

自治体における
休職者の
状況・背景

令和 5 年度の本市教員の精神疾患による 1 か月以上の病気休暇・休職者の割合は、小学校0.96%、中学校1.76%、全体1.25%であった。令和 4 年度の割合も1.25%であり、この 2 年間の変化はみられず、令和元年度からみても、概ね 1 %前後を推移している状況である。
休職の主な要因は「人間関係（職員、児童生徒、保護者）」68%で、その中でも教職員間での人間関係によるものが全体の36%で最多であった。

課題と仮説

（令和 5 年度の取組の
成果を踏まえつつ記載）

- 管理職の人柄や経験による属人的なラインケア、衛生委員会の形骸化（大規模校）・未設置（小規模校）、産業医面談が面談対象者にとって有効と感じるものになっていない等の課題が精神疾患者が減らない一因と推察している。
- 個々のセルフケア、校内のラインケアの不足等により、休職等に至る手前での未然防止策が十分に講じられていない可能性が高い。また、病気休職者の半数近くが、転任者、新規採用者であることから、本人自認は別として、環境が影響する可能性も少なからずあるものと推察している。このことから、令和 5 年度から、環境に適応する際のサポート体制、早期発見の手立て、復職後のケア等を強化している。

令和 6 年度の取組計画

「笑顔の学校」実現のために、「安心して勤務できる職場環境」の充実やケア体制の強化について、管理職を中心に啓発活動を強化していくことで、専門家による面談や校内ラインケアの充実につなげ、病休・休職者の減少、働きがいと働きやすさの実現をめざす。

一次予防に関する取組

- 管理職や推進リーダーへの専門家による研修（教員という職の特性、ラインケア、セルフケア等） ■ストレスチェックの実施率全校70%越えをめざした指導助言 ■教育委員会からフィードバックしているストレスチェックの集団分析結果や解説資料を、校内業務改善委員会等（校内衛生委員会に近い取組）でさらに分析し、メンタルヘルス対策等を実施 ■メンタルヘルス相談員を分析等で積極的に活用できる体制の充実 ■復職者の再発防止策として、メンタルヘルス相談等、復職後支援策を明示 ■新任・転任者や精神疾患休職歴のある者の再発の未然防止策として、ストレスチェックのセルフチェック機能・臨床心理士面談の積極的な活用の促し ■業務の平準化・負担の分散を図る体制づくり ■メンタルヘルスについて校内で協議する等、組織としてのセルフケア※衛生委員会設置義務のない小・中規模校においても同様 ■「顔の見える相談員（臨床心理士・産業医・保健師）」になるよう認知度アップの取組実施。

二次予防に関する取組

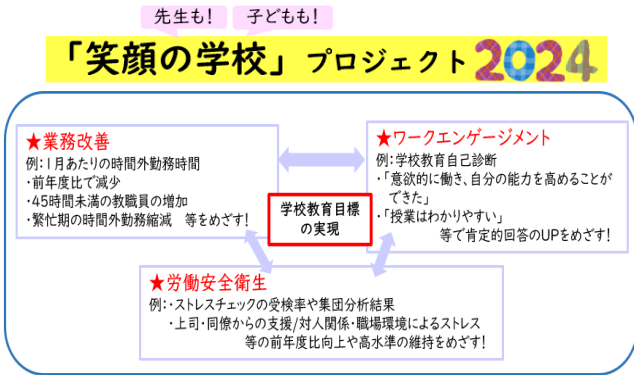
- 校内の相談体制の明確化、ラインケアの充実 ■教職員メンタルヘルス相談窓口の臨床心理士の有効活用

三次予防に関する取組

- 専門家とターゲットを結んだ継続的なケア（復職前・復職 1 ヶ月後の、教職員メンタルヘルス相談窓口へのつなぎ等） ■復職後のスタートを安心して切れるよう、緩やかな職場復帰のイメージを本人・周囲の全職員が共有 ■業務量の軽減や内容変更（組織全体として生じた業務の調整も含む）について等、手引きの作成や研修等の充実による組織力強化

その他

- 市教委担当、産業医、臨床心理士、保健師の定例情報交換会の開催（毎月 2 回）

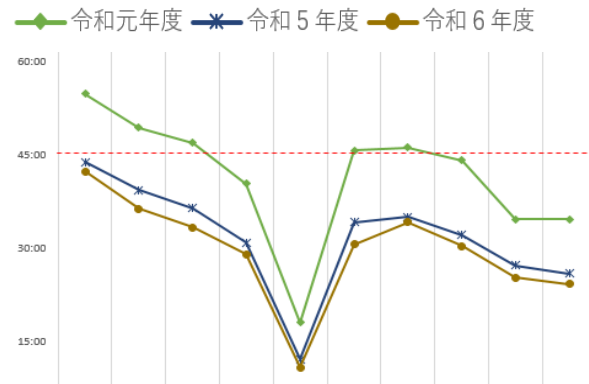


令和6年度の取組内容

- 管理職や推進リーダーへの専門家による研修（教員という職の特性、ラインケア、セルフケア等の重要性等について）
→メンタルヘルスと長時間勤務の相関を意識し、働き方改革の意識向上（業務の量と質の意識化・働きがいと働きやすさの両立等）を図った。
- 業務の適正化・効率化・平準化を図る体制づくり
→推進リーダーを中心とした校内業務改善委員会等が主体となり、各校が課題に正対した業務改善の取組を推進。全体交流・研修会等での、好事例の市内展開。
- 「顔の見える相談員（保健師・産業医・臨床心理士）」の効果的な活用
→長時間勤務者の産業医面談へのつなぎは保健師が、衛生委員会の訪問指導や啓発冊子の助言は産業医が、メンタルヘルス相談は臨床心理士が実施。
- 産業医面談を、対面・オンライン・電話の選択制に。

取組による成果

長時間勤務者の割合

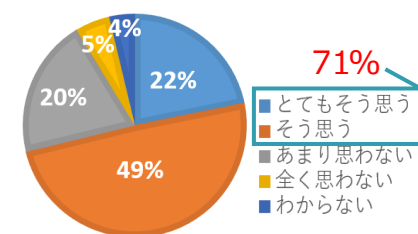


交流・研修会 振り返りより

- ・分掌業務の洗い出しの中で、子どもたちにとって必要なこととそうでないことを考えながら今後も先生方と議論を進めたい。管理職として、先生方の「健康経営」も大切にすることを改めて感じた。【教頭】
- ・業務の単純な削減を行うフェーズから、「子どもの成長に寄与する教育活動の最適化」を判断基準に、校務を取捨選択する中で再整理することこそ重要だと考えた。【リーダー】

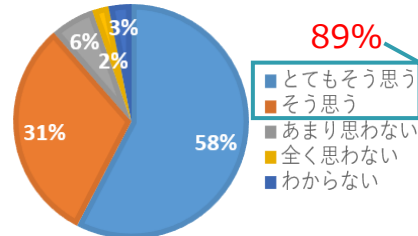
「働き方改革を進めることで、意欲的に働き、自分の能力を高めることができた。」

学校教育自己診断（教職員対象項目）



「先生は困ったときにいつでも相談にのってくれる。」

学校教育自己診断（児童生徒対象項目）



取組に当たって直面した課題、工夫した点

- 学校毎に働き方改革の取組状況が異なり、また抱える課題感も様々である。業務改善等について、教育委員会が主体となって進める部分も当然必要だが、各校が当事者意識を持ち、課題に正対した効果的な取組を進める必要がある。各校の計画・進捗を教育委員会が把握し、好事例について全体で取り上げる等、情報共有をすることで、学校同士がつながり、切磋琢磨する環境を作ってきた点は、本市のプロジェクトのこだわりの部分である。
- 毎月の校長会において時間外勤務時間の市内平均値を示したり、長時間勤務者への産業医面談、保健師からの連絡等、管理職の労務管理の中に専門家の存在が定着化してきた。学校経営の中に、時間外勤務時間の縮減が位置づいてきた一因と捉えている。
- 自身の働き方に強いこだわりを持つ者が、長時間勤務者として固定化していることが課題である。

令和 6 年度の取組内容

- 本市の働き方改革「笑顔の学校プロジェクト」の趣旨について、市内全校が共通認識の下、同じ方向性で取り組むよう、教育委員会から情報発信
- 専門家からの的確な助言、方向性の確認
- 自校の取組について、PDCAサイクルによる見直し
→ 計画・進捗・総括の年三回、各校管理職 1 名、校内推進リーダー 1 名が参加する交流・研修会を開催した。
- 他校との取組情報交流の時間を確保
→ 自校の現在地の確認、取組の価値づけ、刺激によるモチベーションアップを図った。参加者の職種・職階や各校の取組状況等を勘案してグループ分けをすることで、学びや気づきの深まりにつながった。



取組による成果

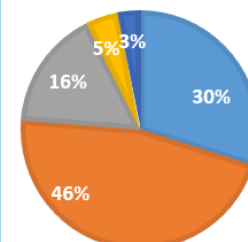
研修振り返りアンケートより

- ・研修交流での気づき等を参考に、学期末に全職員対象に行った業務改善アンケートの結果を基に、着手できるところから取り組むことを確認した。翌月の会議から順次提案して取組を進めていく。【校長】
- ・管理職だけでなくリーダーも参加したことで、学校でできること、今できること、今後考えること等具体的に話げできた。業務改善会議と企画委員会で共有し学校としてできる事を決めていく。【教頭】
- ・自校の取組は他校の良い取組と重なる部分が多かったため、方向性は良いのだと再認識できた。効果測定などを行いつつ、より居心地の良い学校をめざしていく。【リーダー】
- ・実践例をデータや紙で見ると、短時間でも実際に話を聞くことで理解が深まった。同じようなことをしていても、学校によって視点や考え方が違って興味深かった。【教頭】
- ・具体的に 3 学期の会議で提案し推進していくことを確認した。4 月に新規提案すると密に話し合う時間がないので、次年度のことは今年度中に計っていく。【リーダー】

学校教育自己診断（教職員対象項目）より

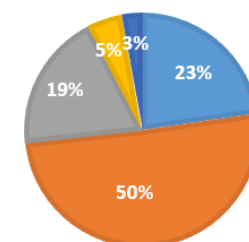
「校長は、教職員の健康管理の徹底や超過勤務時間の縮減、ウェルビーイングの実現に向け、教職員の働き方改革に取り組んでいる。」

「学校は、教職員間で業務の在り方、見通しについて話し合う機会を設け、その話し合いも参考にしながら、業務の在り方の適正化を図っている。」



肯定的回答

小学校平均80.0%
中学校平均70.8%



肯定的回答

小学校平均76.3%
中学校平均67.1%

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- 研修会では学校の好事例を必ず取り上げ、全体で価値づけすることで、学校の主体性と、取組の横展開へとつながった。
- 精神科医、大学准教授、臨床心理士といった専門家には、研修の際、必ず本市の課題に正対する講話を依頼した。専門的な知見が適宜入ることで、学校にとってめざすゴールの根拠が明確となり、自信を持って前に進む推進力へとつながったと捉えている。
- 研修会の前に、学校から計画・進捗・総括の資料を回収し、クラウド上の共有ドライブ内に格納することで、研修会で交流予定の学校や接続中学校区内の学校等の資料を事前に確認して臨むことができるようにした。
- 研修会での学びがその場限りではなく、自校に持ち帰り、次につながるよう、参加した管理職と推進リーダーの取組協議を時間内に必ず確保した。研修後は、参加者の振り返りを基に早期にフィードバック資料を発出し、新たな気づき、学びの深化につながった。

令和6年度の取組事項と成果 — 1～3次予防について —

【未然防止・早期発見・復職支援】

令和6年度の取組内容

■ 臨床心理士による教職員メンタルヘルス相談の有効活用
※特に新任・転任者や精神疾患休職歴のある者へ、未然防止策として面談の積極的な促し

→ 定例校長会や研修会、冊子等による情報発信を行った。

■ 校内相談体制を明確にしたラインケアの充実

→ 「顔の見える相談員」へのつながりも含め、学校のケア体制の充実のための冊子を作成した。

■ 復職前に教職員のメンタルヘルス相談窓口につなぎ、復職1ヶ月後の面談を積極的に促す等、専門家とターゲットを結んだ継続的なケア

■ 復職後のスタートを安心して切れるよう、緩やかな職場復帰のイメージを本人・周囲の全職員が共有

■ 業務量の軽減や内容変更（組織全体として生じた業務の調整も含む）

→ サポートブックの作成や、研修での専門家からの助言による教育委員会からの積極的な情報発信を行った。

取組による成果

管理職に対するアンケート実施

管理職は、休職者へのサポートに65.1%、復帰後のサポートについては69.1%が不安を感じていることがわかった。

保健師と指導主事による面談実施

一般疾病11回、精神疾患11回 **計22回を実施**

臨床心理士によるメンタルヘルス相談

令和5年度45件 → **令和6年度89件**(2月末時点)



精神疾患による長期休業から復職した教職員を対象に、復職後1ヶ月のタイミングで教育委員会から学校訪問し、授業参観及び管理職・本人への聴き取りを実施

【聴き取った内容の一部抜粋】

復帰する際に配慮してもらえたこと、配慮して欲しかったことについて

- ・焦って復帰をせず、長期休業にしたことがよかった。長期休業中に「ならし」をすることができた。
- ・復帰後にしばらくの間（校内体制で）サポートをつけてくれたのがうれしかった。ただ復帰後しばらくたってから聴き取りをする体制が整ってればさらにいいと思う。
- ・最初の1週間はITで入ることができた。とてもありがたかった。自身で振り返る期間となった。急に担任となるとしんどかったと思う。
- ・復帰が決まってから細かく連絡くれたのがうれしかった。復帰前は本調子ではないため、連絡頻度については相談をしてほしい。
- ・様子を見て、復帰後のポジションを配慮してくれたことがうれしかった。
- ・長期に渡ってお休みをいただいていたにもかかわらず、こうやって復帰する場所を残しておいてくれたことに本当に感謝している。今子どもたちと関わる中、本当にこの仕事をやめなくてよかったと思っている。

取組に当たって直面した課題、工夫した点

■ 病休・休職の手続きをしたことがない管理職がおよそ2割いる現状で、できるだけ管理職や当該教職員が負担なく、スムーズに手続きができることを目標に、復職サポートブックを作成した。管理職と当該教職員が実際に自分で記載していくように工夫した。

■ 復職トライアル（ならし勤務）の実施について、大阪府内では制度が整備されておらず、休職中の通勤災害等については保険対象外となる等、推奨を明記すべきかの判断が難しかった。

→ 長期休業をしていた職員にとって、復職直後のフルタイム勤務は不安があり、また復職者への聴き取りの中でも、ならし勤務の必要性が明らかとなったため、実際にならし勤務に取り組んでいた学校長に聴き取りを行い、具体的に記載した。今後、市内小中学校の管理職と休職者の双方にならし勤務を啓発し、またその取組を充実させることで、長期休職者が復帰後も自分のペースを保ちながら勤務し、長期休業の再発防止となるよう、努めていく。

令和6年度の取組内容

- 大規模校における衛生委員会の適切な開催
→ 産業医と指導主事が訪問支援をすることで、開催の趣旨や運営のポイント等について助言した。
- メンタルダウンの未然防止策を校内で協議する等、組織としてのセルフケアの促進
※ 衛生委員会設置義務のない小・中規模校においても同様
→ 精神科医から、セルフケア・ラインケアの必要性や重要なポイントについてご講話いただいた。また衛生委員会設置校からの取組事例や、小・中規模校における取組紹介を全体会にて共有した。



【年間取組スケジュール例】		教職員課発行の冊子やチラシをもみながら確認するチャンス
テーマ例	話し合い内容	
4月 年間計画・安全点検	新年度のスタート、多様な視点で危険箇所の把握・点検を行う	一市内学校で既に取組あり
5月 校務立学校園教職員安全衛生管理	職場における健康被害発生予防の危険箇所や長時間労働者への支援策や「3C」等の確認	
6月 ヒヤリハット事例の共有	発生・重傷による怪我や事例、被害・安全に関わる事故などについて共有し、未然防止策を検討	
7月 メンタルヘルスへの配慮	学校生活での負担軽減や働き方改革の推進について話し合う	
8月 年度の取得状況の確認	夏季休暇の取得、勤務の振り回しなどについて確認	
9月 勤務時間の管理 交通安全運動	勤務時間の管理を行い、勤務時間の見直しや交通安全運動の推進について話し合う	
10月 全国労働安全週間	スローダウンの推進、自らの実践に合わせた取組実施	
11月 ストレスチェックの集団分析	ストレスチェックの結果を踏まえ、職場環境改善の観点で取組を検討	
12月 年末年始無災害運動（火災予防）	年末年始を前に、学校安全の再確認として校内巡回を行う	
1月 快速な職場づくりについて	教職員の健康管理、職業病の予防を目的とした取組について話し合う	
2月 労働安全衛生活動の振り返り	今年度の推進チーム等の取組方法を振り返り、今後の取組に向けて話し合う	
3月 自殺対策予防と今年度の活動方針	労働安全衛生を確保した持続的な職場環境に向けての取組実施	

取組による成果

研修振り返りアンケートより

- ・ ストレスチェックの数値の見方や分析の方法について臨床心理士の先生にご教授いただきたいと、推進リーダーと話した。【教頭】
- ・ 4月に危険箇所の巡視点検をチームで行う（職員室だけでなく校内も含めて）。5月に臨床心理士の先生のことも含めて衛生管理についての周知を行う。7月夏季休業期間にメンタルヘルスミニ研修を実施する。【教頭】
- ・ 曖昧になっている休憩時間の確保ができるか検討する。来年度に向けて取組の年間スケジュールをある程度考えておく。【リーダー】

ブログによる情報発信

大規模校の衛生委員会を産業医・指導主事で訪問支援した際、教育委員会のブログでその趣旨や開催の様子を発信した。ブログによる教育委員会からの発信は、他校への啓発、市民への理解促進という点においても重要と考えている。

また、衛生委員会を開催した大規模校も、ブログにて保護者・地域を意識した発信を行った。学校が働き方改革を進めていく上で、内外への発信はとても重要と考えている。教育の質の向上のために、学校の健康経営を大切にすることがあることを共有した。



取組に当たって直面した課題、工夫した点

- 法律で衛生委員会の設置が義務付けられている大規模校において、まずは指導主事と産業医が定期的に訪問して支援・助言することから始めた。「義務付けられているからやらねばならない」という指導をするのではなく、趣旨を正しく理解することで当事者の必要感を生み出すよう関わっている。衛生委員会が持続可能で有意義なものになることをめざすと同時に、その考え方は小・中規模校においても同様であることを発信していくことで、市全体への広がりを図っている。
- 専門家からの助言を基に、職員の対話を大切に納得感を持って主体的に取組を進める提案、学校を孤立させない専門家活用案内等、できるところから着手する意識づけを行っている。
- 未だ、職員の健康管理は管理職の仕事だと捉える職員、そのような雰囲気がある学校が存在する。
→ 今後は本市のこれまでの働き方改革の進め方と同様、学校の主体的な取組を市教委も支援し、ともに展開していくスタイルで、教職員の働きがいと働きやすさの両立が本市立学校の当たり前となるよう、進めていく。

令和6年度の取組事項と成果 — 1～3次予防について —

【ストレスチェックの効果的活用】

令和6年度の取組内容

- ストレスチェック受検率全校70%以上をめざして指導助言
→ 実施月に開催の校長会にて、受検の意義や有効な実施方法等について助言した。前回受検率が目標に到達しなかった学校へは、これまでの自校の受検率の推移を示しながら、受検の必要性や受検率向上の工夫を指導した。
- 各校にフィードバックしているストレスチェックの集団分析結果を、校内業務改善委員会等（校内衛生委員会に近い取組）でさらに分析し、メンタルヘルス対策等を各校で実施
→ 各校の結果を送付するタイミングで分析資料も同封し、分析の観点や具体的な取組へのつなげ方等がわかるよう支援した。
- 「顔の見える相談員（臨床心理士）」になるよう認知度アップの取組を実施。
→ 臨床心理士活用事例をブログ等で紹介したり、校長会において積極的に宣伝した。

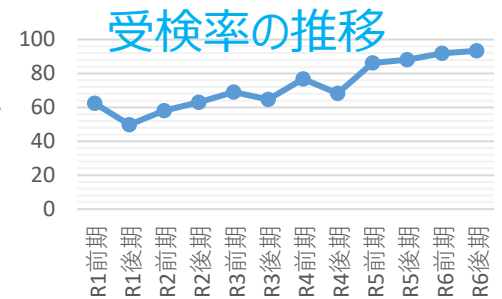
取組による成果

■ ストレスチェックの受検率は、
前期91.9%、後期が93.4%

■ 学校の強み・課題等を業務改善に活かすために臨床心理士に相談・研修依頼を行う学校が増えた（2月末時点で7件・来年度の研修へ向けた打合わせは現在2件継続中）。

■ 発行したリーフレット等を参考に、メンタルヘルス対策を各校で実施。ストレスチェックの後期結果から見ても、**上司からの支援は全国平均より1.6ポイント高く、同僚からの支援も0.5ポイント高い結果**となり、風通しのよい職員室を形成できつつある。

■ メンタルヘルス相談員の認知度が高まり、相談数も昨年度の約2倍となっている（2月末時点での**べ89件**）。



取組に当たって直面した課題、工夫した点

- 教職員のためのメンタルヘルス相談について、臨床心理士の顔がわかる相談周知ポスターを全校に配布し、校長会等の場でも積極的に周知した。
- 各校でストレスチェックの集団分析を進められるように4つのステップ（過去のデータ等との比較など）を資料提供した。
- 校内研修に臨床心理士を招いて学ぶ様子や、集団分析等を衛生委員会・校内業務改善委員会等で進めている様子（好事例）をブログ等で周知した。
- 受検者数が年々増加する中で、高ストレス者の割合も増加している。
→ 今後は、メンタル不調・不安感等の項目となる「身体愁訴や抑うつ感」についての数値に注目し、臨床心理士や保健師等の専門家にも相談しながら、具体的な高ストレス者対策を考えていきたい。

令和6年度の取組内容

- 市教委担当、産業医、臨床心理士、保健師の情報交換会（毎月定例2回）の開催
 - 冊子発行等は専門的助言を参考に進め、情報発信を行った。
 - 学校管理職や相談者とのやりとりの中で、専門家が気になったポイント等を共有し、指導主事の気になったことに助言をいただいた。
- 内外へ向けた啓発活動
 - 校長会で冊子等のポイントの説明、活用事例の紹介をした。
 - 市HPや教育委員会ブログで取組を必ずタイムリーに発信する等、情報の効果的活用を図った。
 - ※ 他自治体等からの視察・研修等も積極的に受け入れた。
- 健康診断の再検査対象者へのアプローチ
 - 検診結果返却後、保健師から再検査に関するアプローチを丁寧に行ったことで、命に関わる病気の早期発見につながった。

取組による成果



教職員の健康を守るためにVol.①～③

- 【Vol.①】長時間労働のリスクやそれに伴う健康問題の予防・改善等について記載(R6.9月発行)
- 【Vol.②】安全配慮義務と自己保健義務のポイントと具体的な取組例について記載(R7.1月発行)
- 【Vol.③】職場環境改善につながる話し合いの場(衛生委員会)の意義や取組内容等について記載(R7.3月末までに発行予定)



教職員のメンタルヘルスケアVol.②～③

- 【Vol.①】一次予防～三次予防におけるそれぞれの重要なポイントやチェック項目等について記載(R5.10月発行)
- 【Vol.②】病休・休職の未然防止のためのフローチャート、気をつける点等について記載(R6.9月発行)
- 【Vol.③】復職者の声を基に、望ましい対応や学校として検討すべきポイント等について記載(R7.3月末までに発行予定)



その他発行物
・組織開発・健康管理・
教員業務支援員との
協働・公務災害予防
など

取組に当たって直面した課題、工夫した点

- 仮説にアプローチする発行物を作成し、校長会で取り上げて説明したり、研修会では重なる話題を提供するなど、作成・配布をして終わりではなく、必要に応じて活用されるよう工夫をした。病気休暇・休職に関して、担当は作成冊子等を基に学校とのやりとりを行った。
- 発出した資料はホームページやブログでも紹介する等、広く公開している。専門家との会議や交流・研修会の後はタイムリーにブログ発信をし、市全体でプロジェクトを進めていることを学校にも意識させるとともに、保護者・市民に対しても理解を促すことで各校の円滑な取組推進につなげてきた。成果の見える化をし、今年度の教員業務支援員の配置拡充につなげたため、積極的な情報発信は本庁部局との予算確保の説明材料としても鍵となる。

事業の成果まとめ

令和6年度の取組による成果まとめ

- 【指標1】 時間外勤務時間80時間（出退勤システム）を超える教職員の割合、DOWN 
R4年度平均33.32h → R5年度平均31.25h → **R6年度平均29.38h（1月末時点）**
- 【指標2】 「先生は困ったときにいつでも相談にのってくれる」（学校教育自己診断児童生徒アンケート）前年度比UP
R4年度84% → R5年度95% → **R6年度88.6%**
「働き方改革を進めることで、意欲的に働き、自分の能力を高めることができた」（学校教育自己診断教職員アンケート新規項目）
肯定的回答7割 → **肯定的回答71%** 
- 【指標3】 ストレスチェック実施（50人以下の学校においても実施）率、前年度比UP 
R5年度87% → **R6年度92%**
- 【指標4】 教職員の満足度（ストレスチェックにおける、働きがい、上司の支援、同僚の支援）UP
働きがい：R5年度3.25→R6年度3.25 上司の支援：R5年度8.2→**R6年度8.25** 同僚の支援：R5年度8.75→**R6年度8.65**
- 【指標5】 労働安全衛生にかかる意識の向上（研修後の振り返りシート、職場環境改善にかかる具体的な取組の報告）
→ P3「研修会・意識改革」資料参照 
- 【指標6】 教職員メンタルヘルス相談窓口の認知度向上（活用率昨年度比UP、学校現場からの声） 
R5年度45件 → **R6年度89件**

- 働き方改革の取組の3つの主軸「業務改善」「労働安全衛生」「ワークエンゲージメント」について、各校が自校の現状・課題に沿って重点を1つ決め、課題解決に向けて主体的に取り組んだこと、それらの取組成果を交流・共有したことで、市内全体の底上げにつながった。
- 時間外勤務時間の縮減については、これまでも年々減少し、一定の成果をあげてきたが、今年度平均は更に過去最高となった。休憩時間の取り扱いや計画年休、落ち着ける職員室環境等、**働きやすい職場づくりの意識が更に高まった。**
- リーフレット、ガイドブックの発行等、啓発活動に力を入れたことで、学校現場の**労働安全衛生活動やメンタルケアに対する不安感の払拭**、適切な対処に繋げることができた。

事業を通して認識した更なる課題とその対応

- 校内衛生委員会について、大規模校では今後実質にこだわった運営、それを小・中規模校に展開できるだけの実践を研究していく必要がある。
- 学校規模に関係なく、どの学校にも衛生委員会のような会議体が設置されるよう、これまで業務改善推進委員会が各校で主体的に生まれてきたのと同様、決して強制するのではなく、教職員の必要感を基に持続可能な形での運営を研究していく。
- 専門家の活用や事務局からの啓発資料など、課題を学校が単独で抱えないといけない状況ではなくなった今、対話による主体的な取組が全ての学校において文化となるよう、引き続き進めていく。

以下、参考資料

学校の働き方改革に関わる資料等

学校における働き方改革推進について（取組事例集）



R2.10月発行



R3.3月発行



職場環境改善・
ハード面特集



健康観察・欠席
連絡のICT化特集



自校の業務について
考える特集



会議の改善・精選
特集



ストレスチェックの実施
と活用特集

教職員のメンタルヘルスケア

教職員の健康を守るために



Vol.①



Vol.②

Coming
soon

Vol.③



Vol.①



Vol.②



Vol.③

その他 労働安全衛生関係



公務災害の防止



教員業務支援員
との協働



復職サポートブック

教えて〇〇先生シリーズ



メンタルヘルスケア



ストレスチェックの
結果分析



メンタルヘルス支援



組織経営
のコツ



健康管理
のコツ



枚方市教育委員会HP

