

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：枚方市教育委員会

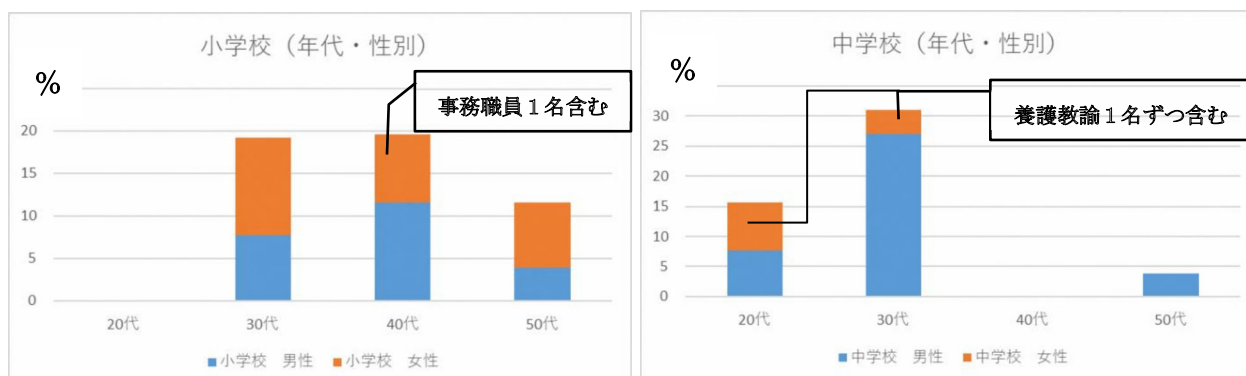
(1) 各自治体における精神疾患の現状、休職原因分析及び経年変化要因分析の結果と、各自治体における課題

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。

令和5年度の本市の教員（小学校44校・中学校19校 計2088人）の精神疾患による1か月以上の病気休暇・休職者数は、2月16日時点で26人（小学校13人、中学校13人）となっており、割合としては小学校0.96%、中学校1.76%、全体割合も1.25%である。令和4年度の割合も1.25%であり、この2年間の変化はみられなかった。令和元年度からみても、概ね1%前後を推移している状況である。

※詳細な内訳は以下のグラフのとおり。



校長からの報告や当該教諭への面談から見える休職の主な要因

- ・人間関係（職員、児童生徒、保護者）…68%（R4は36%）
- ・原因がわからない…20%（R4は36%）
- ・家庭の事情…8%
- ・体調不良からの精神疾患…4%

また、病気休暇・休職者の内、繰り返しは6人で、全体の24%となっている。令和4年度は、「原因がわからない」が一番多かったが、令和5年度は、「人間関係」によるものが一番多い結果となった。その中でも、教職員間での人間関係によるものが9人と全体の36%となっている。

また、病気休暇・休職者のうち、転任してきたものが9人、新規採用者が2人となっており、合計11人（全体の44%）であることから、本人自認は別として、環境変化が影響する可能性も少なからずあるものと推察している。

## 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。

本市では、令和2年度からの働き方改革において、「意識改革→組織改革→時間外勤務時間の縮減」のサイクルを掲げて取り組んできたところ、当該サイクルが実現するという成果が出ていた。令和3年度からはストレスチェックを活用した職場改善に注目して、ストレスチェック受検やその結果活用に関する啓発や研修を実施した結果、ストレスチェックの受検率が大きく向上し、管理職の労務管理意識の高まりがみられるようになった。一方で、精神疾患により病休・休職する教職員の割合は横ばい状態で、精神疾患になる要因として割合が多いのは、本人の特性やそれに関わる人間関係等（新規採用者、異動後1年目、精神疾患による休職歴がある者が多い。）であることから、環境に適応する際のサポート体制、早期発見の手立て、復職後のケア等に課題があるものと推察している。

課題として、管理職の人柄や経験による属人的なラインケア、教職員メンタルヘルス相談窓口の活用率の低さ（R4利用者は0人）、校内の衛生委員会の形骸化、産業医面談が面談対象者にとって有効と感じるものになっていない（対象教職員が、産業医面談の意義を理解していない）こと等に着目し、今年度はそれらの解決に向けて取り組んできた。管理職による属人的なラインケアに依存してきたという課題に対して、今年度は北里大学病院の精神科医である大石智医師を講師に招き、ラインケアの充実（すべての管理職が適切なラインケアができるようになる）に向けた取組について、教頭対象の研修（9月11日実施「メンタルヘルスにかかるラインケアについて」北里大学病院大石智医師による講義型研修）の実施や、各学校でミニ研修会や交流の場を設定する等、職場の心理的安全性や同僚性を高める取組を行っている好事例を他校にも情報共有して横展開を図っているところである。研修後の振り返りからは、知識の習得や意識の向上は見られているが、管理職によっては個人差があるため、継続した取組が必要である。

さらに、本市においては、教職員の労務管理にかかる保健師の未配置による専門性の不足から、市教育委員会としても学校に対して的確なサポート体制が築けていないことが課題として挙げられる。

## (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。

・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ため、前述の通り、北里大学病院の精神科医である大石智医師を講師に招いた対面式の研修の実施や、交流会・研修会において本市メンタルヘルス相談員の町田奈穂臨床心理士から、ポジティブ・メンタルヘルスについての講話やストレスチェックの分析につい

- での助言等をいただく等、学校における労働安全衛生に関する正しい知識を与えた。一例として、「管理職としては、教員より相談を受けるとその場ですぐに解決策を示さないといけないと思っていたが、大石先生の話聞き、傾聴し相手のことをしっかりと考えた上で行なうことが重要とわかった」「自分なりにストレスチェックの分析をしていたが、町田先生からの指導を受けたことで、そのような見方があるのか！と気づいた」等、悩みが一定クリアになりだしたことから、「この研修内容を校内業務改善委員会で共有し、発信する」、「ストレスチェックの適切な分析ができたことで適切な改善案へとつながられる」等、取組へのモチベーションが上がっている。
- ・市教委担当者と専門家との関係者会議を定期的（7/19、8/18、8/28、9.26、9/29、12/5、1/12、2/6）に開催することで、取組全体のめざす方向性や実効性の高い取組についてブラッシュアップ、横展開させながら着実に前進することができた。
  - ・職場環境改善の取組やストレスチェックの結果分析についての専門家から講評や、市内学校のグッドプラクティスについての共有・横展開、管理職のマネジメントやラインケアの一助となる冊子等の発行により、学校における労働安全衛生活動の充実を図った。
  - ・市教委主催で実施したミニ座談会や交流会、全校参加の研修を実施することで、各校が他校との交流から自校の現在地をメタ認知し、且つ相互に刺激を受けることで主体的に取組を進めるきっかけづくりをした。フィードバックを全校にすることで先進校の取組等について全校に伝えることで、労働安全衛生の重要性について理解が進んできた。

## 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。

（有識者選定の意図）

- ・北里大学医学部 精神科学 北里大学病院 精神神経科 大石智医師  
→教員のメンタルヘルス研究、精神医学の視点から、教員の職業特性を踏まえたセルフケア、ラインケアのポイント等について、実践的な助言をいただき、学校や教育委員会事務局の取組の実効性を高める。
- ・信州大学 教職支援センター 荒井英治郎准教授  
→専門分野である教育経営学の視点から、学校の組織マネジメントや教育委員会事務局の教育政策過程についての助言をいただき、労働安全衛生の強化につなげる。
- ・枚方市産業医 大原賢了医師  
→産業医面談を通し、本市の学校現場の実情をよく知る専門医として助言をいただき、面談の効果的な運用方法等、教職員の心身の健康の保持・増進につながる取組展開を図る。
- ・枚方市教職員メンタルヘルス相談員 町田奈穂臨床心理士

→本市教職員と最前線でつながる専門家として、生活習慣や職場環境の改善、セルフケアやラインケアの取組に関する相談等を受け、専門的な視点による実効性の高い取組案の提供等、学校を支援する。

- 7/19 関係者会議（荒井准教授）
- 8/18 関係者会議（大石医師）
- 8/28 関係者会議（荒井准教授）
- 9/29 関係者会議（大原医師）
- 9/26 関係者会議（大石医師・荒井准教授・町田臨床心理士）
- 12/5 関係者会議（大石医師・荒井准教授・町田臨床心理士）
- 1/12 関係者会議（大原医師）
- 2/6 関係者会議（大石医師・荒井准教授）

「笑顔の学校プロジェクト」とは、本市の働き方改革を推進するプロジェクトで、立候補制により 21 校を募り進めている。参加するすべての学校が、各校の働き方の課題に対し改善方法を検討し取組んでおり、参加校が取組を共有し対話する場を定期的につくり、意欲的に取組が継続できる仕組みを構築している。今年度より労働安全衛生の充実についてテーマとして取り組みだしたところである。

**笑顔の学校プロジェクト**

先生も！ 子どもも！  
**「笑顔の学校」プロジェクト参加校を募集します！**  
令和5年4月7日 教職員課

《先生が元気の学校は、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増進の実現と、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ができるよう、共に考えましょう！

【参加校21校】 【市教委事務局】

**関係者会議**

- 【専門家:大学准教授】
  - ・各校の校内衛生委員会活動の在り方について研修。
  - ・各校の業務改善委員会に衛生委員会の視点をどのように導入できるか指導助言。
  - ・「笑顔プロジェクト」取組交流会に参加し、各校の取組に対する指導助言。
- 【専門家:精神科医】
  - ・「教員」という職の特徴や精神疾患の傾向について研修
  - ・ストレスチェックの集団分析結果の活用について指導助言。
  - ・「笑顔プロジェクト」取組交流会に参加し、各校の取組に対する指導助言。
- 【専門家:本市産業医】
  - ・月2回程度の長時間勤務者への医師の面接指導実施。
  - ・長時間勤務による、病気発症リスクについての解説やリスク予防の啓発について、学校に発信。
- 【専門家:臨床心理士】
  - ・教職員メンタルヘルス相談窓口の認知度向上の取組推進。
  - ・「顔の見える臨床心理士」となる活動について、管理職からの意見を聞きながら検討。
  - ・「病休休職者に向けて&同僚として配慮したいこと(仮)」作成。
- 【学校】自校の課題を明確にし、主体的に考え行動する。  
 【市教委】プロジェクト参加校同士で取組共有する場をリアル&オンライン上で設定し、意欲向上と好事例のスピーディーな共有・実行を進める。

### 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。

### **<労働安全衛生体制の充実の必要性等について（本庁部局等の理解促進）>**

※本庁部局等の理解促進は、予算措置に欠かせない。学校現場の働き方や労働安全衛生にかかる取組の課題が、市のめざす教育の達成に大きく影響することへの理解が進めば、その課題解決のための取組の充実に繋がると考えている。

- 5/20 教育政策会議にて、教育委員を対象に「笑顔の学校プロジェクト」の取組を説明
- 5/30 教育委員会定例会にて「笑顔の学校プロジェクト」等について報告
- 6月 定例会月議会において働き方改革についての質問に対し「笑顔の学校プロジェクト」等労働安全衛生活動の充実について答弁
- 10月 決算特別委員会においてメンタルヘルス対策についての質問に対し「ストレスチェックの有効活用」等について答弁
- 11/2 「全庁一丸で進める働き方改革」（市長を座長とする総合教育会議にて議論をしていく旨を含む）についてプレスリリース（関係7課が連名で作成）し、労働安全衛生活動の充実についても記載
- 12/1 総合教育会議にて働き方改革（労働安全衛生含む）をテーマに議論  
来年度予算において、保健師配置、教員業務支援員の拡充等の予算を確保する方向で動く
- 12月 定例会月議会において働き方改革についての質問に対し「笑顔の学校プロジェクト」等労働安全衛生活動の充実について答弁
- 2/8 教育委員会定例会にて「メンタルヘルス対策調査研究事業」に係る専門委員長等の訪問ヒアリング等について報告
- 3月 定例会月議会において、働き方改革についての質問に対し「笑顔の学校プロジェクト」等労働安全衛生活動の充実について答弁

### **<労働安全衛生体制の充実の必要性等について（管理職の理解促進）>**

- 4月～毎月 全63校の校長・教頭が集まる校長会・教頭会資料にて、「学校における働き方改革について（労働安全衛生活動の充実）」について、取組の意義・具体的方策・成果等について指示伝達。

※例：ストレスチェックの意義、令和2年度からの受検率比較グラフの掲載、メンタルヘルス研修等の振り返りについて掲載、取組アンケート等の結果の抜粋を掲載、ストレスチェックの分析結果について臨床心理士を活用した学校の声の掲載等。

### <労働安全衛生体制の充実の必要性等について（外部への発信）>

- 4月～ 取組内容を教育委員会ブログ、枚方市 HP にて発信。
- 4/28 NHK ニュースきん5時にて、学校の主体性を重視した取組について特集
- 7月 関西外国語大学学生への講義
- 8/2 滋賀県守山市立学校園管理職研修の講師依頼を受け、本市の取組について報告及び守山市立学校園でできる取組について考えるワークショップを実施・振り返りをフィードバック
- 8/7 滋賀県草津市立学校園管理職研修の講師依頼を受け、本市の取組について報告及び草津市立学校園でできる取組について考えるワークショップを実施・振り返りをフィードバック
- 10/25 滋賀県守山市教育委員会教育委員の視察を受け、本市の取組について報告及び「笑顔の学校プロジェクト」取組報告会のグループワークに参加。
- 11/26 滋賀県蒲生郡教頭研修の講師依頼を受け、本市の取組について報告及び蒲生郡立学校でできる取組について考えるワークショップを実施
- 1/20 三重県名張市教頭会から視察を受け、本市の取組について報告及び「笑顔の学校プロジェクト」参加校の蹉跎東小学校と意見交流
- 3/7 愛知教育大学生とオンライン交流

### <セルフケア・ラインケア・職場環境改善等について>

- 5/17 「笑顔の学校 プロジェクト」第一回 交流会
  - ①働き方改革のポイント
  - ②各校のアクションプランシート交流
  - ③教員業務支援員の活用交流→振り返り資料を全校へフィードバック
- 7/12 「ポジティブ・メンタルヘルスにつながる職場環境改善」オンライン mini 講座 ～好事例から学ぶ（町田臨床心理士）
  - ①山田中学校の実践報告
  - ②専門家からの講評
  - ③グループ交流→振り返り資料「教えて町田先生 Vol.①メンタルヘルスケアについて」の発行
- 9/11 「教職員のメンタルヘルスについて」教頭対象研修（大石医師）  
→振り返り内容を校長会・教頭会資料としてフィードバック
- 10/13 「教職員のメンタルヘルスケア Vol. ①（管理職向け）」発行
  - ①一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）
  - ②二次予防（メンタルヘルス不調の早期発見、適切な措置）
  - ③三次予防（病気休職者への復職支援、復帰後のサポート等）
- 10/25 「笑顔の学校プロジェクト」第二回 交流会
  - ①業務改善の取組報告・交流

②労働安全衛生に関わる取組報告・交流

③ストレスチェックの集団分析結果活用報告、町田臨床心理士からの解説  
質疑

→振り返り資料「教えて大石先生 メンタルヘルス支援のコツ」発行

### <ストレスチェックの受検率向上について>

■6/6 校長会・教頭会にてストレスチェックの意義や受検率の推移について説明

■7月 ストレスチェック受検期間において、受検率の状況を各校にて共有し、受検推奨を実施。※受検期間中に受検率が70%に達していない学校に連絡し、現在の受検率について共有。どのような取組をしているか確認し、助言。

■8/31 校長会・教頭会にてストレスチェックの受検率の推移や受検率から振り返ること等について説明。※受検率が70%を越えている学校については、分析結果が届いたらすべきことを記載。達していない学校には、まずは受検率をあげないと正確な分析ができない旨を記載。

■9/1 各校へ受検率等の通知。※受検率70%以下の学校について取組等の指導を実施。※なぜ、受検率が70%に満たない状況となったのか、管理職なりの反省点を聞き取り、困りごとについて共有。100%である学校等の取組について伝え、次回どのような取組をするつもりかのヒアリングを実施。管理職に「指導された」「怒られている」と感じさせない指導助言が重要。やらされ感が出た時点で失敗と考えている。

■10/5 集団分析結果の見方、職場環境改善のための方策について、全校に資料提供

■10/18 さだ中学校の衛生委員会訪問（町田臨床心理士）

→衛生委員会での議論を踏まえて、「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」を発行することで、市内他校に取組を展開。

■12/6 伊加賀小学校の業務改善推進委員会訪問（町田臨床心理士）し、ストレスチェックの結果分析の見方について助言。

■1/11 校長会・教頭会にて、ストレスチェックの受検率の振り返り実施や、ストレスチェックの結果分析のためのメンタルヘルス相談員の活用について紹介

■2/1 集団分析結果の見方、職場環境改善のための方策について、全校に資料提供

### <相談体制整備>

■11/21.22 先進市視察（川崎市・川口市）

①川崎市：教職員専門の健康管理担当部署の設置、保健師・産業医配置の充実等、自治体をあげての労働安全衛生の強化

②川口市：メンタルヘルスカウンセラー・産業医による担当校制での巡回・面談の充実等、文化として根付いたメンタルヘルスケア

■1月24日より、長時間勤務者（80時間以上）に対する産業医面談のオンライン化を試行実施中（長時間勤務者面談は、これまでにのべ91名が実施。その内1名がオン

ライン面談実施)

→多くの長時間勤務者に対しての面談を円滑に進めていくために、オンラインの効果的な活用を検討していく。

### <全体研修（組織で考える働き方改革）>

■2/14 市内全校管理職・推進リーダー対象「学校における働き方改革研修」開催

※推進リーダーとは、各校における働き方改革を進める推進者のこと

- ①新しい取組への挑戦・開かれた学校づくり
- ②推進リーダーや事務職員等の強みを生かした取組
- ③心理的安全性・チーム力強化
- ④校内衛生委員会の有効な運用

既に取組が進んでいる学校から、①～④に関する好事例の報告があり、これを踏まえて、市内全校が次年度のアクションプランを作成・交流。

## 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。

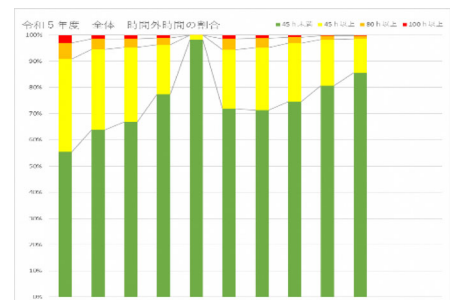
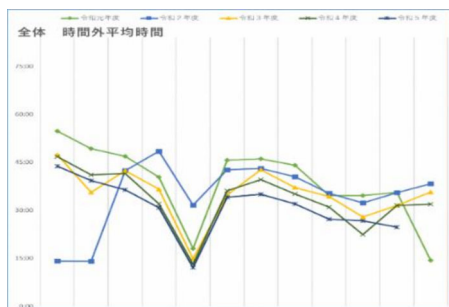
・本事業を通して新たに気づいた「課題」があれば、その点も「取組成果」として本欄にご記載ください。

### ■当初設定の指標の達成状況については以下の通り。

指標1：時間外勤務時間80時間（出退勤システム）を超える教職員の割合、DOWN

小中学校の時間外勤務時間平均（左下グラフ）については、令和元年度から比較し年々減少の成果が見られる中、今年度は更に過去5年で最短を記録した（※これまでの働き方改革にかかる取組がわかる資料は別添のとおり）。一方で時間毎割合（右下グラフ）からは、未だ過労死ライン（1月あたり80時間）越えが一定数いることから、改善を要する。

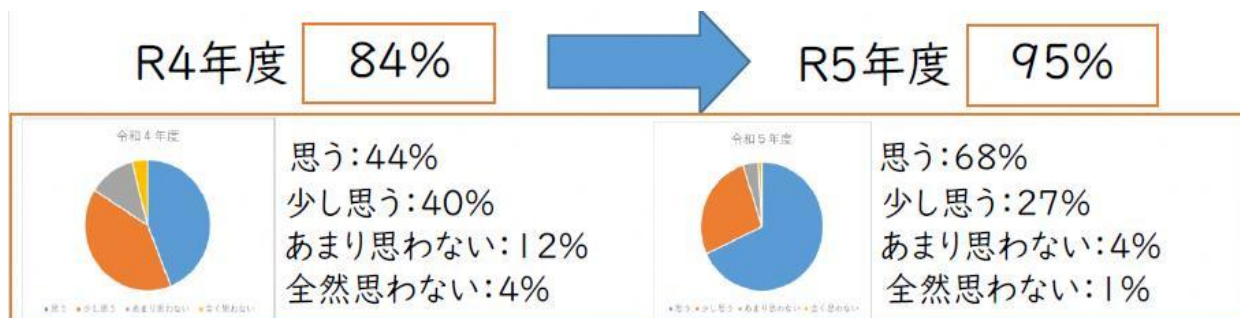
プロジェクト参加校の中には、80時間越え職員のものべ人数が5人→1人になった学校等、長時間勤務が常態的になりがちな職員への個別アプローチに成功している学校も複数ある。





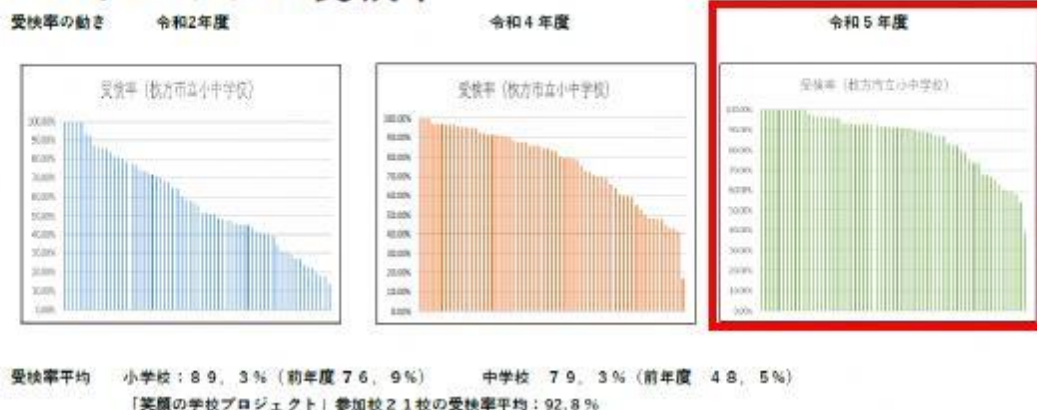
**指標 2 : 先生はいつでも相談にのってくれる (学校教育自己診断児童生徒アンケート)、前年度比 UP**

「笑顔の学校プロジェクト」参加校からの報告書の中では、半数以上 (13 校) の学校が肯定的回答率前年度比 UP を達成、それ以外の学校についても 80% 台後半以上を保っている等、時間的・精神的ゆとりを生み出すことによって、子どもと向き合う時間の確保につながっている状況がうかがえる。(以下、プロジェクト参加校 A 校の結果)



**指標 3 : ストレスチェック実施 (50 人以下の学校においても実施) 率、前年度比 UP**

**■ ストレスチェックの受検率**



**指標 4 : 教職員の満足度 (ストレスチェックにおける、働きがい、上司の支援、同僚の支援) UP**

- ・ 市内全体 (63 校) の結果としては、
- 働きがい : (R4) 3.3 → (R5) 3.2
- 上司の支援 : (R4) 8.2 → (R5) 8.2
- 同僚からの支援 : (R4) 8.7 → (R5) 8.8

※まずは、受検率の低さの改善を優先したため、結果分析や対策については、これから挑戦していく。令和4年度と令和5年の受検率を比較した際、これまで受検していなかった者が多く受検したことになるが、その中で、「上司や同僚からの支援」の数値が下がらなかったことは、本市の強みになる可能性があると考えます。一方で働きがい下がったことについては、ストレスチェックの受検に否定的な者は、自身の業務への不満も抱えている可能性があり、その改善については、今後取り組んでいく必要が

あると考える。

・以下は、「笑顔の学校プロジェクト」B校の報告書に記載されたストレスチェック集団分析結果。上司や同僚からの支援、働きがいについて、ここ数年、高い数値を維持している。心理的安全性の高い職場環境の維持により、仕事の負担感が高いが満足度は高い状態と言える。

- ・心理的仕事の負担(質) R4 9.55→R5 9.85×(平均8) ↑
  - ・働きがい R4 3.55→R5 3.3○(平均2.6) ↓
  - ・上司からの支援 R4 9.35→R5 9.5◎(平均6.6) ↑
  - ・同僚からの支援 R4 9.25→R5 9.7○(平均8.2) ↑
  - ・仕事や生活の満足度 R4 6.25→R5 6.2□(平均5.5) ↓
- ※負担感が高いが、支援度が高く、働きがいを高く保つ、満足度は…

・以下は、同じくプロジェクト参加校C校の報告書から抜粋したものである。一部高止まりしている状態ではあるが、教員間のつながりを大切にした研修会や交流会の開催、職員室リノベーション等により、良好な職場環境が維持されている。

### ①働きやすい環境づくり～動線を考えた職員室リノベーション

#### ◆ストレスチェック各項目より

職場の対人関係上のストレス

前期5.1→後期6.2(市内平均後期6.1)

職場環境によるストレス

前期1.9→後期1.7(市内平均後期2)

働きがい

前期3.6→後期3.4(市内平均後期3.3)

上司からの支援

前期9.8→後期9.6(市内平均後期8.3)

同僚からの支援

前期9.6→後期9.2(市内平均後期8.8)

◆ハード面とともにソフト面でも職場環境改善がみられる。



### ②自主研修の充実～いいネタある会～

いいネタある会を現時点で3回開催

第1回は、使える！小ネタの共有

第2回は、使える！小ネタの共有～体育編～

第3回は、教室レイアウトや掲示物の工夫



教職員もプレゼンテーション

～教職員版東香里TED～

先生たちのつながりや関係性の深まりが生まれます



## 指標5：労働安全衛生にかかる意識の向上

・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ため、北里大学病院の精神科医である大石智医師を講師に招いた対面式の研修の実施や、笑顔の学校プロジェクト交流会・研修会において本市メンタルヘルス相談員の町田奈穂臨床心理士から、ポジティブ・メンタルヘルスについての講話やストレスチェックの分析についての助言等をいただく等、学校における労働安全衛生に関する正しい知

識を与えた。1. に記載のような振り返り等もあり、取組へのモチベーションが上がっている。

### 【2月14日開催の働き方改革研修後の参加教職員の振り返り】より

・ライフスタイルや価値観が違う者たちが協力して働き方改革という1つの取組を成功させるためには、対話による調整が必要という言葉に深く頷きました。やはり、教職員自身が「自分ごと」として働き方改革の担い手にならないと、進まないと感じています。

・働きがいと働きやすさの二者択一ではなく、両立をめざした働き方改革という言葉に、自校の取組の方向に間違いはなかったという思いが強くなりました。

・管理職からのトップダウンではやらされた感が強いので、やはり、一体感を生むためには、ワクワク感や、やってみようかなといった仕掛けを管理職がつくり、その中から取り組みを進めたい人を募って実行していくことが、持続していくポイントだと思った。

・それぞれの担う職責の範囲内を見極めて、まずは自分がコントロールできる取り組みを進めることが重要であると感じた。管理職は、アウトラインの整備に注力し、職員は、子どもから距離の近い仕事の優先順位を考えるなど適切な見方や考え方を共有しておくことが大切だと考える。それらの取り組みを俯瞰してマネジメントすることが教務（首席）の職責だと考え、今後も仕事に取り組んでいく。

・管理職だけでなく担任やそれぞれ別の職種の教職員を交えての意見交流やデータの分析を行うことの重要性を感じたのでそちらにも取り組み、職員室内全員にプロジェクトの当事者になってもらえるような自然な誘導が出来たら良いと思いました。

・業務改善の取り組みに対して、前向きに考えています。子ども達も教職員も活動している時間の大半を学校で過ごす中で、ウェルビーイングの考え方は希望があります。労働の対価として休暇は魅力的です。まずは計画年休の実現を目指したいと思います。

・個人の意識ではなく、組織的な動きが必要になってくる。全員が当事者意識をもち、組織的に課題を解決していくためには、一部の人間のアイデアやマンパワーだけでは不十分であることを痛感した。分掌レベルで組織をたてて、公的な効力を持って方法に取り組んでいく仕組みづくりを考えたいと思った。

### 指標6：教職員メンタルヘルス相談窓口の認知度向上

活用状況（2月29日時点）のべ45件（令和4年度は0件）

※その他、職場環境改善・ストレスチェックの分析結果の見方や今後の取組、職員間のトラブル解決等について管理職からの相談に対し、臨床心理士が指導助言を実施したのは3件。

## **■教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）の全校配置を可能とする予算確保（R6年度）**

これまでは、配置の拡充に向けた市の財政課との折衝に難航してきたが、令和4年度より配置校の成果等を積極的に発信したり、ブログやホームページ等の広報活動を強化することで必要性の理解に繋がり、令和5年度は10校から21校に拡充を実現した。今年度については、本事業をきっかけに、3. で記載したとおり、本庁部

局の理解促進のための取組を積極的に行ったことで、教育を担う教職員の労働安全衛生活動の充実が子どもたちの教育に直結すること等について、本市特別職や理事者等の理解を得始め、令和6年度は大幅な拡充が実現する予定。

### ■教職員専門の保健師の配置（R6年度）

一般行政部局（職員課）は市職員に対する保健師配置をしているが、これまで市教委部局（教職員課）には府費負担教職員に対する保健師が未配置であった。教職員の心身の健康管理体制が脆弱で、巡回訪問や個別面談、研修等が充分には実施ができていない現状から、労働安全衛生体制の強化が必要であることを訴え、令和6年度からは、会計年度任用職員として配置が実現する予定。

#### <課題>

- ・プロジェクト参加校（21校）の中では、既存の業務改善推進チーム（委員会）の中に労働安全衛生の視点も盛り込んで話し合ったり、働き方改革の校内リーダー等（教諭や事務職員）が職員巻き込み型で職場環境改善やミニ研修・イベントを開催する等、働きやすい職場づくりに意識をもって取り組んでいる学校が多くみられる一方、プロジェクトに参加していない学校（42校）においては、組織的、計画的に労働安全衛生の取組を進める体制にまでは至っていない学校が多い状態。現在も、全校の校長会等にて取組の展開は行っているものの、今後、未参加校の取組促進が課題となる。

### (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。
- ・今年度に引き続き、「笑顔の学校プロジェクト」を全市的取組へと拡充する。研修や交流の機会を充実させ、組織的な取組について好事例を横展開することで、各校における労働安全衛生体制を整備し充実させていく。
- ・次年度は府費負担教職員専門の保健師配置を会計年度任用で予定しており、精神疾患による病気休職を取得した教員の所属長からの相談への助言や、これまで指導主事が実施していた復職面談を担う等、専門性を生かした取組を進める。
- ・産業医、保健師、メンタルヘルス相談員が連携できる機会をつくり、課題に正対した体制整備を進める。
- ・市内全校の管理職向けに発行している「教職員のメンタルヘルスケア Vol.①（管理職向け）」を項目ごとに細分化し、詳細な内容をシリーズ化して発行することで、属人的なラインケアやセルフケアの改善を図る。
- ・信州大学の荒井准教授からの助言を踏まえ、衛生委員会の年間計画や具体的な取組内容等について、学校に示せる冊子の作成等を行い、校内の組織体制での労働安全衛生の強化を図る。

- ・メンタルヘルス対策にかかる更なる体制充実等に向けた本庁部局等の連携強化のために、教育委員等対象の勉強会の実施や先進自治体視察等を行う。