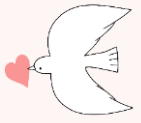


公立学校教員の
メンタルヘルスケア
手 引 書





はじめに

公立学校教員の精神疾患による病気休職者数は、令和5年度に過去最多の7,119人(全教職員数の0.77%)となり、令和6年度も7,087人(全教職員数の0.77%)と引き続き横ばい傾向にあります(公立学校教職員の人事行政状況調査)。

こうした中、教員のメンタルヘルス対策等の充実・推進を図ることは喫緊の課題であり、学校・教育委員会・国が連携しつつ、教員が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるよう、取組を進めていくことが重要です。

特に、メンタルヘルスケアにおいては、「3つの予防」、すなわち、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった職員の復職支援や再発防止を行う「三次予防」について、それぞれ対策を行う必要があります。

本手引きにおいては、沖縄県、千葉市、神戸市、大阪府枚方市の四つの自治体におけるメンタルヘルス対策の取組について、一次予防から三次予防まで段階別に整理し、事例として紹介しています。四つの自治体がそれぞれ、どのような課題を抱えていたのか、そして、どのように解決していこうとしたのか、検討の過程や対策のポイントをわかりやすくまとめています。小学校、中学校、高等学校、特別支援学校など様々な学校種や、様々な規模の学校にとって役立つ内容となっておりますので、関連資料例として掲載している、各自治体が実際に使用した研修資料の一部やリーフレット等もご参照いただきつつ、各教育委員会や学校においてメンタルヘルス対策を進めていくにあたり、ぜひ積極的にご活用いただければと思います。

各教育委員会においては、教員のメンタルヘルス不調や病気休職の要因を踏まえ、専門家の知見等も活用しつつ、必要な対策を行っていくことが必要です。その際、メンタルヘルス対策は教育委員会及び学校全体で効果的に進めていくことが重要であり、学校における働き方改革や既存の校内委員会の仕組みと連動して取組を行うことが考えられます。

さらに、様々な取組は、立ち上げることが重要なのではなく、活用され成果をあげることが重要です。取組を効果的に継続・定着させるヒントも本手引きには盛り込まれています。教員が健康で生き生きと子供たちへの教育に邁進できるよう、本手引きが、全国の自治体・学校におけるメンタルヘルス対策の更なる推進・充実の一助となることを願っています。

目次

はじめに	p.01
目次	p.02
① 公立学校教員のメンタルヘルスの状況(データ)	..	p.03
② メンタルヘルス対策の基本的な考え方	p.04
③ メンタルヘルス対策の5つのポイント	p.05
④ 4自治体の紹介		
● 沖縄県	p.07
● 神戸市	p.08
● 千葉市	p.09
● 枚方市	p.10
⑤ 事例の見方	p.11
⑥ 事例目次	p.12
⑦ 個別の取組事例の紹介		
● 一次予防	p.13
● 二次予防	p.23
● 三次予防	p.30
● 体制整備	p.34
⑧ 参考資料・委員名簿	p.36

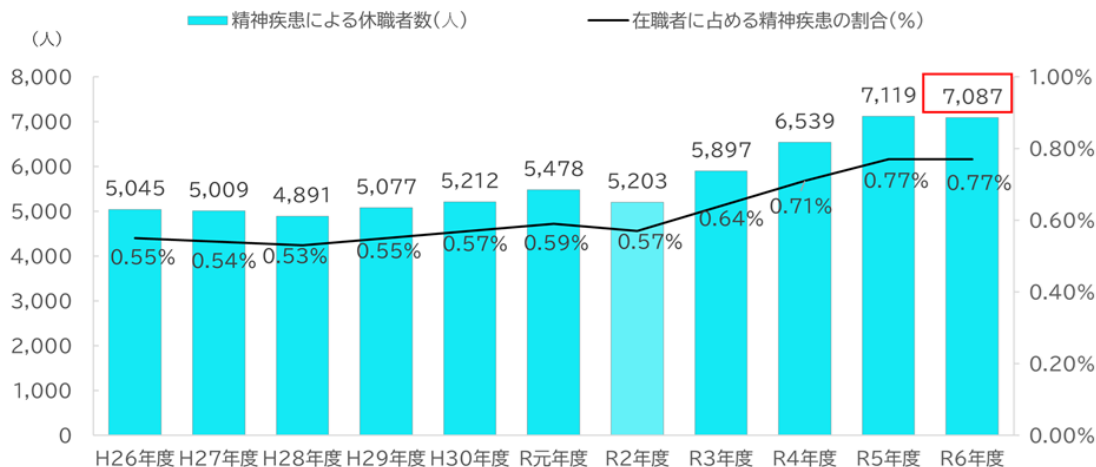




教員のメンタルヘルスの状況

精神疾患による病気休職者数

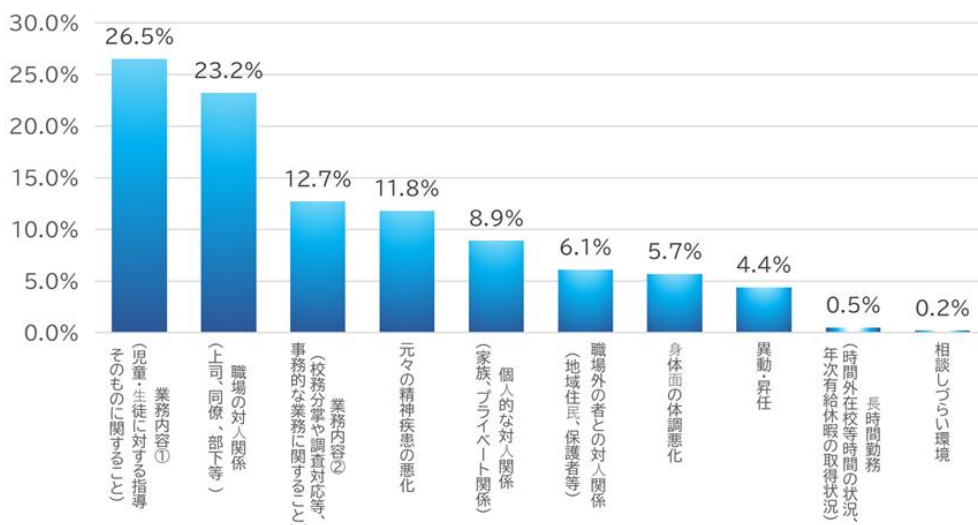
- 公立学校教員(※)の精神疾患による病気休職者数は、令和6年度は7,087人(全教育職員数の0.77%)で、過去最多であった令和5年度(7,119人)と横ばい傾向にある。



(※) 公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員 (総計922,776人(令和6年5月1日現在))

精神疾患による病気休職の要因

- 精神疾患による病気休職の要因は複合的であるが、「令和6年度 公立学校教職員の人事行政状況調査」によれば、児童・生徒に対する指導そのものに関する業務、職場の対人関係(上司、同僚、部下等)、校務分掌や調査対応等、事務的な業務に関する業務などが要因として多くあげられている(※)。



(※) 教育職員の精神疾患による病気休職の要因に関して教育委員会に調査。なお、選択肢のうち、「その他」「教育委員会として把握していない」は除いて割合を算出。

引用：令和6年度 公立学校教職員の人事行政状況調査について (概要)



メンタルヘルス対策の 基本的な考え方



- 職場におけるメンタルヘルス対策の重要な観点として、3つの予防策があります。

メンタルヘルス不調の3つの予防

…その対策

一次予防 健康増進とメンタルヘルス不調の未然防止	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務の見直しの推進等、職場環境等の把握と改善 ● セルフケア・ラインケアの充実、研修等 ※ラインケア…職場の管理監督者(学校管理職等)によるケア ● ストレスチェック等の取組の推進等 ● 専門家等を活用した相談窓口の設置や周知 ● 医師による健康管理の取組
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職員を早期に発見し、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	<ul style="list-style-type: none"> ● 復職支援プログラムの実施等、円滑な復職への支援 ● 復職後の経過観察等
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職員の治療・リハビリ支援、及び再発防止を目的とする	

- 3つの予防を推進するためには、以下の「4つのケア」を効果的に推進することで、職場環境等の改善、メンタルヘルス不調への対応、休業者の職場復帰のための支援等が円滑に行われるようにする必要があります。

メンタルヘルスの4つのケア

…その実施者

Care	1 セルフケア	全教職員
Care	2 ラインによるケア	学校管理職、教職員同士
Care	3 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
Care	4 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

本書の用語

- 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、及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。

参考：厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構「職場における心の健康づくり」

1 教員個人の対策を促すだけでなく、組織として対策を実施

- 教員は、児童生徒を優先し、自分自身の健康を二の次にしてしまう傾向があります。教員自身が、こころの不調に早めに気づき、ストレスに対処できるよう、セルフケアの視点を持ってもらうことが重要です。
- また、メンタルヘルス対策を組織の課題として捉えることは、職場におけるコミュニケーションの活性化や業務改善の推進など、教員が健康に働ける職場づくりに繋がります。
学校管理職には、「メンタルヘルスは教員個々人の事情のため」と考えず、働く環境や仕組みが心にどのような影響を与えているかについても配慮する姿勢が求められます。メンタルヘルス対策に取り組む姿勢を教員に示すと共に、率先して教員とのコミュニケーションを図るなど、オープンな組織づくりを行うことなどが求められます。



メンタルヘルス対策の5つのポイント

モデル自治体の3年間の実践事例等から、学校教員のメンタルヘルス対策を行う上での5つのポイントを紹介します。

2 教育委員会による学校管理職の支援体制を構築

- 教員のメンタルヘルス対策において学校管理職の果たすべき役割は大きいです。一方で、メンタルヘルス対策の重要性は理解しているものの、専門的なノウハウや経験が不足している学校管理職も存在します。特に、教員の復職支援は、学校管理職が関わることが多いですが、専門ではないためどうしても管理職の不安や負担は大きくなります。
 - そのため、メンタルヘルス対策においては、教育委員会が学校管理職をバックアップしていくことが必要となります。学校管理職の取組を支援するとともに、相談窓口の整備などメンタルヘルスに課題を抱える教員が孤立しないための環境整備が求められます。例えば、産業医や保健師などの専門家を学校に派遣し相談できる機会をつくるなど、学校管理職をサポートしていくことが求められます。
 - また、メンタルヘルス対策は、学校管理職にとっても心理的負担が多い仕事です。教育委員会は、学校管理職と一緒に取り組んでいくことが重要といえます。



3 産業医や保健師、心理士等の専門職員の活用

- メンタルヘルス対策には、**産業医や保健師、臨床心理士など専門家との連携が不可欠**です。例えば、教育委員会事務局に保健師や臨床心理士等の専門職員を配置することや、首長部局採用の専門職員と連携・協働する、業務委託を活用する、など様々な方策は考えられますが、相談や診断の他、メンタルヘルスに関する取組を専門職員に相談しながら企画立案し、より効果的な取組を行うことが重要です。
- また、専門職員が、学校や教員からの相談対応を行う場合、専門職員を配置し相談窓口を設けるだけでなく、積極的に相談してもらえるように、教育委員会は専門職員の存在を積極的にPRしていくことが必要になります。

4 労働安全衛生や働き方改革と連動した取組の実施

- メンタルヘルス対策にたくさん取り組まなければならないと考えると、それだけで負担感も大きくなります。そこで、**労働安全衛生対策や働き方改革など、既に学校で行われている取組を活用し充実させながら、メンタルヘルス対策を行っていくことが有効**といえます。
- 労働安全衛生法では、近年、ストレスチェックの全事業場での義務化などの改正が行われており、労働安全衛生に関する取組は、メンタルヘルス対策の一環でもあります。学校の働き方改革についても、時間のゆとりを生み出すことにより、精神面でのゆとりも生み出すことにもつながります。
- 労働安全衛生については、校内担当者のみが取り組み、学内に浸透していないケースもみられます。その場合は、教育委員会が、各学校での活動を活性化するための支援を行うことが求められます。

(例) 教職員数50人未満であり、衛生委員会の設置が義務付けられていない学校においても、学校保健委員会等の既存の委員会も活用しながら、衛生委員会と同様の審議や意見交換を行う等。



専門職員の種類と役割

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。労働安全衛生法に基づき、職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行い、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。

5 取組を知ってもらう、継続させる工夫・努力が必要

- メンタルヘルス対策に限りませんが、**取組は、立ち上げることが重要なのではなく、活用され成果をあげることが重要**です。取組が形骸化しないための工夫や努力が必要となります。
- 例えば、メンタルヘルスの相談窓口やセルフケアチェックの仕組みなどは、開始しても教員に知られていないといったこともよくあります。そこで、取組を知ってもらうための活動があわせて必要となります。例えば、校長会や研修会で紹介したり、冊子を作成し各学校に配布するなど、地道な広報活動が必要となります。
- また、**取組を定着・継続するための工夫も必要**です。例えば、枚方市では、「情報発信⇒学校訪問支援による啓発⇒事例等の情報共有⇒学校間の交流」というサイクルを繰り返すことで取組の定着を図っています。**教育委員会の伴走が、学校での活動の定着・浸透につながります。**

📍 沖縄県

自治体における 休職者の 状況・課題

- 沖縄県の教育職員の在職者に占める精神疾患による休職者の割合は、1.69%(令和5年度)と全国平均の約2倍であり、喫緊の対策が必要。
- 沖縄県は離島も多く、市町村によっては対応する職員も不足している。専門家の確保も容易ではない。現状の労働安全衛生管理の取組を活用しながら持続可能な方法の検討が必要となる。

課題を踏まえた 取組方針

- 那覇市をモデル自治体とした教員のメンタルヘルス対策及び労働安全衛生管理の活性化の取組。他市町村への展開を目指す。
- 県教育委員会と市町村教育委員会との連携協働体制の構築、教員のメンタルヘルス対策及び労働安全衛生管理の活性化の取組。

取組の概要

一次予防	<ul style="list-style-type: none"> ・スマートフォンを利用する「セルフチェック」の導入 ・セルフケア研修、ラインケア研修の実施 	
二次予防	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医、保健師等による相談体制の整備 ・新規採用教員に対する保健師等による面談 	
三次予防	<ul style="list-style-type: none"> ・保健師による復職の支援 	【P. 30】
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生管理の体制整備及び取組の活性化 	【P. 13】
	<ul style="list-style-type: none"> ・「市町村教委保健スタッフミーティング」の開催 	【P. 35】
	<ul style="list-style-type: none"> ・「市町村教育委員会労安活性化会議」の開催 	【P. 35】

4 自治体の紹介

No. 2



千葉市

自治体における
休職者の
状況・課題

- 従前から「学校における働き方改革プラン」を策定し、働き方改革を進めるとともに、メンタルヘルス研修や産業医面談等を行ってきたが、精神疾患による休職者の減少には至っていなかった。
- 令和5年度から事業を開始したが、多忙な教職員においては、任意での取組は利用が伸び悩む傾向が見られ、オンラインよりも実地型(対面)での取組のニーズが高いことがわかった。

課題を踏まえた
取組方針

- 事業3年目に取組を見直し、復職支援における専門家の活用や、研修内容の充実を力を入れる。一方で、利用率の低い取組は、無料サービス活用に切り替えた。
- 一次予防における取組として、現場から課題としてあがっていた発達障害の特性等のある児童生徒への対応について、実地型研修を行う。

取組の概要

一次予防	・小児科医による実地型研修の実施	【P. 18】
	・メンタルヘルスに関する研修(R5, 6動画、R7対面)	【P. 20】
	・セルフチェックの案内(無料ツールの活用)	
二次予防	・管理職を対象としたラインケア研修の実施	【P. 23】
	・新規採用教職員への保健師面談の実施	【P. 26】
	・各種相談窓口の案内(無料ツールの活用)	【P. 29】
三次予防	・保健師による復職支援の実施	【P. 30】
	・復職支援マニュアル、休職のしおりの配布	【P. 32】

📍 神戸市

自治体における 休職者の 状況・課題

- 神戸市の教育職員の在職者に占める精神疾患による休職者の割合は、令和5年度は1.21%、令和6年度は1.23%と全国を上回り、政令市において全国ワースト2位。年代別では、過去3か年で見ると50代以上、20代、30代の順に高かった。また、学校種別では、特別支援学校、小学校、中学校の順に高かった。
- メンタルヘルス不調の要因に関するアンケートでは、「業務負担過多」「保護者への対応」「対処困難な児童生徒対応」「人間関係(同僚)」の順に高かった。

課題を踏まえた 取組方針

- 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、メンタルヘルス不調に陥る要因として働いていると考えられる。そこで、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こととした。
- さらに、令和6年度、7年度と保健師等専門職の配置を拡充させ、相談窓口、ラインケア研修、休職者面談等、各種の取組を充実させていった。また、20代の休職者が多いことへの対応として、新規採用教員を対象とした面談を実施。

取組の概要

一次予防	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業保健専門職による職場環境改善支援(特別支援学校)【P. 17】 ● アプリ、LINEを活用したセルフケア等
二次予防	<ul style="list-style-type: none"> ● ラインケア研修【P. 23】 ● こころと身体健康相談窓口【P. 28】 ● 新規採用教員向けの保健師面談の実施【P. 26】
三次予防	<ul style="list-style-type: none"> ● 保健師による休職者面談【P. 30】 ● オンラインリワーク
その他	<ul style="list-style-type: none"> ● 首長との課題認識の共有、体制強化【P. 34】 ● 「神戸市教職員のこころの健康づくり指針(仮称)」の策定

4 自治体の紹介

No. 4


枚方市
**自治体における
休職者の
状況・課題**

- 枚方市では、令和2年度より「業務改善推進校」を公募するなど学校における主体的な働き方改革の取組を進めてきた。令和5年度には「笑顔の学校プロジェクト」を開始、令和6年度からは全校規模での働き方改革、時間外在校等時間の縮減を進めてきた。取組の一環として、ストレスチェックの実施を推進するなど、管理職の労務管理意識の向上にもあわせて取り組んでいる。
- 一方で、精神疾患による病気休職者の人数は横ばいであった。管理職の個人の資質に依存したラインケアの属人化、大規模校での衛生委員会の形骸化や小中規模校での未設置、産業医面談の実効性の低さなどの課題があり、それらの解決に向けた取組を行うこととした。

**課題を踏まえた
取組方針**

- 「安心して勤務できる職場環境」の確立、ケア体制の強化を行うために、管理職を中心に啓発活動を強化し、専門家による面談や校内ラインケアの充実につなげる。
- 産業医、保健師、臨床心理士等の産業保健スタッフによる支援を、学校における労働安全衛生活動と連携させ、現場に浸透させていく。

取組の概要

一次予防	・労働安全衛生管理の体制整備及び取組の活性化	【P. 13】
	・業務の平準化・負担の分散を図る体制づくり	【P. 15】
	・ストレスチェックの実施、分析、指導助言	【P. 21】
二次予防	・管理職や推進リーダーへの研修	【P. 25】
	・顔の見える相談員	【P. 28】
三次予防	・メンタルヘルス相談等、復職後支援策 ・「復職サポートブック」の活用	【P. 32】
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	

事例の見方

- 4自治体の取組事例は、以下のように掲載しています。ご覧いただく際の参考としてください。

3つの予防+体制整備

メンタルヘルスの3つの予防別に事例を紹介。また、全体の体制整備の事例もあわせて紹介。

取組名

背景・経緯

どのような背景や経緯があってその取組に着手したかを記載。

自治体名

取組内容

具体的にどのような取組を行ったかを紹介。3年間での取組の改善の流れも記載している。

1 一次予防(未然防止) 衛生委員会の活用

衛生委員会等運営にあたっての教育委員会による伴走支援

枚方市・沖縄県の例

背景・経緯

- 管理職の人柄や経験による属人的なラインケアや校内衛生委員会の形骸化等の課題が、精神疾患者が減らない一因となっている。
- 衛生委員会等の実施方法について悩んでいる学校も多かった。また、教職員自身の健康を自分達で考えるという意識を持っていないという課題もみられた。そこで、衛生委員会の意義を浸透させ、校内衛生委員会等による学校の主体的な労働安全衛生活動の充実に繋げている。

取組内容

枚方市

大規模校への支援

- 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では、産業医、指導主事、保健師(令和7年度より)が定期的に訪問支援をし、衛生委員会開催の趣旨や運営のポイント等について助言。
- 衛生委員会での話し合い(メンタルヘルスの考え方、年休取得や時間外在職等時間の状況等)は、校内の周知を徹底。

小・中規模校への支援

- 衛生委員会設置義務のない小・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パンフレット等による周知を実施。メンタルダウンの未然防止策を校内で協議するなどの活動を実施。
- 小・中規模校に対する労働安全衛生活動への訪問支援(令和7年度はべ10校実施)や精神科医による助言、校内衛生委員会を新設した小規模校に対し臨床心理師による専門的な研修を実施。

沖縄県

各校への訪問支援と情報提供

- 県及び市の教育委員会が保健師等と共に小中学校を訪問し、実情に応じた指導・助言を行った。
- 初めて衛生委員会設置対象校となった学校を中心に、県立学校の事例(委員会メンバー例、議題例等)を提供。
- 衛生委員会に関する資料やリーフレット(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)を作成し、各学校に配布。

- 課題** ・大規模校は、校内衛生委員会の運営の実質化、小・中規模校は労働安全衛生活動の開始及び推進。
- 職員** ・健康管理や労働安全衛生は管理職、あるいは養護教諭だけが考えればよいという学校が存在する。

POINT

- 指導主事、産業医等が定期的に訪問して支援・助言。「義務付けられているからやらねばならない」という指導ではなく、趣旨を正しく理解することで当事者が自発的に取り組むようになるようになった。(枚方市)
- 小・中規模校も、衛生委員会のような労働安全衛生を議論する場の設置が重要であることを周知し、市全体へ展開。(枚方市)
- 訪問支援は、教職員との対話を重視し、全教職員が納得感を持って主体的に取組を進められるような提案を行った。(枚方市)
- 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。(沖縄県)

実施の効果

効果的な衛生委員会に変化

- 枚方市** 令和7年度には、市内の63校全てが「衛生委員会もしくはそれに準じる会議体」を開催。職場環境改善などについての話し合いが行われるようになった。
- 沖縄県** 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た。モデル自治体である那覇市の衛生委員会開催率は49.5%(令和5年度)から66.8%(令和6年度)に改善。

衛生委員会の年間取組スケジュール例(枚方市)

【年間取組スケジュール例】	【教職員が発行の冊子やチラシをみながら確認するチャンス】
4月 年間計画発表・職場の安全点検	話し合い内容
5月 枚方市立学校園教職員安全管理推進月間	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。職場における健康増進や安全の取組検討や長時間勤務者への配慮による負担軽減について理解を深める。
6月 ヒヤリ/ハット事例の共有	熱中症予防月間
7月 メンタルヘルスへの配慮	夏季休暇の取得、勤務の振り回しの確認。話し合いについて、実態に合わせた負担軽減策の検討。
8月 年休の取得状況の確認	9月 勤務時間の管理 交通安全運動
9月 勤務時間の管理 交通安全運動	10月 全国労働衛生週間
10月 全国労働衛生週間	11月 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検討。
11月 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検討。	12月 年末年始無休者運動(火災予防)
12月 年末年始無休者運動(火災予防)	1月 快適な職場づくりについて
1月 快適な職場づくりについて	2月 労働安全衛生活動の振り返り
2月 労働安全衛生活動の振り返り	3月 自殺対策予防と来年度の活動方針

<https://www.city.hirakata.osaka.jp/cmsfiles/contents/0000052/S2301/04facultyandstaffhealthvol3.pdf>

リーフレット(衛生委員会の活用)(沖縄県)

衛生委員会

衛生委員会ってなに？

労働安全衛生法(第50条)の規定により、10人以上の労働者がある事業場(事業所)に設置しなければならない。

衛生委員会は、雇員の健康増進や事故防止のために、その学校の健康・安全に関する事項を調査・報告する委員の会です。

衛生委員会の内容は何かやれれば？

- ＜調査・調査事項の例＞
 - ・教職員の健康増進、健康保持推進のための対策について話し合う
 - ・職業病の予防・予防の対策
 - ・職業災害の発生原因の調査
- ※ 衛生委員会に調査事項がなかった場合は、産業医等が現場の調査結果を確認してよいでしょう。

衛生委員会、他の学校でどのようにやっています？

【調査方法の例】	【スケジュール例】
1. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	4月 年間計画発表について
2. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	5月 職場環境改善について
3. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	6月 熱中症について
4. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	7月 労働安全衛生週間
5. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	8月 ストレスチェック実施後
6. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	9月 健康診断について
7. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	10月 交通安全運動実施後
8. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	11月 年末年始無休者運動実施後
9. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	12月 労働安全衛生活動の振り返り
10. 毎月1回以上の実施と議事内容の周知、議事録の3日間の保管が必須です。	1月 来年度の活動方針について

『衛生委員会』の議題をみる。さらに「健康・安全に関する事項」について話し合う。話し合いの記録(議事録)を3日間保管する。話し合いの記録(議事録)を3日間保管する。

課題

取組を行うにあたって課題・障壁となった事項を紹介。

POINT

課題を踏まえて、どのような対応をしたか、あるいは効果的な取組の方法を紹介。

実施の効果

取組に対する実績、さらにはどのような効果・成果がみられたかを紹介。

関連資料

各事例において作成・配布等を行った資料を掲載



事例の目次



一次予防(未然防止)

1	衛生委員会の活用	衛生委員会等運営にあたっての教育委員会による伴走支援(枚方市、沖縄県)	P.13
2	働き方改革との連動	働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的推進(枚方市)	P.15
3	校種等に 応じた対応	特別支援学校を対象とした職場環境改善支援(神戸市)	P.17
4		小児科医による発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修(千葉市)	P.18
5	セルフケア研修	学校訪問等によるメンタルヘルス研修(千葉市)	P.20
6	ストレスチェック	ストレスチェックの分析資料の作成、学校での対応促進(枚方市)	P.21

二次予防(早期発見・早期対応)

6	ラインケア 研修	具体的な事例を用いたラインケア研修(神戸市、千葉市)	P.23
7		専門家との連携による管理職や推進リーダーへの研修(枚方市)	P.25
9	相談体制構築	新規採用教員を対象とした保健師面談(神戸市、千葉市)	P.26
10		顔の見える相談員(枚方市、神戸市)	P.28
11		無料のオンライン相談窓口等の活用(千葉市)	P.29

三次予防(復職支援・再発防止)

12	復職支援	保健師等による復職支援(千葉市、神戸市、沖縄県)	P.30
13		休職・復職者向けの冊子・リーフレット作成(枚方市、千葉市)	P.32

体制整備

14	体制構築	首長との課題認識の共有、体制強化(神戸市)	P.34
15		市町村間の情報交換、市町村への周知・啓発(沖縄県)	P.35

1 衛生委員会等運営にあたっての 教育委員会による伴走支援

枚方市・沖縄県の例

背景・経緯

- 管理職の人柄や経験による属人的なラインケアや校内衛生委員会の形骸化等の課題が、精神疾患者が減らない一因となっている。
- 衛生委員会等の実施方法について悩んでいる学校も多かった。また、教職員自身の健康を自分達で考えるという意識を持っていないという課題もみられた。そこで、衛生委員会の意義を浸透させ、校内衛生委員会等による学校の主体的な労働安全衛生活動の充実に繋げている。

取組内容

枚方市

大規模校への支援

- 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では、産業医、指導主事、保健師(令和7年度より)が定期的に訪問支援をし、衛生委員会開催の趣旨や運営のポイント等について助言。
- 衛生委員会での話し合い(メンタルヘルスの考え方、年休取得や時間外在校等時間の状況等)は、校内の周知を徹底。

小・中規模校への支援

- 衛生委員会設置義務のない小・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パンフレット等による周知を実施。メンタルダウンの未然防止策を校内で協議するなどの活動を支援。
- 小・中規模校に対する労働安全衛生活動への訪問支援(令和7年度のべ10校実施)や精神科医による助言、校内衛生委員会を新設した小規模校に対し臨床心理師による専門的な研修を実施。

沖縄県

各校への訪問支援と情報提供

- 県及び市の教育委員会が保健師等と共に小中学校を訪問し、実情に応じた指導・助言を行った。
- 初めて衛生委員会設置対象校となった学校を中心に、県立学校の事例(委員会メンバー例、議題例等)を提供。
- 衛生委員会に関する資料やリーフレット(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)を作成し、各学校に配布。

課題

- 大規模校は、校内衛生委員会の運営の実質化、小・中規模校は労働安全衛生活動の開始及び推進。
- 職員の健康管理や労働安全衛生は管理職、あるいは養護教諭だけが考えればよいという学校が存在する。

POINT



衛生委員会の様子(枚方市)

- ✔ 指導主事、産業医等が定期的に訪問して支援・助言。「義務付けられているからやらねばならない」という指導ではなく、趣旨を正しく理解することで当事者が自発的に取り組みたくなるよう関わった。(枚方市)
- ✔ 小・中規模校も、衛生委員会のような労働安全衛生を議論する場の設置が重要であることを周知し、市全体へ展開。(枚方市)
- ✔ 訪問支援は、教職員との対話を重視し、全教職員が納得感を持って主体的に取組を進められるような提案を行った。(枚方市)
- ✔ 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。(沖縄県)

実施の効果

効果的な衛生委員会に変化

枚方市 令和7年度には、市内の63校全てが「衛生委員会もしくはそれに準じる会議体」を開催。職場環境改善などについての話し合いが行われるようになった。

沖縄県 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た。モデル自治体である那覇市の衛生委員会開催率は49.5%(令和5年度)から66.8%(令和6年度)に改善。

衛生委員会の年間取組スケジュール例（枚方市）

【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みんなで確認するチャンス

月	テーマ例	話し合い内容
4月	年間計画検討・職場の安全点検	新年度のスタート。多様な視点で危険箇所の巡視・点検を行う。
5月	枚方市立学校園教職員安全衛生管理規程やリーフレット等の確認	職場における健康障害発生予防の取組検討や長時間勤務者への医師による面接指導について理解を深める。
6月	ヒヤリ・ハット事例の共有 熱中症予防月間	熱さ・業務により疲れやすい時期。健康・安全に関わる事故などが生じないように防止策を検討。教職員全体の心身の状況等を確認。
7月	メンタルヘルスへの配慮	学校内外での相談窓口の周知や睡眠の必要性についてミニ研修。
8月	年休の取得状況の確認	夏季休暇の取得、勤務の割振りなどの確認。息抜きについて。
9月	勤務時間の管理 交通安全運動	勤務時間の集計を行い、働き方の見直しや職員室の状況を確認。
10月	全国労働衛生週間	スローガンの確認、自校の実情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、職場環境改善の視点で取組検討。
12月	年末年始無災害運動（火災予防）	年末年始の前に、学校安全の再確認として校内巡視を行う。
1月	快適な職場づくりについて	職員室の整理整頓、職員間の親睦を深める取組検討・実施。
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運営方法の振り返りと今後に向けて。
3月	自殺対策予防と来年度の活動方針	心理的安全性を確保した協働的な職場風土に向けての意見交流。

←市内学校で既に取組あり

臨床心理士依頼 R6年度6件!

実質にこだわった休憩の確保、リフレッシュ方法の提案、計画年休等

教職員課発行の分析資料を有効活用

アンケートで職員の声を活かす

<https://www.city.hirakata.osaka.jp/cmsfiles/contents/0000052/52301/04facultyandstaffhealthvol3.pdf>

リーフレット（衛生委員会の活用）（沖縄県）

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す（表）安衛則23④

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・衛生に関することを調査・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。（表）安衛則23④⑤

衛生委員会に産業医が参加できない場合は、産業医巡視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「第〇週の〇曜日〇時～」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、休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視

- ・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みる

- ・保健だよりの読み合わせ

などなど・・・

【スケジュール例】

月	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	在校時間短縮について
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	感染症予防について
12月	校内巡視
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よいですね。



2 働き方改革とメンタルヘルス対策の一体的推進

枚方市の例



背景・経緯

- 働き方改革は当初、「業務改善」を中心に進めてきたが、働き方改革の目的を実現するには、教職員の心身の健康が不可欠という認識が現場にも教育委員会にも広がってきた。
- 改革を成功させる鍵は、管理職の労務管理意識の高さだという点に気づき、労働安全衛生対策に重点をおき、学校管理職等に対する研修啓発や、効果的な実施計画の策定、面談体制の整備などを一体的に進めた。

取組内容

管理職や推進リーダーへの研修

- 研修において、メンタルヘルスと長時間勤務の相関に関する意識づけを行い、働き方改革の意識向上、特に「業務の量と質の意識化」や「働きがいと働きやすさの両立」等についての重要性を伝えた。
- 研修に保健師2名と臨床心理士1名が同席し「心と身体の健康」についてパネルディスカッションを行った。また、事前に教職員からの疑問や質問を聞き取り回答する形式をとった。
- 令和2年度より継続した定期的な全体交流・研修会等において好事例を発表し、市内展開を図った。

各校での業務の平準化・負担分散を図る体制づくり

- 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、各校の課題にあわせた業務改善の取組を推進。
- 各校が、業務改善・労働安全衛生・ワークエンゲージメントを、バランスよく実施計画に盛り込んで取り組むことで、働きがいと働きやすさの両立へとつなげる。

保健師による産業医面談の連絡

- 長時間勤務者の産業医面談の連絡を保健師が行い、健康面・保健衛生面から面談の必要性を伝えた。

課題

- 学校ごと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。
- 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。

POINT



教職員の健康を守るためにVol.1

- ✔ 教育委員会が学校の抱えている課題や困難を的確に把握し、伴走支援や説明会・研修会を実施するなど、働き方改革やメンタルヘルス対策について、教育委員会がしっかりと主導してきた。
- ✔ 業務改善等について、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。
- ✔ 毎月の校長会において時間外在校等時間の市内平均値を示している。さらに、長時間勤務者への産業医面談について、保健師から連絡等を行うことで、管理職の労務管理において専門家の存在を定着させた。
- ✔ 長時間勤務者に対する産業医面談についても、保健師から校長へ説明することで、面談を実施する条件、面談の必要性についての理解を深めてきた。また、長時間労働が続くことによる健康への影響について、校長や教職員の理解を深めるため、校長会での説明やリーフレットなどにより周知を行った。

実施の効果

働き方改革を通じてメンタルヘルスも意識化

- 時間外在校等時間が80時間(出退勤システム)を超える教職員の割合が低下。令和4年度平均33.32時間から令和7年度(1月末時点)26.52時間。
- 「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項目)肯定的回答71%
- 長時間勤務になった管理職、教職員の面談希望者が増えてきた。



研修資料例

先生も！ 子どもも！

「笑顔の学校」プロジェクト

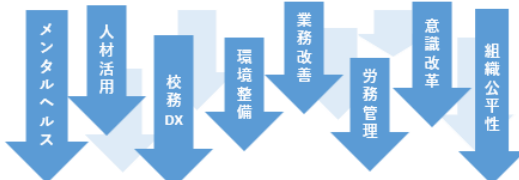
《教職員が元気な学校は、子どもたちも元気な学校！》

これまでの働き方を見直し、教職員一人ひとりの心身の健康保持の実現と、誇りややりがいをもって勤務することで、子どもたちに対して、効果的に充実した教育活動を行うことをめざす

各校の働き方に関する課題

意識・業務内容・時間外勤務等の現状を把握し、学校が考える「自校が改善すべき課題」

学校が主体的に働き方改革の取組を進める。



★業務改善
例：1月あたりの時間外勤務時間
・前年度比で減少
・4.5時間未満の教職員の増加
・繁忙期の時間外勤務削減 等をめざす！

★ワークエンゲージメント
例：学校教育自己診断
・「意欲的に働き、自分の能力を高めることができた」
・「授業はわかりやすい」等で肯定的回答のLTPをめざす！

学校教育目標の実現

★労働安全衛生
例：ストレスチェックの受検率や集団分析結果
・上司・同僚からの支援/対人関係・職場環境によるストレス等の前年度比向上や高水準の維持をめざす！

連携・協働による取組の加速
中学校ブロック協働 保護者・地域と協働



教えて 荒井先生

「笑顔の学校」組織経営のコツ

令和6年6月3日
教職員課

昨年度のプロジェクト参加校交流会後、参加者から出た質問に荒井先生が回答したものの一部をまとめています。



信州大学
教職支援センター
荒井 英治郎 准教授

義務ではなく必要感から業務改善の会議を開いている学校の話を聞き、本校も「やりたい」「やるべきことがある」からこそミーティングにしたい。

→「やるべきこと」として働き方改革を捉えることも重要ですが、せっかくなので「やってみよう」という教職員集団の素朴な、真摯な思いを具体化していく過程も学校組織としては重要な経験になると思います。

他校の取組を聞き、当事者意識を持たせるという視点が大切だと改めて感じた。職員に当事者意識を持たせるには、動かし方に工夫が必要だと感じた。

→仕事の「任せ方」には、①この業務の目的(ゴール)は何か②誰がやるのか③何をやるのか④いつまでにやるのか⑤どうやってやるのか⑥所要時間はどれくらいか⑦なぜそのメンバーがやるのか⑧誰と協働するといった点のポイントがあります。どの部分かボトルネックとなっているのか一度考えてみる機会を設けてみてください。

本校でも一斉退庁日の検討を行いたいと思ったが、一方でまだまだ教職員が自分ごととして捉えるために工夫が必要だと感じた。

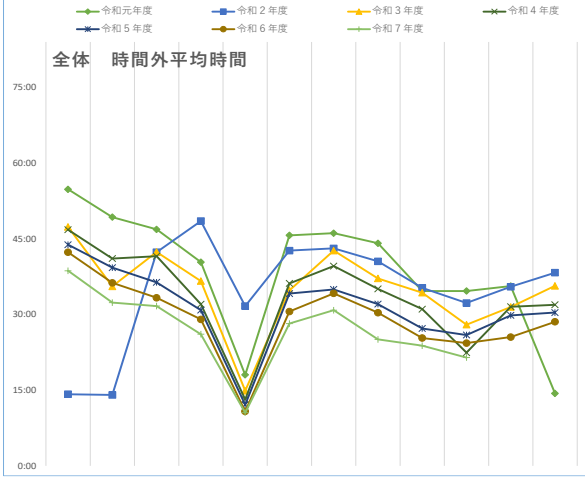
→実施直後は成果を感じられても、徐々に「今日だけは、今は繁忙期なので」「生徒指導上の対応だから致し方ない」といった理由から「一斉」ではなくなる傾向があります。そのような時こそ、何のための「一斉退庁日」だったのか、教職員の皆さんで問い直し、原点に戻ることも一案です。

出来ることは直ちに実行という現在のスタンスを大切に、本校の課題に具体的にアプローチを始めている。他校の話を聞き、日頃から教育環境について課題意識を持つような対話が大切であることに気づいた。

→働き方改革は、働く人の「生き方改革」とも言えますので、すぐに成果が出たり、成功か失敗かの判断をすることは難しいのが実情です。だからこそ、まずは「実行」し、その上でその成否を判断することで、意識が変わっていく。「行動改革→意識改革」という流れも意識してみてください。

ストレスチェック受検率の向上を活かし、業務改善委員会において現場の教職員の負担の軽減策を検討するとともに、教職員が本校の「強み」を意識することによってモチベーションの維持・向上に努めたい。

→働き方改革の本質には、環境やシステムを構築するだけではなく、人や組織の強みや可能性に焦点を当てた肯定的な人間関係をつくることも含まれます。ぜひ学校の「強み」を軸とした取組を進めてください。



3

特別支援学校を対象とした職場環境改善支援

神戸市の例



背景・経緯

- 神戸市の校種別の精神疾患による病気休職者は、過去3か年で見ると特別支援学校が一番高い。
- 特別支援学校は、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。
- さらに、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。

取組内容

特別支援学校6校に対し、個別の職場環境改善支援を行った。

管理職を対象としたヒアリング

- 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。休職時から復職後まで、連絡や調整など管理職の負担が大きい状況が明らかになった。



研修等の個別支援の実施

- 管理職へのヒアリングの結果を踏まえ、学校ごとに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)。
- 特別支援学校では、クラスを数名のチームで担当するため、同僚との連携に関する悩みを抱える教員が多いという課題がある。そこで、例えば、メンタルヘルス研修(対面・動画)では、ヘルスリテラシーの向上研修を実施。教職員参加型の対面ワークショップやアンガーマネジメント等の研修等を行った。教職員全体で、ヘルスリテラシーの向上を図ることで、教員全体で相談しあえる関係の構築を図った。
- 令和7年度には、冬休み期間中に、セルフケア・コミュニケーションをテーマにした動画研修を実施。

面談の実施

- 新規採用教員を含む若手教員・メンタルヘルス不調者・異動者などを対象とした産業保健専門職による面談を7月から12月にかけて実施。

課題

- ワークショップ型の研修のための時間の確保。
- 面談実施後の効果検証の手法。

POINT



- 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、学校現場の状況に合わせて、職員会議の時間を研修に充てるなど工夫した。また、長期休暇を利用した動画研修等も実施。
- 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。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。

メンタルヘルス研修 -コミュニケーション-

実施の効果

特別支援学校の教員に特有の悩み等を踏まえた研修内容の充実

- 市内6校に、令和6年度は延べ19回、令和7年度は延べ23回訪問。
- 休職者の割合は横ばいで推移している。学校訪問や研修等でアナウンスをしたことで、相談窓口の周知が進んだ。

4 小児科医による発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修

千葉市の例



背景・経緯

- 発達障害の特性等のある児童生徒への対応について悩む教職員は多く、特に若手職員においては知識や経験の不足などにより困難な状況が続き、ストレスとなっていることが課題として現場からあがっていた。
- メンタルヘルス対策の一つとして、効果的な対策を模索していたところ、学校現場での発達障害の特性等のある児童生徒への対応に関心のある小児科医の先生に協力をいただけることとなった。そこで、悩みに直接アプローチする研修として、医療的視点から指導方法を学ぶ研修を実施することとした。

取組内容

- 小児科医の協力を得て、発達障害の特性等のある児童生徒への対応方法の実地型研修を開催した。小児科医が学校を訪問し、当該児童・生徒の特性に応じた対応方法を教員にアドバイスする。実施内容は、以下の通り。
 - ① 打合せ(学校の現状及び気になる児童生徒について、学校長等から小児科医へ情報を事前に提供)
 - ② 小児科医による授業・休み時間参観
 - ③ 協議会(学校の現状報告、小児科医からの助言)
- 小児科医が授業を参観し、教職員が当該児童生徒に対してどのように接しているかを観察し、良かった点、改善した方がよい点などを協議会でフィードバックする。
- 協議会では、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った。その内容は終了後に校内で共有されている。
- 複数の小学校と中学校で実施し、小学校から中学校への進級時におけるスムーズな連携も目指している。



POINT



発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修

- 今学校で実際に困っている児童生徒について、みんなで考えるという方法が有効なのではないかと考え、教員一人一人が他人事ではなく自分事として捉えられるように、研修の内容を学校全体で共有できるようにしている。例えば、小児科医からのアドバイスは、協議会の場で行い、校内の教員全員が共有できるようにしている。
- 参加できる教員が多い時間帯で実施するよう調整した。例えば、給食後の午後の授業を参観にあて、放課後に協議会を実施するようになっている。

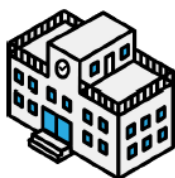
実施の効果

児童生徒への対応に悩む教職員が指導に自信を持てるように

- 令和6年は小学校2校・中学校3校(研修計7回)、令和7年は小学校3校・中学校2校(研修計8回)で実施。
- 直接現場をみた医師による、教職員の視点ではなく医療の専門家という立場からの指導は説得力があり、対応方法を学ぶ良い機会となっている。教員からは、「アドバイスも具体的ですぐに取り組みたくなるものばかりでとてもありがたかった。」といった意見があがっている。メンタルヘルスに不調を抱える教員がこの指導を受けたことによって「自分でやってきたことが正しかったんだ」と自信を持って指導ができたというケースもある。

案内資料（発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修）

発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修



（研修内容）

- ・実際に学校を訪問し、授業や休み時間の児童生徒の様子を見たとうえで、関係者によるケース会議等において、専門医の見立てや意見、アドバイスによる実地指導を実施。

- ・指導当日のタイムスケジュール（例）

13：00 到着、13：10～14：15 視察（授業）、14：30～16：00 ケース会議等

（実施校）

- ・R5 小学校1校、中学校1校 計4回実施
- ・R6 小学校2校、中学校3校 計9回実施
- ・R7 小学校3校、中学校2校 計8回実施



（事業実施のきっかけ）

- ・教育委員会の全体向け研修で講義をお願いした小児科の医師に、ご協力いただき実現した。『講義の際、興味を示さない先生は「自分には関係ない」と他人事のように捉えていると感じることがあります。診断されていない児童生徒も多く、特別支援学級や一部の先生に負担が集中すると、疲弊する恐れがあります。「自分の学級ではないから関係ない」という考え方ではなく、学校全体で支援する体制が必要です。そのためには、一般論だけでなく、実際に困っている児童生徒の事例を共有し、全員が他人事ではなく自分事として捉えることが効果的だと考えます。』

（指導内容概要）

※実際の児童生徒の様子をみて、その子に合わせた内容での指導を実施

- ・行動については「注意」より環境調整が効果的（例：音が出ない工夫、投げる物を置かない）。
- ・クールダウンの時間を確保し、「やめなさい」ではなく落ち着ける対応を。
- ・行動は注目を集めたいサイン。反応を減らし、効力を失わせる工夫をする。
- ・担任一人で抱え込まず、全職員が「自分ができることをやろう」というスタンスの協力体制。
- ・子どもの土台づくりを重視し、社会とつながる大人の存在を確保する。
- ・できたことを積み上げて、見えるようにする。できたことが継続している状況を作るとよい。
- ・ポジティブな場面で注目を浴びる機会を設定し、得意を伸ばして自己肯定感を高める。
- ・集中が切れたら次の課題や短時間メニューで切り替えをする。
- ・作業は手順を図示・動画で示すなど、視覚でわかりやすい環境を整備。
- ・保護者には学校でできるようになったことを伝え、不安を軽減できるように話す。

（研修の感想）

- ・医師による現場視点の専門的指導は説得力があり、具体的で実践的なアドバイスが多く、すぐに取り組みたくなる内容だった。
- ・学校と家庭の連携の重要性を再認識し、できることを共有する姿勢が必要だと感じた。
- ・研修で学んだことで教職員が自信を持ち、メンタル面の不安が軽減された。
- ・集団に合わせるのではなく、ハードルを下げる工夫や寄り添う視点の大切さを理解できた。
- ・ケース会議で専門医の意見が加わり、協力体制が強化され、良い雰囲気が進められた。
- ・生徒の背景を考え、褒めることや自己肯定感を高める指導の重要性を学んだ。

5 学校訪問等によるメンタルヘルス研修の実施

千葉市の例



背景・経緯

- 千葉市では、従前より階層別の研修の中でメンタルヘルス研修を実施していたが、対象年以外では研修を受ける機会がなかった。そこで、令和5年度より全教職員が受講可能なオンラインによる研修を開始した。
- だが、教職員は多忙なことから、オンライン研修は利用が伸び悩む傾向が見られ、対面での研修の方がニーズが高い。一方で、オンラインの研修については、任意のタイミングで利用できる利点がある。そこで、各年度、様々な形態で研修を実施した。

取組内容

令和5・6年度の研修

オンライン研修

- 保健師によって5～10分の動画を作成し、オンラインで受講。休職者向け、心が弱っている人向け、全体向けとテーマを分けて、興味のある研修動画を空いている時間に気軽に視聴できるように作成した。

対面型研修(学校訪問)

- 令和6年度は、従前からの階層別のメンタルヘルス研修のほかに、学校の教職員全員で同じ研修を受け、共通認識を持つために、対象校において実施。外部講師を招いて実施。

令和7年度の研修

対面型研修(学校訪問)

- 前年に続き、学校を訪問し、教職員が参加する30分程度の研修を実施。さらに、研修前後に、相談を希望する職員に対し、保健師や心理士による相談会を実施。研修自体は30分。前後で1時間の相談の時間を設けた。

対面型研修(主幹教諭対象の階層別研修)

- 健康面の課題が生じやすい年代に差しかかっている主幹教諭を対象に、自身の心身の状態を振り返る機会とするとともに、管理職として教職員の健康に引き続き配慮してもらうことを目的に、階層別研修においてメンタルヘルス研修を実施。「改めて考える健康」として、前半は健康診断結果の見方など身体的視点から、後半はストレス要因、ストレスケア等、メンタルの面から講義。

課題

- オンライン研修について、いつでも空いた時間に興味のある研修を受けられるように任意としたが、任意とすると、動画視聴した教職員が少なかった。対面型でも、より多くの教職員に研修に参加してもらうことが課題となった。

POINT



学校訪問によるメンタルヘルス研修

〈オンライン研修〉

- ✔ 気軽に興味のあるものを見られるように、5～10分程度のケースごとの動画を作成。
- ✔ セルフチェック実施時に、黄色信号、赤信号のメンタルヘルス不調者に対し研修動画の視聴を案内。この他、休職者向けの案内に掲載するなどの広報を実施。

〈対面型研修(学校訪問)〉

- ✔ ラインケア研修でストレスチェックの調査票と一緒に案内を配布するなど、広く希望を募った。
- ✔ 参加のハードルを下げるため、研修自体は30分と比較的短めに設定し、そのかわり教員から相談を受ける相談会の時間を長めに確保した。
- ✔ 事前に校長から学校の困りごとを聞き取り、研修内容について、校長・教育委員会・委託業者とで打ち合わせたうえで、講義を行った。

実施の効果

多忙な教職員が受講しやすいよう、時間設定やテーマを工夫
自分を見つめなおす機会に

- 🔍 オンライン研修視聴数(令和6年度):休職者用 71回、心が弱っている人用 182回、全体用 85回
- 🔍 対面型研修(令和7年度):主幹教諭研修での講義 1回、学校訪問 3校(小学校2校、中学校1校)
小中学校等衛生委員会と同時開催 2回(小学校1校、中学校1校)
- 🔍 集合研修の感想:「体と心の健康について自分自身を見つめ直す良い機会になった」など

6 ストレスチェックの分析資料の作成、学校での対応促進

枚方市の例



背景・経緯

- ストレスチェックの結果は、職場のストレス要因や環境のリスク度が数値で見える化されるため、組織改善の指標となる。
- そこで、令和2年度よりストレスチェックの実施推進、令和3年度より分析結果の有効活用に力を入れてきた。

取組内容

市のメンタルヘルス相談員である臨床心理士から、ストレスチェックの結果分析についての助言・講評を受けるようにしている。

ストレスチェックの実施率全校80%越えをめざした指導助言

- 実施月に開催の校長会にて、教職員課長が必ず受検の意義や有効な実施方法等について助言している。また必要に応じ、指導主事や保健師より個別に助言を行っている。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・助言している。

ストレスチェックの結果のフィードバック

- 教育委員会から各校のストレスチェック結果を送付する際、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。
- 各学校は教育委員会から提供された情報を参考に、校内委員会等で分析。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メンタルヘルス対策・職場環境改善の取組を実施している。

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。

POINT

- 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(以下参照)について資料提供。

- STEP1:校内データの確認
- STEP2:公立学校共済組合平均(教職員)・市内校種別平均(小中学校)との比較
- STEP3:過去3回の校内データとの比較(前回・前々回・前々前回)
- STEP4:対応案の検討

- 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。

- 全国平均比較データ - 【男女混合】

分析項目	良い ○ 悪い ×																		
	10.2	9.7	3.2	5.1	1.9	8.6	3.3	3.3	3.6	7.2	6.0	7.6	6.3	11.3	19.9	9.0	5.2	9.7	6.2
①仕事の負担	8.7	8.7	2.9	4.7	1.5	9.4	3.2	3.1	3.4	7.7	6.2	6.0	5.1	9.5	17.9	9.0	9.1	9.9	6.8
②仕事のコントロール度	9.6	9.5	2.7	5.4	1.9	8.9	3.0	3.1	3.3	7.3	6.7	7.7	6.6	10.9	18.8	9.3	9.1	10.3	6.7

分析結果の見方:職業性分析レポート説明資料(補足)(一部)

実施の効果

衛生委員会等でストレスチェック結果を活用し学校の課題を客観把握

- 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7年度には95.3%に向上。目標であった実施率全校80%以上も達成した。
- 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。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。研修等を行った学校は、令和6年度は7件、令和7年度も7件であった。

広報資料例（上：教えて町田先生 Vol.2 下：分析結果の見方）

教えて 町田先生 Vol.2

ストレスチェックの結果分析について

10月25日「笑顔の学校プロジェクト」交流会において町田臨床心理士がお話されたことをまとめています。

ストレスチェックを実施するにあたっては、教職員が自身のストレスへ気づくことが第一目的です。さらに、管理職の立場から考えると、職場環境改善をするためのヒントが得られるという目的があります。

教職員が1人でも多く受検することで、管理職は、より現状にあった働きやすい職場づくりを進めることが出来ます。そのため、教職員は受検することで、職場改善に協力することになりますし、結果を基に取組を考えることで、より良い職場環境が実現すれば、仕事に対する意欲を高めることへつながります。

ストレスチェックは環境改善のヒントです。半期もしくは1年で見ることが出来ますが、短期間の結果はあくまで取組のプロセスを表していますので、複数年度の結果を比較して見るのが大切です。



Q1: 項目が多くてわかりづらいです。大きな見方を教えてください。

- A: 分析項目は多岐に渡りますが、まずは4つの分類に分け、それぞれの良し悪しを把握しましょう。
- ① 仕事の負担
 - ② 仕事のコントロール度
 - ③ メンタル不調・不安感等
 - ④ 支援

項目	① 仕事の負担	② 仕事のコントロール度	③ メンタル不調・不安感等	④ 支援
心理的・身体的な負担	高	低	高	低
仕事のやりがい	低	高	低	高
仕事のコントロール	高	高	低	高
メンタル不調・不安感	高	低	高	低
支援	低	高	低	高

まずはこの分類データを基に、ざっくりとした学校課題の把握や、課題解決に向けた取組強化や見直しについて考えてみてください。

Q2: 男女の比較データで大きな違いがありました。どのように捉えて組織的な対応に近づけたらよいでしょうか？

A: 学校内の男女差、管理職と専門職の差、事務職と専門職の差、他校との差、校種による差など、差に注目して比較することは、着眼点としてはおすすめです。

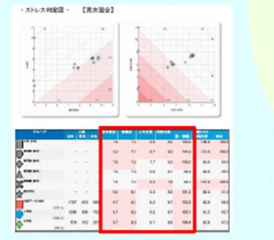
例えば「女性と男性で違いがある」というものがあれば、なぜ男女差が生じているのか、取り入れられるものはないかなどについて考えることで、取組の導入や改善についても一歩進めることができます。

Q3: いろいろな業務改善を進めているのに、仕事の質と量の負担が悪くなっています。ネガティブ結果をどのように捉えたらよいでしょうか？

A: 取組が成功している証である、もしくは取組の方向性が間違っていることを表します。人は本能的に変化を嫌います。どのような非効率的な業務手順であっても、「今までそうしてきたから」と同じ手順でやり続けることを好みます。そのため、取組を行うことで新しいやり方を取り入れると、心理的に仕事の質も量も増えたように感じてしまいます。このメカニズムが働いてしまいますので、取組実施後最低でも1年間程度は一時的な負担の増加が見られます。しかしこれは取組が成功している証であり、変化に対する心理的な負荷の時期を乗り越えれば見違えるほど効率的な業務改善がなされた教職員の方々も実感するでしょう。逆にそうならないということは、管理職が「良い取組だ」と思っているも、現場単位では「非効率を助長するだけの間違った取組であった」と考えることが出来ますので、取組そのものへの見直しが必要です。

Q4: 結果に対して、具体的にどのようなことをしたらよいか教えてください。

A: まず学校側がコントロール出来ることと出来ないことに分けることが大切です。そして、コントロール出来ることに注力して取組を考え、実施してください。見ていただきたいデータは分析レポートのストレス判定図の下の項目にピックアップされています。



① 量的負担: 仕事量の負担がどれだけ大きいかを示しています。DX化や事務仕事の割り振りなど、仕事の負担を減らす取組が必要です。

② 裁量度: 担当している仕事をどれだけ「自分に任されている」と認識しているかの程度を表しています。業務に自らの考えや思い、アイディアなどを反映でき、自分の主体性、独自性を発揮すること、あるいは自分の判断で進められるという実感は、ワークエンゲイジメントを高めるために必要です。例えば、部下の考えた取組アイデアを「それはダメだ」と一蹴したり、「もっとここはこうして、あしで...」と全てをすげ替えてしまうような関わり方をすると、仕事の裁量度の値は下がってきます。そして「どう考えても無駄だ」と指示待ちの職員、言われたことしかやらないという自覚のない職員も変化していきます。ある一定の特権みを予作っておき、後は任せる、といった関わりが望まれます。

③ 上司支援・同僚支援: 困った時に相談できる体制は整っているか、相談できる雰囲気はあるか、実際に上司や同僚は自分のために動いてくれるかの程度を表しています。日頃から仕事以外についてもちょっとした声を掛け合う雰囲気作りや、実際に相談があった際には解決に向けて動く姿勢が大切です。

Q5: 疲労感、身体愁訴の数値が高いです。どのような手立てや支援をする必要があるのか、困っています。(時間外勤務時間数や上司同僚の支援も改善し、他の項目においても改善が見られるのですが...)

A: 疲労感や身体愁訴には様々な要因が考えられます。職場内のストレスが原因であれば、それを軽減する取組や支援策を検討する必要がありますが、更なる手立てとしては、生活習慣改善が効果的です。教職員は自身の健康管理に対する意識、ヘルシテラシーが低い傾向にあります。疲労感や身体愁訴は健康状態を整え耐性を高めることで、緩和されます。特に効果的なのは睡眠時間の確保です。仕事(教育)の質の向上のために、健康管理を大切にするこ、ヘルシテラシーを高める啓発を日頃から行ってみてください。

Q6: 校内の働き方改革推進チームでストレスチェックの結果を分析して今後の取組につなげたいと考えています。学校側個別に町田先生に相談することは可能でしょうか？

A: 集団分析のデータについての解説、質問等、ご相談ください。依頼を受け、校内衛生委員会に訪問・助言をさせていただいた学校もあります。

教職員のためのメンタルヘルス相談

ひとりでも相談をいいで！まず電話を。

電話に相談できない、緊急に相談したい方へ

050-7105-8040

相談日時 午前10時～午後5時
相談 教職員組合事務局(050-7105-8040)へ
相談 電話・オンライン 専任のカウンセラーによる

町田市教育委員会

「教えて町田先生Vol.① メンタルヘルスケアについて」は、こちら → → →

<https://www.city.hirakata.osaka.jp/cmsfiles/contents/0000051/51715/matida2.pdf>

STEP3: 過去3回の校内データとの比較(前回・前々回・前々前回)

- ① 過去データと比較してストレスの状態が良い項目をあげる
- ② 過去データと比較してストレスの状態が悪い項目をあげる
- ③ 全4回を通してストレスの状態が良くなっている項目をあげる
- ④ 全4回を通してストレスの状態が悪くなっている項目をあげる
- ⑤ 全4回それぞれのポイントで生じていた出来事を確認する(例: 生指事案が発生していた、欠員の状況があった等)
- ⑥ ストレス状態の良し・悪しが一時的なものか、継続的なものかを判断する
- ⑦ 継続的にストレスの状態が良い項目をあげる
- ⑧ 継続的にストレスの状態が悪い項目をあげる

心理的・身体的な負担(量)	心理的・身体的な負担(質)	取組の対人関係上のストレス	職場環境によるストレス	仕事の裁量度	技術的活用度	自覚的な仕事の適性度	働きがい	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴	上司からの支援	同僚からの支援	家族や友人からの支援	仕事や生活の満足度
2024前期	2024後期	2025前期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期	2025後期

低い=良い 高い=良い 低い=良い 高い=良い

・教方市全体での過去 3 回の推移と比較すると、「仕事の裁量度」「自覚的な仕事の適性度」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」等複数項目で改善が見られる。

・仕事の負担に係る 3 項目に、改善を要する(高値)がみられる要因の一つとして、「心理的な仕事の負担(量)」の質問項目の一つに「一生懸命働かなければならない」があり、「心理的な仕事の負担(質)」の質問項目の一つには、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない」があり、教職員の業務姿勢として、「勤務時間は職務に専念しなければならない」「一生懸命・いつも仕事のことを考える」と考え、「そうだ・まあそうだ」を選んだ結果、数値が高くなるも考えられる。

7

具体的な事例を用いたラインケア研修

神戸市・千葉市の例

背景・経緯

- 全国的な教員不足の影響もあり、病気休職による欠員の代替教員の確保が難しい状況が続いているため、管理職によるラインケア等の徹底により、メンタルヘルス不調の兆候を早期発見し、病気休職を未然に防止する。
- 学校管理職が活用できるように、現場の状況や課題感にあわせた研修を行う必要がある。

取組内容

神戸市

管理職向けラインケア研修動画

- 神戸市では、管理職向け研修用動画を事務局職員(保健師等)が作成した。校園長を対象として、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。
- 令和6年度の研修動画は、メンタルヘルスに関する一般的な内容を中心とし、令和7年度は実践的な内容とするなど、毎年、内容が重複しないように工夫している。
- 令和7年度は、校園長から事務局保健師へ相談があった事例をもとに、より実践的な内容とした。また、新規採用面談の結果など、取り組みの結果も踏まえて研修内容を作成した。

千葉市

集合型

- 産業保健等を専門とする大学病院の特任教授を講師に迎えて、年数回の集合型研修を実施。新任校長、教頭を中心に実施している。令和7年度には、新任以外の管理職を対象とした研修も実施。
- 研修の冒頭に30分程度のメンタルヘルスに関する基本的な講義を行った後、事例を交えたケーススタディについて意見交換を行う。

POINT

【事例2】
新規採用職員の大先生(男性)は、仕事に対する責任感が強く、4月から残業や休日出勤が多い状況でした。周囲に心配されても「大丈夫」と言っただけで、**気丈にふるまっています**が、**寝る前の夜目から数回泣き、休まないと**、心配になったのでこちらから電話連絡をしたところ、声が暗く、不眠の症状が続いているとのことでした。電話連絡をした次の日から、毎朝ラインで「大変したい」旨のメッセージがあり、そのまま休みが続いています。
今後、どのような対応をしていけばよいでしょうか。

- ① じめて責任感が強い：「従来型うつ病」の傾向
- ② 多忙・業務過多⇒6か月で疲弊
- ③ 不眠・表情が暗い⇒抑うつ状態
- ④ 周囲への支援を求めないタイプ

休む前：上司による個別面談、業務遂行の評価
休みはじめ：受診勧奨も検討

ラインケア資料(一部抜粋)(千葉市)

※1:厚生労働省「こころの耳」

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

※2:厚生労働省「働く女性の心とからだの応援サイト」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

(研修動画作成の工夫(神戸市))

- 厚生労働省の「こころの耳」※1「働く女性の心とからだの応援サイト」※2に掲載されている情報も参考に作成。学校現場の管理職として、メンタルヘルス不調等を抱えた部下への対応がイメージしやすいよう学校現場に置き換えた内容も掲載。
- 研修内容については、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、現場の声を活かして検討した。

(集合型研修の工夫(千葉市))

- 学校管理職が抱える問題を事前にアンケートし、講師から具体的なアドバイスを受けた。

例:経験年数の浅い職員の親元への連絡は？

→本人の同意なしに電話することはNG。

精神科の治療を拒むときは？

→(心配していることを伝えただけで)内科の受診でも良いと伝える。医療につなげることが大切。

- ケーススタディは4~5人のグループとし、活発な意見交換を行える雰囲気を作った。

実施の効果

メンタルヘルス不調や対策のポイントを管理職に知ってもらえるように

神戸市

「具体的な事例」が参考になったとの意見が最も多かった。「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。」「管理職が窓口で相談するという考えが無かったため、今後は積極的に活用したい」などの感想があがっている。

千葉市

ケーススタディは「本校に事例がなかったため、対応についてよくわかった。」「周りの方の意見が参考になった。」といった感想があがっている。



管理者向け ラインケア研修資料（神戸市）

令和7年度 ラインケア研修

教育委員会事務局教職員給与課教職員健康推進担当

一次予防～発生予防～

- 職員同士の会話は弾んでいますか
- 整理整頓され、業務に集中しやすい環境ですか
- 残業が当たり前になっていませんか
- メンタル不調が起こりやすいタイミングの職員はいませんか

メンタル不調が起こりやすい時期

- ・新規採用時(初任者)
- ・異動・転職直後
- ・役職変更時(主任・教頭など)・年度初め・学級担任決定時
- ・大きな事業対応時
- ・病休明けや復職時
- ・私生活の変化が重なる時(結婚・離婚・死別など)

3. ラインケアの実践

二次予防～早期発見・早期対応～

① 気づく

職場にこんな職員はいませんか

- 遅刻や欠勤が増えた
- 残業や休日出勤が増えた
- 表情に活気がない
- ミスが増えた
- 身なりに気を配れなくなっている

メンタル不調が起こりやすいタイミングの職員は特に気を付けて様子を見ましょう

PM職員 メンタル不調が起こりやすい時期

- ・新規採用時(初任者)
- ・異動・転職直後
- ・役職変更時(主任・教頭など)・年度初め・学級担任決定時
- ・大きな事業対応時
- ・病休明けや復職時
- ・私生活の変化が重なる時(結婚・離婚・死別など)

3. ラインケアの実践

二次予防～早期発見・早期対応～

② 声をかける

タイミングを選ぶ

- ・周囲に人がいない落ち着いた場所で
- ・業務の合間や終業後など、話しやすい時間帯を選ぶ

優しく、相手を責めない言い方がポイント

「最近、ちょっと元気がないように見えるけど、大丈夫ですか？」
 「何か困っていることはないですか？」
 「どうしたの?」「なんで?」などの詰問調は避けましょう

傾聴する

- ・話してくれたら、遅らずに最後まで聞く
- ・否定せず、「そうだったんですね」「それは大変でしたね」と共感を示す

3. ラインケアの実践

二次予防～早期発見・早期対応～

③ つなぐ

- 事務局保健師による相談窓口や外部相談窓口などの情報を伝える
- 受診の勧奨
- 「一緒に相談してみようか」と寄り添う姿勢が大切

□ NGな対応例(避けたい言動)

「みんな忙しい」
 「しきたがない」
 「そんなことで」
 「わかる、私もそうだった」
 こうした言葉は、部下の心を閉ざしてしまう可能性があります。

3. ラインケアの実践

事例① 若手教員の不調に気づいたケース

結果

- 職場内で相談しやすくなり仕事面の不安が解消
- 生活習慣の改善に取り組み、倦怠感や気分の落ち込みなど心身の不調が軽減

対象者

- 20代女性 中学校教員 新規採用者
- 採用半年後から頭痛や倦怠感で休むことが増えた

対応のポイント

- 管理職が休みがちな教員の変化に気づき、面談を実施
- 保健師との連携
- 管理職と保健師が役割分担をし、継続的に支援した

4. 実際に相談があった事例の紹介

困ったときはいつでも相談してください

管理職自身が抱え込まないよう、相談窓口をご活用ください。

神戸市教育委員会
「こころと身体の健康相談」

・R7.10月よりLINEで健康に役立つ情報を配信中
 ・セルフケアアプリへのリンクがあります

5. 横並びに

メンタルヘルスチェックの組織分析の結果をご活用ください

組織分析とは

- 7月に実施したメンタルヘルスチェックの結果を学校園ごとに集計し、全体のストレスの傾向や要因(強み・改善点)を把握できるもの。
- 自校の改善が望ましい項目についてご確認を。
- 必ずよい点も確認してください。
- メンタルヘルス対策の1次予防として、改善・向上に向けてどう取り組むか、ぜひ安全衛生委員会等でご検討ください。

5. 横並びに

8

専門家との連携による管理職や推進リーダーへの研修

枚方市の例



背景・経緯

- 精神疾患による病欠休暇・休職者の人数は横ばいであり、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あった。
- 管理職個人の人柄や経験による属人的なラインケアからの脱却を図る必要がある。管理職を中心に啓発活動を強化していくことが、将来的には病欠休暇・休職者の減少、働きがいと働きやすさの実現による人材確保につながると考え、管理職・校内業務改善推進リーダー(学校の状況等により、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、事務職員など役職・職種等に関わらず様々な教職員が担っている)への意識改革に取り組んだ。

取組内容

管理職や推進リーダーを対象とした専門家との連携による研修を実施し、意識改革を図った。

研修会・交流会の実施

- 自校の取組について、PDCAサイクルによる見直しを行う研修会・交流会を実施。年3回開催し、計画・進捗・総括を対話型で行う。各校管理職1名、校内推進リーダー1名が参加する。
- 講師(専門家)を招いた対面式の研修であり、教員という職の特性、ラインケア、セルフケアの重要性等をテーマに実施。
- また、枚方市の働き方改革「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した。

好事例の横展開

- 研修では、現在、各校において必要とされる取組や推進すべき方向性についての理解を深めるため、他校の事例を共有する機会を設け、意識向上と取組の活性化を推進した。
- 他校との取組情報交流の時間を確保。自校の現在地点を確認し、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。



POINT



管理職や推進リーダーへの研修

- 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げた。
- 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、必ず市の課題に沿った講話を依頼した。専門的な知見から話をさせていただくことで、学校にとって目指すゴールの根拠が明確となり、各学校が自信を持って前に進む推進力へとつながる。
- 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同じ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。
- 研修内容を校内に展開するために、管理職と推進リーダーと一緒に研修に参加させ、参加者2名で自分の学校について話し合う時間を設けている。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、学びの深化につなげ、研修の連続性を意識づけた。
- 他校との取組情報交流の時間では、取組に積極的な参加者と消極的な参加者を組み合わせて討議を行うようにし、積極的な人から実践のヒントや刺激を得られるような工夫をしている。

実施の効果

管理職の働き方改革に関する取組を教員も高評価

- 学校教育自己診断(教職員対象項目)では、「校長は、教職員の健康管理の徹底や超過勤務時間の縮減に向け、校内の業務改善を図り、教職員の働き方改革に取り組んでいる。」という質問に対し、平均75.5%が肯定的な回答をした(令和7年度)。



9

新規採用教員を対象とした保健師面談

神戸市・千葉市の例

背景・経緯

- 若い教員においてメンタルヘルス不調者や病気休暇・休職者が多く、若手教員の休職対策が急務となっている。

取組内容

神戸市

- 新規採用教員を対象に、教育委員会所属の保健師が採用後面談をオンラインで実施。7月～12月の放課後や長期休暇期間に実施しており、希望があれば継続的に面談を実施している。対象は、令和6年度は教員歴のない小学校教員、令和7年度からは全校種のすべての教員とした。
- 勤務状況や生活状況、学校等での悩みをヒアリングし、必要に応じて継続支援につなげる。
- 面談を実施することで保健師との顔の見える関係を構築し、今後メンタルヘルス不調を抱えた際に相談しやすいような環境づくりを行う。本人の同意の上、校園長と情報共有・連携を行い、面談後の身体面、精神面の見守り等も行っている。

千葉市

- 当該年度に採用された初任者に対し、7月から9月にかけて保健師がオンラインで面談を実施。年度の早い段階からのサポートを行う。
- 面談内容については、プライバシーの観点から、学校や教育委員会には伝えない。ただし、面談の結果、特に心配な赤信号と判断された教員の状況については、本人の了承の上で、教育委員会・学校に情報を共有。
- 面談実施後、本人が希望、又は保健師や校長が必要と判断した場合は面談を継続する。また、学校長が対象教員について心配がある場合は、対象教員と面談した保健師に相談・確認することが可能となっている。

課題

- 教員が面談を行いやすいように、どのように実施時期・時間帯を設定するか。

POINT



新規採用教員面談
セルフケアリーフレット(神戸市)

- ✔ 神戸市では、本来の業務に影響のないよう、幼稚園・小学校は放課後(15:30-17:00)、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。
- ✔ 面談の中で、「1学期からメンタルヘルス不調を抱えていた」「3月末で退職を考えている」などの声もあり、できるだけ早く面談を開始した。
- ✔ 面談について所属する学校の校園長の理解を得るために校園長会で事前周知したり、所属長を通じて本人に通知を行った。
- ✔ メンタルヘルス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、今後メンタルヘルス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。

実施の効果

新規採用教員が相談しやすい環境を構築

神戸市 新規採用教員向け面談の実績は、令和6年度は104名、令和7年度は、447名。うち継続支援が8.3%。90%が相談しやすい環境と回答。

千葉市 赤信号黄色信号(気になる人)は約11%。校長や教育委員会職員には話しにくいことも保健師には相談できる。緊急で対応しないといけないケースを拾い上げたこともある。

新規採用教員向け面談 セルフケアリーフレット（神戸市）

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	こころのサイン	行動のサイン
<input type="checkbox"/> 腹痛、下痢、吐き気 <input type="checkbox"/> 寝つきがわるい、目が覚める <input type="checkbox"/> めまい、耳鳴り <input type="checkbox"/> 動悸、息苦しさ <input type="checkbox"/> 頭痛、肩こり、腰痛 など	<input type="checkbox"/> 不安や焦り、緊張 <input type="checkbox"/> イライラしやすい <input type="checkbox"/> 物事に集中できない <input type="checkbox"/> 気分が落ち込み涙が出る <input type="checkbox"/> 何をやっても楽しくない など	<input type="checkbox"/> 遅刻、早退、欠勤が増える <input type="checkbox"/> ミスが増える <input type="checkbox"/> 身だしなみが乱れる (髪もそのままだ、髭もそのまま など) <input type="checkbox"/> 人付き合いを避ける <input type="checkbox"/> 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

- ★ **考え方を変える**
 - ・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。

教職員給与課教職員健康推進担当

10 顔の見える相談員

枚方市・神戸市の例

背景・経緯

- 教職員の労務管理にかかる保健師の未設置による専門性の不足から学校に対して的確なサポート体制が築けていない。メンタルヘルスについて教職員が専門家に相談しやすい体制づくりの構築が必要。

取組内容

枚方市

顔の見える相談員の配置

- 枚方市では、「顔の見える相談員」として、教育委員会において臨床心理士、保健師を配置。
- 臨床心理士等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。
- 長時間勤務者の産業医面談へのつなぎは保健師が、メンタルヘルス相談は臨床心理士が実施。
- 保健師が管理職を通じて長時間勤務者への産業医面談の受診促進を行っている。また、健康診断結果に基づく健康相談を実施。
- 校長や教育委員会の人事担当課が、教員に積極的に声掛けを行い相談員への早期相談につなげているほか、病気休職・復職時にも相談員等への継続的な相談を推奨している。



神戸市

こころと身体の健康相談窓口の設置

- 神戸市では、教育委員会所属の保健師による相談を実施。「こころと身体の健康相談窓口」を開設し、電話・面接・訪問・メールで相談を受け付けている。本人のほか校園長など管理職からの相談も可能。
- 令和7年度には、市教育委員会の産業保健の体制を拡充したことに伴い、校園長会で相談窓口の周知を行った。

課題

- 専門家に相談しやすい環境とするため、教員に広く相談員を知ってもらう。

POINT



枚方市教育委員会ブログ

「顔の見える相談員」の認知度アップに向けて以下を実施。（枚方市）

- ✔ 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。
- ✔ 校内研修に臨床心理士を招いて学ぶ様子をブログ等で周知した。令和7年7月に実施した研修・交流会でも、パネルディスカッションにおいて臨床心理士と保健師が学校からの問いに直接答える場面を設定し、これまで以上に「顔の見える相談」に繋がるように工夫した。
- ✔ 職員のメンタルヘルス不調の一報が入った際や病気休暇・休職から学校に復帰する際には、改めて相談を勧めている。

実施の効果

相談員への相談件数が増加

- 枚方市** メンタルヘルス相談員への相談件数が増加した。管理職向け冊子や教職員向けのサポートブックを発売したり、相談体制周知を強化したりしたことで、メンタルヘルス相談員への相談件数は年々増加し、令和4年度の0件から令和6年度は延べ116件、令和7年度は1月末時点で153件となっている。
- 神戸市** こころと身体の健康相談窓口の相談実績は、延べ件数が1221件（令和7年度）。

12

保健師等による復職支援

千葉県・神戸市・沖縄県の例

背景・経緯

- 復職検討前の休職中の職員対応は学校長等が対応しているが、メンタルヘルスに関する専門性には限界があり、休職者の個々の状態にあわせた声掛けなどのサポートをするのは難しい状況だった。
- 令和5年度の事業の結果、産業医、公認心理士、保健師が関わった各取組の利用実績は少ないものの、専門人材の活用に一定の有効性を確認。

取組内容

千葉県

- 千葉県では、病気休暇・休職からの円滑な復帰に向けた取組として、保健師によるオンライン面談により近況の確認や相談等の支援事業を実施。
- 精神疾患による長期療養者に、月1回程度オンラインで面談を実施。面談により休職中の「こころ」と「身体」「生活」のコンディションについて専任の保健師がサポートを行う。

神戸市

- 神戸市では、新規休職者に対し、保健師がオンラインや電話にて定期的に面談を行い、復職に向けてサポートを実施（令和6年度は小学校のみ、令和7年度より対象を全校種に拡大）。
- 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を図る。

沖縄県

- 沖縄県では、モデル自治体である那覇市で、保健師等による休職中面談や復職後のフォローアップを実施。休職者に対し、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。
- 面談結果等は、学校、那覇市教育委員会と共有。保健師は、面談結果を踏まえた対応等について管理職に助言。

課題

- 復職後のフォロー継続も含めた復職支援の在り方を考える必要がある。また、そのための学校との連携が必要。
- 既存の復職支援の仕組みもあり、教育委員会産業医との連携がとれていなかった。

POINT



休職者向け 休職支援リーフレット(一部)
(神戸市)

- 休職者との関係性を重視し、復職まで同一の保健師が担当。(千葉県)
- 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、連携を図る。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ている。(神戸市)
- 那覇市教育委員会、休職者等所属先の管理職、委託先の民間企業の保健師が連携することで、円滑かつ専門的な支援となるよう工夫した。(沖縄県)

実施の効果

保健師の支援により休職者・管理者の不安軽減

千葉県 令和6年度は10名、令和7年度は20名に実施。保健師が関わることで休職者及び学校管理職の不安感の軽減につながるなどの効果がみられた。

神戸市 保健師による支援人数(令和7年度):89名。
支援を受けた休職者から「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。」といった意見があがっている。管理職の負担減にもつながっている。

沖縄県 令和7年度は24名に面談を実施。支援により、休職者の不安や管理職の負担の軽減につながった。

Colum

復職までの主な流れ

ここでは、教職員の復職や復職審査に関する流れを簡単にご紹介します。

本人からの復職希望の申出 主治医から復職可の診断を受け、復職希望の申出

- 校長が本人に復職支援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
- 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)

復職支援プログラムの作成・承認 休職等期間中の試し出勤等の復職準備の取組

- 復職支援プログラムは、概ね次の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

復職支援プログラムの実施 復職支援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

復職可否の判断 復職の可否について職場として慎重に判断 ……………▶ 休職等継続

- 校長が本人に復職支援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)

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、校長が本人と勤務負担の軽減の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を行う
- 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接することが大切
- 復職した教職員を支援するため、代替教員の任期延長も含めた支援策を検討

POINT

【自治体における工夫例】

- 教育委員会の産業医と連携を図るため、保健師支援の報告書(休職者に保健師が面談した際の内容等)を健康審査会(休職審査)の資料の一部として活用した。(千葉市)
- 那覇市教育委員会、休職者等所属先の管理職、委託先の民間企業の保健師の三者で支援方針の調整を行うなど、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。(沖縄県)

参考:教職員のメンタルヘルス対策検討会議「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」(平成25年)

13

休職・復職者向けの冊子・リーフレット作成

枚方市・千葉市の例

背景・経緯

- 病気休暇・休職の手続きをしたことがない管理職が一定数いる中で、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な支援が必要だった。
- 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(枚方市調査)。

取組内容

枚方市

復職サポートブック等の作成

- 管理職や当該教職員が負担なく、スムーズに病気休暇・休職等の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。管理職と当該教職員が自分で記載して活用する。
- 教職員の療養・職場復帰に関わる諸制度や、療養から職場復帰までの過程について掲載。
- さらに、「復職トライアル リーフレット」を作成中(令和8年度発行予定)。復職者にとって適切なならし勤務は個人差があり、学校の環境等でも差異がある。復職者、管理職に対して具体的なならし勤務の例を示し、各復職者に適したならし勤務が行えるように支援する。

千葉市

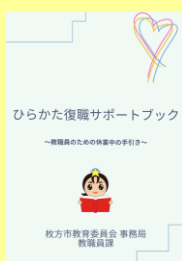
リハビリ出勤の案内も加えたマニュアルの作成

- 管理職向けの「復職支援マニュアル(病気休暇、休職、リハビリ出勤等の制度や手続きについて)」と休職者向けの「病気休暇・休職のしおり(病気休暇及び休職の制度、取得中の給与、復職、過ごし方について)」を作成。
- 令和7年度には、「リハビリ出勤についての案内」も追加。復職を検討し始めた教職員向けと主治医向けのリハビリ出勤説明資料となっている。

課題

- 復職サポートブックや復職支援マニュアルを周知しているが、認知されていない、活用されていないケースもある

POINT



ひらかた復職サポートブック

- ✔ 冊子は、校長会で取り上げて説明し、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ている。(枚方市)
- ✔ 教育委員会として、運用の流れを再整理し、学校が適切に活用できるよう支援を行うとともに、精神疾患による休職時には必ず活用するという文化の定着に向けて取り組んでいる。(枚方市)
- ✔ 既存のフローチャートを活用し、現場が混乱しないように、今までの取組をよりわかりやすく、体系化・明文化したマニュアルとした。また、それぞれの手続き様式のリンクを貼った。(千葉市)

実施の効果

休職中や復帰にあたっての不安の軽減

枚方市

復職サポートブックを活用した休職者からは、「休職中の連絡手段や休職の目的について学校と確認・調整を行う必要があることや、復職面談で聞かれること等を事前に確認することができたので、安心して休職に入ることができ、またその後の復職にも落ち着いて臨むことができた。」「復職しても問題ないか不安に感じるときもあったが、体調チェックシートを参考に客観的に回復状況を確認でき、復職について前向きに捉えることができた。」との声があった。

千葉市

令和7年度のアンケートでは、復職支援マニュアルについて「当該マニュアルを活用した」が41.6%、「対象者がいなかったが目を通した」が36.7%。

広報資料例（ひらかた復職サポートブック）（一部）（枚方市）

病気休暇と病気休職

教職員の方が疾患のために勤務を休む（休業する）必要があると判断された場合、「病気休暇」を取得します。

病気休暇

職員が負傷または疾病のために療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ない場合に、所定の手続きに従い、校長等の承認を得て、具体的な勤務義務の履行を免除される制度

取得可能日数 ●最長90日間（市費講師は3ヶ月間）
●過去に病気休暇を取得した場合、取得の前日から過去1年間はその期間を通算します。

給与等 ●10割支給
ただし、病気休暇の取得日数により、期末勤労手当や昇給に影響します。
●常勤講師の場合
一定の条件を満たす場合に限り、共済組合より傷病手当金支給されます。

05

病気休暇取得後、さらなる療養が必要と判断された場合、「病気休職」になります。

病気休職

病気休暇を取得後に引き続き療養が必要な場合に移行するもの
*休職は分限処分であり、履歴にも残ります。

取得可能日数 ●最長3年間
●その療養に必要とする期間
初任者及び講師の方は取得することができません。

給与等 ●1年目：8割支給
●2年目以降：無給
ただし、公立学校共済組合（共済組合）、互助組合の傷病手当金の支給対象となり、職員からの申請により各組合の基準に基づき支給されます。（計8割程度）
*退職手当を計算する際、休職期間の1/2が除算されます。

06

復職トライアル

長期間の療養を経た後、すぐにフルタイムの勤務に戻ることは、心身にとって大きな負担となる場合があります。そこで、復職への一歩を踏み出そうとしている皆さんに向けて、管理職や臨床心理士と相談しながら「復職トライアル」に取り組んでみませんか？無理のない範囲で少しずつリズムを整え、復帰への準備を進めていきましょう。

～注意～

復職トライアルは、長期療養や休職期間中に実施される取り組みであり、希望される方のみが対象となります。無理なく進めていただくことを大切にしています。

なお、「復職トライアル」における通勤や活動中の事故等については、保険や保障の対象外となることをあらかじめご理解ください。

ご自身のペースで少しずつ環境に慣らしながら、心と体を整えていきましょう。

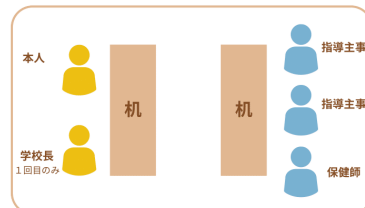
24

復職面談

病気休暇・休職を7日以上取得した際に、復職するまでに受ける必要がある面談です。本人が復職できる状態に達しているか確認するための場です。

- 一般疾病による病気休暇・休職の場合
→ 面談は1回（本人のみ）
- 精神疾患による病気休暇の場合
→ 面談は2回（一回目は校長と本人 二回目は本人のみ）
- 精神疾患による休職の場合
→ 面談は3回
市教委において 一回目は校長と本人 二回目は本人のみ
府教委において 三回目は市教委の指導主事と本人

復職面談のイメージ



面談がよりスムーズに進むよう、初回の市の面談時には、こちらのサポートブックをお持ちください。

29

14

首長との課題認識の共有、体制強化

神戸市の例



背景・経緯

- 他の政令市と比較して、休職率が高く、産業保健体制が不十分であることが各種調査等により明らかとなった。この課題意識を予算の調整権等を有する首長(市長)とも共有するため、市の総合教育会議において議題に挙げ、議論することとした。

取組内容

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。活発な議論につながるよう、これまでの調査結果を資料にまとめ示した。その結果、教員のメンタルヘルスに関する課題意識を市長と共有し、市長部局と連携して産業保健体制の強化を進めていくきっかけとなった。

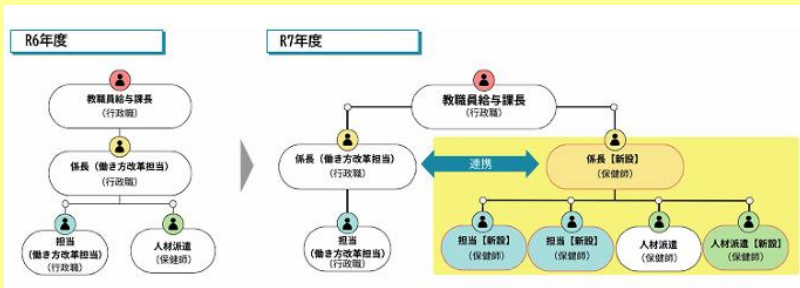
メンタルヘルス不調の要因分析

- 令和5年度に全教員を対象として実施した「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」から、メンタルヘルス不調の要因や校種別の特徴、管理職のメンタルヘルス対応への負担感の大きさなど、保健師などの専門家によるサポート体制の必要性を示した。

他組織と比較した産業保健体制の状況を示す

- 市長部局と教育委員会を比較すると、職員数は市長部局が14,500人弱、教育委員会は約1万人。一方で、産業医は市長部局では正規・非常勤3名、教育委員会0名。保健師は、市長部局は6名、教育委員会1名と教育委員会は市長部局に比べ不足していることを示した。
- 他都市と本市との現状を比較した資料を作成し、必要性を訴えた。

POINT



教育委員会月報6月号(文部科学省)
神戸市教育委員会「新設された「教職員健康推進担当ライン」より

- ✔ 他都市との比較した資料を作成するにあたっては、他都市への視察・訪問調査を行った。
- ✔ 他都市(2都市)の訪問調査から、視察先の都市では、保健師や産業医が積極的に教員のメンタルヘルスをサポートする体制が整備されており、定期的な面談や相談窓口の設置などを行っていることを示した。また、産業医の配置状況や保健師・心理士等の専門職の配置状況などデータからも市教育委員会でこれらの専門職が不足していることを示した。

実施の効果

専門職員の増員など体制拡充につながる

- 令和7年度より保健師による「教職員健康推進担当ライン」が教育委員会事務局内に新設されることとなった。
- 教育委員会の産業保健体制は、令和6年度は、人材派遣の保健師1名だったが、令和7年度には正規職員の保健師3名(係長:1名、担当:2名)、人材派遣の保健師2名(1名増員)と、大幅な体制拡充につながった。



15

市町村間の情報交換、市町村への周知・啓発

沖縄県の例



背景・経緯

- 各市町村教育委員会に対する適切な情報提供や支援を行うことができる連携協働体制を構築することで、教員のメンタルヘルス対策及び学校の労働安全衛生管理の取組が全県で持続可能なものとなると考えた。

取組内容

保健師・看護師を配置している自治体との意見交換

- 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行う「市町村教委保健スタッフミーティング」を設置。
- 「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の成果等の説明」「各市の困りごと、独自の取組、復職支援の状況等」「総括安全衛生委員会、復職支援の取組の実施状況等」についての意見交換を行った。

市町村教育委員会労安活性化会議

- 市町村立小中学校における労働安全衛生管理に関し関係者間の情報共有及び協議等を通して全県的な取組の活性化を図る。
- 令和7年度から、県内の6つの教育事務所ごとに、当該教育事務所とその所管市町村の労働安全衛生管理担当者を対象として、令和7年7月から8月にかけて第1回会議を開催。
主に①働き方改革とメンタルヘルス対策の必要性、②労働安全衛生管理の体制整備や具体的取組、③復職支援プログラムの周知・実施について、情報共有や協議等を行った。
- 第2回会議(11月)では、全教育事務所、全市町村の担当者を対象に、市町村の好事例紹介やグループ協議を実施。

- 課題
- 市町村により人員や財政規模に差があり、実施可能な取組も異なる。

POINT



市町村教育委員会労安活性化会議

- 全ての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(沖縄市、宜野湾市、浦添市、那覇市、豊見城市、宮古島市)をメンバーとしてスタートさせた。現在はうるま市を含めた7市。
- その結果、他市町村の参考となる各市独自の取組が把握できた。
 - 保健師、看護師としての専門的知見を活かした取組として、退職者との直接面談、復職後のフォロー、受診同行、初任者への面談等が挙げられた。
 - 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。

実施の効果

自治体間のノウハウを共有

- それぞれの市において、教職員を担当する保健師、看護師は少数の配置で、異動などにより初めて教育委員会を担当する場合もあることから、学校や教職員のメンタルヘルス対策等を進めるうえで、他市の事例や教育委員会での経験の長い保健師等のノウハウは大変参考になる、との反応があった。
- 市町村教委保健スタッフミーティングは、今後は参加市町村の拡大を検討している。



参考資料

- 教職員のメンタルヘルス対策に関する文部科学省のホームページはこちら
沖縄県、神戸市、千葉市、枚方市の報告書等を掲載しています。

[教職員のメンタルヘルス対策について](#)

- 関連情報はこちら

<公立学校における労働安全衛生について>

- ・ [学校における労働安全衛生：文部科学省](#)
- ・ [公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集について：文部科学省](#)



<ストレスチェック・相談窓口等について>

- ・ [ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等：厚生労働省](#)
- ・ [「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を公表します：厚生労働省](#)
- ・ [こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト：厚生労働省](#)

<学校の働き方改革について>

- ・ [学校における働き方改革について：文部科学省](#)

公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する 調査研究事業推進委員会 委員

【50音順】

石川 悦子	こども教育宝仙大学こども教育学部教授
市川 久浩	LINEヤフー株式会社 秘書室 室長 (兼)グッドコンディションサポート部 (兼)ワーク&ウェルネス株式会社 代表取締役
小川 正人	東京大学名誉教授
澤田 真由美	株式会社先生の幸せ研究所 代表取締役
十川 博	福岡聖恵病院 副院長・心療内科部長
道喜 将太郎	筑波大学 医学医療系 生命医科学域 環境保健学 (産業精神医学・宇宙医学) 助教
山口 祐美子	杉並区立杉並第一小学校 統括校長



令和8年3月時点

