

## 自治体における 休職者の状況・背景 (事業開始以前から状況に変化があれば特に記載)

本市における教員のうち、精神疾患を理由として1か月以上の病気休暇または休職を取得した者の割合は、令和4年度および令和5年度においていずれも1.25%、令和6年度には0.96%となっている。若干の減少がみられるが令和元年度以降の推移を見ても、概ね1%前後で推移しており、顕著な減少とは言い切れない。休職に至る背景には、様々な要因が複合的にまざりあっていると考えられるが、本市の場合、主な要因としては、「人間関係（職員、児童生徒、保護者）」が継続的に上位を占めている。中でも、教職員間の人間関係に起因するものが最も多い傾向が見られる。

## 令和6年度までの成果を踏まえ、引き続き/新たに取り組みが必要であると考えられた点

- 教職員専門の臨床心理士や保健師による専門的な支援体制を強化し、市全体としてメンタルヘルスに対する意識の向上は着実に進展しているものの、精神疾患を理由とする病気休暇・休職者の割合については、依然として大きな変化が見られず、横ばいの状況が続いている。
- 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といった課題も引き続き残されている。
- 研修の充実によりストレスチェックの受検率は大きく向上し、管理職の労務管理に対する意識は高まっているが、受検者の増加に伴い、高ストレス者の数も増加傾向がある。

## 令和7年度の取組計画

産業医、保健師、臨床心理士といった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確実に連携させ、現場に浸透させていくこと、また、衛生委員会やそれに準ずる会議体を、枚方市立学校の文化として定着させることをめざすことで、教職員の健康保持・増進に向けた体制の強化を図る。

### 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と連携した研修（衛生委員会、産業保健スタッフと連携したセルフケア・ラインケアの充実等）【継続・改良】
- 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【継続】
- 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（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【継続】
- 臨床心理士をストレスチェックの結果分析等で積極的に活用できる体制の充実【継続】
- 精神疾患休職歴のある者の再発の未然防止策として、臨床心理士面談の積極的な活用の促し【継続】
- 業務の平準化・負担の分散を図る体制づくり【継続】
- 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【継続】

### 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【継続】
- 教職員メンタルヘルス相談窓口（臨床心理士）の有効活用【継続】
- 長時間労働者に対する産業医面談の実施と面談結果に基づく業務量の調整や負担軽減。【継続】

### 三次予防に関する取組

- 休職者と管理職が「復職サポートブック」を活用し、復職までの流れや必要な支援内容を共有することで、スムーズな職場復帰を実現【新規】
- 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【継続】
- 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）【継続】
- 臨床心理士による復職プログラム【新規】

### 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）【継続】
- メンタルヘルスケアを含めた働き方改革プランの作成【新規】

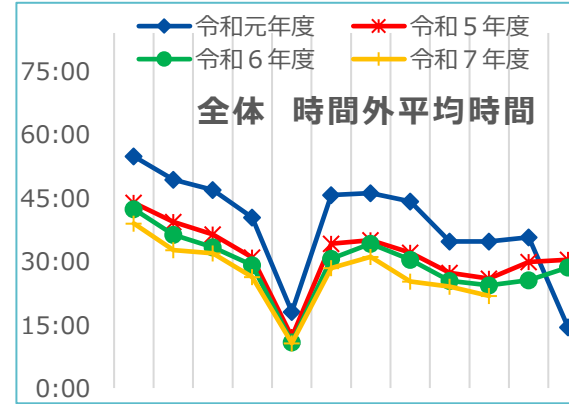
### 令和7年度の取組内容

- 管理職や推進リーダーへの専門家と連携した研修（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）。研修に本課の保健師2名と臨床心理士1名が登壇し「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。
- 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、また、小中規模校（教職員49名以下）での労働安全衛生活動の推進、全体交流・研修会等での、好事例の市内展開を行った。
- 「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、衛生委員会の訪問支援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した。



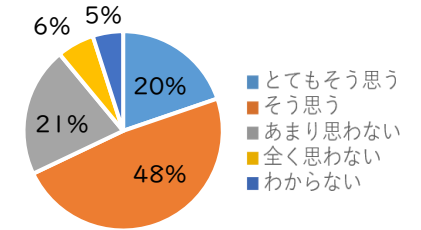
### 取組による成果

#### ■ 時間外労働時間と人数の割合の経年変化



「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ました。」

R7年度 学校教育自己診断（教職員対象項目）



(※令和7年度は令和8年1月まで)

#### ■ 訪問支援した学校の変化・気づき

「時間の使い方や休日の過ごし方を変えることで、身体にストレスをかけない働き方につなげたり、リフレッシュすることへの意識の向上につながった。」「何に不安や課題を感じているのかを全体で話し合い、その改善や対策に向けた研修を行っていく。」と振り返り、次の活動へのヒントを得ることができた。



### 取組に当たって直面した課題、工夫した点

#### ■ 長時間勤務者の面談希望が増えた要因

- ①面談を実施する条件についての理解が深まった（保健師から校長への連絡の際に、なぜ当該職員が対象なのかの説明・面談必須条件について一緒に再度確認した。また、啓発リーフレット「教職員の健康を守るために①」や校長会での連絡などの発信を頻繁に行ってきた）。
- ②面談の必要性についての理解が深まった（業務改善のためではなく、健康管理のために受けるという意識の芽生え、長時間労働が続くことによる健康への影響についての理解のために、保健師からの連絡の際の説明や啓発リーフレット、校長会での連絡などの発信を頻繁に行ってきた）。

■ 時間をかけて学校現場と連携を取りながら進めてきた結果、時間外労働の減少へとつながってきたと認識している。しかしながら、長時間労働者に対する産業医面談の実施については、当事者からの理解が得られにくいことが課題である。引き続き、教職員が安全・安心に働くことができるようにするための健康管理面の推進、また実務や人間関係等に関する不安や悩みを抱えている教職員へのケアについて、管理職への助言やサポートを進めていく。

### 令和7年度の取組内容

■ 市内全校が「笑顔の学校プロジェクト※」の目的や意義を正しく理解し、足並みを揃えて取り組めるよう、教育委員会からの情報発信を通じて共通理解の促進

(※業務改善・労働安全衛生・ワークエンゲージメントを柱にした働き方改革)

■ 専門家の知見を活用し、取組の方向性の明確化

→ 計画、進捗、総括の年3回、各校管理職1名と校内推進リーダー等1名が参加する交流・研修会を開催した。

■ 取組情報交流により、好事例の横展開

■ 実践校の報告により、他校への取組の広がり促進

→ 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場面を設け、意識向上と取組の活性化を推進した。(衛生委員会やストレスチェック、復職支援について)



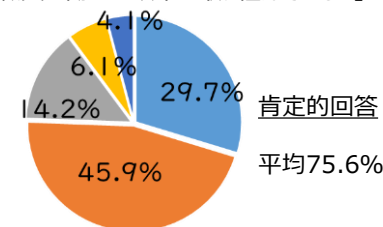
### 取組による成果

#### 研修振り返りアンケートより

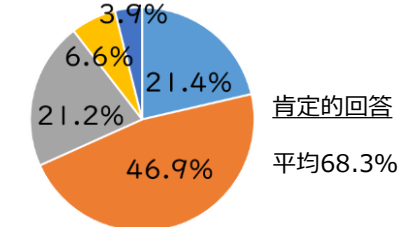
- ・これまでの業務改善委員会の取組に加え、労働環境を整えることについて施策検討していく。【校長】
- ・他校との情報交換や発表を聞き、本校では、会議体としての衛生委員会を設置していないので、業務改善検討委員会と一体化して進めていこうと思った。【教頭】
- ・まず、休憩室の環境整備から始め、風通しの良い職場環境づくりを心がける。また、来年度衛生委員会を立ち上げるために、必要な知識や組織体制について構想したいと考えている。【リーダー】
- ・ストレスチェックの結果から継続できる枠組みが必要であると感じた。特に校内衛生委員会の構築と課題解決に向けた具体的な話し合いができる場と時間を設定していきたい。【校長】
- ・業務改善委員会にてストレスチェックの活用と分析に伴う具体的な手段等について検討したい。【教頭】
- ・ストレスチェックの結果から、同僚性を上げるような取組を考えていきたい。【リーダー】
- ・復職支援におけるリハビリ出勤は絶対に必要だと思った。【校長】
- ・復職プログラムについては本当に難しいことだが、確実に専門職につなぐことが大切だと感じた。【教頭】

#### 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。」



「学校は、教職員間で業務の在り方、見直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。」



### 取組に当たって直面した課題、工夫した点

- ・交流・研修会においては、各校の優れた実践を積極的に紹介し、全体でその意義を共有することで、学校の自律的な姿勢を促し、取組の広がりを促進している。
- ・専門家による講話においては、枚方市として推進したい施策や、各校に期待する取組内容を的確に盛り込んだ構成を依頼し、研修を実施した。これにより、各校にとってめざすべき方向性が明確となるよう配慮し、理解の促進と取組の活性化を図っている。
- ・研修会では、学びを一過性のものとせず自校での実践につなげるため、参加した管理職および推進リーダーによる取組協議の時間を必ず確保している。研修後は、参加者の振り返りを基に速やかにフィードバック資料を作成・配付し、新たな気づきや学びの定着と実践の展開を図っている。

### 令和7年度の取組内容

#### ○執務面談の充実

→昨年度までの執務面談については、本課所属の保健師が非常勤勤務のため、保健師が常に同席し、執務面談を実施することは困難であった。しかし、本年度は常勤の保健師を配置したため、常時保健師が同席したもとで執務面談の実施を行った。また、今後に向けて、保健師の専門的な視点をいかしてより充実した執務面談となるように、さらにはこの執務面談をいかした当該教職員の復職サポートならびに復職後のケアにつなげていき、復職者の負担感を少しでも和らげられるように取り組んだ。

#### ○復職サポートブックを活用した復職支援の定着

→昨年度発出した『ひらかた復職サポートブック』を活用し、メンタルヘルス不調等による病気休暇・休職から復職までの流れや支援のポイントについて管理職の理解促進を図るとともに、当事者が安心して復職できるよう支援体制の強化に取り組んだ。担当者から各校に対して、サポートブックの活用場面や使い方について適宜声かけを行い、運用の定着を進めた。また、復職支援のさらなる質向上に向け、復職初期の負担を軽減する慣らし勤務について整理を進め、来年度のリーフレット発行に向けた準備を行った。

### 取組による成果

- 復職サポートブックを作成し、管理職と当該教職員が円滑なコミュニケーションを行えるよう取り組んだ。復職面談ではサポートブックを用いた面談を実施し、その活用が進んだ。
- ならし勤務が実際にどれくらいの強度、期間で行われていたのか、勤務の質や量については当該職員や学校事情によりかなりの差があることがわかった。また実例の少なさから、どのようなならし勤務が効果的なのかについても、その有用性について調べるのが困難であった。今年度はメンタルヘルスVol③を作成し、管理職に対して復職者への具体的な支援について周知した。



#### 管理職の方々からの声

教職員の復職後、管理職の方々に質問した内容です。このようなご回答がありましたので紹介します。ぜひご参考に！

管理職への質問事項	休職者ご本人からの声
① 復職した教職員の勤務状況について ② 休職後で復職後における業務負担の軽減について ③ 復職後の業務量の調整について ④ 本人の休職について ⑤ 本人と周囲とのコミュニケーションについて ⑥ 復職を促すための声かけについて ⑦ このような環境・体制を整えたかについて	① 休職してからの身の回りについて ② 休職してからの生活について ③ 休職してからの仕事について ④ 休職してからの人間関係について ⑤ 休職してからの心について ⑥ 休職してからの生活について ⑦ 休職してからの仕事について ⑧ 休職してからの人間関係について ⑨ 休職してからの心について ⑩ 休職してからの生活について ⑪ 休職してからの仕事について ⑫ 休職してからの人間関係について ⑬ 休職してからの心について ⑭ 休職してからの生活について ⑮ 休職してからの仕事について ⑯ 休職してからの人間関係について ⑰ 休職してからの心について ⑱ 休職してからの生活について ⑲ 休職してからの仕事について ⑳ 休職してからの人間関係について ㉑ 休職してからの心について ㉒ 休職してからの生活について ㉓ 休職してからの仕事について ㉔ 休職してからの人間関係について ㉕ 休職してからの心について ㉖ 休職してからの生活について ㉗ 休職してからの仕事について ㉘ 休職してからの人間関係について ㉙ 休職してからの心について ㉚ 休職してからの生活について ㉛ 休職してからの仕事について ㉜ 休職してからの人間関係について ㉝ 休職してからの心について ㉞ 休職してからの生活について ㉟ 休職してからの仕事について ㊱ 休職してからの人間関係について ㊲ 休職してからの心について ㊳ 休職してからの生活について ㊴ 休職してからの仕事について ㊵ 休職してからの人間関係について ㊶ 休職してからの心について ㊷ 休職してからの生活について ㊸ 休職してからの仕事について ㊹ 休職してからの人間関係について ㊺ 休職してからの心について ㊻ 休職してからの生活について ㊼ 休職してからの仕事について ㊽ 休職してからの人間関係について ㊾ 休職してからの心について ㊿ 休職してからの生活について

#### 休職者ご本人からの声

休職者ご本人からの声、復職した内容です。ご自身の状況や気持ちに合わせ、ぜひご参考に！

休職者ご本人からの声	休職者ご本人からの声
① 休職してからの身の回りについて ② 休職してからの生活について ③ 休職してからの仕事について ④ 休職してからの人間関係について ⑤ 休職してからの心について ⑥ 休職してからの生活について ⑦ 休職してからの仕事について ⑧ 休職してからの人間関係について ⑨ 休職してからの心について ⑩ 休職してからの生活について ⑪ 休職してからの仕事について ⑫ 休職してからの人間関係について ⑬ 休職してからの心について ⑭ 休職してからの生活について ⑮ 休職してからの仕事について ⑯ 休職してからの人間関係について ⑰ 休職してからの心について ⑱ 休職してからの生活について ⑲ 休職してからの仕事について ⑳ 休職してからの人間関係について ㉑ 休職してからの心について ㉒ 休職してからの生活について ㉓ 休職してからの仕事について ㉔ 休職してからの人間関係について ㉕ 休職してからの心について ㉖ 休職してからの生活について ㉗ 休職してからの仕事について ㉘ 休職してからの人間関係について ㉙ 休職してからの心について ㉚ 休職してからの生活について ㉛ 休職してからの仕事について ㉜ 休職してからの人間関係について ㉝ 休職してからの心について ㉞ 休職してからの生活について ㉟ 休職してからの仕事について ㊱ 休職してからの人間関係について ㊲ 休職してからの心について ㊳ 休職してからの生活について ㊴ 休職してからの仕事について ㊵ 休職してからの人間関係について ㊶ 休職してからの心について ㊷ 休職してからの生活について ㊸ 休職してからの仕事について ㊹ 休職してからの人間関係について ㊺ 休職してからの心について ㊻ 休職してからの生活について ㊼ 休職してからの仕事について ㊽ 休職してからの人間関係について ㊾ 休職してからの心について ㊿ 休職してからの生活について	【ご本人への質問事項】 ① 休職してからの身の回りについて ② 休職してからの生活について ③ 休職してからの仕事について ④ 休職してからの人間関係について ⑤ 休職してからの心について ⑥ 休職してからの生活について ⑦ 休職してからの仕事について ⑧ 休職してからの人間関係について ⑨ 休職してからの心について ⑩ 休職してからの生活について ⑪ 休職してからの仕事について ⑫ 休職してからの人間関係について ⑬ 休職してからの心について ⑭ 休職してからの生活について ⑮ 休職してからの仕事について ⑯ 休職してからの人間関係について ⑰ 休職してからの心について ⑱ 休職してからの生活について ⑲ 休職してからの仕事について ⑳ 休職してからの人間関係について ㉑ 休職してからの心について ㉒ 休職してからの生活について ㉓ 休職してからの仕事について ㉔ 休職してからの人間関係について ㉕ 休職してからの心について ㉖ 休職してからの生活について ㉗ 休職してからの仕事について ㉘ 休職してからの人間関係について ㉙ 休職してからの心について ㉚ 休職してからの生活について ㉛ 休職してからの仕事について ㉜ 休職してからの人間関係について ㉝ 休職してからの心について ㉞ 休職してからの生活について ㉟ 休職してからの仕事について ㊱ 休職してからの人間関係について ㊲ 休職してからの心について ㊳ 休職してからの生活について ㊴ 休職してからの仕事について ㊵ 休職してからの人間関係について ㊶ 休職してからの心について ㊷ 休職してからの生活について ㊸ 休職してからの仕事について ㊹ 休職してからの人間関係について ㊺ 休職してからの心について ㊻ 休職してからの生活について ㊼ 休職してからの仕事について ㊽ 休職してからの人間関係について ㊾ 休職してからの心について ㊿ 休職してからの生活について

- 管理職の支援理解等を把握するため、昨年度に続き管理職アンケート（内容を一部見直したものを）を実施したところ、下記の結果となった。
  - ・病気休暇、病気休職の制度及び手続きについて適切に説明できるか。  
「できる」と回答 R 6 : 65.1%⇒R 7 : 88.1%
  - ・長期の病気休暇者、休職者の手続きやサポートに不安を感じるか。  
「感じる」と回答 R 6 : 65.0%⇒R 7 : 53.2%

### 取組に当たって直面した課題、工夫した点

執務面談については常時保健師が同席することにより、面談の中身をより充実して行うことができている。指導主事だけでは当該職員に対して質問することが難しい場面があるが、保健師が同席することで、当該職員も安心して答えることができている。女性特有の妊娠や出産に伴う休暇からの復職面談においても有効である。

復職トライアル（慣らし勤務）については、昨年度から取組を始めたばかりで、まだその機会が少なく、実例が乏しいのが現状である。昨年度実施した復職トライアルについても、その対象者が復職後すぐに休職に至ってしまい、その試みが効果的であったとは言い難い。学校現場における復職トライアルは学校現場に合わせて実施できるように、その「質」や「量」について検証を進めていきたい。

## 令和7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

→昨年度から継続して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を行った。今年度は保健師も同席し、より細やかな指導を実現した。



### ■ 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労働安全衛生活動の推進

→リーフレットを作成・周知することによる活動の推進や、小中規模校での労働安全衛生活動の充実のために訪問支援をしたり、交流研修会において小中規模校での取組について共有を行った。

## 取組による成果

■ 小中規模校の労働安全衛生活動の推進に向けて、市立小中学校からの要望に応じて、本課所属の臨床心理士がメンタルヘルス研修やストレスチェック分析に関して学校訪問をし、講話を行った。

### 〈メンタルヘルス研修の振り返り〉

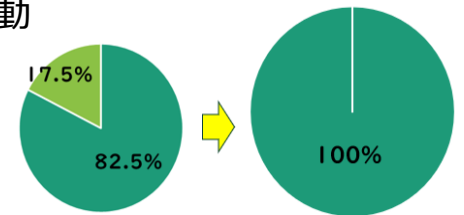
- ・「レジリエンス」「しなやかに生きる」。働く中で、自分の中で大切にしてきた言葉です。みんなの意見を聞きながら、また新しい情勢の中でも、自分の価値観を大切にしながら「しなやかに」学校運営を行っています。【校長】
- ・何を大切に日々を過ごしているか。普段、意識することがなかったり、バラバラでこれも大切、これも大事と思ったりすることはあっても、あのように全体を俯瞰したときに、何を最も自分が大切に行っているかと考えることがなかったため、とても新鮮でした。改めて考えると「あー、そうかもな。」と自分の心を覗いた気分がしました。【教員】



衛生委員会もしくはそれに準じる会議体※の開催 ※労働安全衛生について話し合う場

### ■ 小中規模校の労働安全衛生活動

積極的に取り組みたい2校に対し、モデル的に訪問による伴奏支援を行い、メンタルヘルス対策や働き方改革への意識向上につなげた。校内研修等の活性化など、2校の好事例を交流研修会（笑顔の学校プロジェクト）で報告発表したことにより、全体の労働安全衛生活動への意識向上へとつながった。



衛生委員会の広がり

(7/23→11/10 ※アンケートより)

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

■ 大規模校における衛生委員会の持続的な取組に向け、令和6年度に指導主事と産業医が訪問支援し開催の趣旨や運営のポイント等について助言を行ってきた。令和7年度は学校が自走できる仕組みを整備していくために、産業医だけでなく保健師も加え、訪問支援を行った。

■ 上記グラフからもわかるように、労働安全衛生活動の充実のため、訪問支援を行ったことに加え、ラインケア、セルフケアの重要性等についての研修を実施したことにより、全校で労働安全衛生活動の動きが出始めてきた。今後は各校の活動について、情報共有や好事例の発信等を進めていく。

### 令和7年度の取組内容

- ストレスチェック受検率**全校80%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。また、実施期間中にも、再度の周知や、期日間際で80%未満の受検率の学校には、個別に連絡をして、状況を確認するなどしてきた。
- 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・保健師）」が各校の分析結果を基にした話し合いに参加  
→臨床心理士活用事例等を校長会やブログで積極的に宣伝した。また、教職員のメンタル不調の一報が入った際や病休・休職から学校に復帰する際には、改めて相談を勧めた。

### 取組による成果

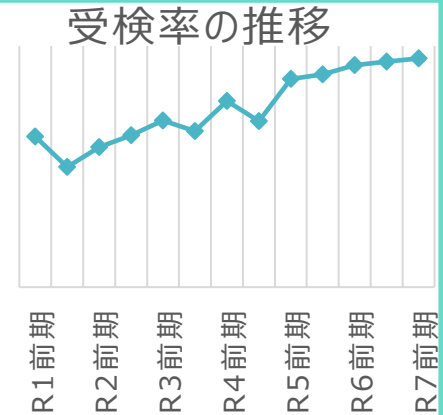
■ R7の受検率は**95.3%**と最も高い受検率だった。

■ 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の研修を行った学校は、R6は**7件**、今年度は**9件**。

集団分析結果を踏まえて、研修や衛生委員会等で職場環境改善を議題に挙げる学校が多くなっている。

■ ストレスチェックの結果では、本市は**上司・同僚からの支援は全国平均よりも高くなっている**。令和7年7月に実施した交流会の参加者からも、「ストレスチェックの集団分析を行うことで、業務改善、心理的な負担の改善に繋がっている」という感想があった。

■ メンタルヘルス相談員の認知度が高まり、**相談数はR6はのべ116件**、今年度はすでに**のべ165件実施している**。※2月末時点



### 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、臨床心理士の顔の見える相談周知ポスターを全校に配布した。また、時間確保の観点で、オンライン相談も行っている。令和7年7月に実施した交流研修会においても、パネルディスカッションの形で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。
- 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、毎年、改善している。
- 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、また、リーフレット等で衛生委員会の実施についてのポイント等を作成・周知することで、学校における労働安全衛生活動の充実につなげた。
- 受検者数が年々増加する中で、高ストレス者の割合も高くなっている（受検者の15%程度を推移）。  
→臨床心理士や保健師等の専門家にも相談しながら、高ストレス者の面談等の推奨を含めて対策を考えていく。

## 令和7年度の取組内容

### ■ 復職サポートブックの活用

→教職員が病気休暇や休職を検討する際、特にメンタルヘルスに関する事案が生じたタイミングにおいては、都度、管理職に対して「ひらかた復職サポートブック」の活用を促し、適切な対応が図られるよう支援した。

### ■ 校内衛生委員会の活動支援

→市教委担当者、保健師、臨床心理士が学校を訪問し、研修や活動に関する助言を実施し、現場の取組を支援した。

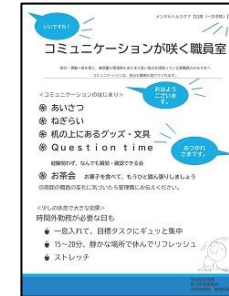
### ■ 保健師による産業医面談受診促進

→管理職を通じて長時間労働者への産業医面談の受診促進と、健康診断結果に基づく健康相談を実施した。

### ■ 専門家の助言を踏まえた資料発出による取組の質向上

→メンタルヘルスケアや衛生委員会に関する資料を教育委員会より発出し、各学校が自校の状況に応じた取組を進められるよう支援するとともに、衛生委員会活動の活性化を図った。

## 取組による成果



### 教職員のメンタルヘルスケアVol.③の発出と活用

【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(R7.12月発行)

### 校内衛生委員会における検討テーマの提案資料

- ・「コミュニケーションが咲く職員室」(R7.6月発行)
- ・「休日の「寝だめ」は睡眠不足のサインです」(R7.6月発行)
- ・「もう一度確認 教職員の熱中症対策」(R7.6月発行)
- ・「災害発生時に命を守るために」(R7.9月発行)
- ・「急性呼吸器感染症を拡げないために」(R8.1月発行)

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

・復職サポートブックの活用を学校に促してきたが、今年度当初は十分に浸透していない状況も見受けられた。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ことで、徐々に精神疾患による休職者の活用が定着してきている。・資料は発出したものの、定着を図るためには継続的な関わりや発信が必要であり、それらが伴わない場合には意味をなさない場合があることを改めて認識した。・今年度より校内衛生委員会を新設した小規模校に対し、臨床心理士による専門的な研修を実施するなど、立ち上げ段階から継続的な支援を行った。また、他校への横展開を意識した好事例発信を交流会の場で設定した。これらにより、衛生管理体制の構築と委員会活動の定着・活性化を図っている。・校内衛生委員会の運営において学校が話題選定に困ることのないよう、教育委員会として時期に応じた資料を継続的に提供し、委員会活動の円滑な実施と内容の充実を支援している。

# 事業の成果まとめ

## 令和5年度～令和7年度の取組による成果まとめ

### ○総論（成果）：3か年で“健康リスクの早期把握”と“相談支援の活性化”、“業務負荷の軽減”を実現

- ストレスチェック実施率の向上：管理職の意識が向上し、組織として活用する姿勢が強まった。R4:73%⇒R7:95%（+22pt）へアップ。
- メンタルヘルス相談窓口の認知・活用の向上：顔の見える相談員の取組などにより活用率向上。R4:0件⇒R7:165件（2月末時点）
- 時間外在校等時間の縮減：健康リスクにつながる長時間勤務の是正。月平均R5:33.32h → R7:26.52h（▲約7h）

### ○各論

テーマ	課題	取組の目的 (期待する効果)	取組内容と工夫ポイント	成果
・スト レス チェ ックの有 効活用	・ストレスチェックの必要性・セルフケアに関する理解不足。	・教職員が自身のストレス状態を適切に把握し、必要に応じて相談行動につなげられるよう、ストレスチェックの意義の浸透。	・実施月の校長会で、受検の意義・実施方法・留意点を助言。実施期間中は80%未満校へ個別連絡し、状況確認と対応を支援。	・ストレスチェック受検率の推移 R4：72.6%→R5：87.2%→ R6：92.6%→R7：95.3% ※R7後期では全校が受検率80%以上を達成。
	・ストレスチェックを“調査で終わらせてしまう学校”と“改善に使えている学校”に差。	・ストレスチェックの結果を“調査”で終わらせず、全校が分析→課題把握→改善につなげられるように活用スキルの強化。	・各校で集団分析を進めることができるよう4つのステップを資料提供。 ・交流研修会のテーマに設定。 ・臨床心理士による研修等の実施。	・臨床心理士による学校を訪問してのストレスチェック等に関する研修9件
・相談 窓口の 活用	・相談窓口の存在や役割の認知が不十分で、当事者が相談につながりにくい状況。	・高ストレス者を含む不調傾向の教職員が、ためらわずに専門職へ相談できるよう、相談体制の認知	・臨床心理士活用事例等を校長会やブログ等で積極的に宣伝。 ・職員のメンタル不調の一報が入った際や病休・休職から学校に復帰する際には、改めて相談を勧奨。	・メンタルヘルス相談利用者の推移 R4：0件→R5：45件→ R6：116件→R7：165件（2月末時点）
・長時 間勤 務の 解消	・長時間勤務の健康リスクに対する認識不足、産業医面談の活用が不十分。	・長時間勤務が健康に及ぼすリスクの理解浸透と、産業医面談を健康管理として活用する行動の定着化	・対象者に対して保健師と管理職の連携による産業医面談に関する説明と面談勧奨の強化。 ・啓発リーフレットによる健康リスクと面談の意義の周知	・時間外在校等時間の推移 R4：33.32h→R5：31.25h→ R6：29.13h→R7：26.52h （1月末時点）

## 本事業が終了した後のメンタルヘルス対策の取り組み方

### 【総論】（今後の取り組み方針）

- ・産業医・臨床心理士・保健師等の産業保健スタッフを、市費により継続配置し、教職員のメンタルヘルス支援体制を維持・強化。
- ・臨床心理士の複数配置によるメンタルヘルス相談対応の充実と、職場環境改善支援の継続実施。
- ・復職支援（ひらかた復職サポートブック活用、復職トライアル整備等）の充実による早期対応と再発防止の推進。
- ・衛生委員会やそれに準じる会議体（校内業務改善委員会等）を通じた、組織的な労働安全衛生活動の定着と自走化促進への支援。
- ・ストレスチェックの高受検率の維持と集団分析結果の効果的な活用による職場環境改善の一層の推進。
- ・市教育委員会主催の交流研修会等による取組の方向性の共有と、学校の好事例の横展開。

### 【1次予防】

#### <継続/強化>

- ・ストレスチェックの受検率平均90%以上および全校における受検率80%以上の維持を前提に、集団分析結果の校内衛生委員会での活用を標準化し、職場環境（業務分担・コミュニケーション等）改善へ接続。必要に応じ臨床心理士の活用を促進。
- ・新規採用者や転任者、休職歴のある教職員が、自身の状態を早期に把握し適切な支援を受けられるよう、セルフチェックや臨床心理士によるメンタルヘルス相談の活用を促す取組を進める。

### 【2次予防】

#### <継続/強化>

- ・ストレスチェックにおける高ストレス者を対象とした臨床心理士・保健師等と連携した面談推奨や支援策の検討を進める。
- ・臨床心理士の複数配置と保健師との連携強化により、相談体制を拡充し、心身の不調が表れ始めている教職員や高ストレス者への早期対応と学校現場への支援を充実。

### 【3次予防】

#### <継続/強化>

- ・ひらかた復職サポートブックの活用を定着させ、管理職が共通理解のもとで復職支援を行える体制を整え、当事者が安心して復帰できる仕組みを学校文化として根付かせる。
- ・復職トライアルをより広く活用し、実例の蓄積と運用方法の整理を進めることで、誰にでも実施しやすい復職支援の形を整え、スムーズな職場復帰をサポートする。

### 【メンタルヘルス対策の推進体制】

- ・教育委員会の教職員人事担当課を中心とした体制（目的：意思決定者の明確化、推進力向上、人事・労務管理の強化）
- ・教育委員会事務局に市費により教職員専門の臨床心理士、保健師の任用（目的：復職支援の質の向上、メンタルヘルス相談の充実）

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



Vol.①



Vol.②



Vol.③

## 教職員の健康を守るために



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



コミュニケーションが  
咲く職員室



休日の「寝だめ」は  
睡眠不足のサインです



もう一度確認  
教職員の熱中症対策



災害発生時に  
命を守るために



急性呼吸器感染症  
を拡げないために

## 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

