

# メンタルヘルス対策フォーラム

「教職員のメンタルヘルス対策」について

令和 8 年 4 月 2 4 日

千葉市教育委員会

# 取組みの背景と注力すべき支援策

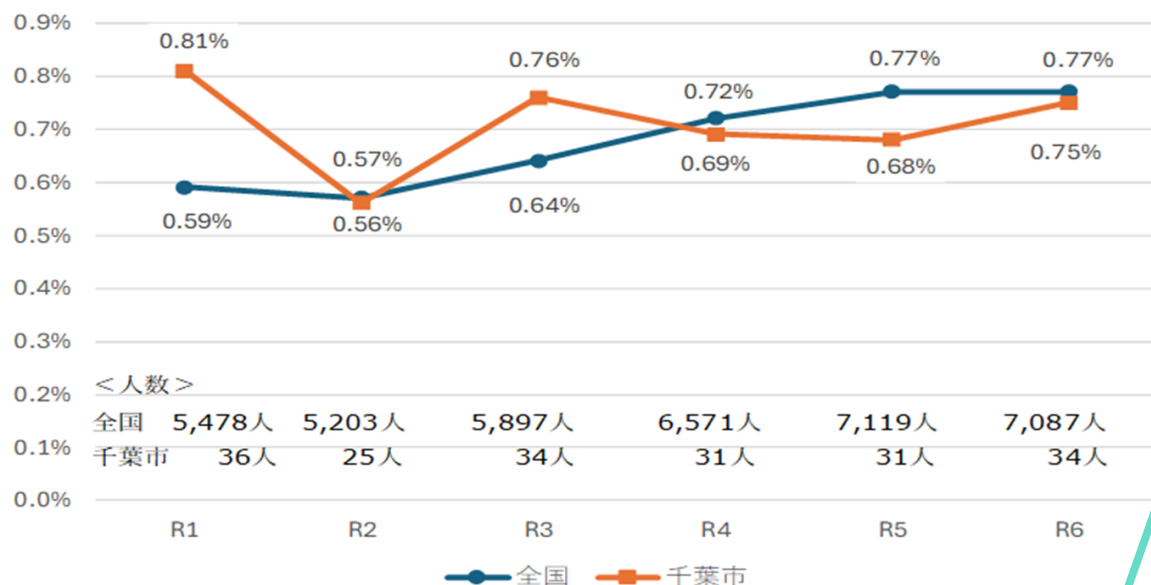
## 取組みの背景

### 【従前からの取組み】

- ・「学校における働き方改革プラン」に基づく業務改善
- ・メンタルヘルス研修
- ・産業医面談 等

⇒ 精神疾患による休職者数は横ばい

病気休職(精神)の推移



## 注力すべき支援策

### ●保健師による復職支援

専門職を活用した復職支援の仕組みを充実させる。

### ●研修の実施

ラインケア研修、階層別研修におけるメンタルヘルス研修、学校訪問による研修 等

※セルフチェックや相談窓口については、公立学校共済組合などの無料サービスを活用し、定期的な周知により浸透を図る

# 保健師による復職支援

## 令和7年度の実施内容

病気休暇・休職からの円滑な復帰に向けた取り組みの一つとして、保健師による近況報告の確認や相談等の支援事業を実施。

- ・対象：休職者は原則全員。  
30日以上病気休暇を取得している職員は希望する者。
- ・方法：月1回程度オンラインで面談を実施
- ・内容：面談により休職中の「こころ」と「体」「生活」のコンディションについて専任の保健師（8人）がサポート
- ・学校との連携：  
支援開始前に学校長に状況を聞き取り、面談結果を学校長に報告

## 実施による成果

・従来、復職支援としてはリハビリ前・復職前の産業医面談を実施。面談は、学校長、本人、人事担当、産業医が参加し、円滑な復職に向けて実施している。これに加え、保健師の関与により、休職の早い段階からの支援及び復職後の支援を実施。

	R5年度	R6年度	R7年度
支援実施者数	2人	10人	20人
うち復職者数	2人	6人	9人
うち再発者数	1人	0人	0人

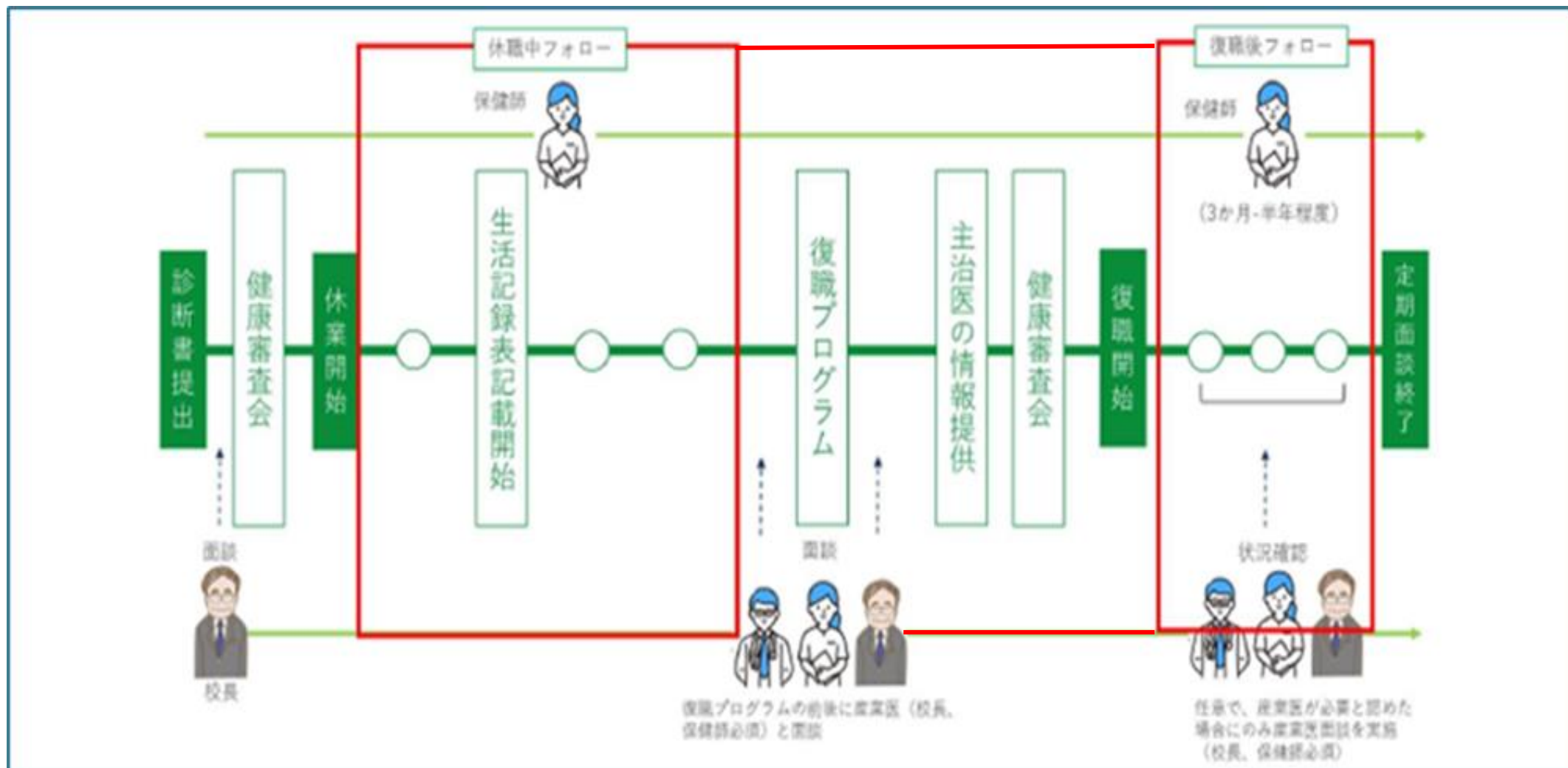
- <年度末アンケートより> ※学校管理職の回答
- ・制度として今後も必要と感じる 53.5%
  - ・一定の意義はあるが改善の余地がある 17.6%

## 実施にあたって直面した課題、工夫した点

- ・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。専門家ならではのアドバイスや状況の聞き取りを行い、休職要因の整理と対策検討、再発防止の意識づけを行った。
- ・最初に校長等への聞き取りを担当保健師が実施。面談実施ごとに、学校及び教育委員会に面談報告を送付することで、情報の共有を図った。
- ・休職者全員を対象としたが、本人の心身の状況等により、面談実施が困難な職員もいて、全員実施には至っていない。また、教育委員会の産業医と連携を図るため、今年度から保健師支援の報告書を健康審査会（休職審査）の資料の一部として活用した。

# 保健師による復職支援

休職中の教職員への対応は学校管理職が行っているが、専門的な支援が難しい場合がある。そこで、精神疾患で30日以上休んでいる職員に対し、保健師が休職初期からオンラインで生活状況を確認し、復職に向けた支援を行う体制を検討した。これにより、個別支援の充実と学校管理職の負担軽減を図った。



# 発達障害の特性等のある児童生徒への対応研修

## 令和7年度の取組内容

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)

- 1 打合せ
- 2 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

- ・小学校 3校
- ・中学校 2校
- ・研修 計8回実施

## 取組による成果

<感想>

- 「わずか2時間程度の視察で、よく子どもの特性を見抜き理解している。講師の話に救われた」
- 「校内での見立てと視点が違うため大変勉強になった」
- 「今年度の担任が何とかしなくてはならないとの思いで指導に当たってきたが、長期的な視点で対応をしていくことが大切であるとの話をいただいた。担任として非常に安心した。焦らず、寄り添うことが何より大切であると感じた」
- 「日頃の対応が大きく間違っていないことがわかり安心した」

## 取組に当たって直面した課題、工夫した点

・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員は多く、特に若手においては知識や経験不足などにより困難な状況が続くことがストレスとなっている。これらはメンタル不調の要因となるケースもあることから、医療的視点から指導方法を学ぶことで教員の悩みや困りごとに直接アプローチできる研修を実施した。

・担当した小児科医：「座学の研修で一般論として話を聴くより、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が有効なのではないか。学校全体で共有することで、他人事ではなく自分事として捉え、負担が一人に集中してしまわないようになってほしい。」

# 学校における働き方改革プランの目標と令和7年度の主要施策

【働き方改革の目標】教職員の一人一人の心身の健康保持を実現し、いきいきと教育活動が行えるようにする

～ 意識を変える・働き方を変える・未来を拓く ～

## 2027年度までの目標

- ①すべての学校で時間外在校等時間の月平均が **45時間を超えないようにする**
- ②時間外在校等時間が月平均80時間を超える教職員の割合を **毎年度1ポイントずつ低減⇒将来的には0へ**
- ③教職員のストレスチェックによる総合健康リスク **全国平均より良好な状況を維持**

## 外部人材の活用

「チームとしての学校」を実現するため、外部専門家等の専門スタッフの活用を推進します。

- ◎配置の最適化・専門スタッフ等の配置
  - ・小学校専科非常勤講師
  - ・中学校免許外解消のための講師
  - ・スクール・サポート・スタッフ（全校配置継続）
  - ・教頭マネジメント・サポーター（4名に増員）
  - ・水泳指導民間委託
- ◎正休補（教諭6人、養護教諭、学校事務、学校栄養、を1人ずつ）の配置
- ◎学校支援地域本部事業拡充（95校）

おすすめ 30・10 運動を推進中！

1人1日30分早く帰ることができれば  
1か月で約10時間在校時間を削減することができます。

さんまる / いちまる /  
**30・10** 運動  
minutes / hours

## 業務の精査

学校や教職員が必ずしも担う必要のない業務を精査し、地域人材や民間事業者の活用等を含め、業務の適正化を図ります。

- ◎ICTの活用による業務の効率化
  - ・デジタル教材の活用
  - ・CABINET、CHAINS、ギガタブの連携
- ◎業務の精選
  - ・夏休み水泳指導時間の削減
  - ・定期試験採点時間の確保

## 意識改革

働き方改革の取組を効果的に進めるため、教職員一人一人の意識改革と保護者・地域社会の理解促進のための取組を強化します。

- ◎保護者や地域への啓発、働き方改革好事例の発信等
  - ・教育日より働き方改革通信で、働き方改革の取組を周知
- ◎長時間労働の是正（令和6年度の教職員の時間外在校等時間 平均37時間）
  - ・目標申告制度による教職員の目標設定
  - ・管理職の助言による教職員の長時間労働是正

## 働く環境の改善

メンタルヘルス対策等、教職員の心身の健康の保持・増進を一層推進し、教育の質の向上や教職員のモチベーション向上を目指します。

- ◎メンタルヘルス対策の促進
  - ・メンタルヘルスの研修、ストレスチェックなどの取組を継続
  - ・保健師による復職支援、復職支援マニュアルの配布、各種研修の実施
- ◎休暇・休業の取得促進
  - ・休暇・休業の取得促進に向け、管理職に対し職場の雰囲気づくりなどを働きかけ
- ◎出退勤管理システムを活用した時間外在校等時間の正確な把握
- ◎教員採用プロモーション事業

## 自校の改革への取組

- ◎
- ◎
- 
- 

## 負担軽減・業務の効率化

提出文書及びメールの精選、出張の見直しや行政による学校問題解決のための支援体制を構築します。

- ◎学校行事等の精選や見直し
  - ・発表会の運営等簡略化
  - ・ともしび・本だなの更なる取組改善
  - ・陸上大会・球技大会
- ◎部活動の負担軽減と適正化・地域展開
  - ・休日部活動の完全地域展開
  - ・部活動指導員・民間指導者の配置（合計110名配置）
- ◎水泳指導の民間委託（17校※派遣型2校含む）

【千葉市教育委員会職員の勤務時間、休暇等に関する規則の一部改正】  
○在校等時間の上限の範囲  
⇒1か月45時間、1年間360時間  
○特別の事情がある場合の在校等時間の上限の範囲  
⇒1か月100時間未満、1年間720時間



 千葉市教育委員会