

公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業

# 神戸市教育委員会

新規採用教員を対象とした保健師面談  
特別支援学校への職場環境改善支援

令和8年4月24日 公立学校教職員のメンタルヘルス対策フォーラム

# はじめに

## ● 神戸市における休職者の状況

【休職者数】・精神疾患による病気休職者数は103名〔令和6年度〕

・対教育職員数割合（休職率）は1.23%（全国平均0.77%、政令市でワースト2位）

【休職者の分布】・すべての年代で男性より女性の休職率が高い

・年代別では①50代以上、②20代、③30代の順に休職率が高い

・校種別では①特別支援学校、②小学校、③中学校の順に休職率が高い

【メンタル不調の要因】・全体として、①「業務負担過多」、②「保護者への対応」、③「対処困難な児童・生徒への対応」の順に高い

・特別支援学校では、「人間関係（同僚）」が一番高い

※令和5年度実施「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」より

→ 若手教員をはじめとする教職員のメンタル不調予防、相談しやすい環境づくり、セルフケア能力の向上  
校種別の対策として特別支援学校に対する支援スキームを検討

### 令和7年度取り組み

#### 【一次予防】

- ・特別支援学校への職場環境改善支援
- ・アプリを活用したセルフケア
- ・LINEを活用したセルフケア・ヘルスリテラシー向上支援
- ・ラインケア研修

#### 【二次予防】

- ・こころと身体健康相談窓口
- ・新規採用教員向け面談

#### 【三次予防】

- ・保健師による休職者面談
- ・オンラインリワーク

#### 【その他】

- ・「神戸市教職員のこころの健康づくり指針」の策定

# 新規採用教員面談

## ● 取り組み内容(R7)

- ・ 対象：全校種の新規採用教員（487名）
- ・ 7月～12月の放課後や長期休業期間にオンライン面談を実施
- ・ 保健師による面談で、勤務状況や生活状況をヒアリングし、必要に応じて相談支援を実施

## ● 工夫した点

- ・ 面談について、所属の理解を得るために校園長会で事前周知、所属長を通じて本人に通知を行った
- ・ 勤務状況を踏まえて、幼稚園・小学校は放課後、部活動のある中学校・高校は長期休業期間にオンライン面談を設定
- ・ 面談では対話に重点を置き、今後メンタル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
- ・ メンタル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

## ● 実績(R7)

447名に面談を実施

	校種別					男女別		総計	割合
	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	幼稚園	男	女		
20代	201	88	22	32	6	101	248	349	78.1%
30代	39	19	4	12	1	43	32	75	16.8%
40代	5	6	2	5	2	8	12	20	4.5%
50代	0	1	1	1	0	1	2	3	0.6%
総計	245	114	29	50	9	153	294	447	

# 新規採用教員面談

## ～新規採用教員の状況～

### 【担任の有無】

- ・86%が担任を持っていると回答
- ・小学校、特別支援学校はほとんどの人が担任を持っている（チーム担任制も含む）

### 【睡眠時間】

- ・6時間未満の割合は15.0%
- ・中学校教員は6時間未満の割合が比較的高い

### 【相談しやすい環境か】

- ・「はい」と回答した割合は全体の約9割

### 【困りごとの有無】

- ・約4割の人が困りごとなしと回答
- ・困りごとの内容としては①「児童生徒対応」、②「授業に関すること」の順に多い
- 特別支援学校については「職場の人間関係」が多い
- ※困りごと「その他」：生活リズム、持病、体調、家族、前職との違い、業務量、残業等

### 【誰に相談するか】

- ・①「同僚」、②「立場が上の先生」の順に多い

最も多かった回答      次に多かった回答

	担任		睡眠時間		相談しやすい環境か			困りごとの有無（複数回答）						誰に相談するか（複数回答）					
	あり	なし	6時間未満	6時間以上	はい	いいえ	どちらともいえない	授業に関すること	児童生徒対応	保護者対応	職場の人間関係	その他	なし	同僚	立場が上の先生	教頭	校園長	初任研	養護教諭
小学校	93.5%	6.5%	12.7%	87.3%	91.8%	2.9%	5.3%	30.2%	37.1%	11.8%	2.9%	14.3%	30.6%	75.5%	52.7%	19.6%	9.4%	5.3%	0.8%
中学校	76.3%	23.7%	26.3%	73.7%	86.8%	5.3%	7.9%	24.6%	28.1%	5.3%	12.3%	8.8%	43.9%	81.6%	37.7%	18.4%	4.4%	7.0%	0.9%
高等学校	65.5%	34.5%	13.8%	86.2%	100.0%	0.0%	0.0%	24.1%	27.6%	0.0%	3.4%	6.9%	51.7%	86.2%	34.5%	13.8%	3.4%	10.3%	0.0%
特別支援学校	92.0%	8.0%	2.0%	98.0%	76.0%	4.0%	20.0%	14.0%	16.0%	0.0%	22.0%	20.0%	54.0%	84.0%	74.0%	4.0%	14.0%	0.0%	0.0%
幼稚園	44.4%	55.6%	11.1%	88.9%	100.0%	0.0%	0.0%	22.2%	55.6%	11.1%	0.0%	11.1%	22.2%	44.4%	44.4%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%
総計	86.1%	13.9%	15.0%	85.0%	89.5%	3.4%	7.2%	26.4%	32.2%	8.1%	7.4%	13.0%	37.8%	78.1%	49.9%	16.8%	9.2%	5.4%	0.7%

# 新規採用教員面談

## ～フォローの状況～

### 【支援継続】

- ・支援継続となったのは8.3%（37名／447名）
- ・メールや面談等で継続支援を実施

### 【支援継続者の傾向】

- ・相談しやすさについて、「いいえ」「どちらでもない」と回答した人の割合が非継続者と比べて高い
- ・睡眠6時間未満の人や3食摂取ができていない人の割合は非継続者の約2倍

## ● まとめ

### メンタルヘルスを支える重要な要素として・・・

職場で実務内容について身近な相談相手がいること  
 相談しやすい風土か、コミュニケーションが活発かなど、職場環境の心理的安全性が保たれていること  
 規則的な生活習慣、睡眠の確保

### 今後の取り組み

気軽に相談できるメンター制度の充実  
 コミュニケーションやアサーションといった研修の充実  
 採用時における生活習慣やセルフケアの必要性についての研修や相談窓口の周知

### 【支援継続者の傾向】

	相談しやすさ			睡眠		3食摂取状況	
	はい	いいえ	どちらともいえない	6時間以上	6時間未満	あり	なし
支援継続者	54.1%	27.0%	18.9%	73.0%	27.0%	75.7%	24.3%
非継続者	92.7%	1.2%	6.1%	86.1%	13.9%	87.8%	12.2%

#### ※支援継続とした理由

- ・精神科を受診しているが、多忙から受診、服薬を中断している
- ・業務過多から食事や睡眠など生活習慣が乱れている
- ・職場の人間関係や業務に対する不安などから体調不良やメンタル不調になっている など

# 特別支援学校への職場環境改善支援

## ● 取り組み内容

- ・ 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
- ・ 管理職へのヒアリングの結果、職場の環境改善のために必要な支援を実施（例：個別面談やアンガーマネジメント研修等）
- ・ 新規採用教員や若手教員・メンタル不調者・異動者などを対象とした面談を実施

## ● 工夫した点

- ・ 管理職へのヒアリングの結果を踏まえ、学校現場の状況に合わせて支援を行った
- ・ 研修を行う時間を十分に確保するため、職員会議の時間や長期休業中に動画を配信し研修を実施
- ・ 令和7年度には、管理職ヒアリングで浮き彫りとなった課題を盛り込み、セルフケアとコミュニケーションに関する研修を実施

## ● 実績（R7）

市内6校に対し計23回訪問

研修各校1回

面談者数：53名

（新任者48名、希望者3名、不調者2名）

【特別支援学校の概要】

No	種別	障害種別	生徒数	職員数	管理職内訳
1	幼、小、中、高	視覚障害	25	50	校長1、教頭1
2	高	知的障害	115	77	校長1、教頭1
3	幼（肢体）・ 小・中・高	知的障害・肢体不自由・ 病弱	238	176	校長1、教頭3
4	小・中・高	知的障害・肢体不自由	192	136	校長1、教頭2
5	小・中・高	知的障害・肢体不自由	341	196	校長1、教頭2
6	幼（肢体）・ 小・中・高	知的障害・肢体不自由	423	239	校長1、準校長1、教頭2

## 特別支援学校への職場環境改善支援

- 特別支援学校の特徴（管理職ヒアリング・面談等より）
  - ・ 複数担任制で他の教員と連携して業務を行う必要があるため、他校種以上にコミュニケーションの時間確保やスキルが求められる
  - ・ 多職種や外部の関係機関との連携も多く、必要とされるスキルが一般校とは異なる部分も多いため、これまでの経験が活かせないなど、ギャップを感じて悩む教員も多い
  - ・ 障害部門や学部で業務内容が大きく異なり、専門性・個別性も高いため、人事異動のみならず、担当部門や学部が変わる場合でも、大きな環境変化に適応する必要が生じる
  - ・ 職員数が多く、業務も多岐に渡るため、管理職の負担が大きい
  
- 今後の取り組みの方向性
  - ・ 年度当初に、コミュニケーションやアサーションに関するグループワークを含む研修や啓発の機会を持つ
  - ・ 業務内容や校務分掌の整理・標準化について、課題意識の共有と取り組みへ向けた検討を行う
  - ・ 定期的に保健師が学校を訪問し、不調者の面談等個別支援や管理職支援を行う