



公立学校教職員のメンタルヘルスケアの指針

# メンタルサポート ガイドライン

～こころ、きづく to  
つながる・つなげる～

## 「4人に1人は一生の間に何らかの精神疾患にかかる」と言われる時代

人は誰でも一生の間にとても大きな悲しみや苦しみに会うことがあります。

職業生活においても大きなストレスに直面することがあり、特に、教職員の仕事は“感情労働”と呼ばれ、心が休まりにくく、ストレスを抱えやすいと言われています。

また、社会が大きく変化していく今の時代、様々なストレスに直面する機会が以前より増えているのかもしれません。そのような時代を生きる私たちの誰もが、大きなストレスと対峙したときには、適切に対処していくことが求められます。

今、沖縄県では教職員のメンタルヘルスが大きな課題となっており、教職員はもとより全ての公立学校教育関係者の一人一人がこのことを自分ごととして受け止め、教職員のメンタルヘルスを支えていくことが必要です。

県教育委員会では、全ての公立学校関係者が教職員のメンタルヘルスについて正しく理解し、行動していくための取組を推進していきます。



令和7（2025）年4月  
沖縄県教育委員会

## <目次>

|               |                                                     |
|---------------|-----------------------------------------------------|
| <b>Column</b> | “メンタルヘルスリテラシー”の向上に向けて・・・P. 2<br>～メンタルヘルスケアを「自分ごと」に～ |
|---------------|-----------------------------------------------------|

### ♥♥ I なぜメンタルヘルスケアが必要か？

|                                    |
|------------------------------------|
| 1. メンタルヘルスの状況・・・P. 4               |
| (1) 教職員のメンタルヘルスの状況                 |
| (2) 我が国におけるメンタルヘルスの状況              |
| (3) 我が国の『5大疾病』～国民に身近な疾病～           |
| 2. 教職員はメンタルヘルス不調に陥りやすい?!・・・P. 7    |
| (1) 「感情労働」と言われる仕事                  |
| (2) 教職員の4大ストレス要因                   |
| 3. “コンディショニング”としてのメンタルヘルスケア・・・P. 9 |
| 結 論・・・P. 10                        |

### ♥♥ II メンタルヘルスケアは何をすればよいか？

|                                |
|--------------------------------|
| “5つのケア”と“3つの予防”・・・P. 12        |
| ① 自身によるセルフケア（きづく・つながる）・・・P. 13 |

|               |                                                  |
|---------------|--------------------------------------------------|
| <b>Column</b> | 「ミッドライフクライシス（中年の危機）」・・・P. 16<br>～誰にも訪れる「第二の思春期」～ |
|---------------|--------------------------------------------------|

|                                      |
|--------------------------------------|
| ② 同僚によるチームケア（つながる・きづく・つなげる）・・・P. 17  |
| ③ 管理者によるラインケア（つながる・きづく・つなげる）・・・P. 21 |
| ④ 教育委員会・学校内資源によるケア・・・P. 24           |
| ⑤ 外部資源によるケア・・・P. 25                  |
| 結 論・・・P. 29                          |

|               |                                                 |
|---------------|-------------------------------------------------|
| <b>Column</b> | メンタルヘルス対策の前提は労働安全衛生管理!・・・P. 30<br>～「健康経営」の視座から～ |
|---------------|-------------------------------------------------|



## “メンタルヘルスリテラシー”の向上に向けて ～メンタルヘルスケアを「自分ごと」に～

“メンタルヘルスリテラシー”とは、「メンタルヘルスに関する正しい知識と理解のもとに適切な対処行動を取ることができる資質能力」と言えます。近年、精神疾患が増えていることから、メンタルヘルスリテラシー向上の取組が注目され、その必要性が指摘されています。

ストレス社会と言われる現代、メンタルヘルスの問題は、自分自身や身近な人も含め、人生の中で誰もが関わる問題で、一人一人が「自分ごと」として認識することが望まれます。しかし、残念ながら、多くの人が「他人ごと」のままで、自分自身や身近な人がメンタルヘルス不調や疾患を経験して初めて「自分ごと」になるというのが現状ではないでしょうか。

メンタルヘルス不調は心の弱さなどではなく、不安や緊張、不眠や過労等により誰もが陥る可能性があり、早期に発見して、適切に対応すれば、深刻な事態を防げるケースが少なくありません。不調を抱えて、苦しいときには、きちんと「助けて」と周囲にサポートを求めて、適切な支援と繋がることが不調を食い止める鍵となります。しかし、そのような行動を妨げる大きな要因として、個々のメンタルヘルスに関する知識・理解不足があり、さらに、体の不調や疾患と異なる社会的な精神疾患に対する不当で否定的な評価や扱いがあります。

現代を生きる私たち一人一人が、自分自身や身近な人がメンタルヘルス不調に直面したとき、その問題を正しく認識し、早期に発見して、適切に対応できるように“メンタルヘルスリテラシー”を身に付けることが必要です。そして、問題を抱えたときに誰もが安心して適切な支援と繋がり、その人らしく生きることのできる社会を目指して、社会全体で“メンタルヘルスリテラシー”を向上させていくことが、今、求められています。

このガイドラインを手にとった一人一人がメンタルヘルスケアを「自分ごと」として、“メンタルヘルスリテラシー”の向上に役立てて頂ければと思います。



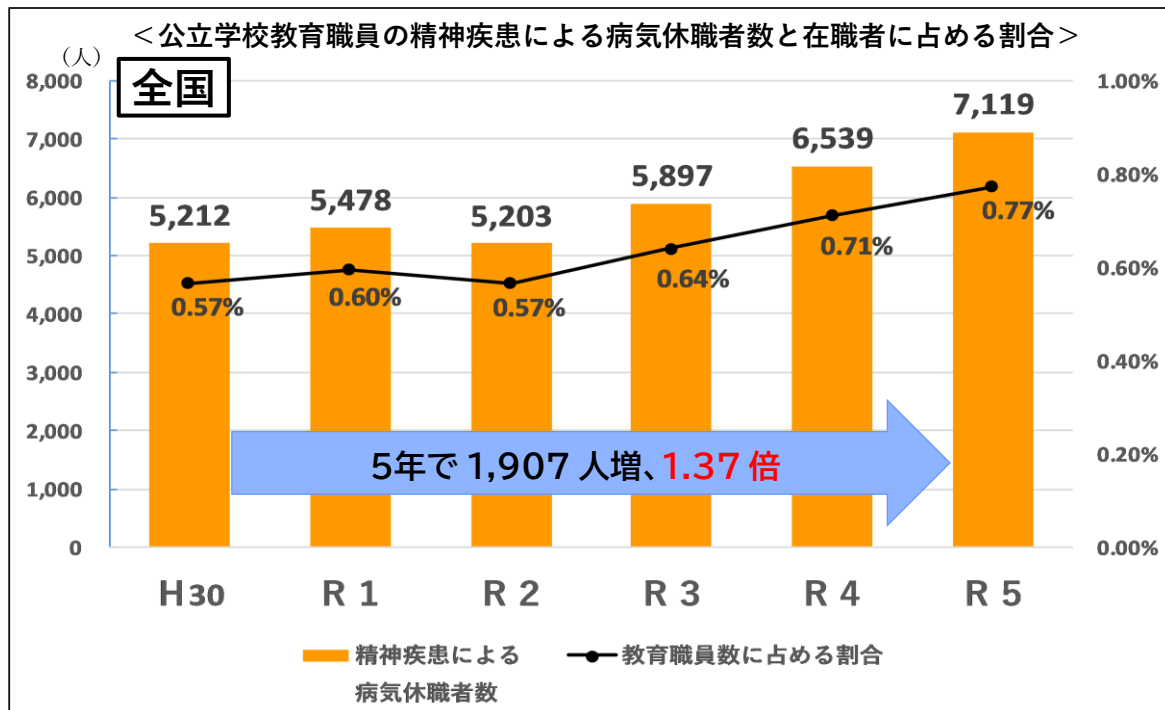
## I なぜメンタルヘルスケアが必要か？

---

# 1. メンタルヘルスの状況

## (1) 教職員のメンタルヘルスの状況（文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」）

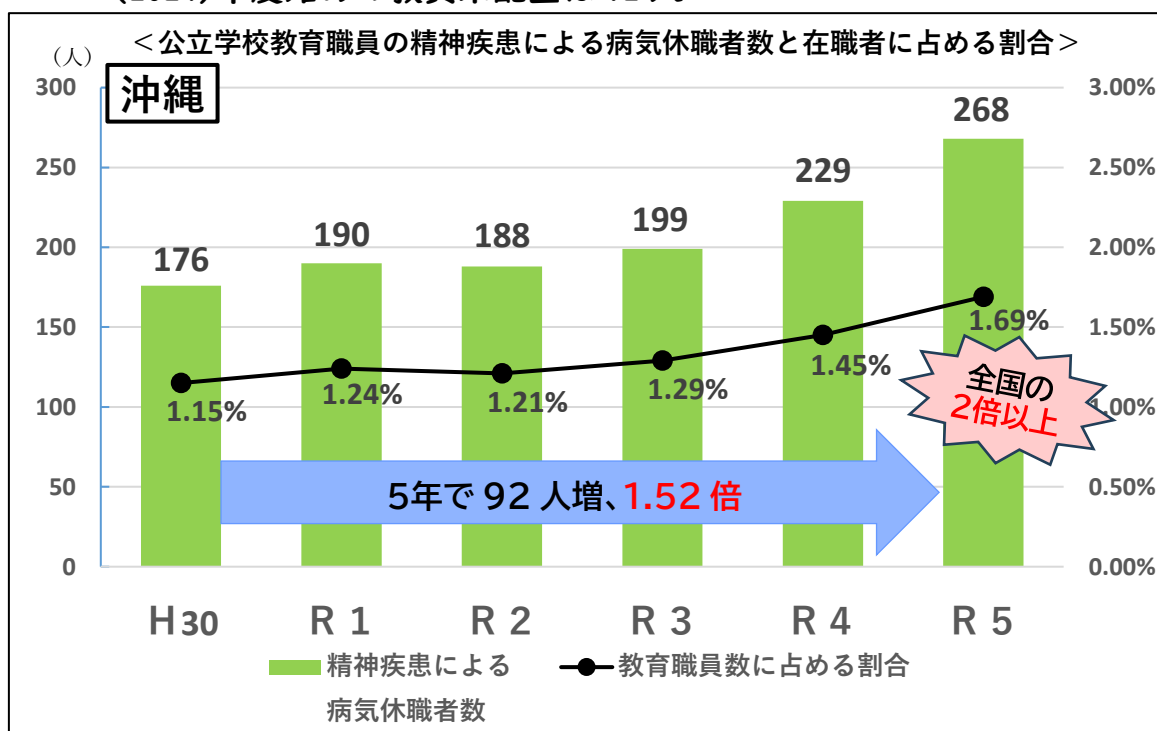
- 👉 全国の公立学校の教育職員における精神疾患による病気休職者数は令和5（2023）年度 7,119 人（前年度から 580 人増）と**過去最多**になり、この5年で**1,907 人増の 1.37 倍**。



- 👉 沖縄県でも**過去最多**の 268 人（前年度から 39 人増）、この5年で**92 人増の 1.52 倍**。

- 👉 沖縄県の在職者に占める割合（1.69％）は全国（0.77％）の**2 倍以上**。

- ✅ 令和5（2023）年度に 250 人以上の休職者がいる状況で、令和6（2024）年度始めの教員未配置は 12 人

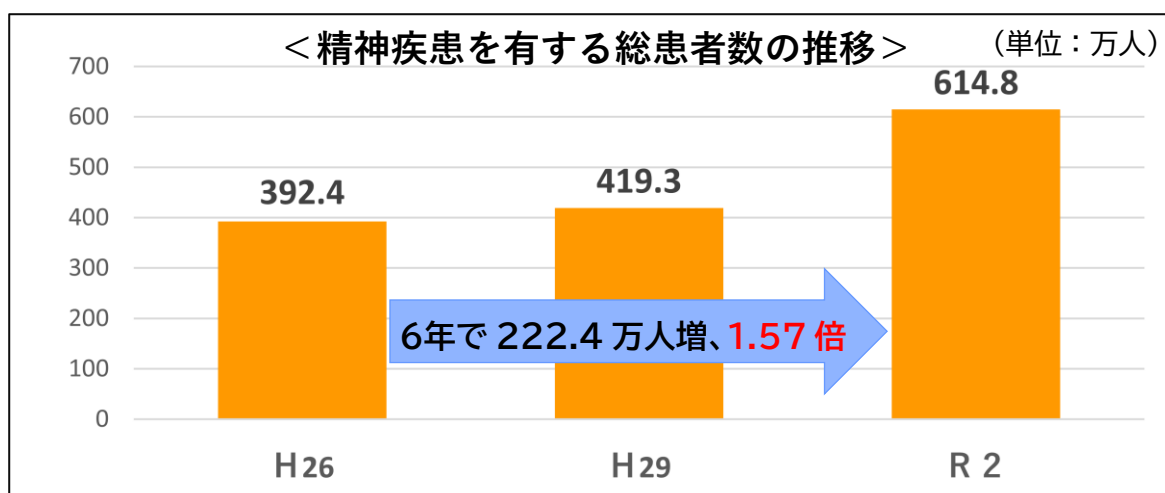


- 👉 令和5(2023)年度の沖縄県の公立学校教育職員の精神疾患による病気休職者の在職者に占める校種別の割合は、小学校が一番高く、次いで、中学校、高等学校、特別支援学校の順となっている。全国では特別支援学校が一番高く、次いで、小学校、中学校、高等学校の順となっている。

＜精神疾患による病気休職者の在職者に占める割合＞

| 沖縄県    |       | 全 国    |       |
|--------|-------|--------|-------|
| 校 種    | 割 合   | 校 種    | 割 合   |
| 小学校    | 1.90% | 特別支援学校 | 1.01% |
| 中学校    | 1.72% | 小学校    | 0.83% |
| 高等学校   | 1.43% | 中学校    | 0.74% |
| 特別支援学校 | 1.41% | 高等学校   | 0.56% |

## (2) 我が国におけるメンタルヘルスの状況

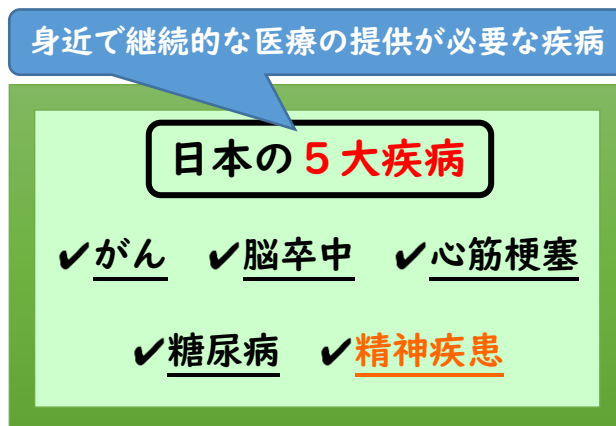


【厚生労働省「患者数調査」データより作成】

- 👉 3年毎に実施される厚生労働省の調査によると、全国の精神疾患を有する総患者数は令和2(2020)年度調査で過去最多の約614.8万人、6年前の平成26(2014)年度調査の392.4万人から222.4万人増の約1.57倍と顕著に増加。
- 👉 さらに、精神疾患は本人に病気という自覚が乏しく、周囲も気づかないことがあるため、患者の医療機関への受診率が低いことが指摘されている。そのため、実際にはもっと多くの患者がいると推測される。

### (3) 我が国の『5大疾病』～国民に身近な疾病～

- 👉 国は全国的に患者数が多く、国民に広く関わり、継続的な医療の提供が必要な疾患として、「がん」「脳卒中」「心筋梗塞」「糖尿病」を『4大疾病』としていたが、平成23(2011)年には「精神疾患」を加え、『5大疾病』としている。



- 👉 平成20(2008)年には精神疾患の患者数は323万人に達し、がん患者152万人の2倍以上、4大疾病で最も患者数が多い糖尿病237万人に比べてもずば抜けた数となっていた。
- 👉 一生の間で4人に1人は何らかの精神疾患にかかると指摘する専門家もあり、7～8人に1人はうつ病になる可能性があるとの報告もある。
- 👉 新学習指導要領により令和4(2022)年度からは高等学校の保健体育の授業で「精神疾患の予防と回復」について全ての高校生が学ぶ時代。



## 2. 教職員はメンタルヘルス不調に陥りやすい？！

### (1) 「感情労働」と言われる仕事

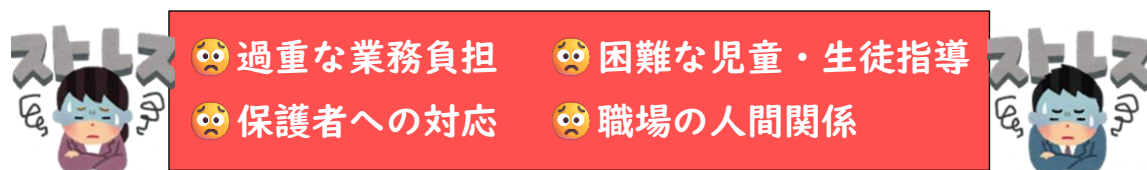
- ➡ 教職員の仕事は多くの児童生徒に関わりながら、個々の心に働きかけて成長を促すことであり、そのような関わりの中で大きな達成感（働きがい）を得ることもあれば、一方で、疲弊してしまうこともある。
- ➡ さらに、保護者や同僚・上司、地域住民といった多くの異なる立場の関係者に対して、相手の感情を理解し、相手の感情に働きかけながら業務を進めることが求められる。
- ➡ また、常に「先生」としてふさわしい表情や態度で人に接することが求められているため、本人も無意識に自分の感情をコントロールし、緊張と不安の中で、気がつかないうちに大きなストレスを抱えてしまうこともある。
- ➡ **教職員の仕事は相手の心を理解し、相手の心に働きかけたり、自分の心を常にコントロールすることが求められる「感情労働」と言われる。**
- ➡ **「感情労働」と言われる仕事は大きなやりがいを感じられ、感動できる仕事である一方、心が休まりにくく、ストレスを抱えやすいことが指摘されている。**

### 【重層的な人間関係の中で業務を進める教職員】





## (2) 教職員の4大ストレス要因



- ➡ 過重な業務負担による教職員の心理的ストレスや職場の人間関係の希薄化（同僚性の低下）が指摘されている。
- ➡ 個々の児童生徒への対応には必ずしも決まった正解がなく、教職員は自らの行動が適切なのか迷いや不安（ストレス）を抱きながら対応していることがある。
- ➡ 近年、児童生徒の気質や保護者の価値観が多様化し、様々な対応を求められる教職員のストレスは大きくなっている。
- ➡ 学級経営や個別の生徒指導等でトラブルが起きても、周りが気づきにくい場合や支援しづらい業務もあるため、一人でストレスを抱え込んでしまうことがある。
- ➡ 同僚の教員間でも、お互いの指導に干渉しない方が良いのではないかといい気持ちや自らの指導に干渉されたくないという気持ちから、意見等を言いにくい雰囲気があったり、良好な人間関係を築きにくい場合がある。
- ➡ ストレスチェックにおいて高ストレス者と判定された教諭の校種ごとのストレス要因データは以下の表のとおり。

|     | 小学校                     | 中学校                     | 高等学校                    | 特別支援学校                  |
|-----|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 位 | 対処困難な児童・生徒への対応<br>[819] | 対処困難な児童・生徒への対応<br>[428] | 事務的な業務量<br>[663]        | 人間関係（同僚）<br>[301]       |
| 2 位 | 事務的な業務量<br>[519]        | 事務的な業務量<br>[425]        | 校務分掌<br>[652]           | 事務的な業務量<br>[216]        |
| 3 位 | 保護者対応<br>[450]          | 部活指導<br>[408]           | 人間関係（同僚）<br>[479]       | 校務分掌<br>[191]           |
| 4 位 | 校務分掌<br>[360]           | 校務分掌<br>[351]           | 対処困難な児童・生徒への対応<br>[435] | 対処困難な児童・生徒への対応<br>[142] |
| 5 位 | 人間関係（同僚）<br>[332]       | 人間関係（同僚）<br>[293]       | 部活指導<br>[362]           | 学習指導<br>[99]            |

[令和5年度公立学校共済組合ストレスチェックWEB版 九州・沖縄地区教諭（小・中・高・特）の高ストレス者（6,973人）データより] ※要因は複数回答可、[ ]内の値は件数

### 3. “コンディショニング”としてのメンタルヘルスケア

- 👉 “コンディショニング”とは自らの資質能力を十分発揮できるように心身の調子を整えること。
- 👉 よいパフォーマンス（授業や生徒指導、学級経営等）をするためには、研修等で資質能力を向上させるだけでなく、“コンディショニング”も必要。
- 👉 “コンディショニング”の一つとしてメンタルヘルスケアをポジティブに捉え、日常的に意識して取り入れることで、持続可能な働き方へ繋がる。





## I なぜメンタルヘルスケアが必要か？



- ✓ 近年、精神疾患は確実に身近な疾病であり、誰もがメンタルヘルス不調に陥る可能性がある時代、時代に合わせて、“自分ごと”として知識と理解のアップデートが必要！
- ✓ 業務の特性からも、教職員こそメンタルヘルスケアを自分ごととして受け止め、適切な対処行動が取れるようにすることが必要！
- ✓ “コンディショニング”の一つとしてメンタルヘルスケアをポジティブに捉え、日常的に意識して取り入れることで、持続可能な働き方へ繋がる！
- ✓ 近年、沖縄県でも教員未配置が問題となっているが、人口減少、少子高齢化が加速していく中で新たな人材を確保するだけでなく、今、学校で働いている教職員が心身ともに健康でその持てる資質能力を十分に発揮することのできる職場環境の整備も必要！
- ✓ 子供たちの未来のために、持続可能な学校教育の構築に向けて、関係者の各々が役割と責任に基づいて取組を推進することが必要！



## Ⅱ メンタルヘルスケアは何をすればよいか？

---

## “5つのケア”と“3つの予防”

👉 メンタルヘルスケアでは実施主体に応じた “5つのケア” を継続的かつ計画的に行うことで、“3つの予防” の機能を発揮させることが必要です。



## ① 自身によるセルフケア

# セルフケア

つながる！

きづく！

ケアの内容：ストレスやメンタルヘルスに関する正しい知識と理解を身につけ、自らのストレスへの気づきを大切にし、適切な対処行動をとる。

- ➡ 心のケアも体のケア（風邪や虫歯の予防等）と同じく、まずセルフケアで、予防、早期発見・対処、再発防止を日常的に意識して当たり前に考える。
  - ✓ 虫歯を予防するために毎日歯を磨き、不調を感じたら歯医者に行くことと同じ。
- ➡ ストレス等への具体的な対処方法には、物事の捉え方を少し変えたり、適度な運動やリラクセーション、親しい人たちとの交流や趣味の時間を持つ等があり、自分に合う複数の方法を意識的に日常生活に取り入れることが大切。

## きづく！

- ➡ 肉体労働では体の疲れを、頭脳労働では頭の疲れを、感情労働では心の疲れを自覚することからケアが始まる。
- ➡ メンタルヘルス不調のサイン（初期症状）は多様で、個人により異なり、本人が気づかない場合もある。以下のようなメンタルヘルス不調のサイン（初期症状）があれば周りに相談する等の早めの対応がとにかく必要。

| 身体面のサイン                             | 認知・感情面のサイン                                    | 行動面のサイン                                  |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 眠れない       | <input type="checkbox"/> 注意力・集中力・判断力・記憶力が低下する | <input type="checkbox"/> 表情が暗く・乏しくなる     |
| <input type="checkbox"/> 食欲が落ちる     | <input type="checkbox"/> 憂鬱・悲観的になる            | <input type="checkbox"/> 遅刻・早退・欠勤が増える    |
| <input type="checkbox"/> 胃やお腹が痛む    | <input type="checkbox"/> イライラしやすくなる           | <input type="checkbox"/> ミスが増える          |
| <input type="checkbox"/> 頭痛・頭が重い    | <input type="checkbox"/> 自分を責める               | <input type="checkbox"/> 周囲とのトラブルが増える    |
| <input type="checkbox"/> めまい・耳鳴りがする | <input type="checkbox"/> 興味・意欲がなくなる           | <input type="checkbox"/> 身だしなみに気を使わなくなる  |
| <input type="checkbox"/> 疲れやすい      |                                               | <input type="checkbox"/> 暴飲暴食、飲酒・たばこが増える |

## つながる！

- ➡ メンタルヘルス不調に陥ってから適切な対処にいたるまでの期間が長くなるほど回復（治療）に時間がかかるため、**早期発見・対応がとても重要。**
  - ✓ 風邪も初期対応が大切で、対応の遅れや無理をすると肺炎等の重症化を引き起こす。（メンタルヘルス不調は“心の風邪”とも言われる。）
- ➡ 不安や疲れを感じるときには、意識的に気分転換の行動（好きな音楽を聴いたり、美味しいものを食べたり、趣味の時間を持つ等）を取ることも大切。
- ➡ また、**強い不安やいつもと違う疲労感等を感じるときには、積極的に周囲に相談したり、相談窓口や専門機関等と繋がるのが大切。**そのためには、常日頃からどういう相談先があるのか把握しておくことが必要。
  - ✓ 相談窓口等の一覧（本ガイドラインP.25～P.28）
- ➡ 教職員は授業や生徒指導などを優先し、自身のケアを後回しにしがちだが、授業や生徒のためにも**早めに対処行動をとることがとても重要。**



## もっと知りたい人のためのサイト紹介！

- ➡ ストレスに対処する具体的な方法等を学ぶことができます。

▶ 『働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」』



⇒ 『eラーニングで学ぶ「15分でわかるセルフケア」』



⇒ 「こころのケア -学校の先生へ-」



- ➡ 研修等で活用できる動画です。

▶ 『働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」』

⇒ 「こころの耳 5分研修シリーズ」



○セルフケア＜全般＞

1. 生活習慣と睡眠からはじめるセルフケア [4:42]

所要時間

【概要】こころを元気にするための普段の行動のポイント



2. 呼吸法（リラクセーション）〔3:01〕

【概要】簡単にできる呼吸法によるリラクセーション

3. しんどいときに職場ですぐできるセルフケア〔3:55〕

【概要】しんどい、つらいときの具体的な対処法（考え方、行動）

4. 不安との付き合い方〔3:15〕

【概要】不安にうまく対処するための具体的な考え方

5. 怒りの感情との付き合い方〔4:05〕

【概要】怒りの理解と怒りの感情をコントロールする具体的な方法

6. 嫌な気持ちを相手に伝えるときのコツ〔3:05〕

【概要】自分も相手も大切に自己表現（アサーション）

○セルフケア＜労働者自身の状況＞

1. 女性労働者自身のメンタルヘルスケア〔5:12〕

【概要】月経前症候群（PMS）と更年期症状への対処法

2. 男性労働者自身のメンタルヘルスケア〔3:28〕

【概要】男性労働者の抱えるストレスと向き合い方のポイント

3. 中高年労働者自身のメンタルヘルスケア〔4:04〕

【概要】50代・60代の労働者の心と体を踏まえたセルフケア

4. 育児と仕事の両立で悩んでいる方へ〔3:52〕

【概要】育児と仕事を両立するための方法や考え方のポイント

5. 介護と仕事の両立で悩んでいる方へ〔3:41〕

【概要】介護と仕事の両立のための基本的なポイント

6. 職場で孤独を感じている方へ〔3:08〕

【概要】職場で孤独を感じているときの状況を変える方法等

7. 上司との関係に悩んでいる方へ〔4:10〕

【概要】上司との関係性と上司とうまく付き合うためのポイント

8. 相談することが苦手な方へ〔2:59〕

【概要】相談することの効果やそのための方法等について

9. うつ病などの治療をしながら働く方へ〔3:38〕

【概要】治療と仕事を両立させるための具体的なポイント

10. 休業時に使える主な支援制度〔3:42〕

【概要】休業中の保障や復職に向けた支援制度の概要

○セルフケア＜職種・働き方＞

1. 対人援助職の方のメンタルヘルスケア

—医療職・介護職・教職の方などへ—〔3:42〕

【概要】対人援助職の特性を踏まえたメンタルヘルスケア

2. 交替勤務をしている方のメンタルヘルスケア〔3:42〕

【概要】仕事の特性を踏まえたセルフケアのポイント

3. フリーランスの方のメンタルヘルスケア〔3:38〕

○セルフケア＜シーン＞

1. 新入社員に見られやすいメンタルヘルス不調の症状やその要因〔4:02〕

本県公立学校  
教職員には想  
定されない研  
修内容

本県公立学校  
教職員には想  
定されない研  
修内容

- 【概要】新入社員によくある不調とそのストレス要因・対策
2. テレワーク下におけるセルフケア [4:45]
3. 異動後のメンタルヘルスケア [3:01]

【概要】異動後のストレス負荷とセルフケア

4. 病院を受診するか悩んでいる方へ [5:47]

【概要】受診の考え方と初診時のポイント等

5. メンタルヘルス不調で会社を休むことに悩んだとき [4:51]

【概要】メンタルヘルス不調時の仕事に対する考え方やポイント等

○ストレスチェック

1. ストレスチェックの個人結果シートの読み方 [3:26]

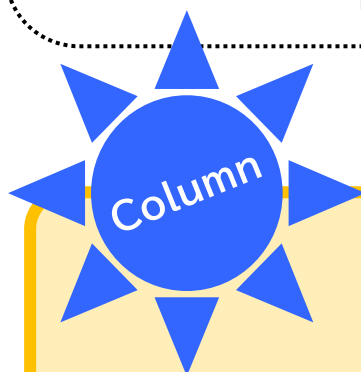
【概要】個人結果シートの具体的な内容と活用

2. 高ストレス者と判定された方へ [2:43]

【概要】高ストレス者の判定とメンタルヘルス不調の未然防止

3. ストレスチェックを受けることに抵抗がある方へ [2:18]

【概要】ストレスチェック制度の安全性と有用性



## 「ミッドライフクライシス（中年の危機）」 ～誰にも訪れる「第二の思春期」～

「ミッドライフクライシス（中年の危機）」という言葉をご存知でしょうか？

沖縄県では40代から50代の教職員の精神疾患による病気休職者が多い現状がありますが、40代から50代にかけての中年期は精神的に不安定になりやすい時期であることが指摘されています。

その年代になってくると、まず、体力の低下やホルモンバランスの乱れ等の“身体的な変化”が生じてきます。そして、子育てや親の介護に悩んだり、時にはつらい死別を経験したりと、身近な“生活環境の変化”が起こりやすい時期でもあります。また、仕事ではある程度経験を重ね、中堅・ベテラン職員としての役割を果たすことが期待され、そのような“仕事上の変化”に応えようと心身共に大きな負荷がかかってしまうこともあります。

これらの変化は誰も避けることができないものであり、「ミッドライフクライシス（中年の危機）」とは、そのような時期に悩みや葛藤を抱えて直面する精神的に不安定な状態を指します。ときには、「第二の思春期」または「思秋期」と呼ばれることもあります。

誰もが陥る可能性のある「ミッドライフクライシス（中年の危機）」を上手く乗り越えていくには、若いうちからメンタルヘルスリテラシーを身に付け、日常的にメンタルヘルスケアを上手に取り入れながら、自らの持続可能な働き方を実践していくことが大切と言えます。

## ② 同僚によるチームケア

# チームケア

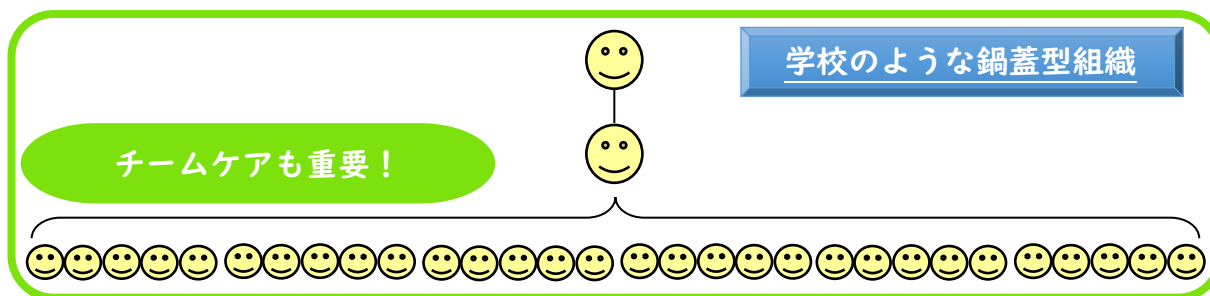
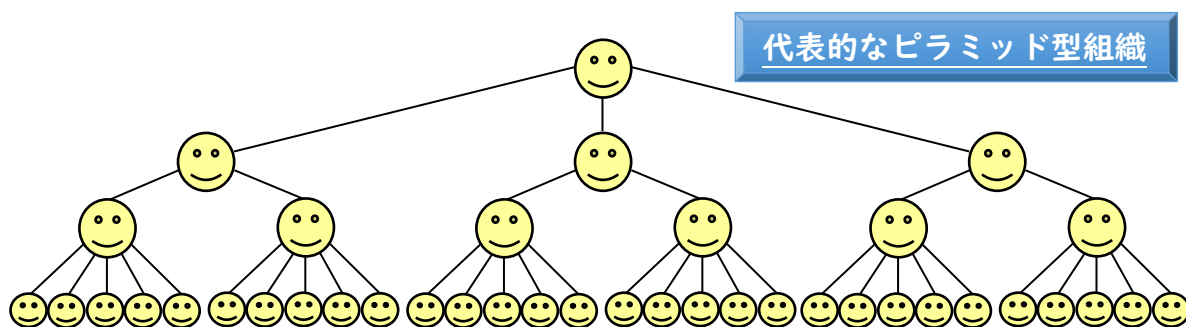
きづく！

つなげる！

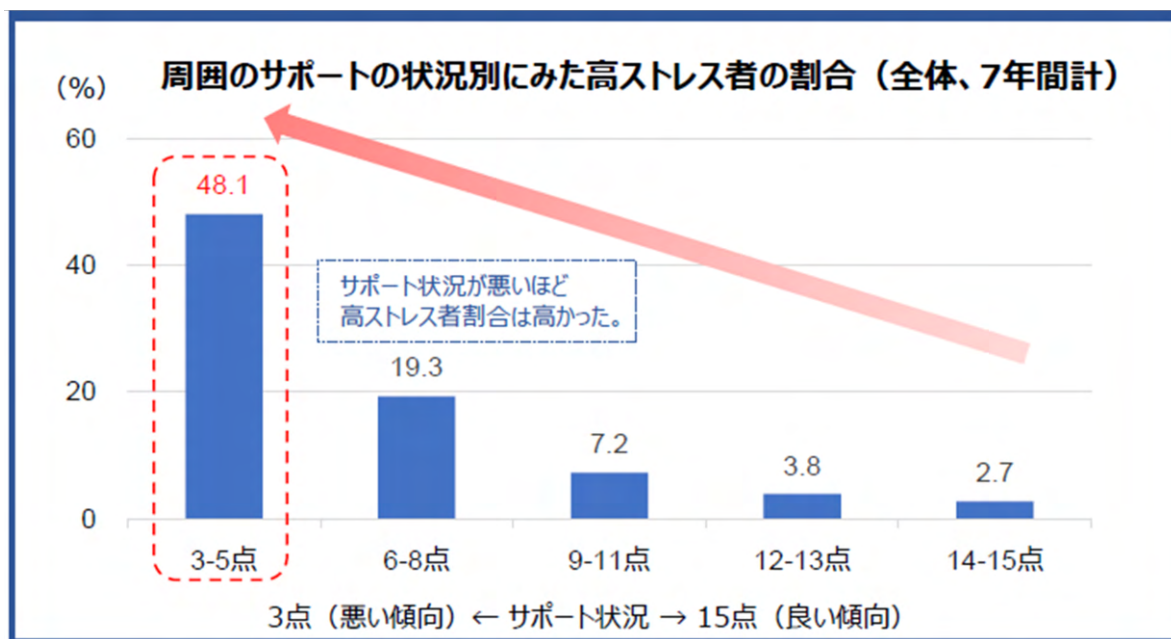
つながる！

ケアの内容：相談しやすい雰囲気づくりや難しい事案へのチームでの対応、メンタルヘルス不調者等への声かけや相談窓口等への積極的な相談の促し、管理職と連携・協働した復職者の職場復帰における支援など。

- 👉 職員間の関わりをストレスではなく強みに変えること（同僚性の向上）が大切。
- 👉 学校組織は管理者がごく少数（2～3人程度）のため“鍋蓋型組織”と言われる。そのような組織では管理者によるラインケアだけでなく、同僚間の相互扶助によるチームケアもとても重要。



- 👉 教員を対象としたストレスチェックの全国データからも同僚間の相互扶助の重要性は明らかになっている。



「公立学校共済組合ストレスチェックデータ分析結果報告書」(R6 年 6 月)

- 👉 県立学校（高等学校、特別支援学校）の教職員が受検したストレスチェックデータによる校種別の主な（上位五つ）ストレス要因は以下の表のとおり。
- 👉 受検者全体と高ストレス者全体の顕著な違いは、高ストレス者で「人間関係（同僚）」が上位に挙げられていることであり、**メンタルヘルスケアでは職員間の良好な人間関係づくりも重要。**

### 沖縄県立学校教職員 ストレス要因分析 <ストレスチェックデータ>

| <高等学校> |                |                |                |                |                |                |               |                |                |                |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
|        | 受検者全体          |                |                |                |                | 高ストレス者全体       |               |                |                |                |
|        | 2020<br>(R 2)  | 2021<br>(R 3)  | 2022<br>(R 4)  | 2023<br>(R 5)  | 2024<br>(R 6)  | 2020<br>(R 2)  | 2021<br>(R 3) | 2022<br>(R 4)  | 2023<br>(R 5)  | 2024<br>(R 6)  |
| 1位     | 事務的な業務量        | 事務的な業務量        | 事務的な業務量        | 事務的な業務量        | 事務的な業務量        | 事務的な業務量        | 事務的な業務量       | 事務的な業務量        | 校務分掌           | 事務的な業務量        |
| 2位     | 校務分掌           | 校務分掌           | 校務分掌           | 校務分掌           | 校務分掌           | 校務分掌           | 校務分掌          | 校務分掌           | 事務的な業務量        | 校務分掌           |
| 3位     | 家庭やプライベートの問題   | 家庭やプライベートの問題   | 対処困難な児童・生徒への対応 | 対処困難な児童・生徒への対応 | 対処困難な児童・生徒への対応 | 人間関係（同僚）       | 家庭やプライベートの問題  | 人間関係（同僚）       | 人間関係（同僚）       | 人間関係（同僚）       |
| 4位     | 対処困難な児童・生徒への対応 | 学習指導           | 学習指導           | 部活指導           | 部活指導           | 対処困難な児童・生徒への対応 | 人間関係（同僚）      | 家庭やプライベートの問題   | 部活指導           | 家庭やプライベートの問題   |
| 5位     | 学習指導           | 対処困難な児童・生徒への対応 | 家庭やプライベートの問題   | 家庭やプライベートの問題   | 家庭やプライベートの問題   | 家庭やプライベートの問題   | 学習指導          | 対処困難な児童・生徒への対応 | 対処困難な児童・生徒への対応 | 対処困難な児童・生徒への対応 |

- 👉 特に、特別支援学校では日常的に複数の職員で連携・協働して教育活動を行うことから、他校種に比べて職員間の関係が密になるため、一人一人がより意識して職員間の良好な人間関係づくりに取り組むことが大切。

### 沖縄県立学校教職員 ストレス要因分析 <ストレスチェックデータ>

| <特別支援学校> |                |               |               |               |               |               |               |               |                |               |
|----------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
|          | 受検者全体          |               |               |               |               | 高ストレス者全体      |               |               |                |               |
|          | 2020<br>(R 2)  | 2021<br>(R 3) | 2022<br>(R 4) | 2023<br>(R 5) | 2024<br>(R 6) | 2020<br>(R 2) | 2021<br>(R 3) | 2022<br>(R 4) | 2023<br>(R 5)  | 2024<br>(R 6) |
| 1位       | 事務的な業務量        | 校務分掌          | 事務的な業務量       | 事務的な業務量       | 事務的な業務量       | 人間関係(同僚)      | 人間関係(同僚)      | 事務的な業務量       | 事務的な業務量        | 事務的な業務量       |
| 2位       | 校務分掌           | 事務的な業務量       | 校務分掌          | 校務分掌          | 校務分掌          | 校務分掌          | 事務的な業務量       | 人間関係(同僚)      | 校務分掌           | 校務分掌          |
| 3位       | 家庭やプライベートの問題   | 家庭やプライベートの問題  | 家庭やプライベートの問題  | 家庭やプライベートの問題  | 家庭やプライベートの問題  | 人間関係(上司)      | 校務分掌          | 校務分掌          | 人間関係(同僚)       | 人間関係(同僚)      |
| 4位       | 人間関係(同僚)       | 人間関係(同僚)      | 学習指導          | 人間関係(同僚)      | 人間関係(同僚)      | 事務的な業務量       | 家庭やプライベートの問題  | 家庭やプライベートの問題  | 家庭やプライベートの問題   | 家庭やプライベートの問題  |
| 5位       | 対処困難な児童・生徒への対応 | 学習指導          | 人間関係(同僚)      | 学習指導          | 学習指導          | 異動による不慣れな職場環境 | 学習指導          | 学習指導          | 対処困難な児童・生徒への対応 | 人間関係(上司)      |

## つながる！

- 👉 日頃から職員間で互いに相談しやすい雰囲気作りを意識してコミュニケーションを図ったり、メンタルヘルス不調が心配される同僚や復職者等への温かな声かけやサポートが大切。
- 👉 難しい事案（生徒指導や保護者対応等）は担当者任せにせず、積極的にチームとして組織で対応し、個人に過度な負担や緊張が集中しないようにすることが重要。
- 👉 教職員は総じて真面目で常にきちんとしなければという意識が強いが、失敗や愚痴等を言い合える職員室の雰囲気も大切。

## きづく！

- 👉 メンタルヘルス不調のサイン（初期症状）は個人により多様であり、また、本人が気づかない場合もあることから、メンタルヘルス不調が心配される同僚への声かけや相談への促し等を積極的に行うことも大切。
- 👉 メンタルヘルス不調に対しては特有の評価がされてしまうことがあるが、身体の不調と全く同様で、誰でも陥り得るという認識で互に関わる事が大切。



## つなげる！

- ➡ メンタルヘルス不調が心配な同僚がいれば、予測して積極的に管理者と情報共有し、本人の同意を得て、チームとして早期に適切な支援に繋げることが大切。そのためには、常日頃からどういう相談先があるのか把握しておくことが必要。
  - ✅ 相談窓口等の一覧（本ガイドライン P.25～P.28）
- ➡ 教職員は、同僚から仕事の悩みについて相談を受けた場合、相談者本人のメンタルヘルスを考えるよりも、仕事の仕方等についてのアドバイスが中心になる傾向があり、精神的に問題を抱えている相談者に、さらに精神的な負担を与えてしまうことがある。
- ➡ まずは、なぜそのように考えるのか、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする姿勢（傾聴）が大事。



### もっと知りたい人のためのサイト紹介！

- ➡ 研修等で活用できる動画です。



『働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」』



⇒ 「こころの耳 5分研修シリーズ」



○同僚によるケア

1. 同僚からこころの悩みを相談された方へ [4:28]  
【概要】 悩みを相談されたときの傾聴や対応のポイント
2. 職場復帰者を迎え入れる職場の同僚の方へ [3:39]  
【概要】 復帰者の心情と迎え入れる対応のポイント
3. 性別違和について相談を受けた方へ [4:28]  
【概要】 性の捉え方と相談を受けたときのポイント



所要時間

### ③ 管理者によるラインケア

# ラインケア

きづく！

つなげる！

つながる！

ケアの内容：教職員が相談しやすい関係づくりや相談対応、校内におけるセルフケア、チームケアの促進、難しい事案に対するチーム対応の統率、労働安全衛生管理の推進や職場環境・業務状況等の把握と改善、メンタルヘルス不調者や復職者の職場復帰における支援など。

- ➡ **ラインケアは教職員の心の健康づくりを支援するための管理者による取組であり、管理職の担う学校管理（マネジメント）の一部で、全ての管理者に求められる責務。**
- ➡ **適切なラインケアを行うためには、ラインケアを担う管理者自身の心身の健康が大切であり、管理者自身が適切なメンタルヘルスケアを実践することが必要。**
- ➡ **メンタルヘルスケアの前提は学校における労働安全衛生管理。**
- ➡ **各学校は所管する教育委員会と連携・協働して、労働安全衛生管理体制の整備と取組を推進することが必要。（未整備や不十分な取組は法令違反）**





## つながる！

- ➡ 有効なラインケアを行うためには、日頃から職員と適切なコミュニケーションを図り、管理者としての信頼関係を築くことが必要。
- ➡ 教育委員会や産業医等と連携・協働して、職員のメンタルヘルスケア（セルフケアやラインケア等）に関する理解啓発のための情報発信や研修等も大切。
- ➡ 難しい事案（生徒指導や保護者対応等）は担当者個人に過度な負担や緊張が集中しないよう、管理者がリーダーシップを発揮し、積極的にチームとして組織で対応することが大切。

## きづく！

- ➡ 管理者は職員のメンタルヘルスの状態を診断するのではなく、ラインケアで最も重要なのは、「職員のいつもと違う様子に気づく」こと。
- ➡ 表情がさえない職員や休みが増えてきた職員など、いつもと違う様子の職員には早めの声かけや周りの職員からの情報収集が必要。
- ➡ 赴任年数が短い職員や難しい事案（生徒指導、保護者対応等）の担当者、長期休暇明けの職員等、ストレスを抱えそうな職員を予測して、早めの声かけや定期的な面談等を通して、事前の相談への促し等を行うことも大切。
- ➡ 管理者がごく少数（2～3人程度）の鍋蓋型組織と言われる学校では、管理者は、定期的に開催される運営会議や衛生委員会等を活用し、主任等と連携して職員の状況を把握する工夫も必要。

## つなげる！

- ➡ 気になる職員がいたら、早めの声かけや当該職員と関わりが深い職員と連携し、適切な支援（同僚や管理者との相談、産業医との面談等）に繋げることが大切。
- ➡ 管理者が、教職員から仕事の悩みについて相談を受けた場合、相談者本人のメンタルヘルスを考えるよりも、仕事の仕方等についてのアドバイスが中心になる傾向があり、精神的に問題を抱えている相談者に、さらに精神的な負担を与えてしまうことがある。
- ➡ まずは、なぜそのように考えるのか、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする姿勢（傾聴）が大事。
- ➡ 教育委員会や学校外の相談窓口等に繋げることが有効なケースもあるので、管理者は事前に職員が利用できる相談窓口等の情報を備えておくことが必要。
  - ☑ 相談窓口等の一覧（本ガイドライン P.25～P.28）
- ➡ 「学校には、学校の中で問題が発生したときに、外に助けを求めるのが全体的に遅い傾向がある。」との指摘があることも踏まえて、早期対応を心がける。
- ➡ 管理者自身も対応に悩むときは、一人で抱え込まず、相談窓口等を積極的に活用することが大切。



## もっと知りたい人のためのサイト紹介！

☞ 研修等で活用できる動画です。



『働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」』



⇒ 「こころの耳 5分研修シリーズ」

○ラインによるケア

1. 日頃からの部下への声かけ [4:18]

所要時間

【概要】ワークエンゲージメントを高めるコミュニケーション

2. テレワーク下におけるラインによるケア [4:42]

3. 新入社員へのラインによるケア [:]

【概要】新入社員の特徴を踏まえた具体的なケアの考え方と方法等

○職場のメンタルヘルス対策

1. 職場のメンタルヘルス対策のための体制づくり [4:12]

【概要】法令に基づく労働安全衛生管理体制の整備

2. 職場のメンタルヘルス対策における安全配慮義務のポイント [5:23]

【概要】安全配慮義務の考え方と管理監督者の立場

3. メンタルヘルス不調の従業員の家族と連携する際の留意点 [6:00]

【概要】メンタルヘルス不調者と家族との連携の具体的な考え方等

本県公立学校  
教職員には想  
定されない研  
修内容



NITS 独立行政法人教職員支援機構 動画教材



○ 「学校における労働安全衛生管理の観点からの適切な職場環境づくりー労働安全衛生法と教職員の健康管理ー  
(校内研修シリーズ No.132)」



☞ 研修等で活用できる資料です。



文部科学省HP「学校における労働安全衛生」



- 「学校における労働安全衛生管理体制の整備のために（リーフレット）」
- 「公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集について」

## ④ 教育委員会・学校内資源によるケア

- ➡ 教育委員会・学校内資源とは、教育委員会における学校職員の人事担当者や学校の労働安全衛生管理の担当者、保健師等の専門的人材及び各学校における産業医や衛生管理者・推進者等。
- ➡ 各教育委員会は教育委員会・学校内資源を整備して、各学校の管理者と連携・協働しながら、教職員のメンタルヘルスカを支援する計画的・継続的な取組の推進が必要。



- ➡ 特に、各教育委員会においては、メンタルヘルス不調の教職員や復職者の支援等を学校任せにせず、学校の管理者と連携・協働することが必要。(学校を孤立させない支援)
- ➡ 産業医や保健師、心理師等の専門的人材を活用し、所管する学校の教職員を対象とした相談窓口の設置やメンタルヘルスカ(セルフケアやラインケア等)に関する理解啓発のための情報発信・研修等の取組が大切。
- ➡ メンタルヘルスカの前提は法令等で定められた各学校における労働安全衛生管理であり、各教育委員会においては、所管する学校の労働安全衛生管理体制の整備や取組の活性化を図ることが必要。
- ➡ 各教育委員会では教職員のメンタルヘルスカに関わる保健師や心理師等の専門的人材を確保することが望ましいが、教育委員会だけでの人材確保が難しい場合は、地域の実情に応じて、首長部局の保健師等の兼務や民間サービスの活用等の取組が考えられる。

- 👉 市町村立学校の教職員は市町村職員であり、労働安全衛生管理やメンタルヘルス対策などの労務管理は市町村教育委員会の責務。

## 市町村立小中学校の教職員は市町村の職員！ ～「県費負担教職員制度」による誤解？～

### 市町村教育委員会

- ✓サービス監督
- ✓人事評価
- ✓労務管理

👉 労働安全衛生管理やメンタルヘルス対策等が含まれる！



### 県教育委員会

(例外としての県費負担教職員制度)

#### ✓給与負担

⇒ 市（指定都市除く）町村立小・中学校等の教職員は市町村の職員であるが、設置者負担の原則の例外として、その給与については都道府県の負担とし、給与水準の確保と一定水準の教職員の確保により、教育水準の維持向上を図る。

#### ✓任免・人事異動

⇒ 身分は市町村の職員としつつ、都道府県が人事を行うこととし、広く市町村をこえて人事を行うことにより、教職員の適正配置と人事交流を図る。

## ⑤ 外部資源によるケア

- 👉 教育委員会・学校外のメンタルヘルスカを専門とする機関等を積極的に活用することも有用。
- 👉 そのためには、各教育委員会や学校の管理者は常日頃から情報収集に努め、どのような機関等があるのかを把握・整理しておくことが必要。
- 👉 職員自身のセルフケアを支援するため、各教育委員会や学校の管理者が外部の相談窓口や専門機関等の情報を定期的・計画的に職員へ周知することも大切。

### ✓ 主な相談窓口等

#### Ⅰ. 公立学校共済組合 健康相談事業

##### (Ⅰ) 「LINE を使ったメンタルヘルス相談」

教育現場で働く人の LINE によるメンタルヘルス相談窓口。

「心の専門家」の公認心理師・臨床心理士等が、親身になって悩みにお応えします。

○開設日時 水・土・日・月曜日 18:00～22:00  
(祝日・年末年始を含む)

○利用時間 1日1回 30分～60分程度



## (2) 「電話・面談メンタルヘルス相談」

臨床心理士がプライバシー厳守で対応

- ① 電話相談 月～土曜日 10:00～22:00 (通話料無料)
- ② 面 談 面談を希望する場合は電話で事前に予約が必要  
※県内の面談会場は浦添市または那覇市

## (3) 「Web相談 (こころの相談)」

電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受付

## (4) 「教職員電話健康相談 24」 (通話料無料)

健康に関する相談を保健師等の専門家が24時間・年中無休で対応

## (5) 「女性医師電話相談」 (通話料無料)

女性疾患に関する相談を女性医師が対応する女性向けサービス (予約制)

- ① 開設日時 月～土曜日 10:00～21:00  
(祝日・年末年始を除く)
- ② 利用時間 1回20分程度  
※利用対象者は女性のみ

## (6) 「介護電話相談」 (通話料無料)

介護全般に関する相談をケアマネージャーや社会福祉士が対応

- ① 開設日時 月～土曜日 10:00～18:00  
(祝日・年末年始を除く)
- ② 利用時間 1回20分程度

※ 上記相談窓口の連絡先等は下の2次元バーコードよりログインして、「組合員専用ページ: 沖縄支部」「組合員の皆さまへ」全支部共通」「健康相談事業のご案内」から確認して下さい。



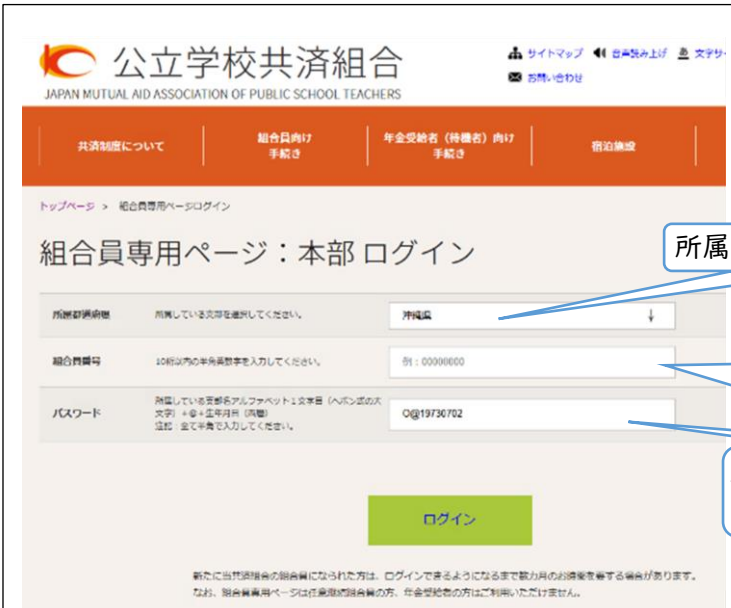
Click

所属都道府県は沖縄県を選択!

組合員番号は保健証にある番号 (本務・臨任・再任用職員6桁、会計年度任用職員7桁) を半角で入力!

パスワード (生年月日 1971 年 12 月 3 日の人) は 0@19711203 (半角) と入力!

Okinawa (沖縄) の 0 (半角大文字)



2. 「教職員等のメンタルヘルス」相談（公立学校共済組合沖縄支部・沖縄県教職員互助会）  
県内の医療機関等と連携して教職員のメンタルヘルス相談を実施。

下記①～⑧の指定医療機関等に電話し、「公立学校共済組合員等」と伝え、予約して実施（年度内5回まで無料）。本人だけでなく、その家族や上司・同僚も利用可。

宮古地区・久米島地区は「⑥ 金城孝次サイコセラピーオフィス」に予約すれば、臨床心理士派遣で実施。

- ① メンタルクリニックやんばる（名護市宇茂佐 1-2-9）  
〔電話番号〕 0980-52-4556
- ② ファミリーメンタルクリニック（沖縄市知花 6-38-20）  
〔電話番号〕 098-939-5561
- ③ 日本産業カウンセラー協会沖縄支部（浦添市牧港 5-6-8 沖縄建設会館 3F）  
〔電話番号〕 098-975-6061
- ④ 山本クリニック & EAP 産業ストレス研究所（浦添市伊祖 2-30-7）  
〔電話番号〕 098-879-3303
- ⑤ 長田メンタルクリニック（那覇市国場 334-1）  
〔電話番号〕 098-833-7878
- ⑥ 金城孝次サイコセラピーオフィス（那覇市首里石嶺町 4-191-16）  
〔電話番号〕 098-885-1343
- ⑦ みえばしクリニック（那覇市久茂地 3-8-15 1F）  
〔電話番号〕 098-863-7788
- ⑧ やしのきクリニック（石垣市大川 579-5）  
〔電話番号〕 0980-88-1184

3. 沖縄県相談窓口

(1) 「こころの電話相談」

〔電話番号〕 098-888-1450、0570-064-556

○開設日時 月・水・木・金 9:00～11:30、13:00～16:30

(2) 「こころの相談」

- ① 北部保健所 開設日時 月～金曜日 9:00～11:00、13:00～16:00  
〔電話番号〕 0980-52-2734
- ② 中部保健所 開設日時 月～金曜日 9:00～11:00、13:00～16:00  
〔電話番号〕 098-938-9700
- ③ 那覇市保健所 開設日時 月～金曜日 9:00～11:30、13:00～16:30  
〔電話番号〕 098-853-7973
- ④ 南部保健所 開設日時 月～金曜日 9:00～11:00、13:00～16:00  
〔電話番号〕 098-851-3458
- ⑤ 宮古保健所 開設日時 月～金曜日 9:00～16:00  
〔電話番号〕 0980-72-8447
- ⑥ 八重山保健所 開設日時 月～金曜日 9:00～11:00、13:00～16:00  
〔電話番号〕 0980-82-3241



✓ その他の相談窓口等

沖縄県でも相談内容（育児や介護、金銭トラブル等）等に応じた各種相談窓口が設置されており、その情報は右の２次元バーコードまたは下記 URL の沖縄県ＨＰから入手可能です。



「こころの支援機関リスト」

URL : <https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/shogaifukushi/1007681/1007688.html>

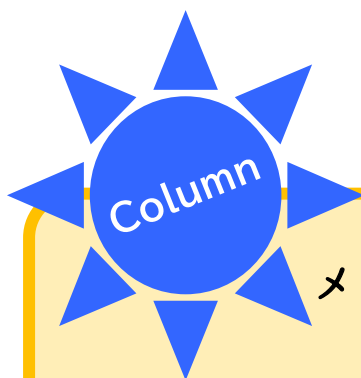




## Ⅱ メンタルヘルスケアは何をすればよいか？



- ✓ メンタルヘルスケアでは、“5つのケア”を継続的かつ計画的に取り組むことで、“3つの予防”を機能させることが必要！
- ✓ セルフケアでは、まず自らの心の状態の変化に“きづく”、不調を感じたら、きちんと適切な支援に“つながる”が大切！
- ✓ チームケアでは、普段から職員間でコミュニケーションを図り“つながる”、メンタルヘルス不調は誰もが陥り得るという認識で同僚の変化に“きづく”、そして、本人の同意を得て、適切な支援に“つなげる”が大切！
- ✓ ラインケアは、管理者として職員と信頼関係で“つながる”、日頃から意識的に職員への声かけや情報収集を行いながら、職員のいつもと違う様子に“きづく”、そして、適切な支援に“つなげる”が大切！
- ✓ 各教育委員会では、所管する学校の労働安全衛生管理及び教職員のメンタルヘルスケアを支援する体制の整備と計画的・継続的な取組の推進が必要！
- ✓ 教育委員会・学校外の資源の活用も有用であり、日頃から情報を収集・整理して、関係者間で共有しておくことも大切！



## メンタルヘルス対策の前提は労働安全衛生管理！ ～「健康経営」の視座から～

教職員のメンタルヘルス対策の前提となるのは、学校における労働安全衛生管理です。

しかし、沖縄県の公立学校では労働安全衛生管理の取組がまだ十分とは言えない教育委員会や学校があり、全県的な取組の推進が必要です。

令和6年8月に示された中央教育審議会答申\*においても、教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の必要性が指摘されており、各教育委員会や学校では労働安全衛生法等により義務付けられている体制整備（衛生推進者・衛生管理者の選任や衛生委員会の設置、産業医の選任等）はもとより、全ての学校における労働安全衛生管理の徹底とメンタルヘルス対策の充実が強く求められています。

一方、民間企業等では労働力不足や優秀な人材の確保が課題となる中、従業員の心身の健康を確保するための積極的な取組が「健康経営」というキーワードで拡がりを見せています。

「健康経営」とは従業員の健康保持・増進の取組が組織の成果や価値の向上に繋がるとの考えの下、健康管理を経営的視点から捉え、戦略的に実践することで、メリットとして、1. 生産力の向上、2. 従業員の休職・離職防止、3. 組織イメージの向上（新規人材の確保）、4. リスクマネジメント（労働災害の防止）等が挙げられています。

同様の課題を抱える学校教育の現場においても、関係者一人一人が「健康経営」の視座から、各々の役割と責任に基づき、各学校における労働安全衛生管理と教職員のメンタルヘルスケアの取組を積極的に推進していくことが、今はもとより、5年後、10年後の学校教育を支えるためにも必要ではないでしょうか。

\*『「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について～全ての子どもたちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～』（中央教育審議会答申）