

文部科学省  
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」  
成果報告書

---

1. 教員のメンタルヘルス不調の現状にかかるデータ分析  
人事行政状況調査等の統計より
2. メンタルヘルス対策の実践事例
3. 休職者に対するヒアリング
  
4. メンタルヘルス対策の全体像
  - ① 一次予防（予防・啓発）
  - ② 二次予防（早期発見・早期対応）
  - ③ 三次予防（復職支援・再発防止）
  - ④ メンタルヘルス対策における産業保健スタッフの役割
5. 付録

本資料で示すデータについては、特に断りがない限り精神疾患の者に関するデータである。

### 「長期療養者」

精神疾患による1か月以上の病気休暇取得者および病気休職者を指す。

### 「衛生委員会等」

法に基づく衛生委員会、それに準じて50人未満の学校等において実施される会議、職場環境改善等に関する会議などを指す。

### 「産業保健スタッフ」

産業医や、保健師、心理職等、働く人々の健康管理や労働環境の改善を支援する専門職を指す。

### 1. 一次予防（健康増進とメンタルヘルス不調の予防）

ストレスや心理的負担がかからない環境作りや、研修等を通じたメンタルヘルスの状況への気づき・対応等に関する啓発等によって、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的とする

### 2. 二次予防（早期発見と早期対応）

メンタルヘルス不調が現れ始めた従業員を早期に発見し、適切に対応することで、問題が深刻化するのを防ぐことを目的とする

### 3. 三次予防（復職支援と再発防止）

メンタルヘルス不調や病気から回復した従業員の治療・リハビリ支援、および再発防止を目的とする。

4つのケア	実施者
セルフケア	全教員
ラインケア	学校管理職、教職員同士
事業場内産業保健 スタッフ等によるケア	教育委員会（都道府県教委含む） 産業医、保健師 公認心理師/精神保健福祉士
事業場外資源によるケア	産業医、保健師 公認心理師/精神保健福祉士 外部相談窓口、医療機関、リワーク施設

## ■休職者のデータ分析

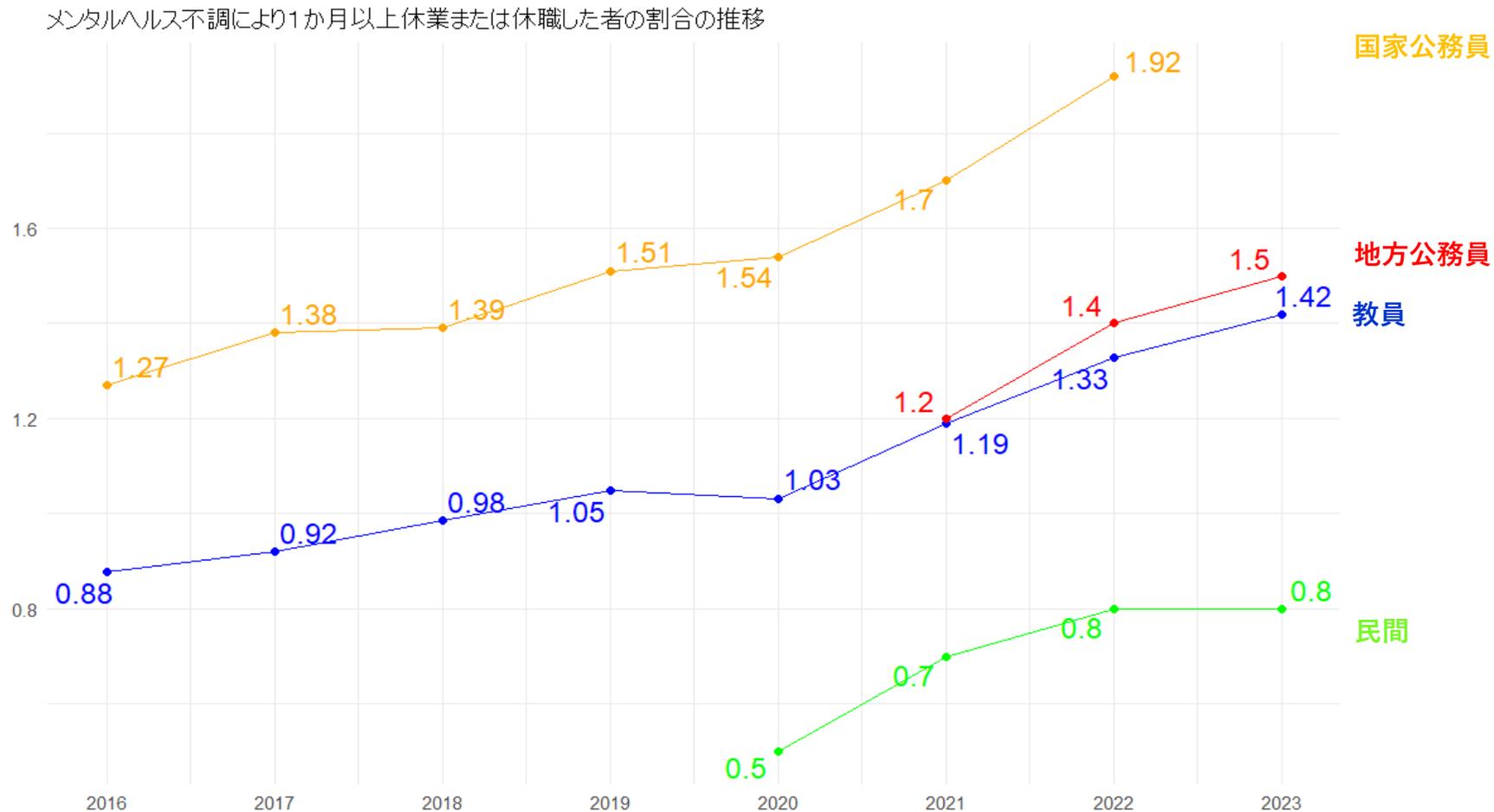
1. 教員のメンタルヘルス不調による長期療養者は直近数年間で増加傾向にあり、休職率は民間企業と比較して高い水準であり、当該休職率は1.03%（令和2年度）から1.42%（令和5年度）へ増加している。
2. 20代が特に増加傾向にあること、所属校在籍2年未満での休職が約半数を占めていることが確認された。
3. 上記により、環境の変化に適応することを支援するためメンタルヘルス不調を予防するセルフケアおよびラインケアの重要性の周知（一次～二次予防）、復職者の再発防止の取り組み（三次予防）が求められる。

## ■モデル自治体の実践事例から見えたメンタルヘルス対策推進のためのポイント

1. 各自治体が産業医、保健師、心理職といった産業保健スタッフを配置した上でメンタルヘルス対策に取り組んでいる。特に、教育委員会に保健師や心理師を配置し、新規採用者への面談を行い継続のフォローに繋げている例や、休職者に対する復職前の定期面談を行い本人へのきめ細やかな支援及び管理職の負担軽減を実現している例などが見られた。
2. 一方で、「産業保健スタッフを配置したり、相談窓口を設置したりすれば終わり」ではなく、教育委員会と学校が連携しながら全体のマネジメントを行っていくことが重要。モデル自治体は教育委員会が積極的に学校現場の声を聞き、課題の整理、施策の実行、検証を行っている。首長、教育委員会、専門職、学校が取り組みの重要性と課題を共有し連携することが重要であり、メンタルヘルス対策の予算の確保にもつながる。
3. メンタルヘルス不調の要因は複合的であり特定は難しいが、休職者へのヒアリングより、業務関係の負担（生徒指導や保護者対応等）に加え、職場の人間環境における影響等が挙げられた。休職中は、心理的安心感を得る支援と復職に向けた実務支援が求められている。メンタルヘルス対策は労働安全衛生の取り組みでもあり、仕組化し一律に実施することが望ましいが、モデル校を選定して先行事例を作り、広げていく（スモールスタート）ことも重要。

- 
1. 教員のメンタルヘルス不調の現状にかかるデータ分析  
「公立学校教職員の人事行政状況調査」等の統計より

# 教員のメンタルヘルス不調による長期療養者割合



※以下の調査を基に作成

国家公務員…人事院「精神及び行動の障害による長期病休者数調査」および「国家公務員長期病休者実態調査」

地方公務員…総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」

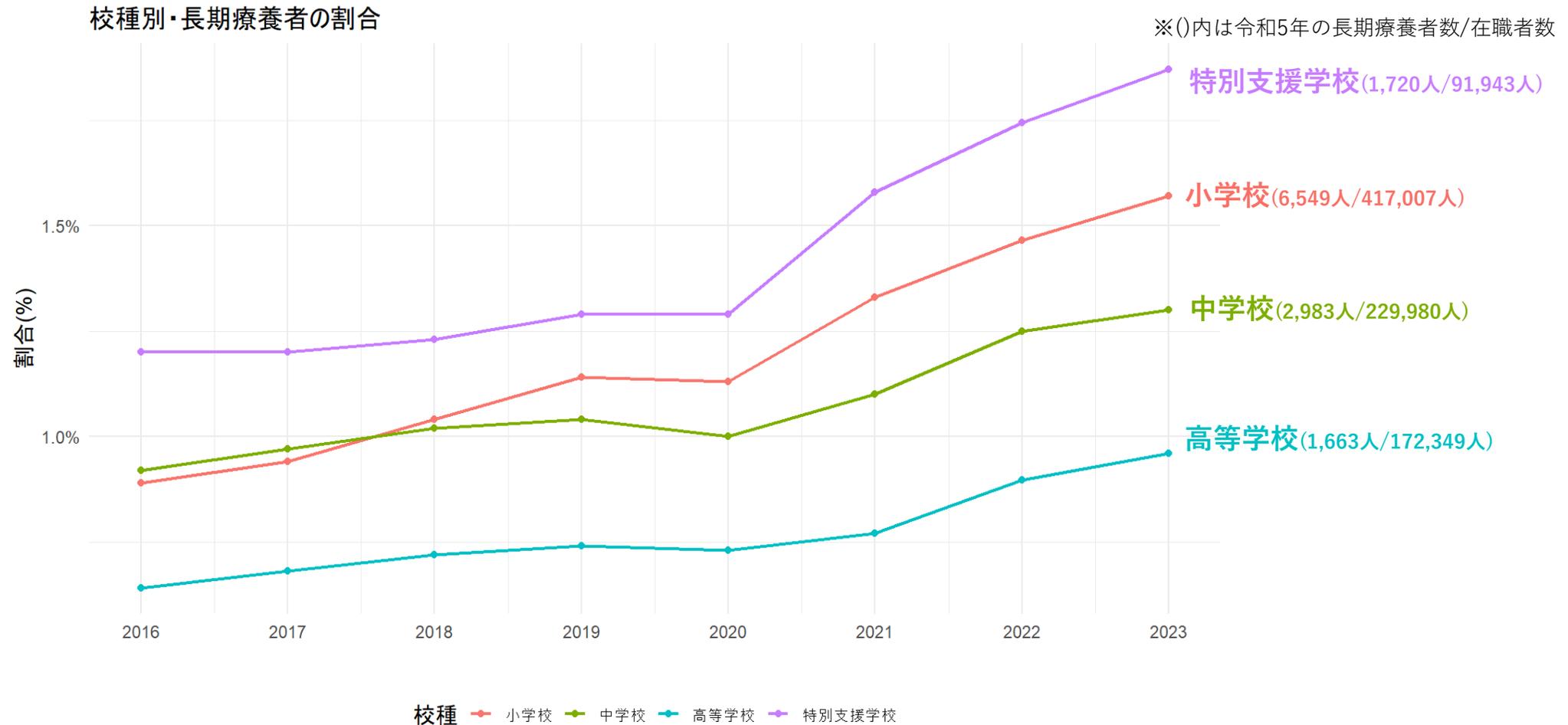
教員…文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」

民間…厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）の概況」

ただし「労働安全衛生調査（実態調査）の概況」はメンタルヘルス不調による連続1か月以上休業した労働者及び退職した労働者を含む。

# 校種別長期療養者割合の推移

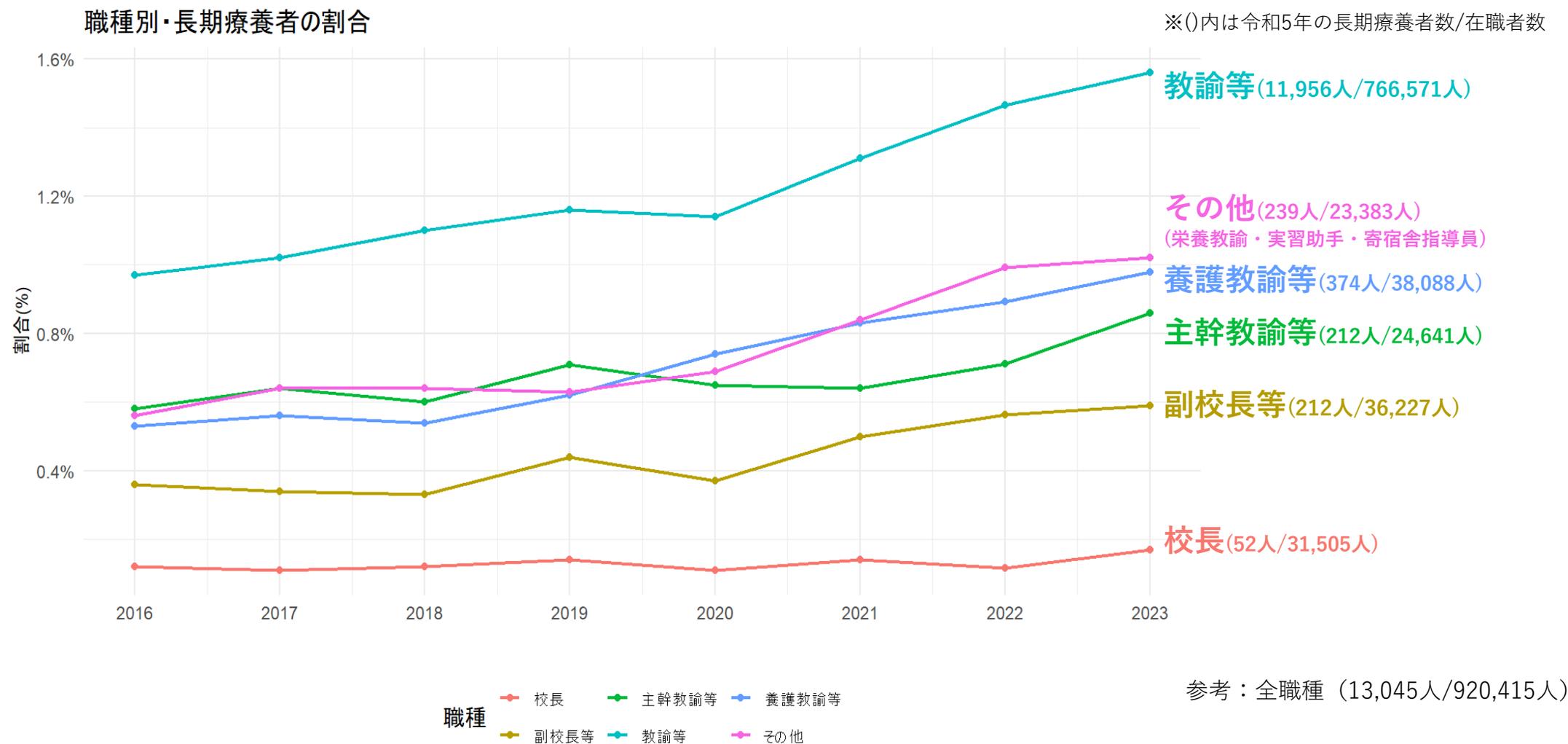
- いずれの校種も令和2年度から令和5年度にかけて増加傾向である。
- 令和5年度の長期療養者割合は「特別支援学校」が最も高く、次いで「小学校」が高い。



※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基に作成

# 職種別長期療養者の割合の推移

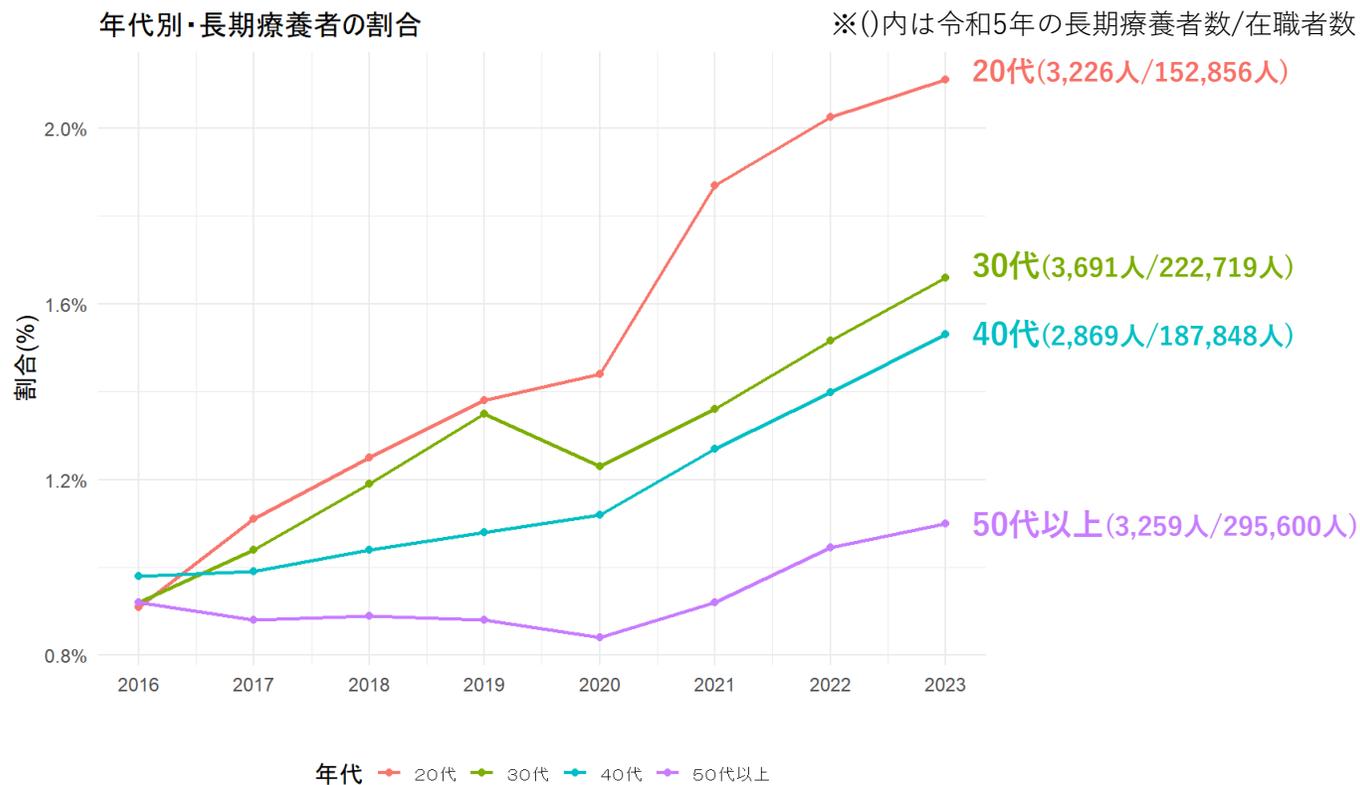
- いずれの職種も増加傾向であるが、「教諭等」の長期療養者割合が最も高い。



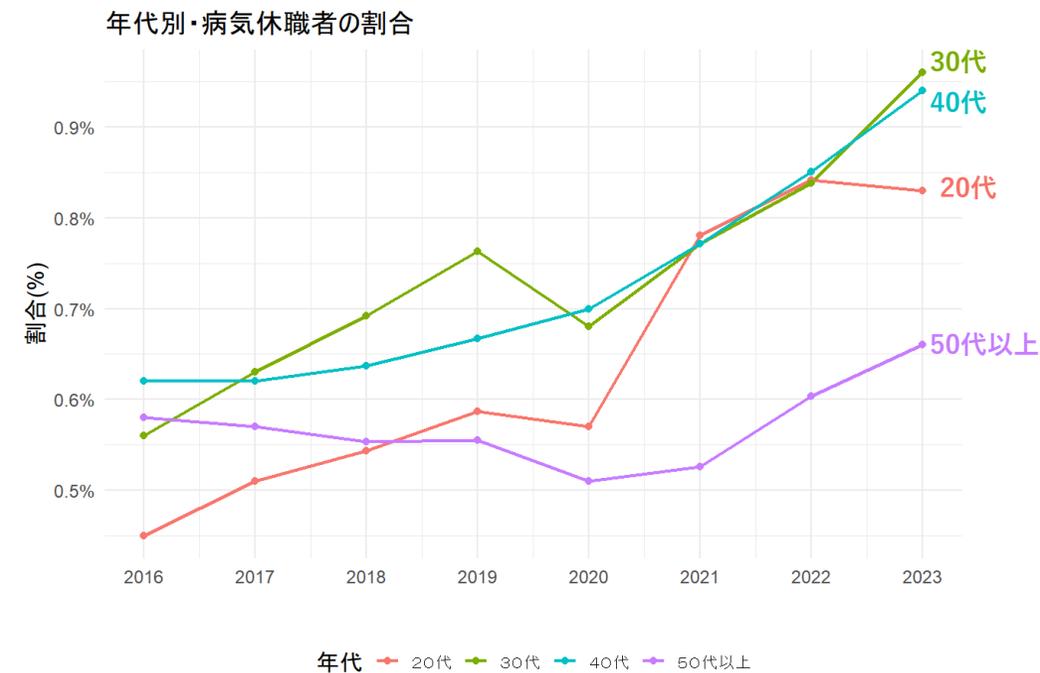
※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基に作成

# 年代別長期療養者の割合の推移

いずれの年代も増加傾向ではあるが、「20代」が特に大きく増加している  
 ※ただし病気休職者に限れば特に30代～40代が特に増加傾向である



(参考)



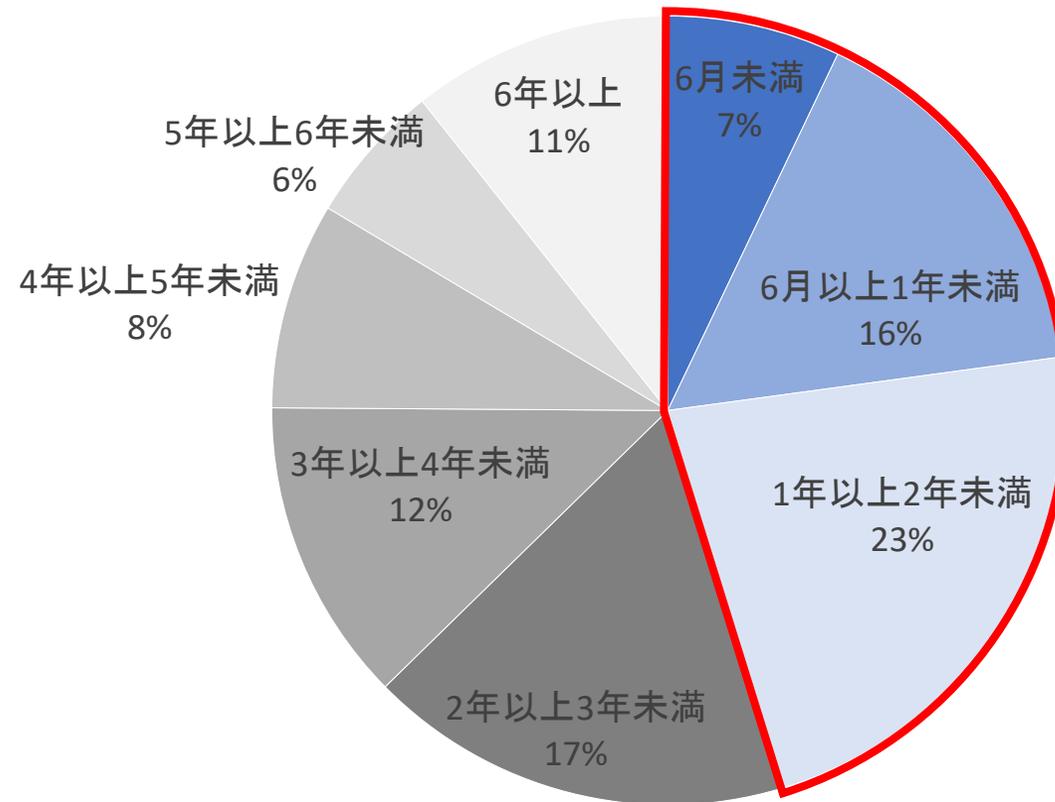
注) 分母の年代別教員数のデータ出典は「学校教員統計調査」(3年ごと実施)  
 2016年～2019年の年代別在職者数は「平成28年度学校教員統計調査」  
 2020年～2021年の年代別在職者数は「令和元年度学校教員統計調査」  
 2022年・2023年の年代別在職者数は「令和4年度学校教員統計調査」

※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基に作成

# 精神疾患による休職発令時点での所属校における勤続年数別割合

- 6月未満～2年未満が約半数（46%）を占めており、新任者・転任者が多い。

精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数(令和5年度)



## ■一次予防～二次予防の重要性

環境（ライフイベント）の変化に適応する際にストレスがかかる。セルフケアの重要性の周知やセーフティーネットとしての産業保健、相談体制の構築が求められる。

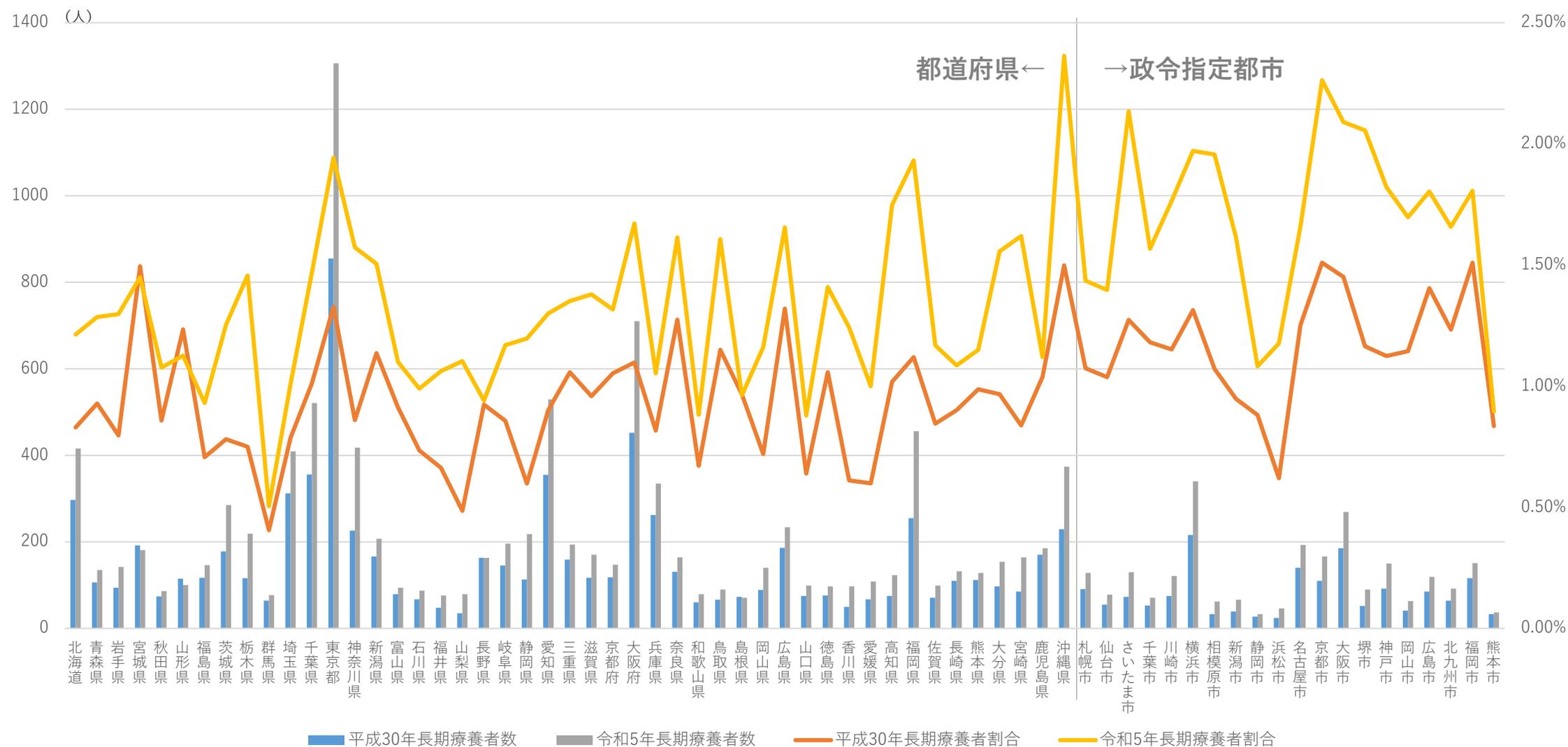
## ■三次予防の重要性

休職した教職員が安心して復職ができるよう、休職中及び復職後のフォロー体制の構築が求められる。

※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基に作成

# 都道府県・政令指定都市別 長期療養者数及び割合

平成30年度・令和5年度 長期療養者数および割合（都道府県・政令指定都市別）



※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基に作成

---

## 2. メンタルヘルス対策の実践事例



ページ番号をクリックすると該当ページにジャンプします



## 総論

- そもそも何から取り組むべきなのかが分からない **P16**
- メンタルヘルス対策が学校現場・教職員にまで浸透するには **P17**
- 予算獲得に向けた財政当局との折衝の工夫 **P18**
- 教育委員会として学校に対してできる支援を知りたい **P18**
- 産業保健スタッフの確保・活用方策を知りたい **P19**



## 一次予防関係

- 衛生委員会の効果的な開催方法を知りたい **P20**
- ストレスチェック結果の活用方策を知りたい **P21**
- 保健師を配置したが相談が増えない **P21**
- 児童対応で苦慮している **P21**



## 二次予防関係

- 若手教員をどのようにケアすべきか知りたい **P22**
- ラインケアを担う校長等をどのようにサポートすべきか知りたい **P22**



## 三次予防関係

- 休職者をどのようにサポートしたらよいか分からない **P23**
- 都道府県教育委員会と市町村教育委員会の連携方策を知りたい **P24**
- 復職後の効果的な支援策を知りたい **P24**



## そもそも何から取り組むべきなのかわからない



### 現状の課題の整理 (委託4 自治体共通)

- メンタルヘルス対策について、取り組みの優先順位を検討するためには、**現状の実態**、**課題把握**を行う必要がある

そのため、**実態調査**や**ストレスチェックの活用**、**休職者の分析**などを通じて現状把握を行う

### 取組例

- 現状のメンタルヘルスに関する現場の声を聞く (アンケートやヒアリングの実施)
- ストレスチェックの集団分析の結果等を踏まえ、現状の課題を分析・整理する
- 休職者率、及び再休職者率の比較検討
- 休職者の要因分析を行い、ストレス要因について検証する

### 取組の優先順位

- 基本的には一次～三次予防の仕組みを構築することが望ましいが、各自治体の現状・課題に応じて、優先順位をつけて取り組むことが望ましい

#### 例

休職者や再休職者が一定数発生している自治体

### 三次予防 (復職支援と再発防止)

から優先的に取り組む



## 教育委員会として学校に対してできる支援を知りたい

### 委託4 自治体共通

#### 教育委員会として優先的に行うべき仕組みの構築



##### 産業スタッフの配置と活用

- 産業医・保健師・カウンセラー等を配置し、定期訪問や健康相談を実施する
- 教員向けのストレス対策研修を行い、セルフケアを促進したり、相談窓口の活用方法を周知したりする



##### 相談窓口へのアクセス促進

- 相談内容に応じて、産業医・保健師・カウンセラー等へ迅速につなぐ
- 厚労省や公立学校共済組合等の、既存の相談窓口の活用も有効
- ICTを活用すれば、いつでも相談できる体制を整備することも可能（※オンラインに特化した窓口は、利用率が伸び悩んでいる自治体も一定数存在するため、あくまで複数のアプローチ先の一つとして用意か）

##### 再発を防ぐ復職支援プログラムの策定

- 無理のない復職を支援するため、段階的な復職支援プログラムを策定することが重要である

###### 休職中の支援

保健師等が定期面談を行い、休職要因の振り返りや復職の可否を見極める

###### 復職前の準備

産業医面談を実施し、復帰の適切なタイミングを判断する仕組みを整備

###### 復職後のフォロー

定期的な面談を通じて体調を確認し、不調を早期に察知・対応する



- これらのルールを明確にし、スムーズな復職と再発の防止を図る
- 任命権者である都道府県教育委員会および服務監督者である市区町村教育委員会の連携が重要である

## メンタルヘルス対策が学校現場・教職員に浸透するには

### 枚方市

#### 学校現場のニーズに合わせた取組

- メンタルヘルス対策の浸透において、学校現場のニーズがなければ、教育委員会がどれだけ「必要だ」と言っても効果は薄い
- 枚方市では、働き方改革の一環として労働安全衛生対策を行うことの重要性に気づき、研修を実施  
研修の実施のみで終わらないように、研修実施後は研修の振り返りを全校にフィードバックするなど、研修効果を学校現場に浸透させるための情報発信も行った
- ストレスチェックの受検率向上のための取組や分析結果の各校へのフィードバック、専門家の招聘依頼等も、研修会等の場を活用した学校現場との対話を通じて把握したニーズを基に進めており、教育委員会が一步先の提案をすることで学校の興味を引き、効果的に進めている

## 予算獲得に向けた財政当局との折衝の工夫

### 神戸市

#### 首長との課題認識の共有

- 予算の調製権等を有する首長と教育委員会との間で課題認識を共有し、連携して進めていくため、総合教育会議の場を活用し、産業保健体制の拡充に向けた議論を行った
- また、他都市へ調査・視察を行い、本市との現状を比較した資料を作成し、必要性を訴えた



## 産業保健スタッフの確保・活用方策を知りたい

### 委託4 自治体共通

#### 教育委員会への保健師や心理師等の配置、面談対応等

- 教育委員会事務局において、保健師や心理師を任用し、専門的な知見から、以下の取組を行った。

#### 1次予防

- 教職員への健康促進施策（校長会や研修機会を捉えた講演等）

#### 2次予防

- 新採教員への面談や相談窓口における相談対応、

#### 3次予防

- 退職者への復職前の定期面談などを行い、退職者への丁寧なフォローと、管理職の負担軽減の実現

#### 保健師や心理師等の確保方法

- 公募を実施し、会計年度任用職員として採用
- 首長部局採用の保健師を教育委員会に配置
- 業務委託により、民間事業者の保健師を活用

### 更に、保健師に有効に活躍いただくために

- もともと行政にて任用されている保健師でも、市民（「職場外」）の健康管理等を主に担当している場合、「職場内」の健康管理を行うための「産業保健」と専門分野が異なる場合もあるため、後者の観点の知見も身に付けることが望ましい。



行政保健師

学校現場での周知活動や初期相談対応を担当し、教職員が気軽に相談できる環境づくりを推進している



産業保健師

専門的なメンタルヘルス相談や復職支援を担い、より踏み込んだ支援を行う

### 川口市

#### メンタルカウンセラーの配置

- 教員のメンタルヘルス対策として、メンタルカウンセラーを2名配置（委嘱）し、年間400回以上各学校を訪問している



カウンセラー

元スクールカウンセラー及び教員OB。

教員一人ひとりの悩みに対応し、業務上のストレスや人間関係の問題についてカウンセリングを行っている



## 衛生委員会の効果的な開催方法を知りたい

### 枚方市

50人未満の学校における  
衛生委員会類似の取組



- 小・中規模校においても衛生委員会のような役割を担う校内組織や活動が展開されるよう、保健師や産業医を巻き込んで冊子を作成している
- 冊子を配布しただけでなく、全体交流・研修会において各学校の管理職と推進リーダーが取組計画作成のワークを実施。精神科医がセルフケアやラインケアの重要性を強調し、各学校が実際の取組事例を共有した。

### 千葉市

50人未満の学校における  
衛生委員会の順次開催



- 個別に衛生委員会を設置していない50人未満の学校については、毎月1回1校を巡視し、当該校で衛生委員会を開催している
- 議題としては、長時間勤務防止や職場環境整備、公務災害防止に関する職員意見の聴取・検討を行うほか、巡視結果や産業医面談状況、公務災害事例の共有と再発防止策の協議を実施している

### 沖縄県

衛生委員会の手引きの作成・配布



- 衛生委員会に関する手引きとして、衛生委員会の概要、議題や年間スケジュールの例、域内の学校における取組事例などをまとめた分かりやすいリーフレットを作成し、各学校に配布した
- これにより、各学校におけるそれぞれの実情に合わせた形での衛生委員会の開催に繋がっている



## 保健師を配置したが 相談が増えない



### 身近な存在としての専門職

#### 神戸市

- 各校種の校長会で保健師を紹介し、関係者とのつながりを構築した
- 併せて、新設した保健師による相談窓口についても周知を行った

#### 沖縄県

- 保健師が健康に関する動画を撮影し、教職員がパソコンやスマートフォンでいつでも視聴できるように周知した
- 顔を知っている保健師に気軽に相談できる環境づくりを進めている

#### 枚方市

- 教育委員会にて保健師や臨床心理士を雇用し、支援・助言が必要な方に適切につなげる体制を整備
- 「学校の困りごと・悩みに答えるQ&Aチラシ」の作成や、管理職向け労安体制に関する冊子へのコメント掲載など、専門職の発信に力を入れている



## ストレスチェック結果の 活用方法を知りたい

#### 枚方市

### ストレスチェック結果を職場環境改善 に活かすための支援

- 教育委員会から各学校に対し、ストレスチェック結果の見方や、それを踏まえた職場環境改善のための方策について、研修や学校間交流、資料配布等によって意識向上を図った上で、各校にストレスチェック結果をフィードバックしている。各学校は教育委員会から提供された情報を参考に、業務分担の見直しや相談しやすい環境の整備等、ストレスチェック結果を踏まえた職場環境改善の取組を実施している
- 成果として、ストレスチェックの意義理解が進み、受検率は令和2年度の57%から令和6年度前期には92%に向上した
- さらに、働き方改革の指標としてストレスチェック結果を活用する学校が増え、衛生委員会や業務改善委員会で自校の強み・弱みを検証する動きが活発化している



## 児童対応に苦慮している

#### 千葉市

### 発達障害等の特性を持つ児童生徒への 対応方法についての実地型研修

- 教職員のメンタル不調の原因となる悩みや困りごとに直接アプローチするため、発達障害等の特性を持つ児童生徒への対応方法についての実地型研修を実施している
- 小児科医の協力を得て、複数の小学校と中学校で実施され、特に小学校から中学校への進級時におけるスムーズな連携を目指している
- 研修では、実際に授業の様子を観察した小児科医が対応方法について助言を行い、その内容は終了後に校内で共有されている



## 若手教員をどのようにケアすべきか知りたい

### 川口市

#### 若手職員対象のメンター制度\*



- 若手教員は授業の進め方や保護者対応などで悩むことが少なくないため、メンター制度により、若手教員が気軽に相談できる環境を整えている
- 校長会にてメンタリング制度を周知しているほか、各学校内にてメンター（教職経験3年～5年程度の教員）とメンティ（若手教員）のペアを設定し、衛生推進計画書にペアを記入させている

\*経験豊富な教職員（メンター）が若手教員（メンティ）をサポートし、指導や助言を行う仕組みのこと。

### 神戸市

#### 新規採用教員を対象とした保健師面談



- 教員歴のない、小学校の新規採用教員を対象に、事務局保健師が採用後面談をオンラインで実施しており、希望があれば継続的に面談を実施している



## ラインケアを担う校長等をどのようにサポートすべきか知りたい

### 枚方市

#### 臨床心理士・保健師による早期対応



- 教育委員会において、臨床心理士がメンタルヘルス不調の初期段階での相談対応を行う体制を整備している
- 校長や教育委員会の人事担当者が教員に積極的に声掛けを行い、早期相談につなげているほか、病気休職・復職時にも継続的な相談を推奨している  
⇒これにより、病気休職を防ぐことができた事例もある
- どのように管理職が周囲のメンタル不調に気づけるようにしていくかが今後の課題

## 休職者をどのようにサポートしたらよいか分からない

### 沖縄県・神戸市

#### 再発を防止する復職支援プログラム

- 産業保健師が休職中に定期的な面談を行うことで、本人の課題や取り組むべきことが明確になり、症状が回復することだけでなく、復職に向けた心身の準備が整っているかを重視した復職が可能となる
- 産業保健師の支援により、休職者本人と学校が安心できる復職となり、症状への理解が深まることで再発防止にもつながる

### 千葉市・枚方市

#### 復職支援マニュアル・しおり等の作成

- 休復職に関する効果的な支援の例や休職中の制度・過ごし方等をまとめた冊子を作成した
- この冊子を通じて、休職者が安心して休むことができ、管理職が復職者を適切にサポートできる体制を整えている

### 神戸市

#### リワークプログラムの提供



復職が見込まれる教員向けに、オンラインで受講可能な外部リワークプログラムを提供している

#### リワークプログラム



認知のゆがみや性格の特徴を理解し、再発防止策を身につけることを目的としている



セルフケア方法を習得し、ストレスに適切に対処できるようになることで、復職後の安定した勤務継続が期待できる

## 🔍 復職後の効果的な支援策を知りたい

### 枚方市

#### 復職後のフォローアップ

復職後1ヶ月を目途

復職者本人の勤務時の様子

を直接確認



指導主事



保健師

訪問



学校

その後、勤務状況を把握

再発防止のためのフォローアップ

・復職者本人や管理職と話し合いを行う等



病休・休職の手続きをしたことがない管理職が2割程度いる中で、管理職や教職員に負担なく、スムーズに休職・復職手続きができるよう、「復職サポートブック」を作成。

休職中にどのようなサポートがあれば良かったか



ヒアリング  
実施



復職者本人

休職者の声も冊子に反映予定



## 都道府県教育委員会と市町村教育委員会の連携方策を知りたい

### 沖縄県

#### 復職支援にかかる県と市の連携



- 県立学校教職員の療養管理に関する規程・様式を、市町村教育委員会担当者向け研修会等で提供し、療養状況の確認や報告の方法について情報共有や助言を行った



※その他、一次予防や二次予防に関しても、メンタルヘルス対策等の状況把握のための県教育委員会による市町村教育委員会への訪問や、県立学校における衛生委員会に係る取組事例の共有等の連携も行った

---

### 3. 休職者に対するヒアリング

## ■ 調査概要

- 各自治体において、教育委員会または外部の保健師が精神疾患による休復職者の一部に対しヒアリングを実施。

## ■ 対象自治体

- 沖縄県、千葉市、神戸市、枚方市

## ■ 主な質問項目

- 休職に至った要因
- 休職中にあれば良かったサポート

## ■ 留意点

- 本調査は休復職者の一部を対象としており、休復職者全体の傾向を示すものではない。

## 【休職要因の傾向】

業務関係	• 特に業務関係（過重労働、相談しづらい職場環境、児童生徒や保護者対応等）が休職要因として多く挙げられている。
職場内の人間関係	• 職場でのコミュニケーション不良や同僚・上司との関係性等も休職要因となっている。
個人的要因	• 家庭の事情やプライベートでの問題や、個人の性格的要因（真面目・几帳面・完璧主義等）も休職要因に影響を及ぼしている。

## 【休職中に求められるサポートの特徴】

- 保健師による面談等のサポートが有効であったという声が挙がっており、特に「自分の気持ちを受容してもらうこと」や「孤独感の軽減」が休職中の安心感につながっている。
- 復職直後の負担軽減（例：担任業務の回避やチームティーチングでのサポート）が安心につながっているとの声もあった。

## 【休職要因から考えられるメンタルヘルス対策】

業務負担の軽減	・業務全般の見直し・縮減、各教職員の業務分担の見直しや適正化・平準化等が求められる。
相談しやすい環境の整備	・保健師等を活用した信頼できる相談窓口の設置や、職場でのコミュニケーション促進等が求められる。
セルフケアの重要性の周知	・自身のメンタルヘルス不調を未然防止・早期発見できるよう、研修の実施等を通じたセルフケアの重要性の周知が求められる。

## 【休職中・復職後に求められる支援】

心理的支援の重要性	・保健師による休職中のサポートが有効であったという声が挙がっており、特に「自分の気持ちを受容してもらうこと」や「孤独感の軽減」が休職中の安心感につながっている。相談窓口等の受け身の支援だけでなく、休職者に伴走するようなプッシュ型の支援も求められている。
復職に向けた支援に係る具体的なニーズ	・校長からは、復職にあたり職場がどのように休職者に対して配慮すべきか等、専門的な意見を求める声があるなど、産業保健スタッフからの助言等の支援が求められている。復職支援は産業保健スタッフとの連携が鍵となる。

---

## 4. メンタルヘルス対策の全体像

## 1. 一次予防（健康増進とメンタルヘルス不調の予防）

ストレスや心理的負担がかからない環境作りや、研修等を通じたメンタルヘルスの状況への気づき・対応等に関する啓発等によって、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的とする

## 2. 二次予防（早期発見と早期対応）

メンタルヘルス不調が現れ始めた従業員を早期に発見し、適切に対応することで、問題が深刻化するのを防ぐことを目的とする

## 3. 三次予防（復職支援と再発防止）

メンタルヘルス不調や病気から回復した従業員の治療・リハビリ支援、および再発防止を目的とする。

4つのケア	実施者
セルフケア	全教員
ラインケア	学校管理職、教職員同士
事業場内産業保健 スタッフ等によるケア	教育委員会（都道府県教委含む） 産業医、保健師 公認心理師/精神保健福祉士
事業場外資源によるケア	産業医、保健師 公認心理師/精神保健福祉士 外部相談窓口、医療機関、リワーク施設

# 三段階の予防と4つのケア

		4つのケア			
		セルフケア	ラインケア	事業場内産業保健スタッフ等によるケア	事業場外資源によるケア
三段階の予防	一次予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>セルフケアに関する知識の向上（研修の受講等）</li> <li>セルフケアの実践（日頃の生活習慣の改善、ストレスチェックの受検等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ラインケアに関する知識の向上（研修の受講等）</li> <li>相談しやすい良好な職場環境や雰囲気醸成等（衛生委員会等を活用）を実施する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校訪問を実施し、学校の状況を把握する</li> <li>セルフケア研修の実施</li> <li>ラインケア研修の実施</li> <li>衛生委員会等への参加と助言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部相談窓口の設置</li> <li>メンタルヘルス相談</li> <li>医療機関との連携</li> </ul>
	二次予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育委員会や産業保健スタッフ等への相談、事業場外の相談窓口の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教職員の不調の兆しに気づき、声をかけ、職場で出来る配慮（セルフケアの促し、業務調整等）の上、必要に応じ産業保健スタッフへつなぐ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>セルフケア研修の実施</li> <li>ラインケア研修の実施</li> <li>メンタルヘルス相談、対応</li> <li>衛生委員会等への参加と助言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部相談窓口の設置</li> <li>メンタルヘルス相談</li> <li>医療機関との連携</li> </ul>
	三次予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>休職中の手引きの理解</li> <li>復職支援プログラムの利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>休職者対応（面談や本人連絡等）</li> <li>適切な校務分掌等を実施し、復職後の負荷を軽減させる</li> <li>産業保健スタッフとの連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学校管理職や教育委員会から依頼があれば休職者対応（面談や本人連絡等）を実施</li> <li>休職者対応について教委や校長等と連携</li> <li>他の産業保健スタッフと連携して、チームで対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業場内産業保健スタッフ等より依頼があれば、休職者対応（面談や本人連絡等）を実施</li> <li>医療機関との連携</li> <li>外部リワーク施設の活用</li> <li>他の産業保健スタッフとの連携</li> </ul>

**目的：ストレスの発生を抑制し、心理的負担を軽減する職場環境を整備する**

**実施すること：職場環境改善・啓発・働き方改革・衛生委員会の活用でストレスの発生を防ぐ**

## 1. 衛生委員会等（※）を活用し、職場環境を見直す

- 衛生委員会で「働きやすさ改善」を議題にする
- 「業務量は適切か？」「負担の大きい仕事はないか？」を話し合う
- 「休憩時間をしっかり取れているか？」を確認する
- 「先生同士のコミュニケーションが取れているか？」を振り返る
- ストレス要因を共有し、改善策を提案する
- 解決できそうなことはすぐに実行する（例：会議の短縮、書類業務の見直し）

（※）50人未満の学校においては、衛生委員会の設置義務がないため、例えば職員会議等の場で、左記の内容をはじめとした職場環境について議論したり、在校等時間が長時間に及んでいる職員を共有し、対応を議論したりすることが考えられる。

## 2. 仕事の負担を減らす工夫をする

- 「この業務は本当に必要か？」と定期的に見直す
- 「一人で抱え込まない」文化をつくる（困ったら相談することを推奨）
- ICTを活用して業務を効率化する（成績処理や報告書を簡略化）

## 3. 休みやすい環境をつくる

- 管理職が率先して休暇を取得する等、休暇取得の心理的ハードルを下げる
- 年次有給休暇等の取得促進のための情報発信

## 4. セルフケア研修を実施する

- ストレスチェックの結果の活用方法等について、個々人が理解を深めるための啓発を行う
- 先生自身がストレスを管理できるようにするストレスの仕組みを理解し、対処法を学ぶ
- リラクゼーション法（深呼吸・ストレッチ）を実践する
- 自分に合ったストレス解消法を見つける
- 産業保健師等が公式LINE等を活用して、定期的にコンディショニングに関する情報を発信する

**目的：メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行い、深刻化を防ぐ**

**実施すること：早期発見の仕組み強化、相談支援体制の整備、ストレスチェック結果の有効活用**

### 1. ストレスチェックの結果を「職場環境の改善」に活用する

- ストレスチェックの集団分析を活用する
- 産業医・保健師が「どんな仕事がかかっているか」を分析し、衛生委員会で報告
- 衛生委員会で改善策について話し合う
  - 例) 「会議が多くて、時間が足りない」と結果が出た場合→ 既存の会議の必要性の再検討・資料を事前配布する等により時短を図る
  - 「特定の先生に業務が偏りすぎている」とわかった場合→ 業務分担を見直す

### 2. 「いつもと違う」先生に気軽に声をかける

- 「最近どう？」と一言声をかける
- 無理に深く聞かず、反応を見て必要なら産業医や保健師などの産業保健スタッフにつなぐ
- 例) 元気な先生が最近静か → 「ちょっと疲れてる？」と一言
- いつも遅くまで残っている先生 → 「最近忙しい？」と軽く声がけを行う

参考：厚生労働省「こころの耳『15分でわかるラインによるケア』」  
<https://kokoro.mhlw.go.jp/linecare/data/e-learning.pdf>

### 3.ラインケア研修を短時間で実施（管理職向け）（※研修受講が負担とならないよう配慮する）

- 1回30分～1時間でポイントを絞った内容とする
- 産業医や保健師が「先生たちがメンタル不調になるサイン」や「部下の変化に気付くポイント」等を伝える
- ケーススタディ型の研修を実施する、すぐに実践可能な内容とする
- 無理に話を聞く必要は無く、必要に応じて専門家につなぐことが有効であることを伝える

### 4.相談窓口の周知等による実効性確保を（※相談のハードルを下げる）

- 職員会議等の場での情報提供やリーフレット等の職員室への掲示、メールやICTツール（公式LINE等）を用いた情報発信
- 相談を受ける者を明示する等、相談の心理的ハードルを下げる⇒「誰に相談すればいいかわからない」状態をなくす

### 5.ICTを活用した相談窓口の利用（※場所や時間を選ばずに相談ができる）

基本的には「平成25年教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」にて整理された休復職支援の枠組みを参考の上、復職支援プログラムを整理

- ◆精神疾患を再発する者は、回数を重ねるほど短期間に再発する可能性が高くなることから、最初の復職支援が重要。
- ◆復職後の再発を防止するため、適切な経過観察、日頃からの職場の雰囲気づくり、校務分掌上の配慮、体制整備・充実が必要。

## 病気休暇取得から職場復帰までの主な対応

### 1. 病気休暇取得・休職発令

#### ◇校長等による状況把握等

校長が病気休暇承認を本人に伝える際、定期的に連絡を取る予定であること、主治医や家族とも連携したいこと等について、予め本人の了解を得る  
 休暇・休職期間中、本人の状況等を定期的に確認  
 ・本人が治療に専念できるよう代替措置等の校内体制を整備  
 ・予め主治医に職場や職務について理解を得ておくなど連携

### 2. 本人から復職希望の申出

#### ◇主治医から復職可の診断を受け復職希望の申出

校長が本人に復職プログラムに関する制度等を十分説明  
 ・主治医の意見書を踏まえ、産業医や嘱託精神科医等の医師が本人と面談して、教育委員会が校長等の意見も踏まえ、プログラム実施の可否を判断（実施する場合には、具体的に配慮すべき点も判断）

### 3. 復職プログラムの作成・承認

#### ◇休職期間中の試し出勤等の復職準備の取組

復職プログラムは概ね次のような段階を経ることが望ましい  
 第1段階：通勤し職場に慣れる  
 第2段階：仕事の内容に慣れる  
 第3段階：復職に向けた具体的な準備  
 ・段階毎の具体的なプログラム内容、求められる水準を明確化  
 ・休職期間中に実施することを踏まえた十分な配慮

### 4. 復職プログラムの実施

約1ヶ月以上（できれば2～3ヶ月）

#### ◇復職プログラム実施中の経過観察

校長が主治医、産業医、嘱託精神科医等と連携しつつ、本人と段階的な目標を共有し、確認しながらプログラムを実施  
 校長が他の教職員等の理解を得ながら、全校的なフォローアップ体制を整備  
 ・変更や中止が必要な場合は主治医とも連携し判断

### 5. 復職可否の判断

休職等継続

#### ◇復職の可否について職場として慎重に判断

・プログラム作成時に想定した段階毎に求められる水準に照らし、本人の快復状況、プログラムの実施状況、校長やその他の教職員、主治医、産業医、嘱託精神科医等の意見を踏まえ、能力を見極めた上で、教育委員会において慎重に判断  
教員の場合、授業を滞りなく行えるか見極めることが重要  
 ・復職の時期や勤務場所についても十分考慮

### 6. 復職

#### ◇復職後の適切なフォローアップ

・日頃からメンタルヘルスに理解のある職場づくり  
 ・主治医、産業医、嘱託精神科医等とも連携しつつ、校長が本人と勤務軽減解除に向けた段階的な目標を共有し、確認しながら必要な支援  
 ・校長が復職後の業務を適切に配慮し、経過を観察  
 ・周りの教職員が本人に対し普段どおりに接することが大切  
 ・復職した教職員を支援するため、代替職員の任期延長も含めた支援策を検討

**目的：メンタルヘルス不調を抱えている教職員に対し、適切な対応を行い、回復を支援する  
復職後の定着を促進し、再発防止策を講じることで、持続的な健康維持を支援する  
実施すること：休職中のフォローアップ、復職支援プログラムの実施、職場環境の調整**

## 1.休職者・復職者への支援

- 休職中の教職員との適切な連絡・フォローアップ
- 休職中の教職員と保健師、心理士等の産業保健スタッフとの定期面談
- 復職支援プログラムの策定と運用（段階的な業務復帰、復帰訓練の活用など）

## 2.復職プログラムの実施

- 生活記録表（※「5. 付録」に例あり）の活用（睡眠時間、体調、気分、業務遂行状況の記録を通じた自己管理と復職準備の確認）
- 外部リワーク機関の活用（復職準備のための通所支援、再発防止策、就労トレーニングなど）
- 復帰訓練（慣らし勤務）の活用
- 主治医から復職の許可がおりた休職中の教職員との産業医面談
- 復職支援会議の開催（教育委員会・管理職・産業医等を含めた調整）
- 復職後の試行的業務や負荷軽減措置の導入
- 復職後のフォローアップ面談（数ヶ月間の定期的なチェック）

## 3.再発防止策の強化

- 復職後の安定した勤務を支援するために、定期的な面談を実施し、業務負荷やストレス状況を確認
- 生活記録表を活用し、睡眠や体調の変化を記録することで、体調不良の兆候を早期に把握し、適切な対応を実施
- 必要に応じて業務内容や勤務時間の調整を行い、無理のない働き方を支援
- 保健師や心理師等の産業保健スタッフと連携し、継続的なサポートを提供

## 4.職場環境の調整

- 管理職へのメンタルヘルス研修（復職支援のポイント、職場での配慮事項）
- チーム内での支援体制の構築（同僚の理解を促進する取り組み）
- 復職初期には、業務量や仕事内容を軽減し、復職者が過度に負担を感じることなく業務に取り組めるように配慮

## 5. 個別支援の充実

- 復職後の定着を支援するため、外部リワーク施設と連携し、復職準備や再適応のサポートの実施
- 復職後も、保健師や心理師等の産業保健スタッフとの定期面談を実施し、体調や業務状況を確認
- 生活記録表を活用し、睡眠時間や体調の変化を把握しながら、必要な対応を講じる
- ストレスや業務負担の調整を適宜行い、無理なく働き続けられるようサポートを実施

職名	役割
産業医	学校の労働環境全体を把握し、医学的知見に基づいて教職員のメンタルヘルスの維持・向上を目指した指導・助言を行う。産業医は労働安全衛生法に基づき、事業場における安全衛生管理を主導する。
保健師	教職員の健康管理において特に相談窓口としての役割を果たし、組織全体の健康リスクの把握や予防活動を推進する。
公認心理師 臨床心理士	心理的支援の専門家として、教職員へのカウンセリングや心理教育を通じて、メンタルヘルスの改善や不調の予防を支援する。
精神保健福祉士	社会資源の活用や環境調整を通じて、メンタルヘルス不調を抱える教職員が職場や社会で適応できるよう支援する。

- ・公認心理師/臨床心理士、精神保健福祉士を総称して**心理専門職**とする
- ※公認心理師もしくは臨床心理士と精神保健福祉士の両資格取得者が望ましい

## 【産業医】

- 職場環境の衛生管理や、業務においてメンタルヘルスに与える影響を評価し、改善案を提言。
- ストレスチェック制度の指導やアドバイス。
- 事業場における労働時間や過重労働の管理状況を把握し、予防策を講じる。

## 【公認心理師/臨床心理士】

- ストレスマネジメントや心理的安全性に関する研修・講演を通じた従業員の心理教育。
- 職場のチームや人間関係の改善を図るための支援。

## 【保健師】

(※) 保健師については、もともと行政にて任用されている保健師でも、市民(「職場外」)の健康管理等を主に担当している場合、「職場内」の健康管理を行うための「産業保健」と専門分野が異なる場合もあるため、後者の観点の知見も身につけることが望ましい。【詳細は付録p〇参照】

- ストレスチェックや健康診断の結果をもとにした職場全体の健康リスクの分析。
- 職場全体や個人に対する健康教育やストレス対策研修を実施。
- メンタルヘルスに関する情報提供や相談窓口の運営。

## 【精神保健福祉士】

- 職場における精神疾患に対する偏見を減らす啓発活動。
- 従業員が必要なメンタルヘルス対策のリソースを気軽に利用できるようにするための環境整備。
- 地域リソース(精神保健センター等)との連携の促進。

### 【産業医】

- ・ ストレスチェックの結果や健康診断の所見をもとにした、メンタル不調リスクの早期発見。
- ・ 高ストレス者や長時間労働者への個別面談を通じた早期介入。
- ・ 教職員の業務軽減や就労継続のための職務調整の提言。

### 【公認心理師/臨床心理士】

- ・ 不調を訴える従業員への心理相談（面接）を実施し、適切な支援や助言を行う。
- ・ 早期段階でのストレス軽減のためのカウンセリングやリラクゼーション指導。
- ・ 必要に応じて専門医療機関への受診を促す。

### 【保健師】

- ・ 健康診断やストレスチェック結果を活用した、個別フォローアップ。
- ・ 不調のサインが見られる教職員への声掛けや相談の実施。
- ・ 部署ごとのストレス分析を行い、管理職への助言を提供。

### 【精神保健福祉士】

- ・ メンタルヘルス不調者が業務継続に必要な社会資源（例：リワークサービスや公的支援制度）を利用できるよう支援。
- ・ 社内外の支援窓口や医療機関との連絡調整。

## 【産業医】

- ・ 復職時の健康管理や業務適性の評価を実施。
- ・ 復職後の業務内容や労働条件について、管理職と従業員双方にアドバイス。
- ・ 再発防止の観点から、定期的な健康チェックや面談を行う。

## 【保健師】

- ・ 復職後のフォローアップ面談を実施し、従業員の職場適応を支援。
- ・ 休職中に面談等を実施して休職者をサポート
- ・ 復職支援における産業医や管理職との連携調整。

## 【公認心理師/臨床心理士】

- ・ 復職前後の心理カウンセリングを通じて、不安やストレスを軽減。
- ・ ストレス対処スキルや自己効力感を高めるためのトレーニングを提供。
- ・ 再発防止のための認知行動療法的アプローチや心理教育を実施。

## 【精神保健福祉士】

- ・ 復職者が必要とする支援制度やサービス（例：障害者雇用、障害年金）の活用をサポート。
- ・ 復職時の社会的な調整（例：職場の人間関係や管理職の理解促進）。
- ・ 地域リソースと連携し、職場環境を含む生活全般の安定を支援。

## メンタルヘルスに関する専門知識

ストレスマネジメント  
精神疾患の基礎知識  
カウンセリング技法

## 復職支援の知識

復職プログラムの構築・運営  
産業医や管理職との連携スキル  
復職準備支援の実践力

## データ分析と提案力

メンタルヘルスデータの分析  
統計手法を活用した評価  
施策提言のための報告作成能力

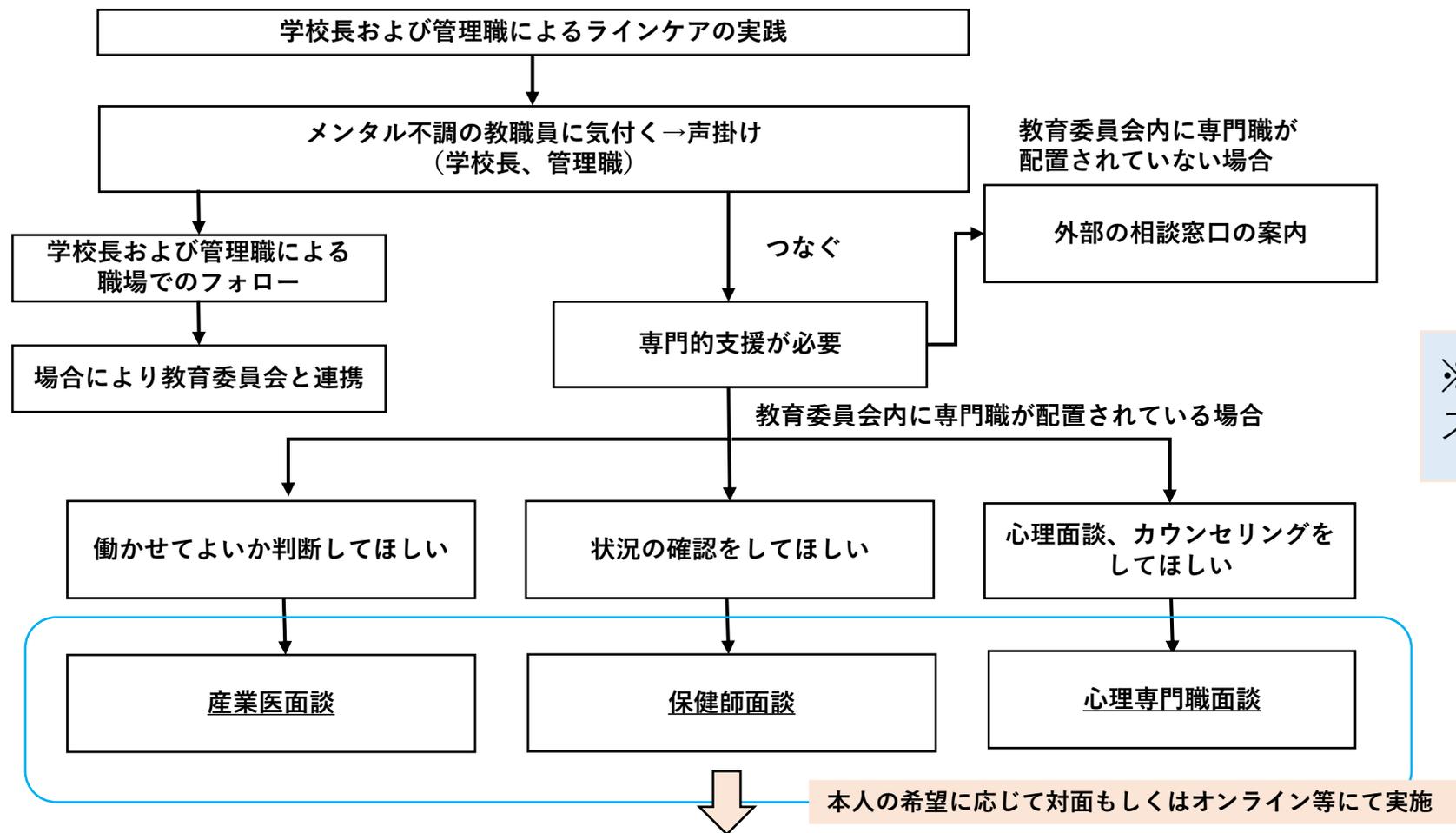
## 研修・啓発活動の実施能力

教職員向け研修の企画・運営  
最新の研究成果の活用  
実践的なメンタルヘルス教育の展開

## 相談対応のスキル

遠隔コミュニケーションの技術  
クライアントとの信頼関係構築  
相談記録の適切な記載と管理

# 産業保健スタッフの役割分担の流れ（二次予防）



※校長および管理職から産業保健スタッフへ相談を行うことも可能

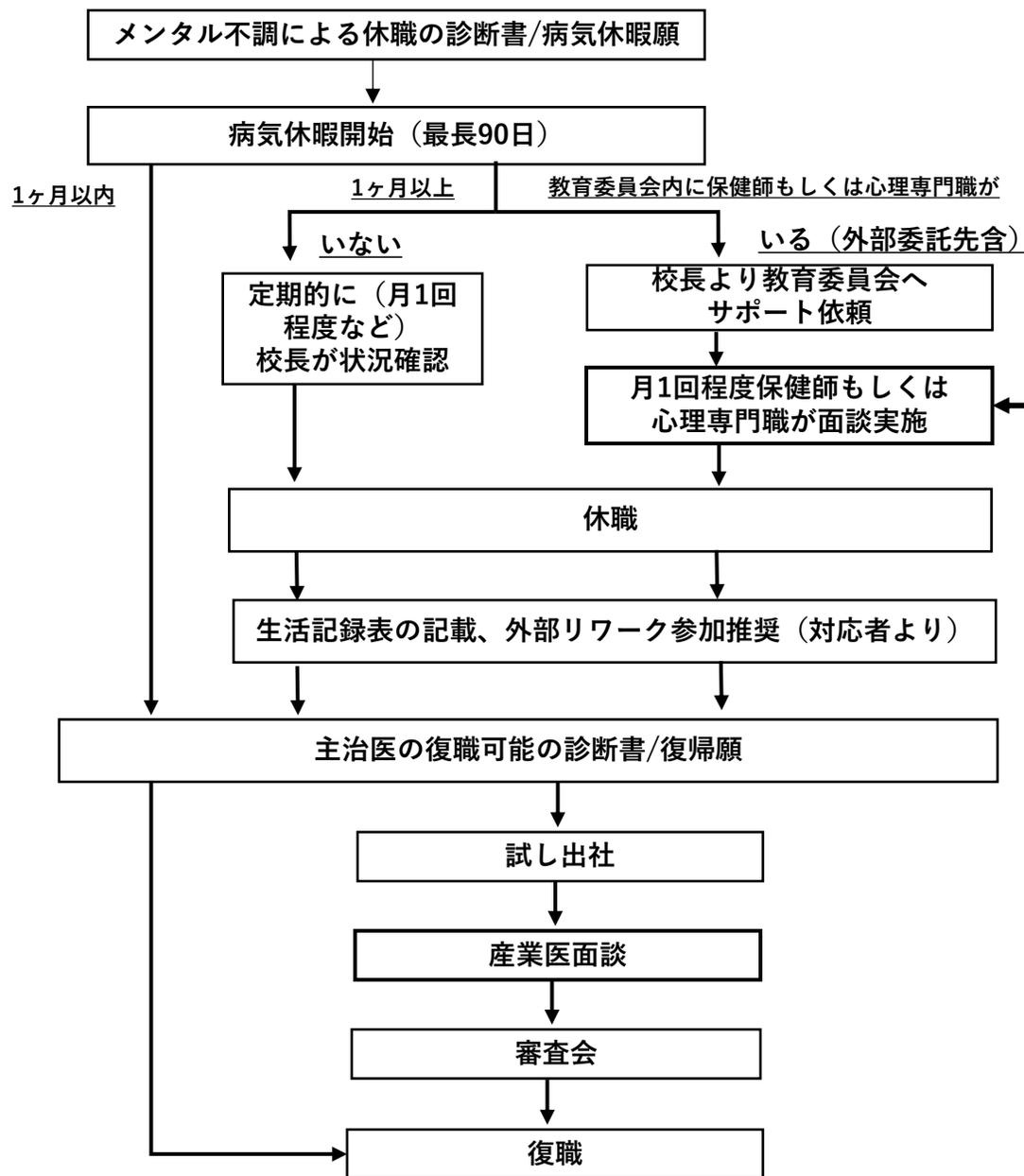
産業保健スタッフの面談結果をもとに校長が下記のような対応について検討

【フォロー体制】 ①様子見 ②校長や管理職との面談実施 ③産業保健スタッフとの継続面談

【業務内容】 ①現状維持 ②業務軽減 ③休職

【治療】 ①要治療（受診を促す、受診している場合は継続受診） ②現状維持

# 産業保健スタッフの役割分担の流れ（三次予防）



## 赤枠が産業保健スタッフが対応できる箇所

### 産業保健スタッフの役割（例）

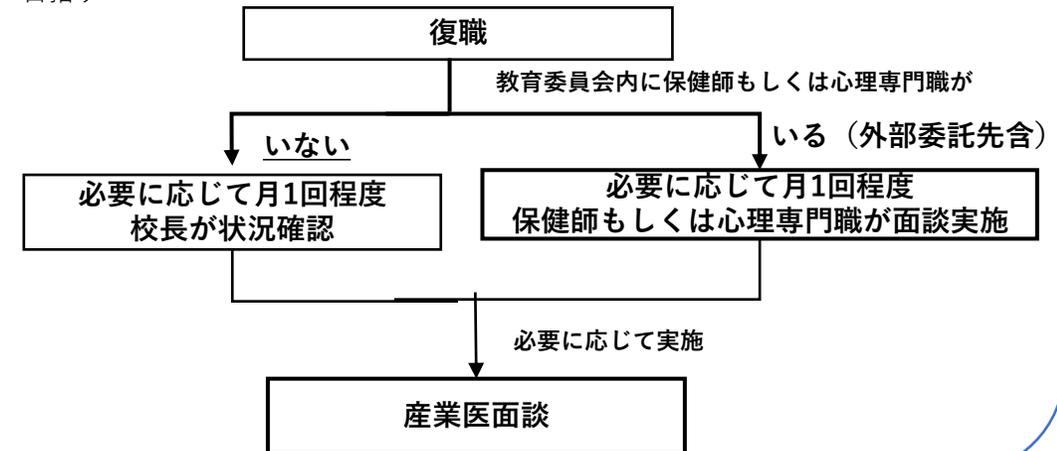
産業医：判断が伴う業務を対応、校長へのアドバイス

保健師/心理専門職：休職者の復職に向けたサポート、校長のサポート

面談結果を校長、教育委員会へ共有

### 復職後

復職後も定期的にサポートを実施することで、状態の確認を行い、再発予防を目指す



※校長が休職者対応について産業保健スタッフに相談することも可能

※状況に応じて教育委員会とも連携しながら面談等を実施

---

## 5. 付録

## セルフケア研修

1. ストレスの理解と対処法
  - ・ 教育現場特有のストレス要因の認識
  - ・ 効果的なストレス対処法
2. リラクゼーション技法の習得
  - ・ 呼吸法や瞑想の実践
  - ・ マインドフルネスの導入
3. コミュニケーションスキルの向上
  - ・ 生徒や保護者との円滑な対話術
  - ・ 同僚との協力関係の築き方
4. ワークライフバランスの確保
  - ・ 勤務時間とプライベート時間の調整
  - ・ 休息の重要性
5. セルフモニタリングと自己認識
  - ・ 自身のストレスサインの把握
  - ・ 定期的な心身のチェック方法
6. メンタルヘルスに関する基礎知識
  - ・ 心の健康とその維持方法
  - ・ メンタルヘルス不調の初期症状
7. 職場におけるサポートシステムの活用方法
  - ・ 校内外の相談窓口の紹介
  - ・ メンタルヘルス対策の制度の利用方法
8. フィジカルヘルスとメンタルヘルスの関連性
  - ・ 適度な運動や食生活の見直し
  - ・ 睡眠の質の向上
9. メンタルヘルス不調の早期発見と対応
  - ・ 自分や同僚の変化に気づくポイント
  - ・ 適切なサポートの求め方

## ラインケア研修

1. メンタルヘルスの基礎知識
  - ・ 教職員の心の健康状態の現状
  - ・ メンタルヘルス不調の原因と影響
2. ラインケアの役割と重要性
  - ・ 管理職・主任としての責任
  - ・ 部下のメンタルヘルスケアの必要性
3. 部下のストレスサインの早期発見
  - ・ 行動や態度の変化の観察ポイント
  - ・ 定期的な面談やコミュニケーションの重要性
4. 効果的なコミュニケーション技法
  - ・ オープンな対話の促進
  - ・ フィードバックの方法
5. 積極的傾聴（アクティブリスニング）のスキル
  - ・ 相手の話を深く理解する
  - ・ 技術共感的な応答の仕

参考：厚生労働省「事業場におけるメンタルヘルス対策の取組事例集」  
「事業場内メンタルヘルス推進担当者テキスト」

## リワークプログラムとは

リワークとは、return to workの略語です。

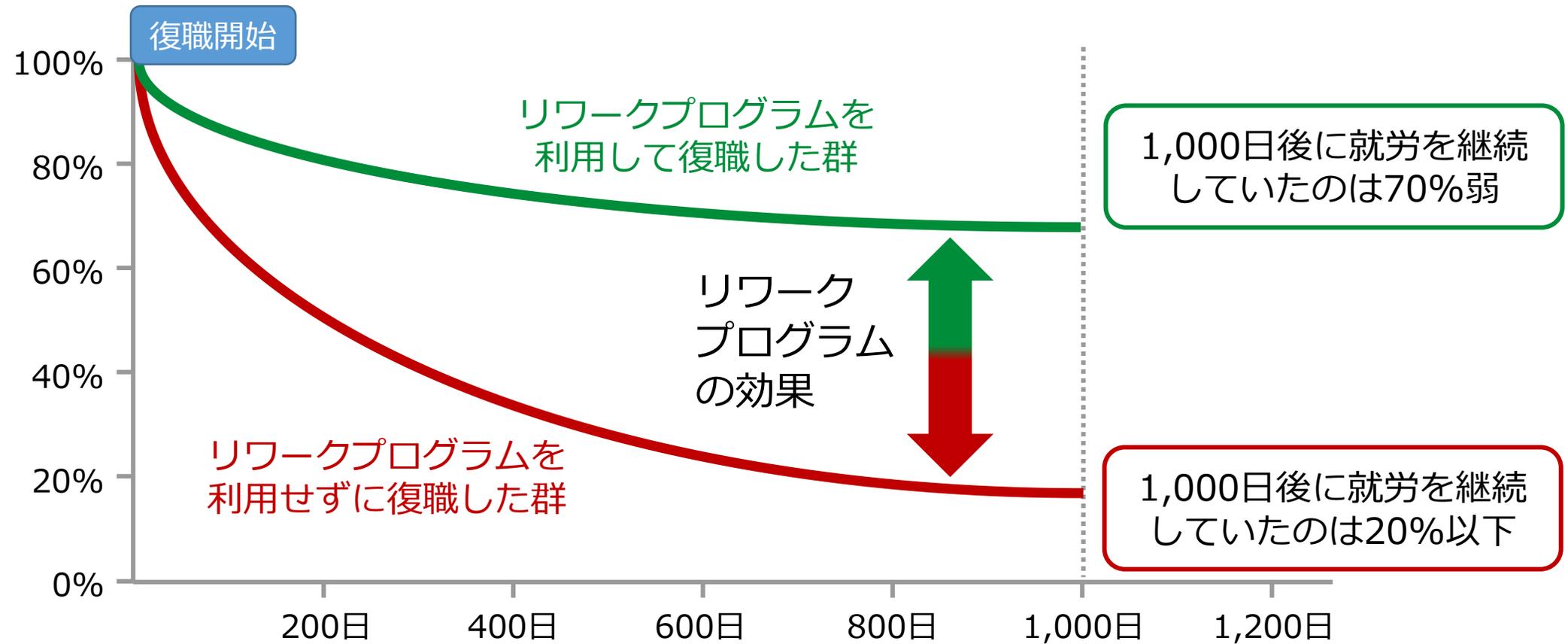
気分障害などの精神疾患を原因として休職している労働者に対し、復職に向けたリハビリテーション（リワーク）を実施する機関で行われているプログラムを指す。

## リワークプログラムの概要

- ・プログラムに応じて決まった時間に施設へ通うことで通勤することを想定した訓練を実施
- ・学校業務に近い内容のオフィスワークや軽作業、復職後にメンタル不調を再発しないための疾病教育や認知行動療法などの心理療法を実施
- ・久しぶりの集団生活になれるための軽スポーツやレクリエーションが行われることもある。
- ・プログラムでは、休職になった時の働き方や考え方を振り返ることで休職に至った要因を確認するとともに復職した時に同じ状況(休職)にならないための準備も実施していく。

出典：日本うつ病リワーク協会  
<https://utsu-rework.org/>

適切なリワークプログラムを受けた場合と、受けていない場合とでは復職後の就労継続率に大きな開きが生じる。





## ■行政保健師（都道府県・市区町村保健師）

行政保健師は、市区町村や都道府県などの自治体に所属し、**地域住民の健康を守る**仕事に従事する。

〈業務例〉

- 母子保健**（妊婦さんや赤ちゃんの健康相談）
- 生活習慣病予防**（高血圧や糖尿病にならないよう指導）
- 高齢者の健康支援**（介護予防や健康相談）

〈経験・知識〉

- ・地域包括ケア
- ・母子保健・高齢者保健の制度やサービス
- ・福祉・介護・障害福祉との連携
- ・保健事業の企画・運営
- ・地域アセスメント（健康課題の抽出と優先度の判断）

## ■産業保健師

産業保健師は企業や役所などの職場に所属し、**働く人の健康を守る**仕事に従事する。

〈業務例〉

- 健康診断後のフォロー**（異常があれば医療機関の受診を勧める）
- メンタルヘルス対策**（ストレスが多い社員の相談対応）
- 職場環境の改善**（長時間労働やハラスメントの防止）

〈経験・知識〉

- ・労働安全衛生法関連知識
- ・就業判定や復職支援の流れ
- ・メンタルヘルス対策（一次～三次予防）
- ・職場環境改善活動（5S、リスクアセスメントなど）
- ・ハラスメント対応
- ・衛生教育の企画と実施

同じ「保健師」でも専門分野、対象者が違う

→メンタルヘルス対策を推進していくためには**産業保健師の知識も習得しておくことが望ましい**

## 1. 専門性の補完による対応力の向上

学校現場における周知活動や相談対応、復職支援等を効率的に担うことが可能になる。

また、産業医や臨床心理士等との連携にも理解が深まり、多職種協働による柔軟な支援を展開することが可能になる。

## 2. 復職支援に関する理解と関与の強化

復職支援に関する理解が向上し、休職者・復職者のフォローアップや再発防止策等の支援に関与しやすくなる。また、教育委員会や学校管理職、産業医との連携強化にもつながり、より実効性のある復職支援が可能になる。

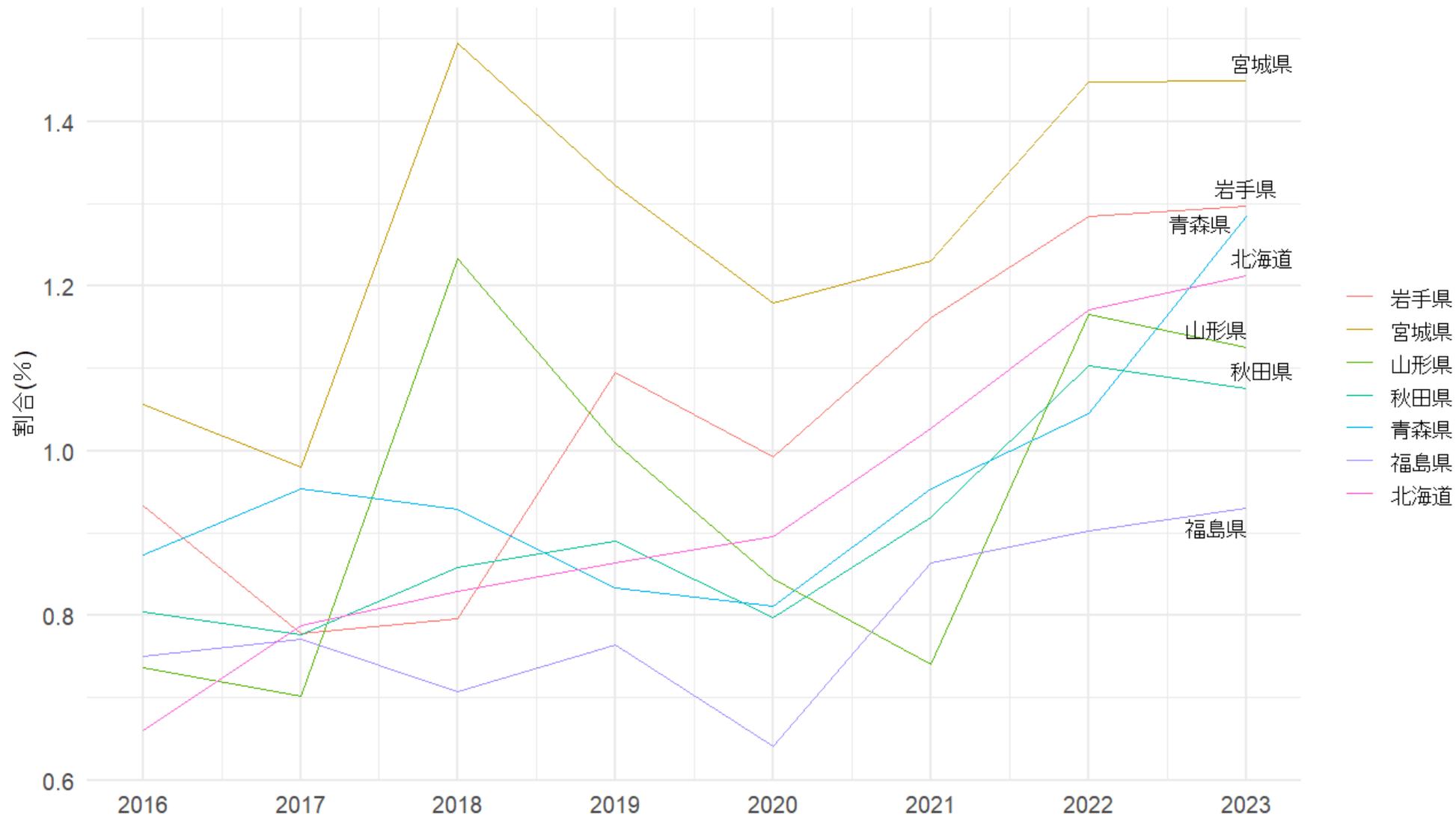
## 3. 持続可能な体制の構築

メンタルヘルス対策のみならず、職場環境改善も併せた支援を行うことが可能となり、対症療法的な対策に留まらず、持続可能な体制の構築にもつながる。

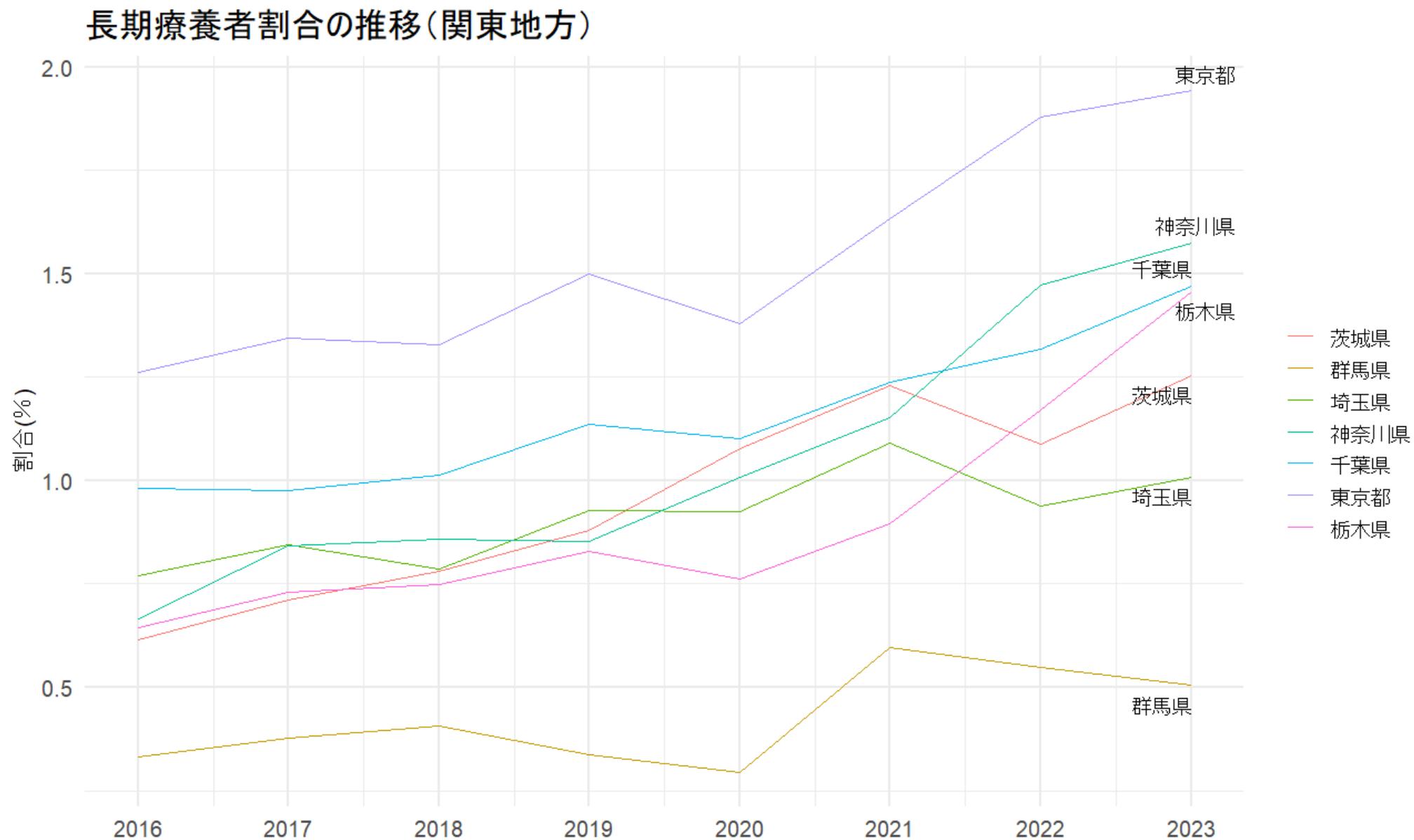
- 都道府県医師会  
<https://www.med.or.jp/jma/008700.html>
- 一般社団法人全国保健師教育機関協議会  
<https://www.zenhokyo.jp/>
- 公益社団法人日本公認心理師協会  
<https://www.jacpp.or.jp/association/about.html>
- 一般社団法人日本臨床心理士会  
<https://www.jsccp.jp/area/>
- 公益社団法人日本精神保健福祉士協会  
<https://jamhsw.or.jp/shibu/index.htm>

# 長期療養者割合の推移（北海道・東北地方）

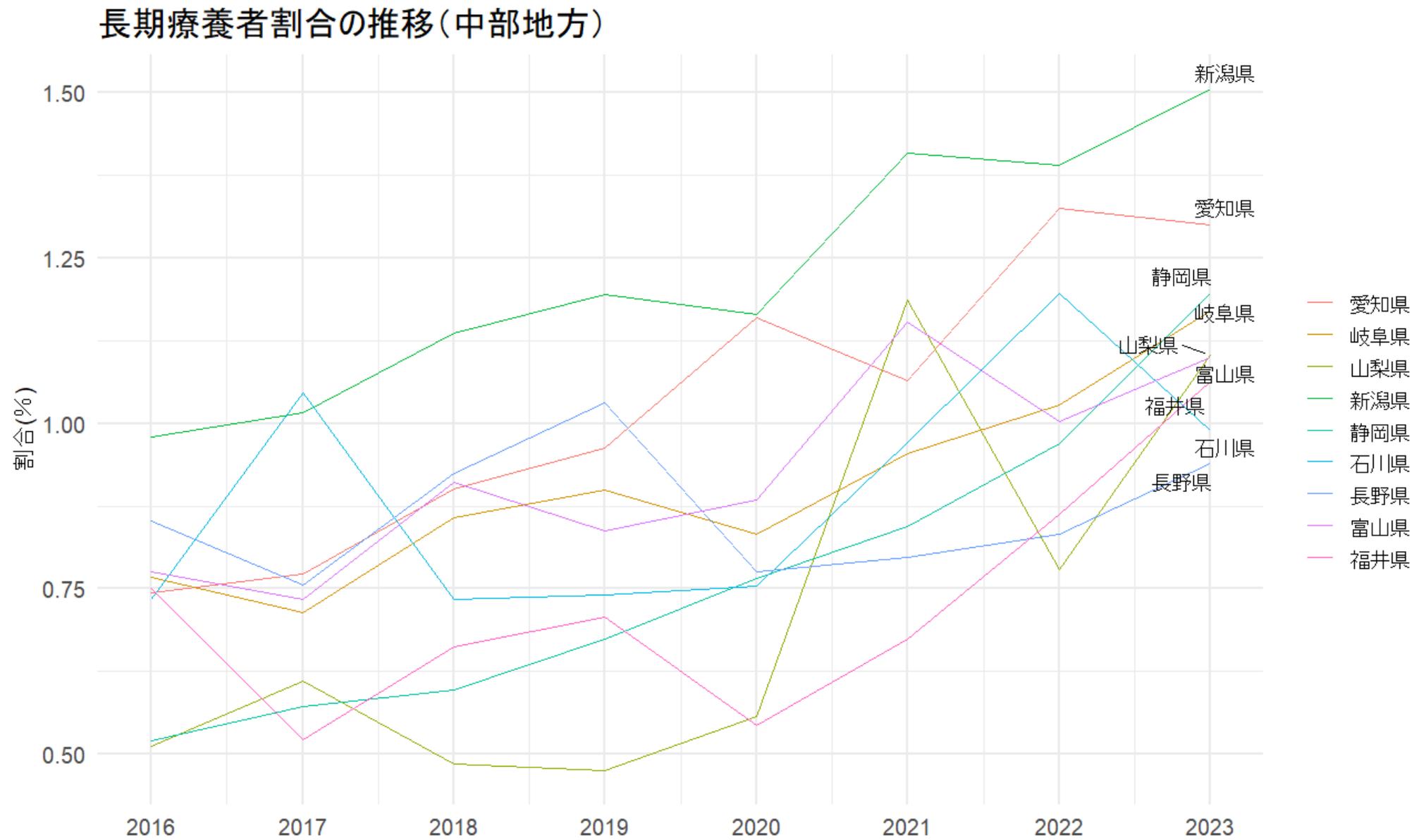
## 長期療養者割合の推移（北海道・東北地方）



# 長期療養者割合の推移（関東地方）

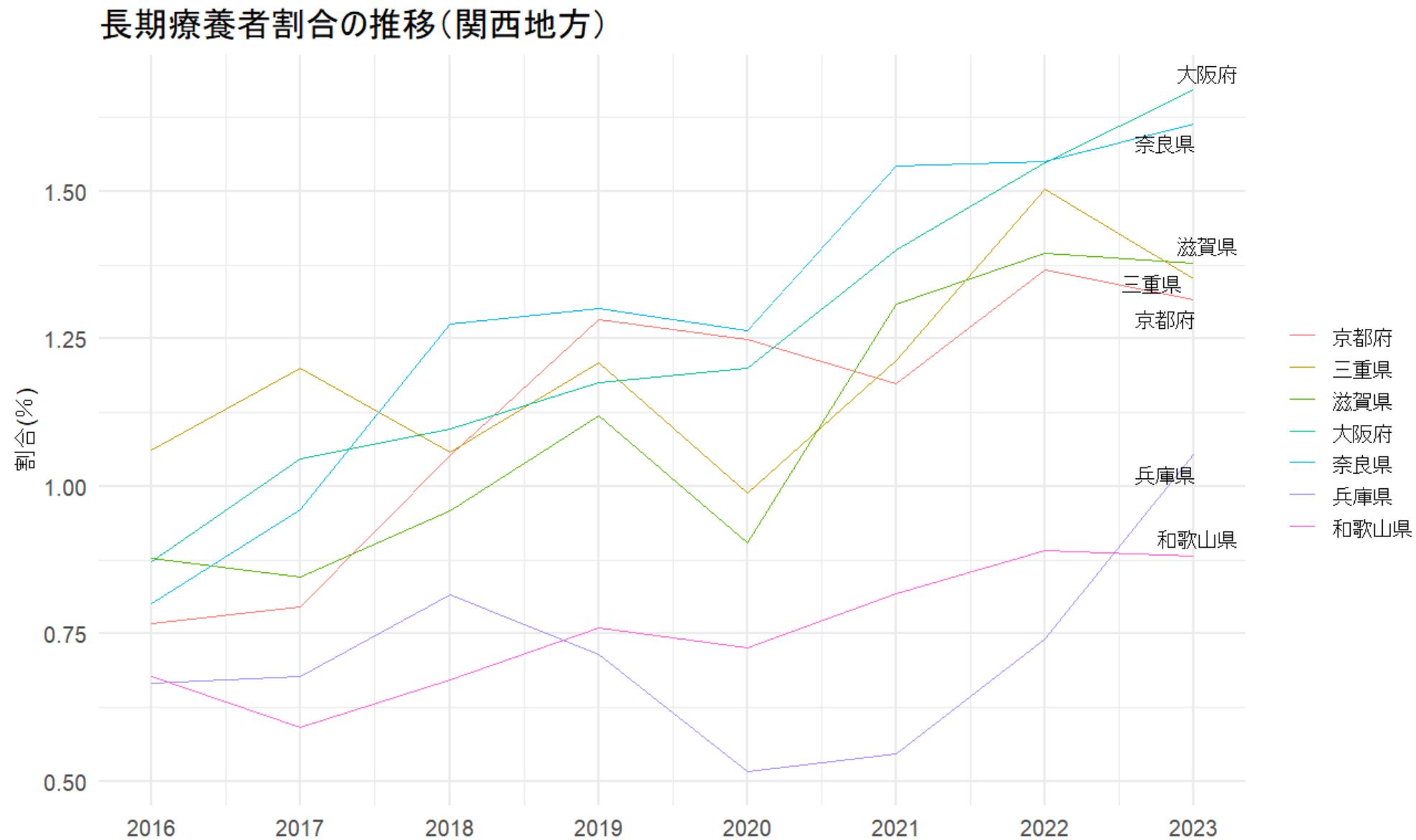


# 長期療養者割合の推移（中部地方）



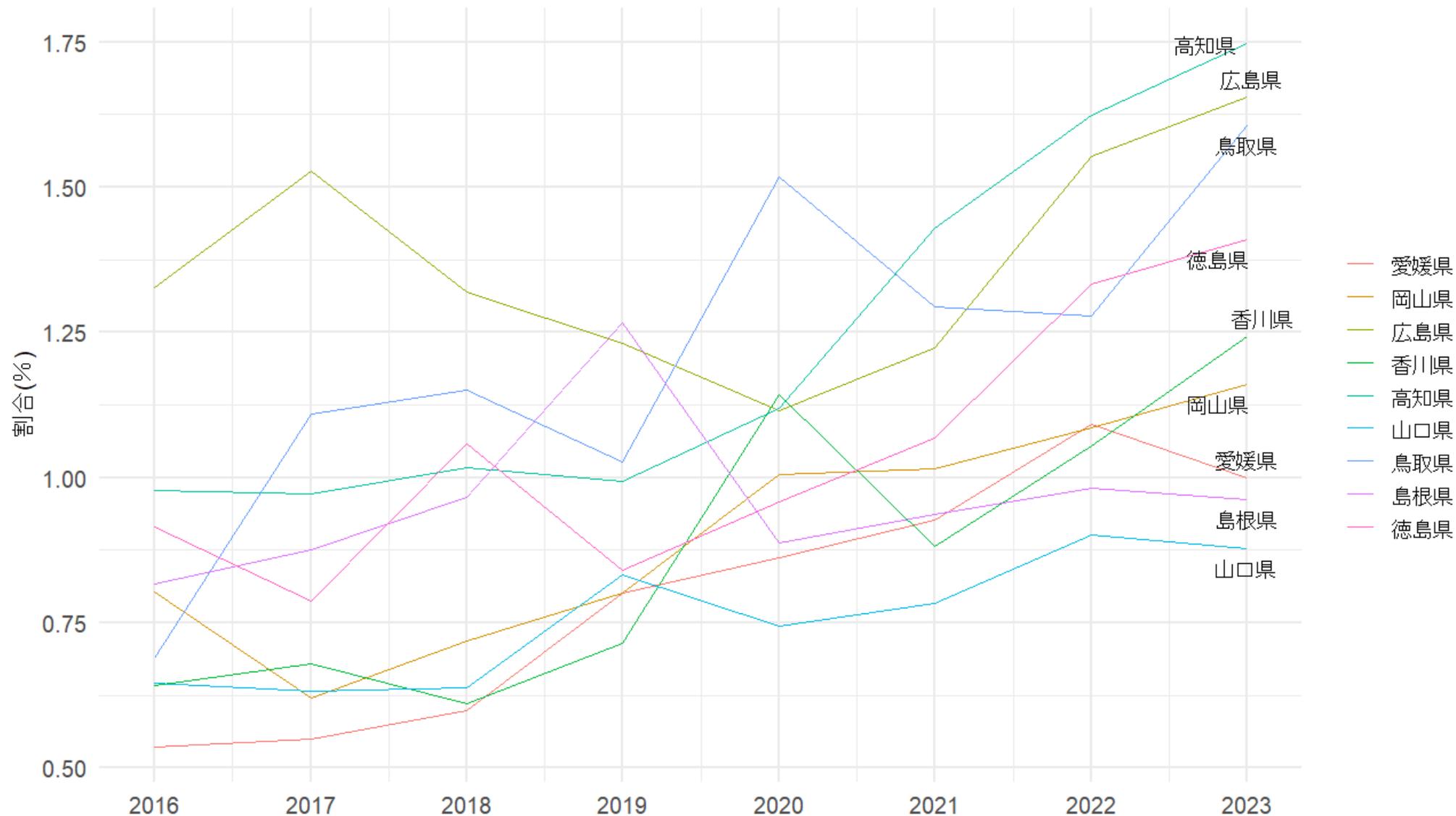
※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基にメンタルヘルステクノロジーズにおいて図作成

# 長期療養者割合の推移（関西地方）



# 長期療養者割合の推移（中国・四国地方）

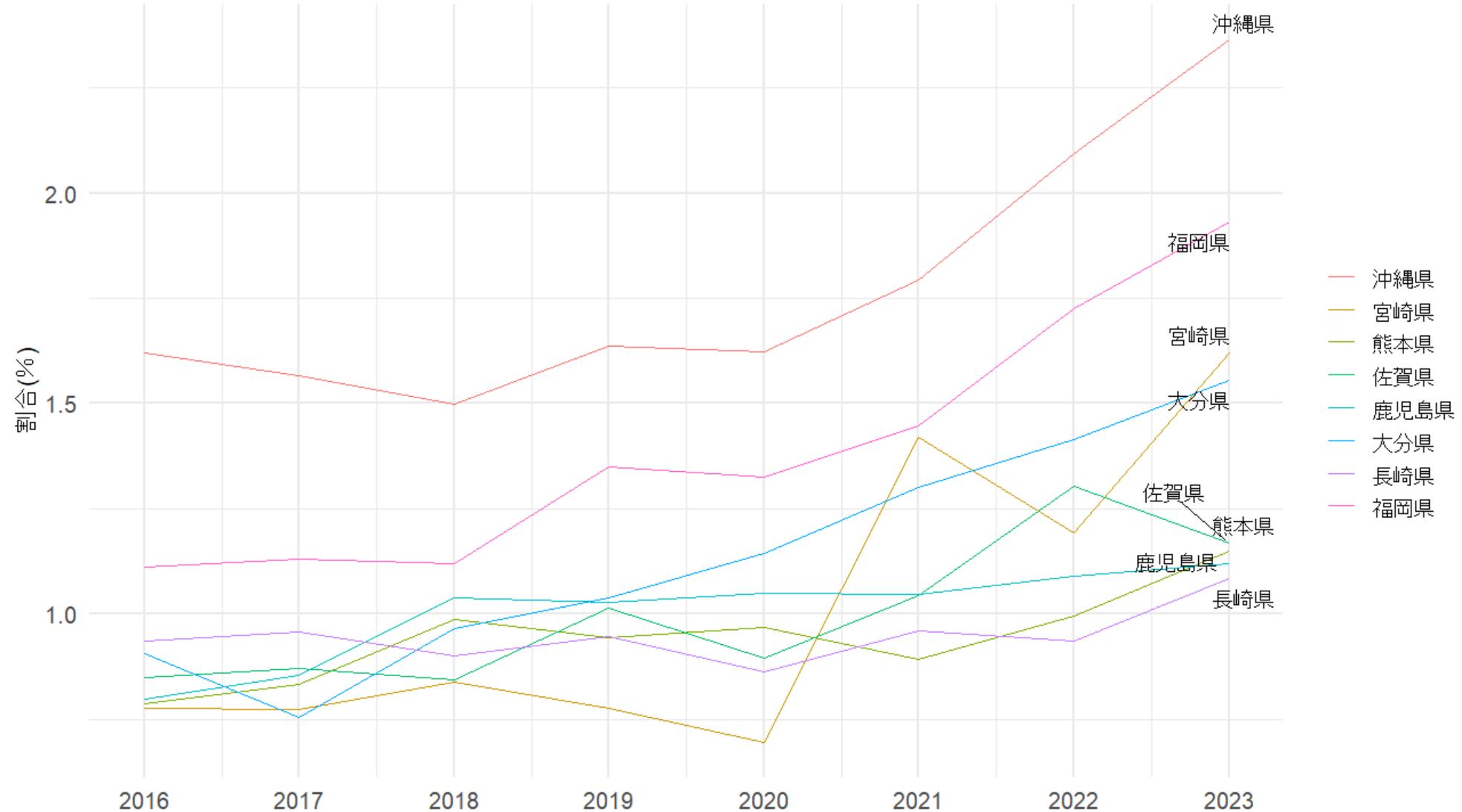
## 長期療養者割合の推移（中国・四国地方）



※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基にメンタルヘルステクノロジーズにおいて図作成

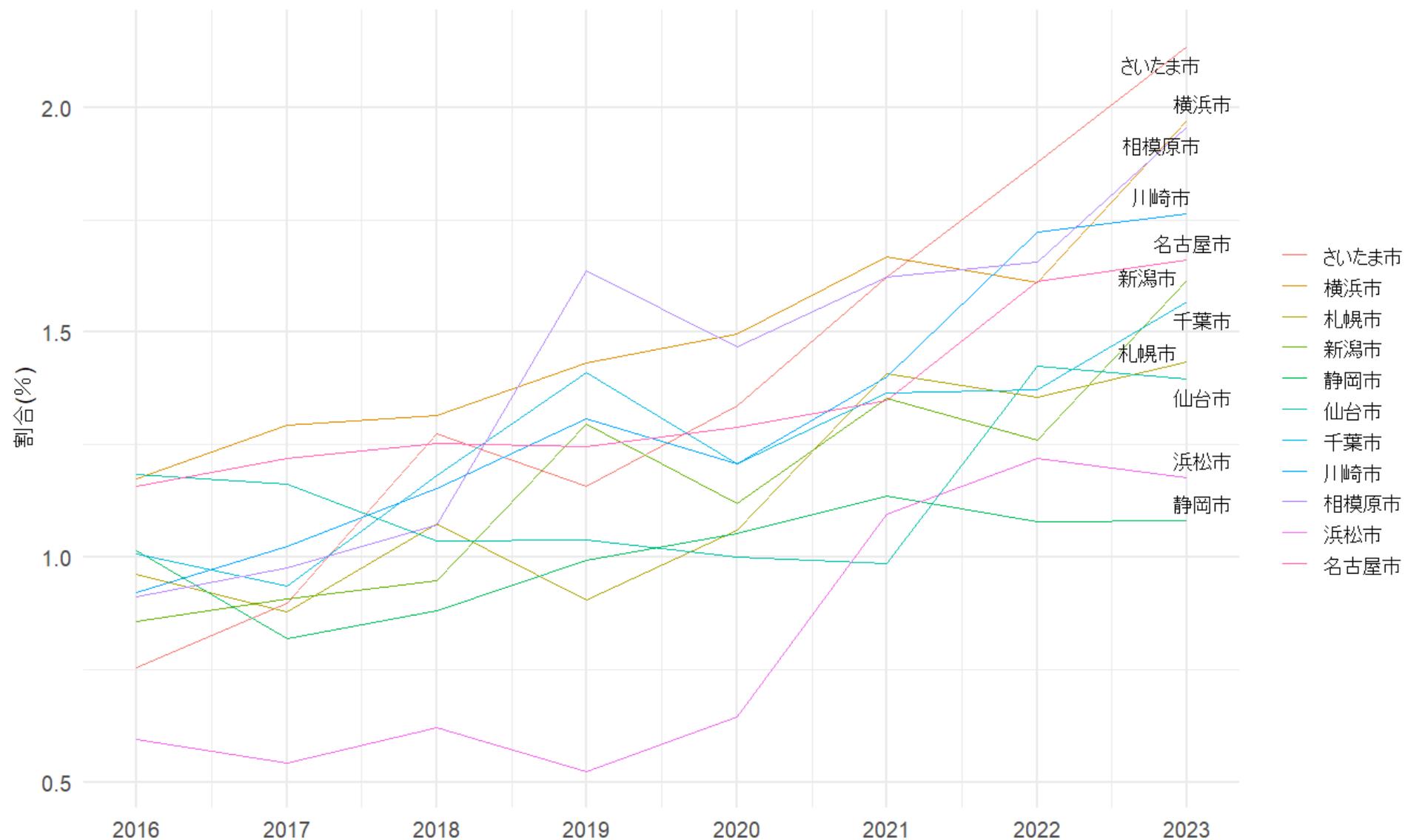
# 長期療養者割合の推移（九州・沖縄地方）

## 長期療養者割合の推移（九州・沖縄地方）



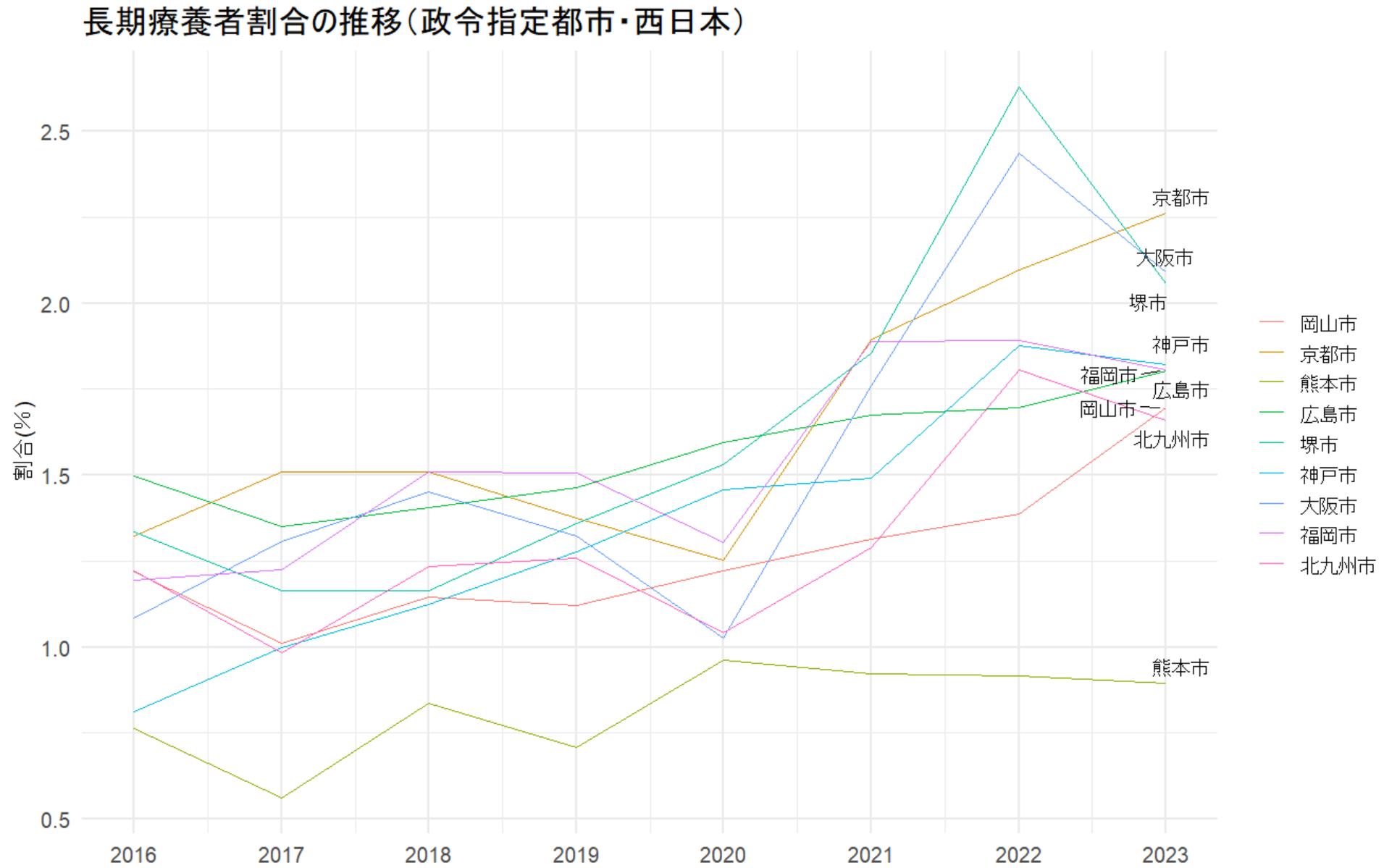
# 長期療養者割合の推移（政令指定都市・東日本）

## 長期療養者割合の推移（政令指定都市・東日本）



※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基にメンタルヘルステクノロジーズにおいて図作成

# 長期療養者割合の推移（政令指定都市・西日本）



※文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」を基にメンタルヘルステクノロジーズにおいて図作成