

令和5年度 公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業  
事業成果報告書【様式】

事業実施者：神戸市教育委員会

(1) 各自治体における精神疾患の現状、休職原因分析及び経年変化要因分析の結果と、各自治体における課題

1. 各自治体における精神疾患休職の現状及び休職原因分析、経年変化要因分析等について、本事業を通して詳細分析をした内容を記載ください。

・学校種別、年代別、性別、職種別等の観点も含めること。経年変化要因分析については数値データやヒアリング結果等を使用し、エビデンスに基づき記載すること。別資料を添付する場合は、資料番号を付すこと。

(1) 概要

「公立学校教員のメンタルヘルス対策調査研究事業」への応募にあたり、令和3年度までの精神疾患休職のデータの分析を行い、「若手女性教員」と「特別支援学校教員」に休職者が多いことに着目して、実施事業の企画立案を行った。

本事業を通して、令和4年度までの休職者データを基に「若手女性教員」と「特別支援学校教員」の精神疾患休職の状況及びその要因分析を行うとともに、全教員向けアンケート調査等を通して、新たな分析を行った。

○神戸市教育委員会の基礎情報（R5.4.1時点）

	学校数	教員数
幼稚園	32校	208人
小学校	162校	4,559人
中学校	83校	2,457人
義務教育学校	2校	89人
高等学校	8校	556人
特別支援学校	6校	786人

○神戸市教育委員会の精神疾患による休職者数等の推移

	H30	R1	R2	R3	R4
休職者数	68人	81人	90人	88人	105人
割合※	0.83%	0.99%	1.09%	1.07%	1.29%

※在職者数に占める割合

(2) 若手女性教員の精神疾患休職に関する分析

①休職者データによる分析

- ・令和3年度までの休職者分析結果と同様に、令和4年度の休職者分析においても、若手教員は女性の休職者数が多く、年齢層が高くなるにつれて男性の休職者数が増加する傾向にあることがわかった。

○年代別×性別の在職者数に占める割合

年代	男性	女性
20代	1.0%	<b>1.7%</b>
30代	1.2%	1.3%
40代	0.9%	1.5%
50代以上	<b>2.3%</b>	<b>1.9%</b>

- ・校種別では、小学校教員の休職者数・率が最も高い。また20代女性小学校教員の精神疾患休職者10人全員が採用2年目以内の休職であり、そのうち8名が本市に採用されるまでに教員経験がなかった。

○20代女性教員の校種別 精神疾患休職者数の推移

	小学校	中学校	高校	特支
R2年度	9人	7人	0人	0人
R3年度	12人	6人	0人	0人
R4年度	10人 (4.0%)	4人 (2.5%)	0人 -	1人 (3.1%)

※ ( ) 内は在職者に占める割合

②全教員向けアンケートからの分析

- ・全教員対象アンケートにおいても、20代女性教員のメンタルヘルス不調の要因として、1位「業務負担過多」、2位「対処困難な児童対応」、3位「保護者への対応」であった。企画提案時は、教員へのヒアリングにより、保護者対応等が負担になっていることが多いという仮説をたてていたが、慣れない業務の中で、その量的な負担がメンタルヘルス不調の要因となっていることがわかった。

○メンタルヘルス不調の要因（全教員向けアンケートより）

<全体>

順位	事由	割合
1位	業務負担過多	54.7%
2位	保護者への対応	51.6%
3位	対処困難な児童対応	50.2%

<20代女性教員>

順位	事由	割合
1位	業務負担過多	42.6%
2位	対困難な児童対応	42.3%
3位	保護者への対応	39.3%

(2) 特別支援学校教員の精神疾患休職に関する分析

①休職データによる分析

- ・校種別の精神疾患休職率データでは、令和4年度においても、特別支援学校教員の休職率が1.8%と最も高い水準であった（全体1.3%）

○校種別休職率の推移

	H30		R1		R2		R3		R4	
	人数	在職者数に占める割合	人数	在職者数に占める割合	人数	在職者数に占める割合	人数	在職者数に占める割合	人数	在職者数に占める割合
小学校	36	0.8%	48	1.1%	53	1.2%	50	1.1%	60	1.3%
中学校	20	0.9%	18	0.8%	23	1.0%	22	0.9%	28	1.1%
義務教育	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
高等学校	1	0.2%	5	0.9%	3	0.5%	2	0.4%	3	0.5%
特別支援学校	11	1.5%	10	1.4%	11	1.4%	14	1.8%	14	1.8%
合計	68	0.8%	81	1.0%	90	1.1%	88	1.1%	105	1.3%

- ・特別支援学校教員は母数が少ないためデータのばらつきはあるが、50代男性の休職率が高いことがわかった。

○特別支援学校における年代別×性別休職率

年代	男性	女性
20代	3.1%	1.2%
30代	1.6%	3.0%
40代	2.9%	3.1%
50代以上	4.8%	1.2%

②全教員向けアンケートによる分析

- ・全校種でみると、メンタルヘルス不調の要因として、業務量過多、保護者対応、困難な児童生徒対応の順番で多いが、特別支援学校の教員においては、人間関係（同僚）が最大の要因となった。特別支援学校は、教員数が非常に多いことや、1つのクラスを複数の教員で担当することから、人間関係のすれ違いが発生することが休職の要因であるという企画提案時の仮説を裏付けることとなった。

○特別支援学校教員のメンタルヘルス不調の要因（全教員向けアンケートより）

順位	事由	割合
1位	人間関係（同僚）	52.6%
2位	業務負担過多	44.5%
3位	対処困難な児童対応	37.3%

- ・特別支援学校の50代男性教員（管理職除く）は、1位「対処困難な児童対応（76.5%）」、同率2位「保護者への対応（64.7%）」「業務負担過多（64.7%）」となっている。

③その他

- ・委託事業者による特別支援学校でのヒアリングにおいて、勤務時間中に心休まる時間がほとんどないことがストレス要因となっているという声があった。特別支援学校の勤務時間外在校等時間は、他の校種と比較すると短い傾向にあるが、勤務時間外在校等時間だけではわからない業務負担があることがわかった。
- ・特別支援学校は、職員数が多いだけでなく、教員以外にも様々な専門職が配置をされ、分業化・専門化をしていることや、複数担任制が基本であることから横の連携が求める組織であるという特徴がある。
- ・職務内容についても他の校種と比較して特殊な面があり、新規採用職員や他校種からの異動の職員だけでなく、同じ特別支援学校であっても、知的、肢体、盲、病弱と障害種別によっても指導内容が異なるため、環境の変化に直面する教員が多いことが、メンタル不調者が多いことの要因と考えられるとの指摘もあった。

（3）その他の分析

①50代男性教員

- ・令和3年度と令和4年度の休職者を比較すると、50代以上の休職者が33名から48名と急増していることが顕著な傾向である。

○令和3年度と令和4年度の年代別休職者

年代	令和3年度	令和4年度
20代	36人	43人
30代	35人	38人
40代	19人	24人
50代以上	33人	48人

- ・50代以上教員の精神疾患休職については、休職申請書類による分析において、職務以外の理由により精神疾患休職をする職員が一定数おり、全教員向けアンケートにおいても、メンタルヘルス不調の理由として、健康問題や介護等の職務以外

の問題を挙げている割合が他の年代より高い。

- ・また、全教員向けアンケートでは、メンタルヘルス不調の要因として、他の年代と比較して、「保護者への対応」や「児童生徒への対応」を挙げる職員が多かった。

## ②養護教諭

- ・全教員向けアンケートにおいて、「メンタルヘルス不調を感じたことがあるか」という質問に対して「ある」と回答した職員の割合は、全体で 65.1%であったが、養護教諭は 72.5%と高い
- ・全教員向けアンケートにおいて、メンタルヘルス不調の要因として、人間関係（同僚）、人事異動による不慣れな職場環境の比率が、全体の傾向と比較して高かった。養護教諭は、幼稚園、小学校、中学校、高校、特別支援学校と、様々な校種に異動することがあり、新しい環境へ異動した場合に、ストレスを感じることもわかった。
- ・ただ、令和 4 年度の養護教諭の休職率は 0.8%と全体の休職率 1.29%と比較すると低い。

## ③幼稚園教諭

- ・全教員向けアンケートにおいて、メンタルヘルス不調を感じたことがあるかという質問にすると答えた職員の割合が 82.5%と全校種の中で最も高い数値であった（全体 65.1%）
- ・全教員向けアンケートにおいて、メンタルヘルス不調の要因として、人間関係（同僚及び管理職）をあげる職員が全体の傾向と比較して多かった。他の校種と比較して、困難な児童・生徒への対応は、7.5%と突出して低く、他の校種とストレス要因が大きく異なっていることが判明した。

### ○幼稚園教諭のメンタルヘルス不調の要因（全教員向けアンケートより）

順位	事由	割合
1位	人間関係（同僚）	60.6%
2位	人間関係（管理職）	60.6%
3位	業務負担過多	53.0%

- ・令和 4 年度の幼稚園教諭の休職率は、0.7%（全体 1.29%）であるが、1ヶ月以上の病気休暇取得者の割合は 2.94%（全体 1.88%）と全校種のなかで最も高い割合であった。

## ④学校規模からの分析

- ・小学校は小規模校（1学年 3 学級以下）、中学校は中規模校（1学年 4～6 学級以下）での休職者が多い。

○小学校の年代別×学級規模別 精神疾患休職者の在職者数に占める割合

	20代	30代	40代	50代	(全体)
単級	0.55%	0.37%	1.91%	<u>2.40%</u>	1.28%
小規模	1.34%	0.94%	1.46%	<u>2.29%</u>	<u>1.41%</u>
中規模	1.06%	1.43%	1.91%	1.37%	1.39%
大規模	0.00%	1.96%	0.00%	0.00%	1.01%

※1学年の平均学級数が6学級以上を大規模校、4学級～5学級を中規模校、3学級以下を小規模校としている

○中学校の年代別在職者数に占める割合※

	20代	30代	40代	50代	(全体)
小規模	1.08%	1.42%	0.00%	0.94%	0.94%
中規模	1.31%	1.54%	0.57%	<u>2.19%</u>	<u>1.49%</u>
大規模	0.00%	0.00%	0.00%	3.23%	0.64%

※1学年の平均学級数が7学級以上を大規模校、4学級～6学級を中規模校、3学級以下を小規模校としている

⑤病気休職期間・再休職率

- ・全国平均と比較して、病気休職期間は短く、再休職率は低い傾向にある。

○令和4年度休職者の令和5年4月時点の病気休職期間

	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上
神戸市	<b>78.1%</b>	17.1%	4.8%
全国	68.3%	22.1%	9.6%

○休職者のうち、過去1年以内に休職歴がある者の割合

	R2年度	R3年度	R4年度
神戸市	8.7%	8%	<b>5.7%</b>
全国	16.4%	14.7%	14.8%

- ・本市においては、病気休暇を30日、60日取得するタイミングで、管理職から病気休職の勧奨を行っていることから、重症化する前に休職に入り、療養に専念することができていると考えられる。

## 2. 1. の状況・原因等を踏まえた各自治体における課題

・本調査事業取組の前提となっていた課題及び、当事業における原因分析等を進める中で深堀し、明らかになった課題についてご記載ください。

### (1) 前提となっていた課題

#### ①若手女性教員の精神疾患休職

- ・企画提案時は、若手女性教員の休職率が高い要因として、「保護者の要求水準が高くなっていること」「コロナ禍で職員室での会話が減り、周囲に気軽に相談できないこと」、「子どものためという思いから、無理に頑張ってしまうこと」という仮説をたてた。
- ・若手女性教員のメンタルヘルス不調の最大の要因は、全体の傾向と同様に業務量過多であることから、はじめての不慣れな業務に対応できるような指導・研修体制の構築（セルフチェック、セルフケアに関する内容を含む）や、働き方改革による業務量の削減が重要な課題であることがわかった。

#### ②特別支援学校教員の精神疾患休職

- ・企画提案時は、特別支援学校の教員の休職率が高い要因として、「一人一人のニーズに沿った個別の指導計画や専門性が求められるようになってきており、業務の質的・量的負担が増加していること」や「職員数が多いこと等から、職員間で教育理念や指導方針のずれ違いが生じることがあること」という仮説をたてた。
- ・特別支援学校においては、勤務時間外在校等時間は長くないとしても、業務時間内は子どもから目を離すことができず休まる時間がないということがメンタルヘルス不調の要因となっていることがわかった。
- ・また、新規採用で特別支援学校に採用された職員や他の校種から特別支援学校に新たなる異動になった職員については、想像とのギャップや環境の変化の大きさに対応できないことが推測される。これらの職員をフォローできる体制が必要であると考えられる。

### (2) 新たに明らかになった課題

#### ①休職中の教職員へのフォロー体制

- ・全教員向けアンケートでは、校園長の約8割が休職者への面談やサポートについて、産業保健専門職に相談したいと考えているという結果であった。
- ・委託事業のモデル校の校長へのヒアリングでは、産業保健等の専門家ではないため、精神疾患休職者に対する適切な対応方法がわからず、休職者にプレッシャーをかけてしまっているのではないかと、といった不安を感じているという声が多かった。
- ・また、一般教員に対する保健師によるヒアリングにより、業務上のストレスや人間関係などが原因で休職している場合は、職場の所属長である学校長とのやりと

りを望まない場合もあることがわかった。

- ・精神疾患休職の要因が、業務上のストレス等でない場合であっても「職場に対する申し訳なさを感じる」という声があった。

### ②ベテラン（50代）教員の精神疾患休職の増加

- ・令和3年度と令和4年度の休職者を比較すると、50代以上の休職者が33名から48名と急増している。

### ③少数職種メンタルヘルス不調

- ・全教員向けアンケートにおいて、養護教諭や幼稚園教諭がメンタルヘルス不調を感じている割合が高いことが判明した。

## (2) 本事業における取組内容

### 1. 取組概要と成果（概要）

- ・(1)における原因分析や、課題を踏まえて、本事業において取り組んだ内容及び成果についての概要を記載ください。

詳細については、項目ごとに2. 以下にご記載いただきます。

#### (1) 若手教員女性教員の精神疾患休職に対する取組

※取組は若手女性に限定したものではないが、若手女性に受け入れられそうな取組を検討のうえ実施

- ・若手教員がストレスを抱え込んでしまうという課題を踏まえ、アプリ「emol」を活用した認知行動療法に基づくセルフケアプログラム（「ACTプログラム-Teacher」）を、採用3年目以内の教員及び20代教員向けに実施した。

（希望者が申込→事前アンケート回答→アプリID・パスワード入力→利用開始）

- ・小学校10校、中学5校の合計15校をメンタルヘルス対策のモデル校に選定し（以下「モデル校」、対象教員約620人）、産業保健専門職による定期的なセルフケア研修や、当該研修講師に相談が可能なオンライン相談窓口（平日夜間や休日対応可能）を設置した。

#### (2) 特別支援学校教員の精神疾患休職に対する取組

- ・産業保健専門の心理士が特別支援学校を訪問し、管理職にヒアリングのうえ、各校のニーズに沿った研修を実施した。

#### (3) 休職中の教職員へのフォロー体制が不十分であることに対する取組

- ・産業保健専門職が休復職支援を行う体制を構築。モデル校の精神疾患休職者に対して保健師による面談対応及び復職へのサポートを個別に実施した。



(4) 全教員向けアンケート等によるメンタルヘルス不調の要因分析

- ・全教員向けにアンケート等により、メンタルヘルス不調の要因分析や今年度事業の効果検証を実施

(5) その他の取組

- ・本市教育委員会をあげて、メンタルヘルス対策の取組を推進していること等を周知すること等を目的に、教職員向け広報誌でメンタルヘルス対策特別号を発行した。
- ・将来的には、民間企業への委託ではなく、事務局内に産業保健体制構築をすることを目指して、産業医や保健師の人材確保の取組を実施した。

## 2. 事業実施体制の整備、実施状況（関係者会議の設置等）

- ・設置した関係者会議・助言者等を含めた本事業の実施体制及びその開催実績等についてご記載ください。有識者選定の意図、メンバーについても記載すること。

(1) 「メンタルヘルス対策関係者会議」の実施概要

・第1回（7月18日）

事業計画や3社への委託事業の進め方について意見交換を実施

・第2回（11月13日）

各事業の進捗報告と事業を進める上での課題について意見交換、文部科学省に対する中間報告会において、推進委員からいただいたご意見を共有のうえ、対策を検討

・第3回（3月21日）

各事業の最終報告、精神疾患要因分析の結果報告、来年度以降の事業の方向性について意見交換

(2) 関係者会議メンバー

教育委員会をあげて取組を進め、様々な観点から意見交換をするため、事務局の関係課課長（行政職及び教員）、各校種の校長、若手教員をメンバーとした。また、本市教育委員会に産業保健専門職が不在であることから、医療専門職の立場から助言を得るため、メンタルヘルス対策アドバイザーを委嘱のうえ、会議に参加いただいた。

(メンバー一覧)

議長 : 教育委員会事務局総務部長

事務局 : 教職員課長

教職員課課長 (学校園サービス総括担当)

総合教育センター課長 (研修育成担当)

メンタルヘルス対策アドバイザー (神戸学院大学教授・産業医)

学校 : モデル校の代表校長 (小学校校長 1 名、中学校校長 1 名)

特別支援学校長 1 名

若手教員代表 1 名

委託先 : 株式会社 Avenir (統括産業医、保健師、事業担当者)

emol 株式会社 (COO)

SOMPO ヘルスサポート株式会社

(産業保健コーディネーター・事業担当者)

### 3. 本事業における取組の実施内容 (詳細)

・本事業において取り組んだ内容の詳細をご記載ください。ストレスチェック、セルフケア、ラインケア、相談体制整備、復職プログラムの改善等、実施した事項はそれぞれ別の項目を立て詳細に記載してください。

・本事業の推進委員会や事務局との打ち合わせ、中間報告会等での指摘、それを踏まえた取組方向の変更等があった場合はその点も記載してください。

#### (1) アプリを活用したセルフケアプログラム

##### ①対象

採用 3 年目以内及び 20 代教員

##### ②実施概要

- ・認知行動療法に基づいたプログラムを AI とのチャットを通して実践する (1 セッションは 15 分程度で計 13 回、2 カ月で完了する想定プログラム)。
- ・アプリ利用の前後でバーンアウト尺度、PHQ-9 等の 6 つの指標がどう変化したかを計測した。
- ・10 月 10 日よりアプリの募集を開始。

##### ③利用促進に向けた取組

- ・実施対象者を新規採用職員のみ (対象者数 550 名程度) から採用 3 年目以内若しくは 20 代の教員 (対象者数 2,500 人程度に変更) に変更
- ・オンデマンドによるセルフケア研修及びアプリの紹介動画の作成
- ・総合教育センターと連携して、若手教員が参加する研修で周知
- ・募集状況を確認のうえ、申し込み期限を 10 月 31 日、実施期限を 12 月 31 日か

ら、申し込み期限を12月31日、実施期限を2月28日に変更

- ・期限延長の通知文発出に合わせて、応募者の少ない学校園に対して個別に電話で協力依頼

(2) 産業保健専門職による研修及び研修を実施した産業保健専門職に相談できる相談窓口の設置

①対象

小学校10校、中学校5校の計15校のモデル校(対象教員は約610人、若手教員の割合が一定数以上の学校から、行政区が偏らないように調整のうえランダムに選定)

②セルフケア研修の概要：モデル校を対象に、産業保健専門職(産業医や保健師)によるセルフケア研修を8月から月に1回(1回20分程度)実施

- ・モデル校教員と産業医の対談形式や、テーマを「産業医や保健師が教育現場に介入してできること」にする等、まずは学校現場で産業保健専門職を身近に感じてもらえる事を目的としていた。
- ・また、研修の際には、研修をした産業保健専門職に相談できる相談窓口を案内した。

③オンライン相談窓口の開設：9月より、研修を実施している産業保健専門職に平日夜間や休日でも相談できる窓口を開設

- ・所属にメンタル不調者(休職予備軍)がいる場合、管理職が産業保健専門職と連携し、相談窓口を案内した。
- ・委託事業者の保健師がモデル校の管理職と一般教員それぞれに対してヒアリングを実施した。その中で、自分に対して相談できる窓口があること案内した。

④管理職向けラインケア研修等の実施：8月から月に1回(1回1時間程度)の定期的なオンライン研修の実施

- ・リーダーシップやマネジメントについての対話型オンライン研修を実施した。初回は、ラインケアの重要性や神戸市の精神疾患休職の現状をしっかりと理解してもらうため、全モデル校の校長と対面での集合研修を実施している。
- ・保健師や心理職等の専門職が全モデル校へ学校訪問し、管理職から不安に思っていることや職場でメンタルヘルス不調者がいないか等のヒアリングを行った。

⑤メンタルヘルス対策事業周知の取組

相談窓口先やメンタルヘルス研修動画がすぐに確認できる「教職員メンタルヘルスカード」を全モデル校教員に配布

### (3) 産業保健コーディネーターによる特別支援学校の職場環境改善支援

#### ①対象

全特別支援学校（6校）

#### ②実施概要

- ・学校での勤務経験があり、産業カウンセラー、精神保健福祉士の資格を有する産業保健サポーターが、特別支援学校を訪問し（1回3時間で、2学期に1回、3学期に1回）、管理職に対するヒアリングを通して、顕在化している課題と効果的な対策、研修方法を管理職と相談のうえ、各校のニーズに応じた研修を行った。
- ・研修の実施内容は、各校により異なるが、多くの学校で、1回目はセルフケア研修、2回目は、グループワーク等を中心としたコミュニケーション研修や、アサーション研修を実施した。
- ・研修の中では、事務局が設置しているメンタルヘルス関係の相談窓口を案内した。

### (4) 休職者に対する復職支援体制の構築

#### ①対象

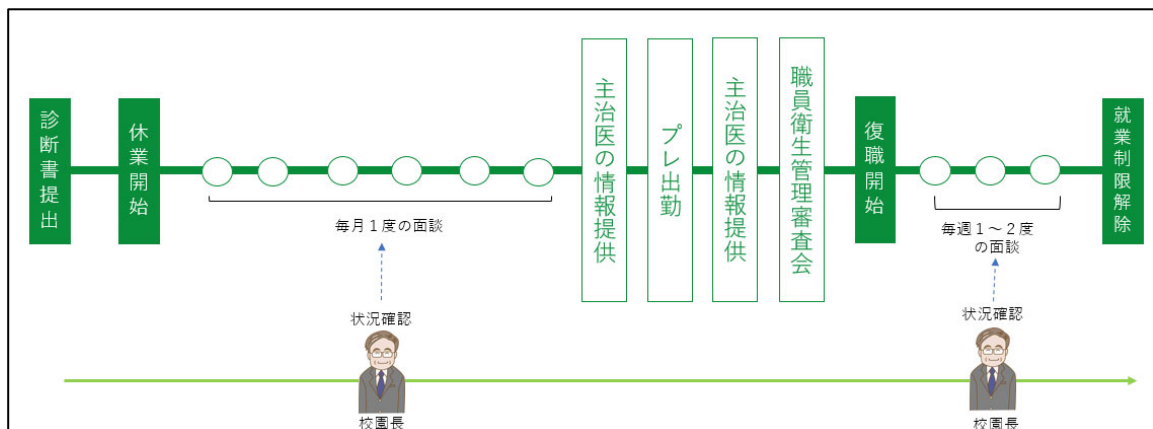
モデル校教員（小学校10校、中学校5校）

#### ②実施概要

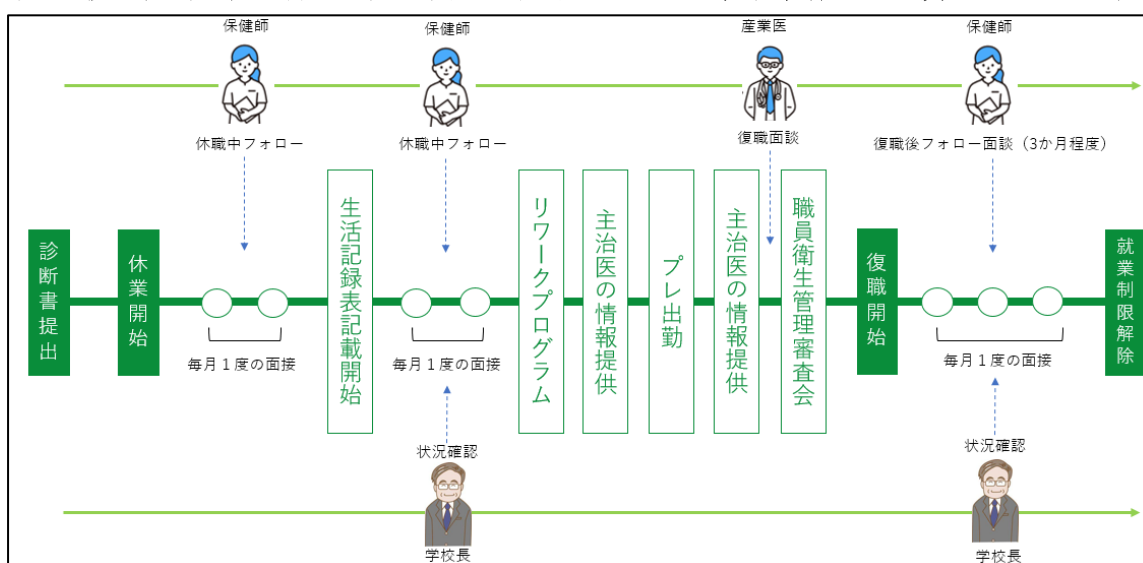
- ・休職初期から復職準備期間に休職者本人の無理のない範囲で、産業保健専門職が電話やオンライン面談で状況を把握し、復職に向けた計画を本人が産業保健専門職と一緒に考えるための体制を構築し、学校園に通知した。

#### ○産業保健専門職が復職支援する体制

- ・変更前（基本的には校園長が本人と面談を実施）



- ・変更後（休職中に保健師が本人と面談を実施し、校園長と連携しサポート）



- ・モデル校の休職者に、産業保健専門職による休復職支援を案内のうえ、面談を行った。なお、休職者との面談報告は、本人からの許諾を得たうえで、管理職や事務局にもオンラインで共有され、担当保健師は必要に応じて管理職と連携した。

#### (5) 精神疾患休職の要因分析

##### ①全教員向けアンケートの実施

2月21日から3月8日の期間で、全教員を対象としたアンケート調査を実施した。こういった要因でメンタル不調になるのか、校種や性別、担当学年や学校規模等の属性により差がでるのかを検証し、病気休職に至る要因を分析した。

##### ②保健師等による学校へのヒアリング

保健師等が、モデル校を直接訪問し、管理職や一般教員とのヒアリングを通して学校現場での実情やストレスの要因を調査した。

##### ③精神疾患休職の申請書からの分析

精神疾患休職の申請書から休職にいたった要因を分析した。また、より詳細な分析をするため、休職時の申請書類の様式を変更した。

#### (6) その他メンタルヘルス対策周知等の取組

- ・7月に全校種の校長会で、本市の精神疾患休職の状況や、文部科学省調査研究事業の取組について説明を行った。
- ・9月に「職場のメンタルヘルス困難事例集」（地方公務員安全衛生推進協会発行、身近に起こり得る困難な事例に、管理職が具体的に何をすればよいのか、対応のポイントを解説したもの）を全校長に配布し、校長会で説明を行った。

- ・12月に教職員向け広報紙のメンタルヘルス対策特集号（別紙1）を発行し、教育長からのメッセージの発出や今年度の取組の紹介、メンタルヘルス相談窓口の案内を行った。

#### 4. 取組成果

本事業の取組による、メンタルヘルス対策への成果をご記載ください。

※他の自治体や学校現場への展開を前提に、参考になるような記述をお願いします。

- ・上記の取組項目ごとに成果を記載するとともに、一体的な成果があれば別途記載してください。
- ・定量的な成果及び、対象者の声等の定性的な成果の両方を記載することが望ましく、数量データ等、別途資料にまとめたものがある場合、資料番号を付して添付してください。
- ・本事業を通して新たに気づいた「課題」があれば、その点も「取組成果」として本欄にご記載ください。

##### (1) アプリを活用したセルフケアプログラム

- ・利用応募数が102名、アプリ利用登録33名、アプリ実施完了19名、利用後アンケート回答11名だった。
- ・実施者は、アプリ利用前後で、抑うつ・プレゼンティーズム（心身の不調等による業務効率が落ちていた状況）などの数値が概ね改善した。ただ、データが少なく、またばらつきが多かったため、今後は有用なデータ蓄積を検討する。
- ・プログラムは静かな環境で15分程度行う必要があり、その時間をつくるのが難しかったという声等、多忙な教員にとってプログラム完了することが難しかったという意見が見受けられた。

##### (2) 産業保健専門職による研修及び研修を実施した産業保健専門職に相談できる相談窓口の設置

###### ①セルフケア研修

- ・モデル校全教員のうち約7割がほとんどの研修を視聴したと回答しており、約3割が満足している（5段階評価で4以上の評価）と回答した。モデル校教員と産業医の対談形式で実施した研修や教員から要望があったテーマ（アンガーマネジメントひや睡眠）の研修は、参加率や満足度が高い傾向であった。

○研修テーマと満足度評価

日程	研修講師	研修テーマ	回答率	満足度 (5段階)
8月	産業医	産業保健とセルフチェック	19.5%	3.7
9月	保健師	保健師による健康支援「教職員向け保健室」	11.8%	3.7
10月	保健師	産業保健職が教育現場に介入することで出来ること	4.1%	3.4
11月	産業医	対談形式～教員が産業医に聞いてみたいこと～	25.4%	4.0
12月	保健師	アンガーマネジメント	17.2%	3.9
1月	保健師	今日からできる！睡眠改善方法	10.1%	4.0
2月	産業医	セルフケア（対話 Tips）	4.6%	4.0
3月	保健師	長時間労働による健康への影響	5.4%	3.6

- ・研修後のアンケートでは、「自身のメンタルヘルスを気にかけることやストレスへの対処法について考える機会がないため、見つめ直すきっかけになった」という声もあった一方で「毎月の研修は頻度が多すぎる」という声が多数あった

②オンライン相談窓口

- ・9月に開設をして、3月22日時点で全7件の相談があった。ただし、ターゲットとしていた想定していた20代女性教員からの相談はなかった。相談内容は全て職務に関することであった。
- ・保健師等によるモデル校若手教員へのヒアリングでは、「オンラインで話することに懐疑的であったが、オンラインでも顔が見えて話がしやすかったので、周囲の教員にも伝えていきたい」という声があった。
- ・全教員アンケートによると、約2割がメンタル不調に陥ったさい、オンライン相談窓口を利用したいと回答している。

③管理職向けラインケア研修

- ・毎回の研修後のアンケート調査の平均回答率は約2割程度と低い水準であったが、研修内容を実践できそうかという項目では5段階中平均4.2という結果となり、概ね高評価であった

○研修テーマと満足度評価

日程	研修講師	研修テーマ	回答率	満足度 (5段階)
8月	企業代表	メンタルヘルスの基礎（上位層向け）	18.8%	4.7

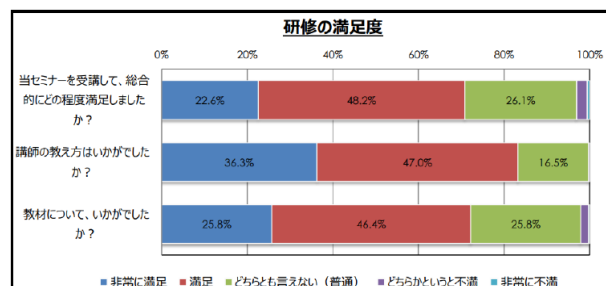
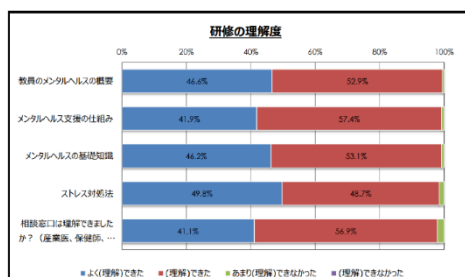
	取締役			
9月	産業医	産業医から見た、学校現場における効果的なメンタル不調の予防	31.3%	4.0
10月	企業代表 取締役	リーダーシップとマネジメント（EQ リーダーシップ）※参考図書あり	9.4%	5.0
11月	産業医	管理職の笑顔を守る、実践的セルフケア	21.9%	4.0
12月	企業代表 取締役	リーダーシップとマネジメント（人を動かす）※参考図書あり	25%	4.0
1月	産業医	部下の笑顔を作る、実践的ラインケア	9.4%	4.0
2月	企業代表 取締役	コーチング（1兆ドルコーチ、コーチングとティーチングの違い）※参考図書あり	12.5%	4.0
3月	産業医	心理的安全性を高める、実践的対話 Tips	3.1%	4.0

- ・研修受講後のアンケートでは「メンタルヘルスに関することだけではなく、管理職としてのリーダーシップ等の実践的な研修で参考にしやすい、全管理職向けにも展開してもらいたい」という声もあった

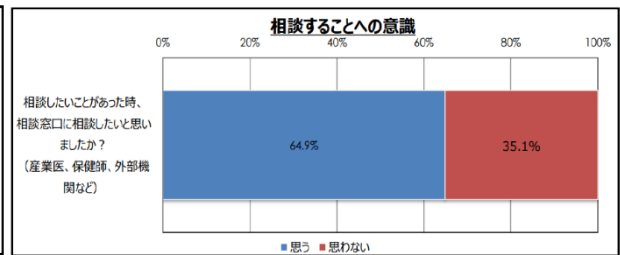
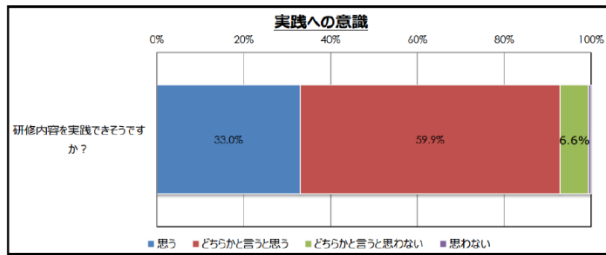
### (3) 産業保健コーディネーターによる特別支援学校の職場環境改善支援

- ・1回目の訪問において、各学校でセルフケア研修として、神戸市の休職者数の現状、ストレス要因として考えられること、メンタルヘルス対策の基礎知識（1次予防～3次予）、ストレスとの向き合い方や付き合い方をテーマに研修を実施したが、研修後のアンケート結果によると、研修内容の理解度について、「よく理解できた」「理解できた」の回答が9割以上となり、メンタルヘルスや相談窓口に関する理解が高まった。

#### ○1回目の研修後のアンケート結果







- ・グループワークについても、普段なかなか話すことがない同僚とも話をするきっかけになりよかったという声があった。
- ・特別支援学校の校長からも、期末面談で本研修が非常によかったという声がある等、現場の教員から非常に好評で、来年度以降も継続して事業を実施して欲しいという声があった。
- ・面談の案内はしていなかったが、研修後に3名の受講者から個別に相談希望があった。

#### (4) 休職者に対する復職支援体制の構築

- ・モデル校の休職者に対して、モデル事業において設計をした復職支援のフローについて、休職開始段階で説明が出来ていないため、趣旨の説明及びフォローの希望の確認をする必要があった。休職者の中には本人と連絡をとることが困難である者も複数名おり、保健師による復職支援についての十分な説明が出来ないケースもあり、実際に保健師による定期的な面談に結び付いたケースは1件のみであった。
- ・一般教員からは、「仕事の事で休職してしまった場合は、“申し訳ない”という気持ちが大きく、休んでしまったことによる周囲や管理職への業務負担が分かるため、管理職への面談は負担になると思う」という声があり、管理職からは、「精神疾患休職者に対する適切な対応方法がわからず、休職者にプレッシャーをかけてしまっているのではないか」という声がある等、産業保健専門職による復職支援体制は、一般教員、管理職の両方からニーズがあることがわかった。

#### (5) 全教員向けアンケート調査による精神疾患休職の要因分析

- ・回答者数は4,101名、回答率は47.2%
- ・メンタルヘルス不調を感じたことがあると回答した職員は全体の65.1%で、その要因の上位3つは、業務負担過多(54.7%)、保護者対応(51.6%)、困難な児童生徒への対応(41.8%)であった。
- ・メンタルヘルス不調を感じたときに希望する支援の上位3つは、校務分掌の変更等(42.3%)、医療機関の医師による助言(37.5%)、同僚からの声かけ等(32.3%)であった。自由記述では、休暇を取りやすい環境を希望する声が多かった(75人)
- ・メンタルヘルス不調を感じたことがある者の割合は高いのは、幼稚園教諭

(82.5%)、養護教員(72.5%)であった。

- ・メンタルヘルス不調の最大の要因としては、管理職は「保護者対応」、一般教員は「業務負担過多」、養護教員は「人間関係(同僚)」であった。

#### (6) 保健師等による全モデル校一般教員へのヒアリング

- ・産業医や保健師による相談窓口について、47%が「利用したい or 機会があれば利用したい」と回答した。専門的なアドバイスが欲しい時や相談相手が身近にいない時などに利用したいという声が上がった。また、「体調が気になる人に相談を勧めるか」については87%が勧めると回答した。
- ・休職中に校長と連絡をとることについて、33%が「抵抗がある」、60%が「状況による(校長との関係による)」と回答した。休職の原因が職場のストレスでない場合においても、申し訳なさやプレッシャーを感じる、校長に本音を話し難い、という声が上がった。
- ・業務量の負担に関するヒアリングにおいて、部活動の負担(4人)、事務の多さ(3人)欠員教員の補充がない、地域行事等学校外の仕事、休みたいときや帰りたいときに帰れない(各2人)という声があがった
- ・仕事の質的負担に関するヒアリングにおいては生徒及び保護者対応についての意見が多数であった(12名)。発達障害、グレーゾーンの対応・保護者からのクレームの対応等の対応が主な理由であった。
- ・職場環境改善に向けての要望事項のヒアリングにおいて、人員の増員(7人)、業務量軽減(5人)の声が上がった。その他として休暇取得しやすい環境づくり、クラリネット制度の一本化等の意見があった。業務量軽減においては、アンケート等報告事項含めた事務作業の軽減、専門外の仕事の負担の軽減のための各種専門家の配置、部活動の廃止含めた負担軽減に関する要望が上がった。

#### (7) その他メンタルヘルス対策周知等の取組

- ・直接的な効果を測定することはできないが、メンタルヘルスチェックの受診率令和4年度90.8%→令和5年度94.5%に上昇した。
- ・全教員向けアンケートについても、2月21日から3月8日といった年度末の多忙な時期に実施をしたにも関わらず、4,101名(47.2%)の回答を集めることができたことも、様々な機会をとらえてメンタルヘルス対策の取組を周知してきたことの結果であると考えられる。

### (3) 今後の展望

本事業の成果を踏まえ、貴自治体における今後のメンタルヘルス対策にかかる今後の展望について記載ください。

・4. において新たな課題を記載した場合、その対応については本欄でご記載ください。

#### (1) アプリを活用したセルフケアプログラム

- ・強制力がないため、メンタルヘルス不調の課題を抱えていない教員自身にとってのメリットをアピールすることができなかったことが、利用者数が伸びなかった要因の1つであると考えられる。健康な方向けの健康リテラシー向上のプログラムなど、幅広い人が利用できる仕組みづくりが考えられる。
- ・応募から利用実施までに連絡が途絶えるケースが多かったため、連絡が途絶えない連絡方法の検討や、アンケートの簡素化等、利用までの手続きのハードルを低くすることが必要であると考えられる。

#### (2) 産業保健専門職による研修及び研修を実施した産業保健専門職に相談できる相談窓口の設置

##### ①セルフケア研修

- ・毎月時間を拘束されることで負担感が強まってしまうため、年に1回長期休業期間中に実施するなど、実施方法や回数を検討する必要がある。
- ・オンラインでの研修よりも、対面でのグループワークを交えた研修の方が現場の評価が高かったことから、どうすればオンラインで効果的な研修ができるかも検討する必要がある。

##### ②オンライン相談窓口の設置

- ・保健師等の存在が十分定着していない中でオンライン相談窓口を設置しても相談にはつながりにくいことがわかった。来年度は今年度モデル校で新設したオンライン相談窓口を継続するのではなく、新規採用教員等の若手教員に対する学校訪問による出張面談等を実施し、認知を広めることが必要であると考えられる。

#### (3) 産業保健コーディネーターによる特別支援学校の職場環境改善支援

- ・今年度の事業では、研修が中心であったが、受講者から講師へ個別に相談希望もあるなど、個別相談にも一定の需要があると思われるため、希望者や管理職が気になる職員、新規採用職員や他校種からの異動者等の相談を受ける体制の構築を検討する。

#### (4) 休職者に対する復職支援体制の構築

- ・一般教員、管理職のどちらもから一定のニーズがあり、また本市における精神疾患休職が増加していることを踏まえると、産業保健専門職が校長と連携しながら、休職者の復職支援を行う体制を整備する必要がある。
- ・来年度は、人材派遣の保健師を事務局に配置をして、(2)の出張面談と合わせて、休職者の復職支援の対応にあたっていく。産業医の募集も今年度に引き続き行い、事務局に、学校園全体のメンタルヘルスを含めた教職員の健康支援を行うことができる体制の構築を進めていく。

#### (5) 全教員向けアンケート調査による精神疾患休職の要因分析

- ・メンタルヘルス不調の最大の要因は、業務負担過多であることから、来年度は新設される働き方改革担当のラインに業務を移管し、働き方改革と連携した取組を強化する。