和6年度の取組内容

### ●新規採用教員向け面談

#### ①対象：小学校教員【教育委員会事務局】

- ▶ 教員歴のない新規採用教員を対象に、事務局保健師による面談（オンライン）を実施

#### ②対象：特別支援学校教員【委託先：SOMPOヘルスサポート株式会社】

- ▶ 職場環境改善支援の一環として、教員歴のない新規採用教員を対象に、産業保健専門職による面談（対面）を実施

## 取組による成果

### ①面談実績（小学校）

【期間】10/22-1/30（15：30-17：00の間で実施）

【対象】87名

- ▶ 本人の同意の上、学校長・事務局人事担当者との情報共有・連携を行うとともに、面談内で相談窓口の周知を行い、保健師との顔の見える関係を構築

（参考）事後措置

- ・学校管理職との連携 4名（身体面、精神面のサポートと見守り依頼）
- ・人事担当者との連携 10名（仕事・対人関係の困りごと、時間外勤務、コミュニケーションや態度）
- ・保健師継続フォロー 2名（体調確認、受診確認）

【期間】8/20-8/29②面談実績（特別支援学校）

【対象】17名（再掲）

- ▶ 面談の中で、ストレス要因を把握するとともに、要因に応じた支援を実施

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

### 課題① 実施時期・時間帯

《課題①に対する工夫》

- ・本来業務に影響のないよう、面談については、放課後の時間帯（15:30-17:00）で設定
- ・面談の中で、「1学期からメンタル不調を抱えていた」「3月末で退職を考えている」などの声もあり、次年度からは早期に保健師が介入できるよう、1学期～夏休み頃から面談を実施予定

# 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

### ●小学校を対象とした総合的な休職者支援

【委託先：株式会社Avenir】

#### ①保健師による定期面談

- ▶ 休職者に対し、産業保健師がオンラインまたは電話にて定期的に面談を実施するとともに、休職要因のヒアリングを実施  
※1月以降の新規休職者については、4月以降の継続フォローの観点から、事務局保健師による面談を実施

#### ②オンラインリワーク

- ▶ 復職後の再発防止の観点から、自己理解（特に認知のゆがみや性格）を深め、セルフケアを身に付けるためのリワークプログラム（オンライン）を実施

#### ③専門医による復職前面談

- ▶ 復職の意向がある休職者に対し、専門医面談（オンライン）にて、復職が可能な状態かどうか等の確認を実施

## 取組による成果

#### ①保健師による定期面談

- ▶ 面談者28名（Avenir18名、事務局10名）（2/28時点）
- ▶ 休職者へのヒアリングにより、休職要因を把握

#### ②オンラインリワーク

- ▶ 利用者4名

##### 【リワーク事例】

- 周囲へ相談できず一人で抱え込んでしまう
- ▶ なぜ相談できないのかを分析し、言語化する対処法を実践
- ▶ 完璧思考が自分自身を追い込んでしまっていることに気づき、柔軟な考え方が身に付いた。

#### ③専門医による復職前面談

- ▶ 利用者9名

##### （専門医所感）

- ・症状がまだ回復していないにもかかわらず、「4月を逃すといつ復帰できるかわからない。4月に戻らなければならない。」と本人が思い、無理をして復職を目指すケースがある。
- ・本人の回復状況に応じた復職タイミングの設定を要検討。

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

課題① 休職者対応における学校長への依存度の高さ

課題② 復職後のフォロー継続も含めた休復職支援の在り方

### 《課題①に対する工夫》

- ・従前、休職者に対しては、学校長が定期的な面談を実施し、状況の把握を行っていたが、休職者対応が学校長自身の大きな負担となっていることや、休職者との面談の中でできるだけ早く復職してほしいという無意識のバイアスがかかり、休職者にとって負担となる可能性があることなどから、休職者対応を学校長ではなく、保健師が実施し、本人の同意を得た上で、学校長に情報を共有した。

### 《課題②に対する工夫》

- ・人間関係の悪化が休職の要因である場合や、プレ出勤において事務局担当課との密な連携が必要な場合などもあり、適宜関係部署との情報共有を行うなど、連携を図った。復職後のフォロー継続も踏まえると、休復職支援については、全面的に内製化を図ることも含め、今後検討が必要。

# 事業の成果まとめ

## 令和6年度の取組による成果まとめ

	一次予防 -未然防止-			二次予防 -早期発見・対応-			三次予防 -職場復帰支援-	
取組	セルフケア (研修・アプリ)	職場環境改善支援	ラインケア・ リテラシー向上	相談窓口 (事務局)	相談窓口 (オンライン)	新規採用教員 面談	保健師による定期面談 オンラインリワーク 復職前面談	休復職支援 ・管理職支援
実施者	emol	SOMPO ヘルスサポート	教育委員会 事務局	教育委員会 事務局	Avenir	教育委員会 事務局/SOMPO	Avenir (教育委員会事務局含む)	教育委員会 事務局
実績	 研修 : 494名 アプリ登録 : 302名 アプリ完遂 : 109名	 面談実績 : 44件 研修 : 対面 2校 動画 3校	 ラインケア : 251名 ヘルスリテラシー 向上 : 238名	 相談者数 : 82名 相談件数 : 188件	 相談件数 : 0件	 面談人数 : 小学校 87名 特支校 17名 (再掲)	 保健師面談 : 28名 (うち事務局対応10名) リワーク : 4名 専門医面談 : 9名	 保健師面談 : 小学校 1名 中学校 2名 特支校 1名

## 事業を通して認識した更なる課題とその対応

### ■一次予防

- (課題) メンタルヘルス対策の重要性・必要性について、認識に差があり、ヘルスリテラシーの向上・底上げを図る必要がある。
- (対応) ヘルスリテラシーの向上に資する施策を一年を通して、定期的に提供することで、メンタルヘルス対策に触れる機会を増やす。

### ■二次予防

- (課題) 不調を抱えていたとしても、相談窓口への相談に至らないケースが潜在している。
- (対応) 専門職による相談窓口の認知度をあげるとともに、より身近な存在として認識してもらい、相談しやすい環境を作る。

### ■三次予防

- (課題) 休職者の対応に対する学校長への依存度が高い。
- (対応) 学校運営を考える学校長と、休職者の健康管理を支援する専門職との役割分担を明確化する。

以下、参考資料

## ●休職者に対する休職要因ヒアリング（R6.12.16時点）

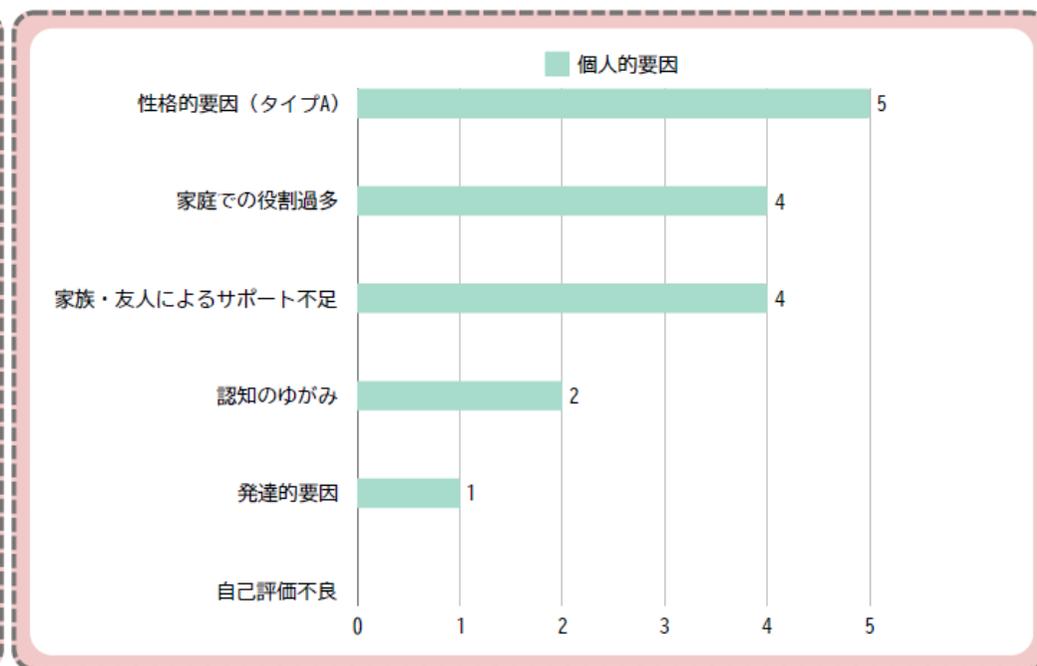
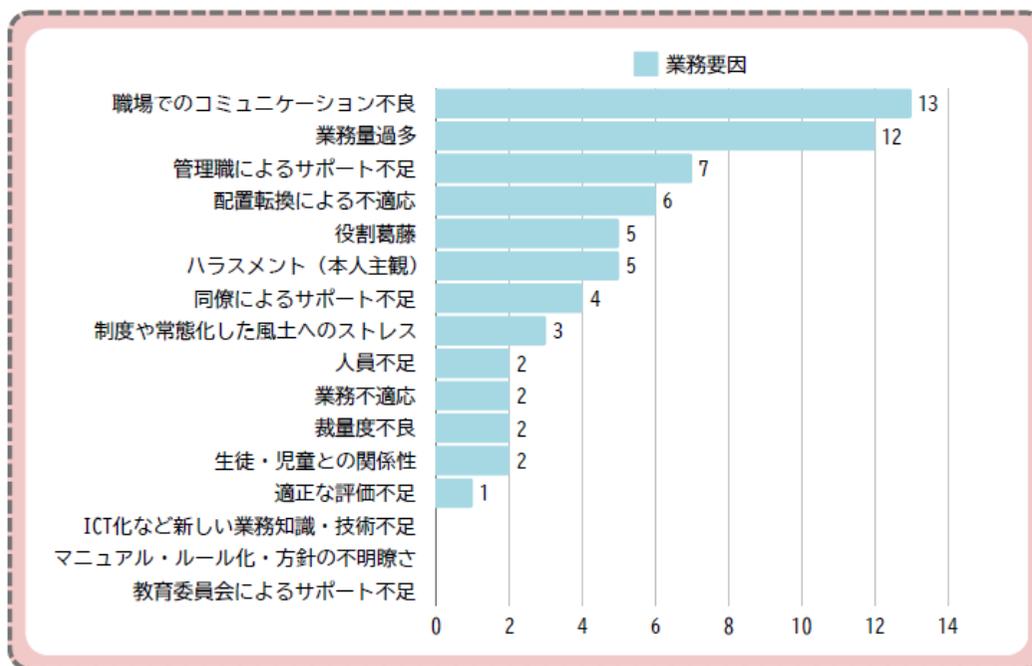
### ■対象者数（n）

- ▶ 小学校教員 18名

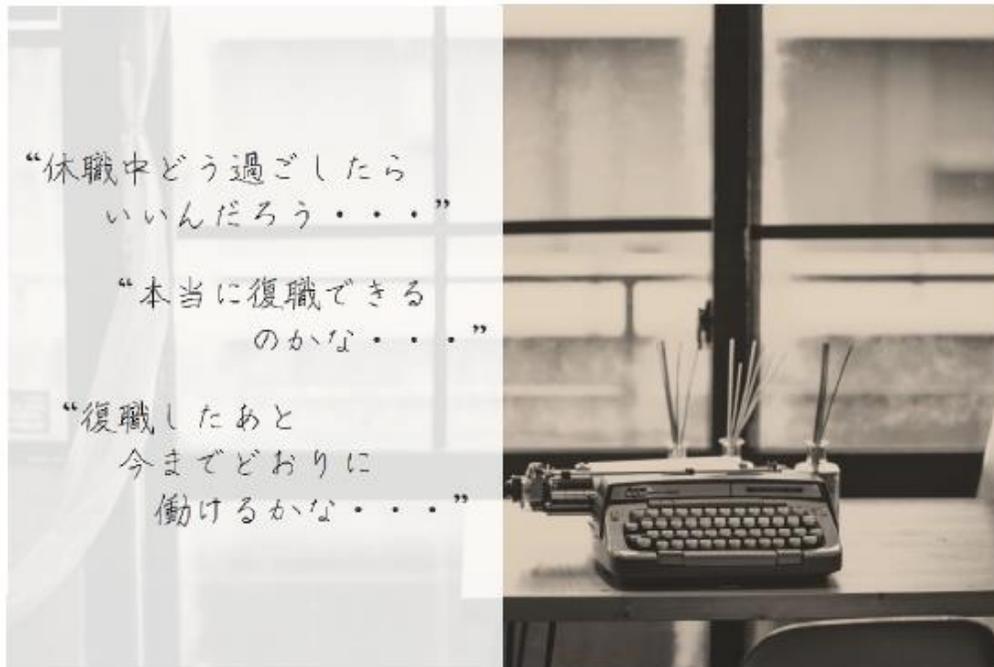
### ■ヒアリング実施者

- ▶ 委託事業者（株式会社Avenir）

※項目は複数選択可

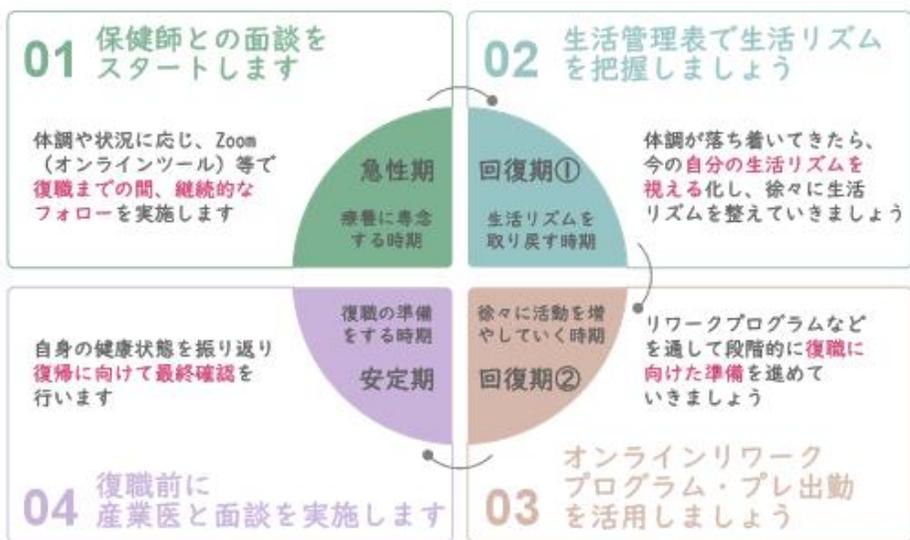


# ●休職者向け\_休職支援リーフレット



## 休職から復職まで専門職があなたをサポートします

委託先：株式会社Avenir



## 休職されている教職員の皆様へ

-休復職サポート体制と支援内容-

対象職種：小学校  
委託先：株式会社Avenir

### 保健師面談（急性期～安定期）

休職中の体調管理や悩み・不安など、何でもご相談ください。仕事以外の相談もOKです！

■面談の流れ

- ①委託事業者（株式会社Avenir）からご本人宛にメールにて日程調整
- ②オンライン（Zoom）にて保健師と面談（その後の定期面談については、保健師と相談のうえ決定）

■校長面談との違い

- ・産業保健の専門職として、体調や治療状況等をお伺いし、こころとからだの回復のためのアドバイスをします。
- ・学校関係者ではない第三者ですので、職場には相談しにくいことも安心してお話いただけます。

### オンラインリワーク（回復期）

リワークプログラムに参加し、心身のコンディションを整えていきましょう。「ご自宅から・無料・直ぐに開始できる」プログラムです（先着10名まで）

休職要因を見つめ直す    生活リズムを戻す    再休職の予防

期間はおよそ1か月～2か月程度

■申し込み方法

- ・面談の中で保健師よりご案内いたします。

### 産業医面談（安定期）

産業医面談では、復職する前に「復職可能かどうか」を専門的な立場から判断します！

■面談の流れ

- ①復職の診断書を提出後、委託事業者より産業医面談の日程調整
- ②（職員衛生管理審査会までの間に）産業医による復職前面談を実施

■保健師面談との違い

- ・保健師面談では、復職可能かの判断をすることはできません。
- ・産業医面談では、現在の状態で復職可能かどうか、また復職にあたり配慮すべき部分があるかどうかなど具体的に確認していきます。

### プレ出勤（回復期）

業務や職場環境に慣れるための準備期間です。ご自身の体調と相談しながら、無理のない範囲で進めていきましょう。

■対象

- ・原則6か月を超えて休職している教職員
- ※主治医のプレ出勤実施の承認が必要

■実施期間

- ・復職前の4週間（原則）
- ※体調等の変化により中止することができます。

■内容

- ・「定刻に出勤すること」「職場の雰囲気慣れること」等を目標に管理職等と話し合いながら決めていきます。

### 休復職支援についての相談・問い合わせ

☎ ☒

受付時間 月～金曜 8:45-17:30 (12:00-13:00除く)

## ●メンタルセルフケアアプリ\_リーフレット

メンタルセルフケアプログラム  
**実施開始**  
募集・実施期間：2024.9.30～2025.3.31

### iCBTプログラム

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

抑うつ気分や  
ストレスなどの改善



全6パート  
チャットや漫画での  
学習・実習



好きな時間に  
好きな場所で



漫画や動画コンテンツなどで認知行動療法に基づいたメンタルセルフケアを、  
飽きずに楽しく実践できます。

### 対象者

#### ■ 全ての教職員

- ※現在、精神科や心療内科を受診またはカウンセリングを受診されていない方
- ※過去に大きな心理的苦痛・トラウマティックな体験がない方



### 申し込み詳細

#### LINE



LINE 友だち登録

#### WEB



メールで申し込み

[https://emol.jp/emp\\_entry/kobe-boe](https://emol.jp/emp_entry/kobe-boe)

※連絡先の記入欄があります

※ご応募いただいた後、メールにて詳細のご案内をさせていただきます。

お問い合わせ先：emol 株式会社 E-mail：support@emol.jp

## ●メンタルセルフケアアプリ\_実施内容



チャット



動画



漫画

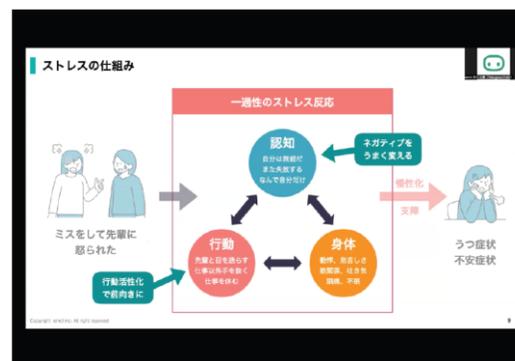


選択カード



エクササイズ

## ●セルフケア研修



セルフケア研修動画

申し込み方法について

メンタルセルフケアプログラム  
**実施開始**  
募集・実施期間：2024.9.30～2025.3.31

iCBTプログラム

①LINEでのお申し込みについて  
②メールでのお申し込みについて

ご不明点があれば、support@emol.jpまでご連絡ください。

アプリプログラム説明動画

## ●相談窓口案内リーフレット

2024年8月改定

教職員  
対象

# 保健師による 「こころと身体」の健康相談

のご案内



### メンタル不調

- よく眠れない...
- 気分が落ち込む...

### 仕事の悩み

- 仕事がうまくいかない...
- 人間関係で悩んでいる...

### 体調管理の悩み

- なかなか体調が戻らない...
- 健診結果のことで相談したい...



保健師に相談してみませんか？

神戸市の教職員専用窓口から、無料で相談することができます。

## 相談方法

予約制

### 1 面談（対面・オンライン）、電話相談

電話・メールにて事前に予約申込みをしてください。

- ・電話予約
- ・メール予約

※申込み時に、希望日時・面談方法・(可能な範囲で)相談内容をお伝えください。

### 2 メール相談

予約制ではありませんので、お気軽にご連絡ください。

- ・相談窓口

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。

折り返しの電話を希望される場合は、メール本文に連絡先の記載をお願いします。

他にもメンタルヘルスについて相談できる窓口があります。

#### 教職員の心の健康相談

(神戸市医師会事務局)

面談予約 ☎

#### メンタルヘルス外部相談窓口

(外部専門機関 (株)フィスメック)

#### 心と身体の健康に関する外部相談窓口

こころの耳 (厚生労働省)

<http://kokoro.mhlw.go.jp>

制度に関するお問い合わせは教職員給与課まで☎984-0620

## ●相談窓口案内カード

### 事務局保健師による「こころと身体」の健康相談

「仕事がうまくいかない・・・」「よく眠れない・・・」「なかなか体調が戻らない・・・」



事務局保健師に相談してみませんか？

神戸市の教職員専用窓口から、無料で相談することができます。

### <相談窓口>



#### 相談方法

- 面談（対面・オンライン）※予約制
- 電話相談・メール相談

#### 受付時間

- 月～金曜 8:45-17:30 (12:00-13:00除く)

《教育委員会事務局教職員給与課》

### 専門医による「こころと身体」の健康相談（オンライン）

「悩みを専門の医師に相談したい・・・」

「誰かに相談したいけど日中はどうしても相談する時間が取れない・・・」

夜間・休日  
相談可能

働く方の健康管理に精通した専門医に相談してみませんか？

オンライン (Zoom) で無料で相談することができます。



### <オンライン相談窓口> -メンタルクラウド- (面談予約サイト)

#### 受付時間

- 9:00-23:00 (平日夜間・土日祝も相談可能)
- ※ 利用可能期間：令和7年3月31日まで

#### カウンセラー

- 産業医
- (ご希望に応じて担当医師をお選びいただけます)

《教育委員会事務局教職員給与課》

### ご予約はこちらから



企業コードは

を入力してください

令和6年度

# ラインケア研修



教育委員会事務局教職員給与課

Voice by ondoku3.com

## CONTENTS

- I 職場におけるメンタルヘルス対策の意義
- II 安全配慮義務
- III ラインケア
  - 1 心の健康の保持増進（1次予防）
  - 2 メンタルヘルス不調への気づきと対応（2次予防）
  - 3 職場復帰における支援（3次予防）
- IV 最後に

### I 職場におけるメンタルヘルス対策の意義

不調要因

- ▶ 教材研究・授業準備などの業務負担過多
- ▶ 対処困難な児童生徒への対応
- ▶ 上司・部下・同僚との人間関係
- ▶ 保護者対応 など



### 全国の休職者の状況

教育職員の精神疾患による病欠休職者数の推移（平成26年度～令和5年度）



年度	精神疾患による休職者数(人)	在職者に占める精神疾患の割合(%)
H26年度	5,045	0.55%
H27年度	5,009	0.54%
H28年度	4,891	0.53%
H29年度	5,077	0.55%
H30年度	5,212	0.57%
R元年度	5,478	0.59%
R2年度	5,203	0.57%
R3年度	5,897	0.64%
R4年度	6,539	0.71%
R5年度	7,119	0.77%

出典：文部科学省「令和5年度公立学校教職員の人事行政調査」

**年々、精神疾患による休職者が増加**

## 精神疾患による休職

- ① 長期間の療養が必要な場合が多い
- ② 復職後も業務の負担軽減など就業上の配慮が必要となる



周りの負担が増え職場の業務効率が低下する恐れ

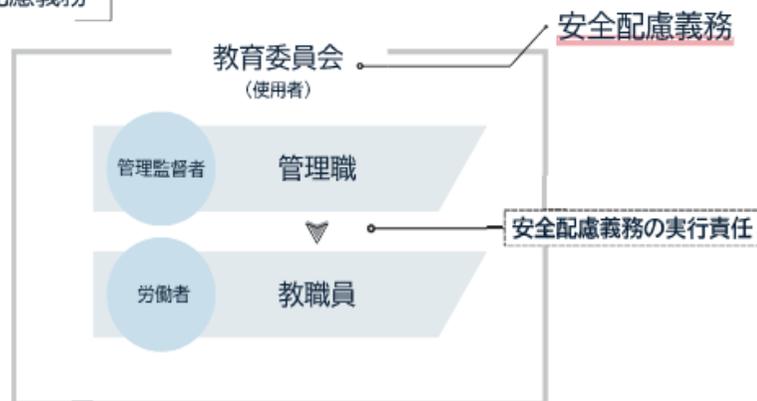
早期介入・職場のストレス要因そのものの軽減

が必要！

## CONTENTS

- I 職場におけるメンタルヘルス対策の意義
- II 安全配慮義務
- III ラインケア
  - 1 心の健康の保持増進（1次予防）
  - 2 メンタルヘルス不調への気づきと対応（2次予防）
  - 3 職場復帰における支援（3次予防）
- IV 最後に

## II 安全配慮義務



## CONTENTS

- I 職場におけるメンタルヘルス対策の意義
- II 安全配慮義務
- III ラインケア
  - 1 心の健康の保持増進（1次予防）
  - 2 メンタルヘルス不調への気づきと対応（2次予防）
  - 3 職場復帰における支援（3次予防）
- IV 最後に

### Ⅲ ラインケア

「いつもと違う」部下の様子に早く気づくことが最も重要



- ▶ ストレス要因としての職場環境の把握と改善
- ▶ 部下からの相談への対応
- ▶ 退職者の職場復帰支援

1次予防

2次予防

3次予防

の視点でラインケアを行っていきましょう

### Ⅲ ラインケア

#### 1 心の健康の保持増進 (1次予防)

—メンタル不調者の発生予防—

### Ⅲ ラインケア

#### 1 心の健康の保持増進

1次予防

##### ✓ 職場のストレス要因の把握

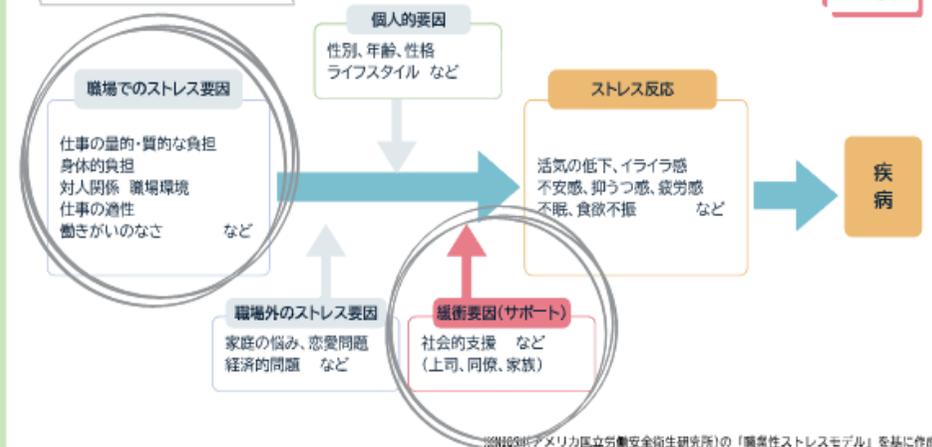
- ▶ 過度な長時間勤務になっていないか
- ▶ 業務が属人化（その人がいないと仕事が回らない状態）していないか

##### ✓ 職場のストレス要因の改善

- ▶ 特定の教職員に分掌業務が集中しないよう、業務の質と量のバランスに配慮する
- ▶ 話しやすい快適な職場環境（管理職・同僚の支援）づくりをめざす

### ストレスのしくみ

1次予防



### Ⅲ ラインケア

## 2 メンタルヘルス不調への気づきと対応 (2次予防)

ーメンタル不調者の早期発見・早期対応ー

### Ⅲ ラインケア

## 2 メンタルヘルス不調への気づきと対応

2次予防

いつもと違う様子  
に早く気づく



### ーメンタルヘルス不調の行動面サインー

#### 【仕事面に関して】

- ◎ 遅刻、早退、欠勤の増加
- ◎ 残業、休日出勤の増加
- ◎ 集中力の低下、能率の低下、単純なミスの増加
- ◎ 報告、連絡、相談がなくなってくる（弱気）

#### 【行動に関して】

- ◎ 表情が乏しくなる、険しくなる
- ◎ ぼんやりしている
- ◎ 焦ってイライラしている

#### 【対人関係に関して】

- ◎ 協調性の低下、周囲と対立、人づきあいが悪くなる
- ◎ もめごとの増加、感情の起伏が激しくなる

声をかけ、  
話を聞く（傾聴）



### ☑ 傾聴のポイント

#### 1. 相手を受け止める

相手に対して関心を持ち、関心を持っていることを表情や態度で相手に伝える

#### 2. 相手の立場に立つ

もしも自分が相手を同じような立場に置かれていたら、相手を同じようなことを言ったり、したりするんだろうなあと考えながら、話を聴く

話の聴き方が批判的になることを防ぎ、相手に話を聴いてもらっているという気持ちを持たせる

出典：厚労省「こころの耳」

2次予防

### ☑ 部下への声かけの例

#### 感謝の気持ちを伝える

いつも頑張ってくれてありがとう  
最近の業務はどうですか？

#### サポートを申し出る

仕事で困っていることがあれば、  
いつでも相談してくださいね

#### 専門家の助けを勧める

悩みがあれば、  
保健師の面談を受けてみませんか？

#### 共感を示す

最近大変なことが続いていますね  
何が困っていることはありますか？

#### 休息を促す

仕事のストレスが溜まっていないか心配です  
リラックスする時間を取れていますか？

#### 個別の相談に応じる

仕事以外のことでも、  
何か話したいことがあれば  
聞かせてください



2次予防

2次予防

仕事面と体調面に  
分けて対応する

**仕事面**

業務量・対人関係・職務適性 など

▶ 学校園で調整・事務局人事担当へ相談

**体調面**

睡眠・食事・治療中の病気 など

▶ 事務局保健師・医療機関につなぐ



▶ 保健師による相談窓口  
「こころと身体の健康相談」

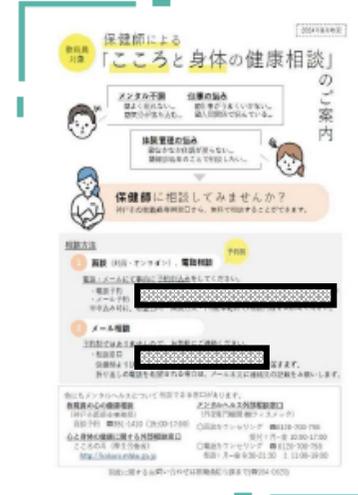
メンタル不調を抱えた部下に  
どう対応をすればいいのだろう・・・

どんな声かけを  
したい・・・？

医療機関への受診を  
勧める方がいい・・・？

体調のことは  
どこまで  
聞いていい・・・？

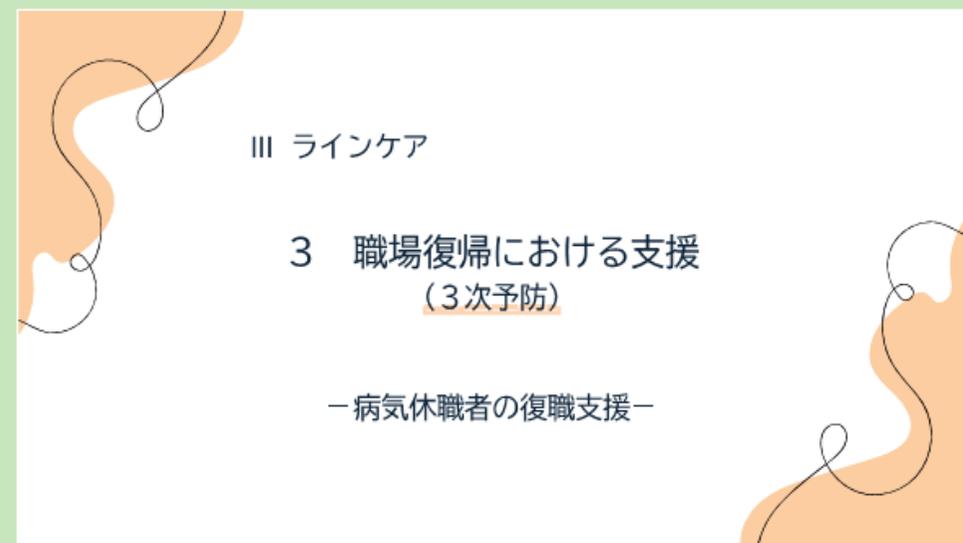
管理職の方からの相談もお受けします！  
お気軽にご連絡ください

III ラインケア

3 職場復帰における支援  
(3次予防)

— 病気休職者の復職支援 —



III ラインケア

3 職場復帰における支援

3次予防

休職中 休職者の状況に合わせた関わり方が必要

療養に専念する時期

仕事を忘れ  
安心して療養に専念  
させましょう

症状が改善してきた時期

定期的な面談を通じ  
病状の把握を  
行いましょう

復職に向け体調を整える時期

再発予防のため  
受け入れ体制を  
整備しましょう

詳細は「管理監督者ラインケアの手引き」をご参照ください

復職後 再発を防止するフォローアップが必要

3次予防

「再発せずに仕事が続けられるようにするためには、  
職場復帰後の負荷を軽減し、段階的に元へ戻すなどの配慮が重要です」

例えば・・・ ???

勤務面での配慮

定期的な面談の実施

治療状況の確認

通常勤務への移行

周囲の教職員への配慮

## CONTENTS

- I 職場におけるメンタルヘルス対策の意義
- II 安全配慮義務
- III ラインケア
  - 1 心の健康の保持増進（1次予防）
  - 2 メンタルヘルス不調への気づきと対応（2次予防）
  - 3 職場復帰における支援（3次予防）
- IV 最後に

## IV 最後に



ラインケアを行うにあたっては、  
管理職ご自身の健康管理も大切です

ご自身もストレスを受けやすい状況にあることを  
認識し、ストレスの予防や軽減、対処に努める  
必要があります

ご自身のセルフケアや教職員の対応について、  
事務局保健師に相談することも可能ですので、  
ぜひご連絡ください

保健師

## ▶ 保健師による相談窓口 「こころと身体の健康相談」



### 相談方法

- ▶ 面談（対面・オンライン） ※予約制
- ▶ 電話相談・メール相談

### 受付時間

- ▶ 月～金曜 8:45-17:30（12:00-13:00除く）

●管理職向け\_ヘルスリテラシー向上研修（女性特有の健康課題）

令和6年度

## 女性特有の健康課題を知ろう



教育委員会事務局教職員給与課

Voice By ondoku3.com

### CONTENTS

- 01 なぜ女性の健康対策が必要か
- 02 「女性の健康」に関する思い込み
- 03 女性ホルモンと生理
- 04 妊娠・出産
- 05 更年期

### 経済産業省の調査では…

#### 女性の健康課題により職場で困った経験

女性従業員の約5割が女性特有の健康課題などにより「勤務先で困った経験」がある

51.5% (n=2,430)

「働く女性の健康課題に関する実態調査2018」経済産業省等により作成

課題・症状	割合
生理痛・生理不順	45%
PMS（月経前症候群）	34%
更年期障害	14%
子宮がん	7%
乳がん	7%
甲状腺疾患	4%
その他	1%

#### 女性の健康課題が仕事に与える影響

女性従業員の約4割が女性特有の健康課題などにより「職場で何かをあきらめなくてはならないと感じた経験」がある

42.5% (n=2,431)

「働く女性の健康課題に関する実態調査2018」経済産業省等により作成

内容	割合
思い通りに働けない	54%
残業や勤務時間短縮を求められる	47%
昇進やキャリアアップが難しいと感じる	39%
健康診断を受けることが難しい	14%
健康診断を受けることがない	14%

### 女性の健康支援の必要性



- ✓ 本人にとって
  - ▶ 妊娠・出産、育児などライフイベントを通じて働き続けることができる
  - ▶ 仕事に対する自信やモチベーションの向上
- ✓ 職場にとって
  - ▶ 長期的な人材の確保
  - ▶ 生産性の向上
  - ▶ 人材の定着に基づくキャリアアップや管理職への登用

↓

女性が働きやすい職場は、男女ともに働きやすい職場につながる  
まずは、女性の健康課題について「知る」ことから始めましょう

## CONTENTS

- 01 なぜ女性の健康対策が必要か
- 02 「女性の健康」に関する思い込み
- 03 女性ホルモンと生理
- 04 妊娠・出産
- 05 更年期

自分の知識はあっている？

Q1 生理について

生理中に痛みを感じる割合は  
5人に1人くらいである



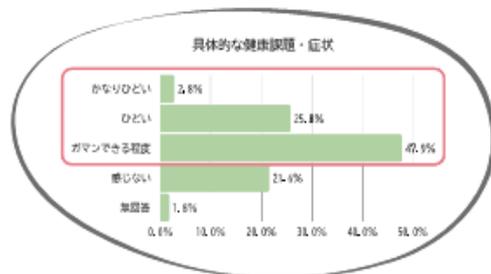
or



自分の知識はあっている？



76.5%



約77%の人が「痛い」

「働く女性の健康増進に関する調査報告書2018」経済産業省などによる作成

自分の知識はあっている？

Q2 妊娠・出産について

つわりは病気ではないから  
がまんしていれば大丈夫



or



自分の知識はあっている？



つわりとは…  
妊娠初期に起こる吐き気・嘔吐や食欲不振などの症状のこと



多くの人に起こり、ほとんどは自然とよくなりますが、中には、まったく食べられない、水分がとれない治療や入院が必要になるケースも

自分の知識はあっている？

Q3 更年期について

更年期の一番多い症状はイライラすることである



or



自分の知識はあっている？



1位 疲れやすい

2位 肩こり・腰痛・手足の痛みがある

3位 汗をかきやすい

4位 怒りやすく、すぐにイライラしてしまう

人によって症状が様々



出典：「働く女性の健康に関する調査結果レポート～働く女性を応援する～」ドコモヘルスケア調べ(2017年)

自分の知識はあっている？

Q4 うつについて

男性より女性のほうがうつになりやすい



or



自分の知識はあっている？



女性は男性の“2倍程度”うつになりやすいと言われています

女性ホルモンの急激な変化



環境・役割の変化



厚生労働省「働く女性の心とからだの健康サイト」より

## 各項目まとめ

### 生理痛

- ▶ 働く女性の約77%に生理痛あり
- ▶ 痛みの強さには個人差が大きい

### 妊娠・出産

- ▶ 妊娠に伴う諸症状が重篤化し、治療・入院が必要になるケースも

### 更年期

- ▶ 症状には個人差がある

### うつ

- ▶ 女性は男性の2倍程度発症しやすい

## CONTENTS

- 01 なぜ女性の健康対策が必要か
- 02 「女性の健康」に関する思い込み
- 03 女性ホルモンと生理
- 04 妊娠・出産
- 05 更年期

## ● 女性ホルモン

主に卵巣から分泌される「エストロゲン」と「プロゲステロン」のこと

排卵や生理をコントロールするだけでなく、女性の心身に大きく影響している

### エストロゲン

- ・子宮内膜を増殖させて妊娠の準備をする
- ・乳房を発達させて女性らしい体をつくる
- ・自律神経を安定させる
- ・骨量を保持する
- ・コレステロールのバランスを整える
- ・肌のつややハリを保つ

### プロゲステロン

- ・妊娠の成立に向けて子宮の働きを調整する
- ・乳腺の発達を促す
- ・体温を上げる
- ・食欲を増進させる
- ・体内に水分をキープする
- ・眠くなる
- ・イライラしやすくなる
- ・気分が不安定になる



## 女性ホルモンの変動の波

女性はライフステージや妊娠・出産といったライフイベントにおいて、ホルモンの状態に大きな変化が生じ、一生ホルモンの変動の波にさらされます

変動のタイミングは・・・???

- ✔ 毎月の生理周期の変動
- ✔ 妊娠・出産期の激しい変化
- ✔ 更年期のホルモン分泌量の急激な減少

## 生理

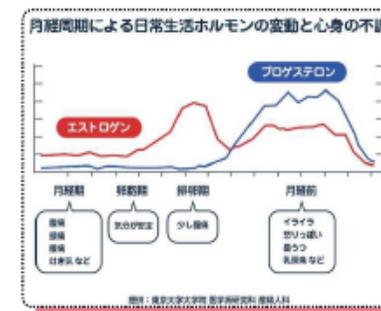
妊娠が成立しなかった時に子宮内膜が剥がれ落ち、血液とともに排出されること  
※周期：25～38日に1回 期間：3～7日間

### 毎月の生理周期の変動

心身に影響するホルモンが  
短期間のうちに大きく変動する



心身の不調が起こりやすくなる



## 生理に伴う疾患

### ● 月経困難症

生理痛が強く、日常生活に支障をきたすもの  
業務を行うことが困難になるケースもある

※いずれも個人差があり、その差は大きい

### ● 月経前症候群(PMS)

生理期間中の様々な心身の不快症状のこと  
排卵後の女性ホルモンの急激な変化やストレスが要因

#### 身体の症状

- ・乳房痛
- ・下腹部痛
- ・頭痛
- ・手足のむくみ など

#### こころの症状

- ・眠気
- ・倦怠感
- ・集中力の低下
- ・怒りやすい など

## 働く場面での影響例

### 月経困難症

生理痛が強い  
腰痛が辛い

### 過多月経

経血量がとても多い

### 月経前症候群(PMS)

生理前のイライラ  
眠気があり、体がだるい



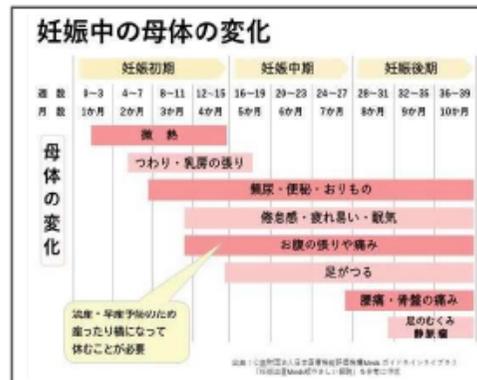
※個人差がとても大きい

長時間の会議の時などは不安を抱えた女性が多いため、  
適宜休憩をとれるような配慮があるとよいでしょう

## CONTENTS

- 01 なぜ女性の健康対策が必要か
- 02 「女性の健康」に関する思い込み
- 03 女性ホルモンと生理
- 04 **妊娠・出産**
- 05 更年期

## 妊娠・出産



妊娠すると・・・

- ▶ 微熱が続く
- ▶ 疲れやすくなる
- ▶ ひどい眠気が襲う
- ▶ つわりが起こる など

心と身体の変化に順応できず、精神的に大きな負担が生じることも

**妊娠中から周りの人の配慮がとても重要**

## 妊娠・出産期の激しい変化



女性ホルモンの分泌量

妊娠中 大きく増加 (+)

↓

出産・授乳中 急激に減少 (-)

**産後うつになってしまうことも**

## 産後うつ

女性ホルモンの変化の影響に加え、母親としての仕事が増え、心がオーバーワークになってしまい、うつ症状が出る  
※産後約2週～1か月程度に始まることが多い

こんなこともできないなんて  
母親失格だ・・・

なぜだか分からないけど、  
涙がとまらない・・・

眠たいのに  
眠れない・・・



産後うつを防ぐためには…

### 出産直後の男性育休取得

#### 配偶者の育児参加



がとても重要！

助け合って子育てができる環境を  
職場からもサポートする

## CONTENTS

- 01 なぜ女性の健康対策が必要か
- 02 「女性の健康」に関する思い込み
- 03 女性ホルモンと生理
- 04 妊娠・出産
- 05 **更年期**

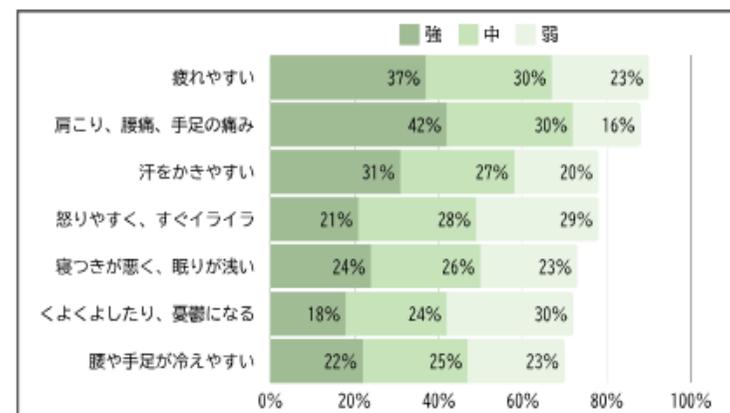
## 更年期

女性の場合、閉経の前後5年間の期間のこと



50歳前後の  
女性ホルモンの分泌量  
閉経を迎え、急速に減少  
うつを発症しやすい時期  
様々な更年期の症状が  
出てくる

## 更年期の症状



「働く女性の健康に関する調査結果レポート」東京大学健康センター | ドコモ・ヘルスケア調べ/2018年3月より作成

※個人差が大きい

## 更年期症状の原因と特徴



### ※男性の場合

男性ホルモンは加齢とともに徐々に低下するため、身体的な症状や性機能に関連した症状がでることがある  
ただし、一般的には女性の場合と比べ、症状が軽く気付かれないことが多い

## ● 更年期障害

更年期症状により生活に支障をきたす状態のこと

更年期障害による影響は・・・ ???

- ▶ QOL(生活の質)の低下
- ▶ 仕事の能率の低下
- ▶ 昇進をあきらめる
- ▶ 仕事の継続ができなくなり離職 など



更年期症状は、婦人科での治療により軽減できるケースがある

### ■ 主な治療方法

- ✔ ホルモン補充療法
- ✔ 漢方治療
- ✔ 抗うつ剤
- ✔ その他(心理カウンセリング、運動療法など)



## 最後に…

女性には様々な健康課題があります  
その症状や重さは個人によって違いがありますが、  
健康課題について適切に理解し、  
お互いを尊重することが重要です

女性特有の健康課題も含め、  
働きやすい環境づくりを行っていくためには、  
管理職の皆様の理解・協力が必要となります

部下の不満に気づくことや  
拒談・協力しやすい環境をつくるなど、  
各学校園で今一度考えてみてください

