

教育委員会における教職員のメンタルヘルス問題対応策の現状と課題—全国都道府県・政令指定都市教育委員会調査を通して—

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2025-05-14 キーワード: 作成者: 竹澤 沙希, 高橋 智, 田部 絢子, Saki TAKEZAWA, Satoru TAKAHASHI, Ayako TABE メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24517/0002002589

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



教育委員会における教職員のメンタルヘルス問題対応策の現状と課題

— 全国都道府県・政令指定都市教育委員会調査を通して —

竹澤 沙希¹・高橋 智²・田部 絢子³

Current Status and Issues of Measures by Boards of Education to Deal with Mental Health Problems of Teachers and Staff: Through National Survey of Boards of Education in Prefectures and Government-Designated Cities
Saki TAKEZAWA, Satoru TAKAHASHI, and Ayako TABE

1. はじめに

近年の教育職員の精神疾患による病気休職者数は漸増傾向にある。「2022年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果」（文部科学省：2023）によると、2022年度の病気休職者数は6,539人（全教育職員数の0.71%）であり、2021年度の5,897人から642人増加して過去最多となった。学校種別では、小学校3,202人0.77%、中学校1,576人0.68%、高等学校819人0.49%である。精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数をみると、病気休職者6,539人のおおよそ15%が1年以内に一度休職し、さらに長期間の休職に至っている。精神疾患による休職者の休職発令後の状況については、復職2,606人、引き続き休職2,663人、退職1,270人となり、一旦休職すると期間は長期化する傾向にあることが公表されている。

令和4年度学校教員統計調査の結果（確定値）には、2021年度の精神疾患を理由に離職した公立の小中高校の教員は950人（小学校569人、中学校277人、高等学校104人）で過去最多となったことが示されている（文部科学省：2024）。病気休職の前に半年ほどの病気休暇を取る教職員も多いが、病気休暇取得者数を把握することは難しく、休職者の約3倍はいると推測される（中島：2007）。

教師は心身の変調・不調があっても児童生徒や保護者対応を優先し、自身のケア・治療を後回しにしやすい、周囲に迷惑をかけないようにとの気遣い・遠慮から同僚・上司への相談を控えて無理を重ねがちである（田上：2004）。うつ病やパニック障害等になって初めて治療・対応が始まるケースが多く、治療・対応の遅れが病気休暇を長期化させることも少なくない（椋田ら：2014）。貝川（2009）は、「情緒的消耗感」において不健康状態とされる「注

¹ 福井県福井市立中藤小学校教諭

² 日本大学文理学部教育学科教授・東京学芸大学名誉教授

³ 金沢大学人間社会研究域学校教育系准教授

意」「要注意」「危険」に属する人の割合が小中学校ともに5割を超えており、小中学校の教師の半数以上がバーンアウト状態で不健康状態であると報告している。

中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会（2023）「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」において「精神疾患による長期療養者数が過去最高となる中、国は服務監督教育委員会において、有効なメンタルヘルス対策（予防や早期発見・対応、休職期間中における復職に向けた支援、復職後のフォローアップ等）を実施できるよう、個別の要因分析や対策の好事例を創出する必要がある」と述べている。

上記のような教職員のメンタルヘルス問題の現状をふまえて各自治体も、メンタルヘルス計画・心の健康づくり計画の策定、メンタルヘルス講座、管理職あるいは若手教職員対象のメンタルヘルス研修、ストレスチェック、心療内科医・臨床心理士等による専門的なこころの健康相談等を実施している。しかし現状では、精神疾患を理由に辞職する教職員が増加しており、その背景には教育委員会による教師のメンタルヘルス相談・支援体制の遅れや格差も指摘されているが（椋田ら：2014）、そのことに関わる全国的な実態調査はほぼ皆無である。

それゆえに本稿では、全国67か所の都道府県・政令指定都市教育委員会への質問紙法調査を通して、教育委員会による教職員のメンタルヘルス問題への対応、とくに精神疾患による辞職・病気休職支援の実態と課題について検討する。

2. 方法

全国の都道府県・政令指定都市教育委員会の教職員メンタルヘルス支援担当者を対象にオンラインによる質問紙法調査を実施した（回答者の希望により郵送による回答あり）。調査期間は2023年11月～12月。全国67か所の都道府県・政令指定都市教育委員会に調査依頼し、20か所の教育委員会から回答を得た（回収率29.5%）。

調査項目は文部科学省教職員のメンタルヘルス対策検討会議（2013）「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」をもとに作成し、①自治体の状況（回答部署・役職、教職員在籍数、精神疾患による病気休職状況等）、②教職員のメンタルヘルスに関する困難、③教職員のメンタルヘルスに関する支援である（文末の「調査票」参照）。

調査実施にあたり文書にて調査研究の趣旨説明を行い、調査参加者には研究目的・内容、個人情報保護を説明し、参加の同意を得られた場合に回答を得た。本研究に関わり報告すべき利益相反事項はない。なお、本研究の対象となる「教職員」とは、公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律第2条第3項に定められている校長、副校長及び教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員、学校栄養職員並びに事務職員のうち、寄宿舎指導員・学校栄養職員・事務職員を除いたものである。

3. 結果

回答者の所属部署は、「教職員課」「財務福利課」「福利課」「高校教育課」「行政部厚生課」「保健体育科」「教育政策課」「総務課」「給与厚生課」「スポーツ健康課」であった。回答者の役職は、「課長補佐」「健康管理担当主幹」「主事」「主任保健師」「副主幹」「副主査」「副参事」「主査」「指導主事」「管理主事」「主幹」「副主幹（保健師）」「主任」である。

3.1 精神疾患による病気休職者の実態

回答が得られた自治体の教職員数は、小学校 52,024 人、中学校 30,371 人、高等学校 29,137 人、特別支援学校 15,481 人であった。各教育委員会から報告された病気休職者は 891 人、そのうち精神疾患による休職者数は 631 人 70.8%であった (n=14 教育委員会)。休職者の年齢は 20 代 195 人、30 代 224 人、40 代 181 人、50 代 226 人、60 代 20 人であり、休職発令時点の所属校における勤務年数は 3 年未満 303 人、3 年以上 177 人である (表 1)。

表 1 精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数 (n=11 教育委員会)

休職発令時点での所属校における勤務年数	6 月未満	6 月以上 1 年未満	1 年以上 2 年未満	2 年以上 3 年未満	3 年以上 4 年未満	4 年以上 5 年未満	5 年以上 6 年未満	6 年以上	合計
精神疾患による休職者	34	76	86	107	59	41	33	44	480
	7.1%	15.8%	17.9%	22.3%	12.3%	8.5%	6.9%	9.2%	—
うち過去 1 年以内に精神疾患による休職期間 (現在の休職を除く) がある者	4	6	18	7	8	8	3	6	—
精神疾患による休職者数に占める過去 1 年以内に精神疾患による休職期間 (現在の休職を除く) がある者の割合	11.8%	7.9%	20.9%	6.5%	13.6%	19.5%	9.1%	13.6%	—

病気休職の理由は、「うつ病」11 委員会 78.6%、「適応障害」11 委員会 78.6%、「がん」9 委員会 64.3%、「パニック障害・不安障害」6 委員会 42.9%、「双極性障害」6 委員会 42.9%、「睡眠障害」3 委員会 21.4%、「統合失調症」3 委員会 21.4%、「脳梗塞・脳出血」3 委員会 21.4%、「摂食障害」2 委員会 14.3%、「PTSD」2 委員会 14.3%、「認知症」2 委員会 14.3%、「糖尿病」2 委員会 14.3%、「骨折」2 委員会 14.3%、「強迫性障害」1 委員会 7.1%、「発達障害」1 委員会 7.1%、「心疾患」1 委員会 7.1%である。その他には、「自己免疫性肝炎」「筋・筋膜性腰痛症」「頭部硬膜下血腫」「黄体機能不全」「神経衰弱状態」「自律神経失調症」「心身症」「妊娠障害」が挙げられた (n=14 教育委員会)。

精神疾患による休職者の 2022 (令和 4) 年 4 月 1 日現在における病気休職期間は、6 か月未満 195 人、6 か月以上 1 年未満 127 人、1 年以上 2 年未満 88 人、2 年以上 3 年未満 50 人、3 年 2 人であった (n=12 教育委員会)。精神疾患による休職者の休職発令後の状況は、2022 (令和 4) 年度中新規に休職発令された者は復職 150 人、引き続き休職 154 人、退職 47 人であり、令和 3 年度中またはそれ以前に休職発令され、2022 (令和 4) 年度も引き続き休職

となっている者は、復職 111 人、引き続き休職 78 人、退職 55 人であった (n=11 教育委員会、表 2)。

表 2 精神疾患による休職者の休職発令後の状況 (n=11 教育委員会)

令和 4 年度中に新規に休職発令された者	令和 5 年 4 月 1 日現在の状況			
	復職	引き続き休職	退職	合計
	150 42.7%	154 43.9%	47 13.4%	351 —
令和 3 年度中又はそれ以前に休職発令され、令和 4 年度も引き続き休職となっている者	令和 5 年 4 月 1 日現在の状況			
	復職	引き続き休職	退職	合計
	111 45.5%	78 32.0%	55 22.5%	244 —

精神疾患による病気休職者・辞職者が増加していると回答した教育委員会は 11 委員会 55.0%であった (n=20 委員会)。教育委員会は精神疾患による病気休職者・辞職者が増加している要因について「生徒指導の困難」63.6%、「学級経営の困難」63.6%、「生徒や保護者の対応に切羽詰まる」54.5%、「校務分掌の多さ」54.5%、「職場でのコミュニケーション不足」45.5%、「良好な人間関係を築けていない」36.4%、「問題を抱えた子どもが増加している」36.4%、「部活指導の負担」36.4%、「就職前は子どもに関わることや授業をすることが職務の中心であると思っていたが就職後は『やるが多くて子どもと触れ合う時間がない』『生徒に関わる仕事よりも事務処理が多い』『保護者の対応が難しい』など職業イメージが変化した」27.3%、「教育困難と自分の現実対応能力を『心の葛藤』として実感するリアリティ・ショックに陥る」27.3%、「ミスを過度に気にする傾向が強い」27.3%、「各種研修の負担」27.3%、「精神疾患による休職者を防ぐための一次予防が不十分である」27.3%と続く (n=11 教育委員会、図 1)。

教職員のメンタルヘルスの実態を「把握している」のは 12 委員会 60.0%であった (n=20 教育委員会)。把握方法はアンケート、個人面接、学校での聞き取りである。教職員が抱える業務上の困難は「校務分掌が多い」58.3%、「保護者への対応」58.3%、「複数の役目を受け持っている」50.0%、「身体的疲労と休息の不足」50.0%、「特別な支援を要する子どもの指導」50.0%と続く (n=12 教育委員会、図 2)。

教職員のメンタルヘルス問題の現われとして把握している症状は、「仕事の効率低下」8 委員会 66.7%、「不眠」7 委員会 58.3%、「情緒不安定」7 委員会 58.3%、「意欲低下」7 委員会 58.3%、「頭痛」6 委員会 50.0%、「めまい」6 委員会 50.0%、「腹痛」5 委員会 41.7%、「遅刻」5 委員会 41.7%、「欠席」5 委員会 41.7%、「口数が減る」4 委員会 33.3%、「自信喪失」4 委員会 33.3%、「否定的な発言が増える」4 委員会 33.3%、「吐き気」3 委員会 25.0%、「そ

の他」5 委員会 41.7%であった (n=12 教育委員会、図 3)。

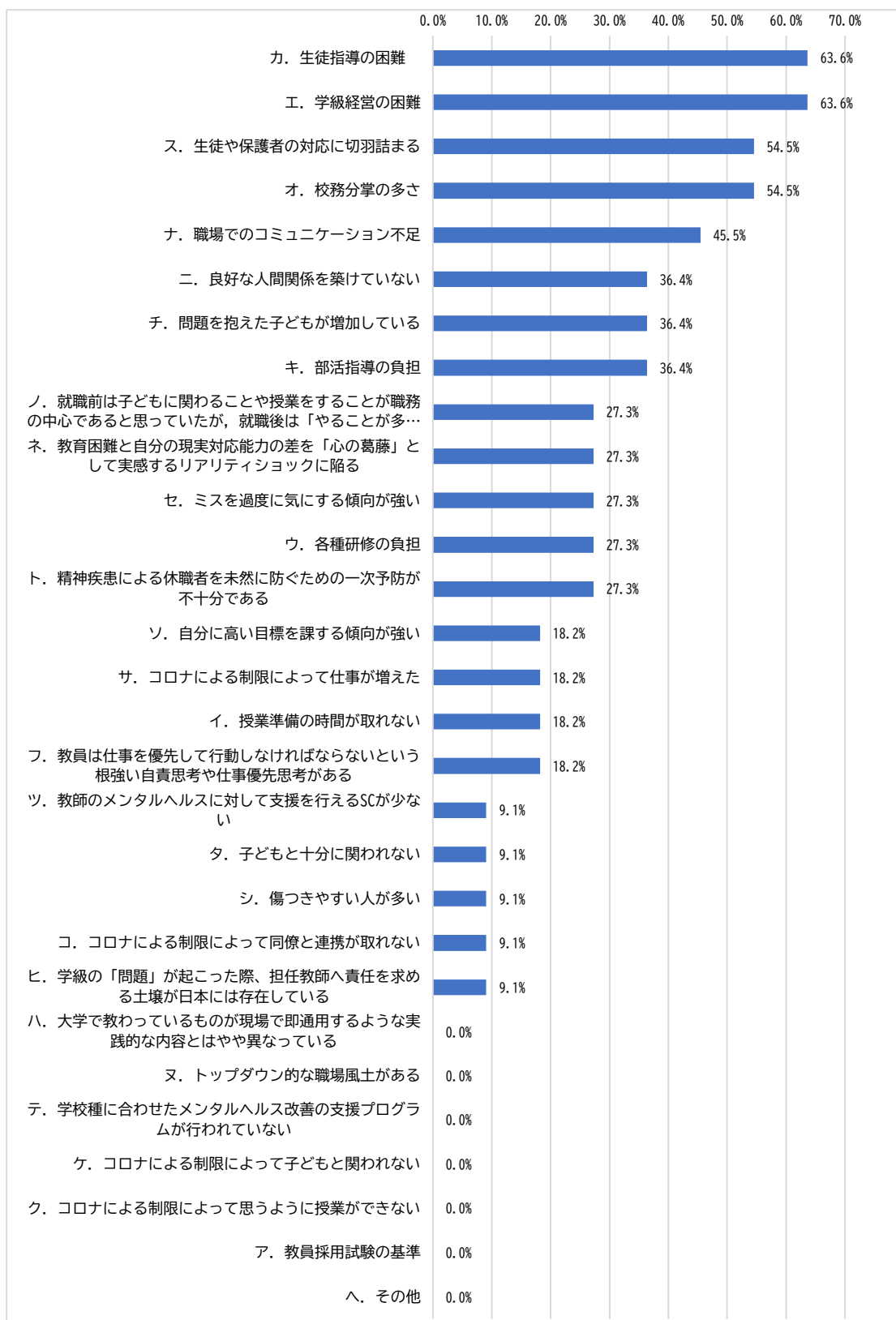


図 1 精神疾患による病気休職者の増加理由 (n=11 教育委員会、複数回答あり)

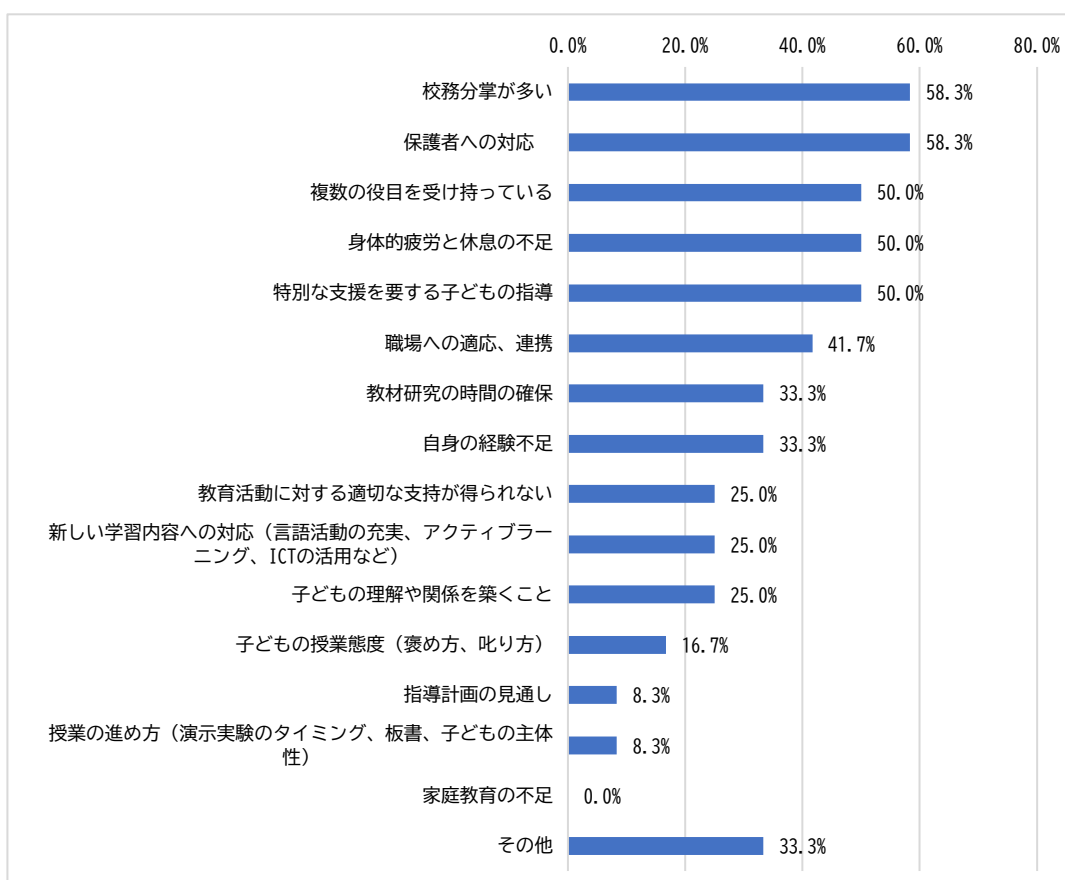


図2 教職員の業務上の困難（n=12 教育委員会、複数回答あり）

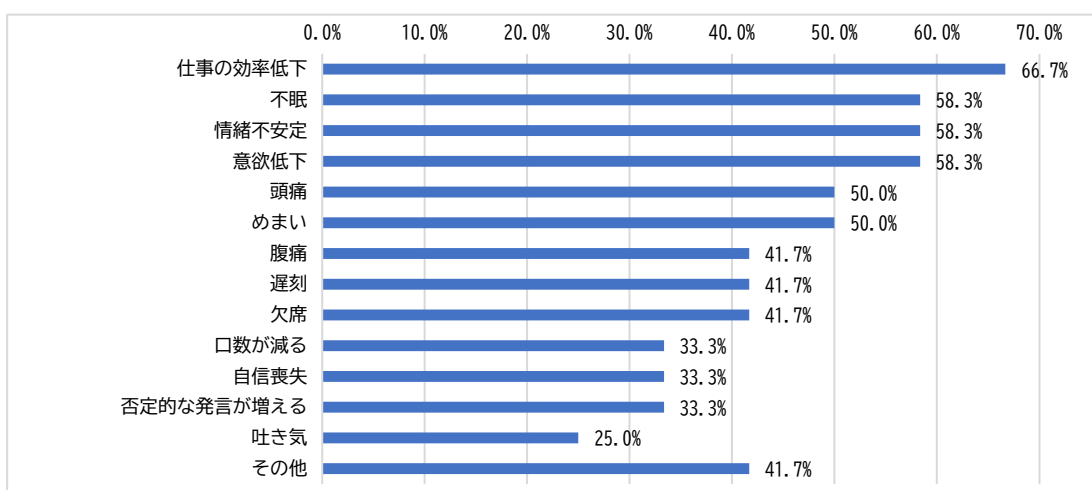


図3 教職員のメンタルヘルス問題の表れとして把握している症状（n=12 教育委員会、複数回答あり）

3.2 文部科学省（2013）「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」に記された対策の実施状況

3.2.1 教職員のストレスチェック制度と管理職研修

教職員のストレスチェックを行い、精神科医・産業医が面談を行う取り組みは 19 委員会で実施されているが（n=20 教育委員会）、ストレスチェックを行う頻度は年 1 回である（18 委員会 94.7%）。面談の対象は「希望する人のみに実施」15 委員会 78.9%であり、「基準を超えたすべての教職員に実施」しているのは 3 委員会 15.8%に留まる。

校長等による面談や勤務状況・健康状態把握と初期対応を「行っている」と回答したのは 17 委員会 85.0%、校長等が予防的取り組みや復職時対応を含めたメンタルヘルスケアの基礎的知識、教職員の相談時におけるカウンセリングマインド・コミュニケーション能力を身につけることができる機会を「充実させている」と回答したのは 19 委員会 95.0%である。具体的には「校長を対象にした研修会」17 委員会 89.5%、「校長を対象にしたハンドブック」4 委員会 21.1%、「産業医による労働安全衛生や健康管理に関する研修」3 委員会 15.8%、「具体的な部下職員との対応場面を想定したロールプレイ演習等を取り入れた研修」2 委員会 10.5%である（n=19 教育委員会）。

校長の精神的負担を配慮し、教育委員会が必要に応じて支援する体制づくりを「している」と回答したのは 14 委員会 70.0%であり、「したことがない」のは 2 委員会 10.0%であった。取り組んでいる理由として「学校の職場環境の改善に向けて、管理職自身の心の健康維持・増進も重要である」「校内のメンタルヘルスのキーパーソンである校長の支援は大変重要である」「管理職もかなり精神的な負担を強いられている」等の回答があった。

3.2.2 教職員自身のセルフケア促進と困難場面を想定した実践的研修

教職員が自分を客観視し、安定した気持ちで仕事ができるようにメンタル面の自己管理に努めること、自分のストレスに気づき、これに対処する知識や方法を身につけるためのセルフケアの促進を「行っている」のは 20 委員会 100%であった。

その方法は「研修」20 委員会 100.0%、「HP で発信」3 委員会 15.0%、「パンフレットに掲載」8 委員会 40.0%である（n=20 教育委員会）。研修は「オンライン研修」11 委員会（55.0%）、「出張講座」6 委員会 30.0%、「集合研修」4 委員会 20.0%、「DVD 研修」1 委員会 5.0%により実施され、具体的には「福利課が企画主催するメンタルヘルス研修会」「初任者・新任校長・新任教頭研修での希望者」「オンデマンド」「参集形式」「資料配布」が挙げられた（n=20 教育委員会）。

研修講師は「臨床心理士」14 委員会 70.0%、「精神科医」8 委員会 40.0%、「教育委員会」7 委員会 35.0%、「福利課保健師等の専門家」6 委員会 30.0%、「大学教授」5 委員会 25.0%であり、その他に「労働衛生コンサルタント」「公認心理士」「県医師会」「産業カウンセラー」が挙げられた（n=20 教育委員会）。

研修内容は「メンタルヘルスに関する知識や技術を学ぶ」14 委員会 70.0%、「メンタルヘ

ルス不調の職員への対処法や職場環境の把握と改善、復職者等への対応法等を習得する（管理職）」12委員会 60.0%、「メンタルヘルスに関する基礎知識及びメンタルヘルス不調の予防のためのセルフケア方法を習得する」11委員会 55.0%、「メンタルヘルスに関する基礎知識及び個々のストレスと向き合い、ストレスをコントロールする方法を習得する」9委員会 45.0%、「ストレスチェックの実施意義や集団分析結果の活用による職場環境改善方法等を習得する」9委員会 45.0%、「メンタルヘルスに関する基礎知識及びストレッチや呼吸法等のリラクゼーション法を体験し習得する」8委員会 40.0%と続く（n=20教育委員会）。その他には、「厚生労働省が作成しているストレスセルフチェックを研修会で紹介している」「メンタルヘルスについての知識や心理学的理解を深め、ストレスへの実践的な対処法を体験的に学び、こころの健康づくりに活かす」等が挙げられた。

学級経営・生徒指導や保護者との関わり等の困難場面を想定したグループワークやロールプレイ演習、カウンセラーを活用したアサーション・トレーニング、ストレスマネジメント等を取り入れた実践的研修を行うとともに、その効果の検証・評価を「実施している」のは10委員会 50.0%、「実施したことがない」のは3委員会 15.0%であった（n=20教育委員会）。この施策を実施している全ての教育委員会（10教育委員会）がこの施策は必要と認識し、その理由として「ストレスマネジメント能力をはじめ、コミュニケーション能力の向上やチーム支援についての知識を身につけること等を目的に研修を行うことにより、教職員が保護者・地域からの多様な要望・意見等に適切に対応できるスキル向上に繋がると判断したため」「ロールプレイングなどのトレーニングを体験することにより、客観的な視点の獲得と児童生徒の教育相談の対応に効果がある」等の回答が挙げられた。

3.2.3 異動した教職員への適切なバックアップと新規採用者支援

コミュニケーションを取りながら負担軽減を図ったり、異動した教職員の引継ぎを行う等の校長等による適切なバックアップを「行っている」のは13委員会 65.0%（n=20教育委員会）である。そのうち校長等による適切なバックアップを行うことを「義務付けている」のは2委員会 15.4%、「任意」は7委員会 53.8%である（n=13教育委員会）。この施策が必要と回答したのは10委員会 76.9%であり、その理由として「教職員個々の状況を適切に把握し、個に応じた支援が重要である」「管理職による人事評価の面談等の活用で教職員の抱えている仕事量・人間関係等の問題点・悩み等について話し合うことができる」等の回答があった。（n=13教育委員会）。

新規採用者対応として配属前に校長が新規採用予定者の人物把握をして赴任後の役割等を考えることができるような「任用前体験」の実施等を「行っている」と回答したのは3委員会 15.0%、「行っていない」のは9委員会 45.0%であった（n=20教育委員会）。「行っている」教育委員会からは「コロナ禍で教育実習を行わなかった新規採用者には学校環境の把握等、少しでも実践的体験が必要と考えている」との回答があった。

一方、「行ったことがない」教育委員会において、今後も「行う予定はない」のは8委員

会 88.9% (n=9 教育委員会) であり、その理由として「取り組む時間がない」4 委員会、「行う必要がない」1 委員会であった。具体的には「採用前に赴任先や研修機関において 3 日程度の採用前研修を実施しているため」「名簿登載者用の事務研修を実施している」「赴任校ではないが採用前研修として学校現場研修を実施している」等の回答があった。

3.2.4 スクールカウンセラーの活用とメンタルヘルスに関するコーディネーターの配置

ストレスを感じている教員へのアドバイスやコンサルテーションを行うことが可能なスクールカウンセラーの活用施策を「行っている」のは 7 委員会 35.0%、「行ったことがない」のは 6 委員会 30.0%であった (n=20 教育委員会)。「行ったことがない」教育委員会 (n=6 教育委員会) において、今後も「行う予定はない」と回答したのは 6 委員会 100.0%であった。その理由として「予算がない」3 件、「人材がない」2 委員会、「取り組む時間がない」2 委員会であり、その他には「生徒のためのカウンセラー配置のため教職員には活用できない」という回答が多く挙げられた。

教職員のメンタルヘルスに関するコーディネーターを配置し、産業医・精神科医・保健師・臨床心理士等の専門家・外部人材、教育委員会事務局職員等の連携を密にして具体的施策を「実施している」のは 2 委員会 10.0%のみで、「実施したことがない」と回答したのは 14 委員会 70.0% (n=20 教育委員会)、さらに今後も「行う予定はない」のは 13 委員会であった (n=14 教育委員会)。その理由として「予算がない」7 委員会、「人材がない」7 委員会、「取り組む時間がない」2 委員会、「行う必要がない」1 委員会であり、具体的には「検討していない」「他課との連携や課題分析がこれからのため」等の回答があった。

3.2.5 教職員のメンタルヘルスに関する支援体制整備

教職員のメンタルヘルス改善に関わり、学校(市区町村)を指導して会議・行事の見直し、適切な校務分掌等の校務の効率化を「図っている」のは 14 委員会 70.0%である (n=20 委員会)。

教職員対応の相談窓口を設置して面接相談を「している」のは 18 委員会 90.0%であり、相談対応は「臨床心理士」13 委員会 72.2%、「精神科医」10 委員会 55.6%、「保健師」9 委員会 50.0%、「退職教職員」4 委員会 22.2%のほか、「公認心理士等」「ライフプランアドバイザー」等が担っている。相談方法は、「対面」18 委員会 100.0%、「電話」13 委員会 72.2%、「電子メール」9 委員会 50.0%、「Web」9 委員会 50.0%であった。

精神科医や病院等を指定して教職員が相談できる体制を「整備している」のは 8 委員会 40.0%である (n=20 教育委員会)。「全学校に産業医が配置されている」と回答したのは 8 委員会 40.0%、産業医のいない学校を対象に産業医・保健師等による巡回相談を「行っている」のは 3 委員会 15.0%であった (n=20 教育委員会)。

教育委員会等による教職員のメンタルヘルス支援の満足度調査等を実施して改善を図る

ような施策を「実施している」と回答したのは7委員会 35.0%であった(n=20 教育委員会)。

「実施したことがない」との回答のうち今後も「行う予定はない」のは8委員会 88.9%であった(n=9 教育委員会)。その理由として「人材がない」2委員会、「取り組む時間がない」2委員会、「行う必要がない」1委員会であり、具体的には「課題整理と具体的施策については未検討のため」「必要に応じて検討したい」等の回答があった。

3.3 教職員のメンタルヘルス問題対応の緊要性

教職員のメンタルヘルス問題は早急に取り組むべき課題であるとの認識を示したのは17委員会 85.0%である(n=20 教育委員会)。その理由として「本市も全国と同様に休職者数が増加傾向にあり、教員不足も相まって学校が厳しい状況に陥るため」「精神疾患による休職者等が増加している中、とりわけ若年層の教職員に多く、今後の長い教職生活を健康で生き生きと送ってもらう上で極めて重要な課題である」「精神疾患の教職員が増加し、他の教職員の負担が増えているから。児童生徒への影響が大きくなっているから」「傷病休暇・休職者の約6～7割がメンタルヘルス不調者であり大きな健康課題である」「学校教育は教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行なわれるものであり、教職員が心身ともに健康で、教育に携わることが重要であるため」「学校現場は疲弊し、危機的状況である」等の回答があった。

精神疾患による休職者の増加傾向の理由について教育委員会はどのように捉えているかを自由記述で問うた。「仕事や家庭、また近年はコロナウイルスなど様々な要因が混じり合っていることが多く、休職に至る要因を簡単には分析しきれない」「若年層の割合が増えるなど原因となりそうな傾向はあるが、主たる原因は一概には言えない」等のように理由を特定することはできないが、実態として「児童生徒、同僚、保護者等の対人関係、家庭問題、健康問題等、休職の原因は複雑化しており、単に業務効率化や残業時間の縮減だけでは解決できない問題がある」「学校を取り巻く環境が複雑かつ多様化しており、担うべき業務が増加しているため、精神的負担も増加していると考えられる」「働き方改革は十分進んでいない。人材不足は顕著である」というように業務内容の広範囲化や困難の増大、人手不足を指摘する意見がみられる。さらに「残業時間は統計的には減っているかもしれないが、かなりの教員が長時間労働をしている。また時間外勤務が月100時間越えの教職員も多い。統計的には表れない持ち帰り残業をしていることも事実としてある。業務の効率化を図るために苦勞している教員もいる。また残業が多くなくても人間関係等でメンタルに不調をきたす教員も多い」との回答もあった。

その他、「労働環境の改善と優秀な人材の確保は相互に影響すると考えられる」「教員の勤務が多忙であることなどが報道で取り上げられていることは、教員志願者の減少の一因と考えられる」「過去5年間で精神疾患による離職・休職は大きく増えているわけではないことから、教員志願者の減少とメンタルヘルスの問題は必ずしも直結するものではないと考える」等の意見も挙げられた。

4. まとめ

本稿では、全国 67 か所の都道府県・政令指定都市教育委員会への質問紙法調査を通して、教育委員会による教職員のメンタルヘルス問題への対応、とくに精神疾患による辞職・病気休職支援の実態と課題について検討してきた。

本調査において精神疾患による病気休職者が増加している自治体は 5 割を超えており、教職員のメンタルヘルス問題への対応の充実が緊要の課題であることは明らかである。

精神疾患による病気休職者が増加している要因として「学級経営困難」「生徒指導困難」「校務分掌の多さ」「生徒や保護者対応」は 5 割を超えており、回答を得た教育委員会においては、教職員のメンタルヘルス問題は早急に取り組むべき重点課題と捉えていた。

本調査で明らかになった精神疾患による病気休職者の増加要因は先行研究とも共通する傾向がみられ、生徒指導や保護者対応等の人間関係によるストレス（中島：2007）や学級経営困難が大きなストレスナーになっている（田上ら：2004）。安藤ら（2019）は、教師の「責任領域は果てしなくなり、子どもの身にかかることすべてが教員の責任になりつつあり、教員は仕事を優先して行動しなければならないという根強い自責思考や仕事優先思考」が教師のメンタルヘルスの不調の要因となりうることを指摘している。

教師は、顕著な各種の困難を抱える子どもの支援者としての専門トレーニングを必ずしも十分に受けていないにもかかわらず、日々の教育活動において予期せぬ形で過酷な困難を抱える子どもと出会うこともある。その過程で教師は「気づいてあげられなかった」「助けてあげられなかった」と自責的になったり、無力感を抱いたりすることもある（磯邊：2023）。こうしたリアリティ・ショックは「やることが多くて子どもと触れ合う時間がない」「生徒に関わる仕事よりも事務処理が多い」「保護者の対応が難しい」等の職業イメージの変化でも起きる（松永ら：2017）。

教師が対応すべき職務は児童生徒のいじめ・不登校・被虐待や保護者対応等の多岐にわたり、強いストレスを抱えることも少なくないために（網谷：2002）、事前策として、例えば学校現場の困難場面を想定したグループワーク・演習のような実践的研修が求められているが、本調査においては実践的研修を行っているという回答は 5 割に留まった。「実践的に学ぶことにより対応力が身につくと思われる」「客観的な視点の獲得と児童生徒の教育相談の対応に効果がある」と回答した教育委員会がある一方で、「行ったことがなく、今後行う予定はない」教育委員会もあり、その理由として「予算がない」「人材がない」「取り組む時間がない」等が挙げられた。

教職員のメンタルヘルス改善においては、教職の特殊性、校種毎の職場特性等の多様な特性をふまえて支援を構築していく必要がある（塚本：2005）。特に新採用 1 年目や異動後 2 年未満は不調になりやすい時期との指摘があるように（大石：2021）、本調査においても 3 年未満の病気休職者が多い結果となった。教職への就職前後のイメージの違いによるストレスを経験する新任教員は 75%に上るとの指摘もあり（原田ら：2008）、特に学級担任を受

け持つ新任教師は学級運営業務の遂行において、経験不足や多忙を要因とするリアリティ・ショックを強く感じやすい傾向にある（松永ら：2017）。

文部科学省によれば、教職員のメンタルヘルス問題対応にはスクールカウンセラーの役割が期待されている。しかし、本調査ではスクールカウンセラーを活用している教育委員会は約3割であり、「行ったことがない」と答えた教育委員会の理由には「生徒のためのカウンセラー配置のため、教職員には活用できない」ことが多く挙げられた。スクールカウンセラーは現状では生徒支援が本来業務とされ、教職員支援は正規の職務にあらず活用が難しい。さらにスクールカウンセラーは非常勤であることが多く、児童生徒対応にも十分な時間・対応を確保することが難しい現状にある。その中で、さらに教職員のメンタルヘルス問題対応策を構築するには、それに相応しい予算措置と人材確保が緊要の課題である。

本調査では教育委員会を対象にしたが、今後、教職員調査を実施して当事者の支援ニーズを把握して、それをもとに教職員のメンタルヘルス支援のあり方を検討していくことが課題である。

【附記】

本調査研究の一部は、日本特別ニーズ教育学会第30回記念研究大会（2024年10月18日～20日、日本大学文理学部）において竹澤沙希・高橋智・田部絢子「教職員のメンタルヘルス対策に関する実態と支援の課題—全国都道府県・政令指定都市教育委員会調査を通して—」として口頭発表を行い、「日本特別ニーズ教育学会第30回記念研究大会優秀発表賞」を受賞した（受賞者：竹澤沙希）。

【文献】

- 網谷綾香（2002）不登校児童生徒の担任教師におけるバーンアウト傾向の背景要因の検討、『広島大学大学院教育学研究科紀要第三部』51、pp.389-398。
- 安藤百恵・中野裕史（2019）教員のメンタルヘルス不調の要因について、『中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要』51、pp.155-161。
- 中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会（2023）「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」
- 原田ゆきの・中村菜々子（2008）新任教師のリアリティ・ショックに関する予備検討、『心理相談センター年報』3、pp.9-13。
- 磯邊聡（2023）援助者ところの傷つき：『治療的傷つきやすさ』をめぐって、『千葉大学教育実践研究』26、pp.1-9。
- 貝川直子（2009）学校組織特性とソーシャルサポートが教師バーンアウトに与える影響、『パーソナリティ研究』17（3）、pp.270-279。
- 松永美希・中村菜々子・三浦正江・原田ゆきの（2017）新任教師のリアリティ・ショック要因尺度の作成、『心理学研究』88（4）、pp.337-347。

文部科学省（2023）令和 4 年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果。

文部科学省（2024）学校教員統計調査—令和 4 年度（確定値）結果。

文部科学省教職員のメンタルヘルス対策検討会議（2013）教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）。

椋田容世・小野圭司（2014）若手教師のメンタルヘルスのための実践的取り組みの検討：教員メンタルサポートプログラム、『埼玉大学教育学部附属教育実践総合センター紀要』13、pp.77-83。

中島一憲（2007）教育講演：教師のメンタルヘルスをどう支えるか、『学校メンタルヘルス』10、pp.21-33。

大石智（2021）『教員のメンタルヘルス：先生のこころが壊れないためのヒント』大修館書店。

田上不二夫・山本淳子・田中輝美（2004）教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題、『教育心理学年報』43、pp.135-144。

塚本千秋（2005）職場ごとの学校教師の仕事の特性—教師のメンタルヘルス支援で知っておくべきこと—、『岡山大学教育実践総合センター紀要』5、pp.151-157。

【調査票】

全国都道府県・政令指定都市教育委員会における教職員のメンタルヘルス対策に関する調査

質問 1 貴自治体について伺います。

- (1) 貴自治体名 () 回答部署 ()
- (2) あなたの現在の役職をお答えください。() 現在の役職 () 年目
- (3) 貴自治体内の以下の教育職員の在籍者数をお教えてください。

	小学校	中学校	義務教育学 校	高等学校	中等教育学 校	特別支援学 校	合計
公立	人	人	人	人	人	人	人

- (4) 病気により休職している教職員の把握状況をお教えてください。また、休職されている理由に当てはまるものすべてに印をつけてください。
病気休職者数 () 人 そのうち、精神疾患による休職者数 () 人 → (ア. うつ病 イ. 解離性障害 ウ. 強迫性障害 エ. 睡眠障害 オ. 摂食障害 カ. 双極性障害 キ. 適応障害 ク. 統合失調症 ケ. 認知症 コ. パーソナリティ障害 サ. 発達障害 シ. パニック障害・不安障害 ス. PTSD セ. てんかん ソ. がん タ. 結核 チ. ウイルス肝炎 ツ. 糖尿病 テ. 心疾患 ト. 脳梗塞・脳出血 テ. 骨折 ト. その他 () ナ. 把握していない)
- (5) 精神疾患による休職者の職種別の人数をお教えてください。※義務教育学校、中等教育学校を含む
小学校 () 人 中学校 () 人 高等学校 () 人 特別支援学校 () 人
- (6) 精神疾患による休職者の役職別の人数をお教えてください。
校長 () 人 教頭 () 人 教諭 () 人
- (7) 精神疾患による休職者の年代別の人数をお教えてください。
20代 () 人 30代 () 人 40代 () 人 50代 () 人 60代 () 人 その他 ()
- (8) 精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数についてお教えてください。

休職発令時点での所属校における勤務年数	6月未満	6月以上 1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上	合計
精神疾患による休職者 (A)	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %
うち過去1年以内に精神疾患による休職期間（現在の休職を除く）がある者(B)	人	人	人	人	人	人	人	人	—
精神疾患による休職者数に占める過去1年以内に精神疾患による休職期間（現在の休職を除く）がある者の割合(B/A)	%	%	%	%	%	%	%	%	%

(9) 精神疾患による休職者の休職発令後の状況

令和4年度中新規に休職発令された者 (A)	令和5年4月1日現在の状況			
	復職	引き続き休職	退職	合計
	人 %	人 %	人 %	人
令和3年度中又はそれ以前に休職発令され、令和4年度も引き続き休職となっている者 (B)	令和5年4月1日現在の状況			
	復職	引き続き休職	退職	合計
	人 %	人 %	人 %	人
上記の合計 (A+B)				

	復職	引き続き休職	退職	合計
	人 %	人 %	人 %	人 %

〔10〕精神疾患による休職者の令和4年4月1日現在における病気休職期間

6月未満	6月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年	合計
人 %	人 %	人 %	人 %	人 %	人 %

〔11〕精神疾患が原因で退職した教職員数をお教えてください。(過去5年間) ※義務教育学校、中等教育学校を含む

最終勤務地 小学校() 中学校() 高等学校() 特別支援学校()

〔12〕復職支援後に職場復帰できた教育職員数をお教えてください。(過去5年間)

小学校() 中学校() 高等学校() 特別支援学校()

質問2 貴自治体の教職員のメンタルヘルスに関する困難について伺います。

〔13〕貴自治体では精神疾患による病気休職者・辞職者は増加していますか。 1) している 2) していない

→1) を選択した場合、貴自治体での精神疾患による病気休職者が増えていると考えられる要因を全て選んでください。

ア. 教員採用試験の基準(具体的に:) イ. 授業準備の時間が取れない ウ. 各種研修の負担 エ. 学級経営の困難 オ. 校務分掌の多さ カ. 生徒指導の困難 キ. 部活指導の負担 ク. コロナによる制限によって思うように授業ができない ケ. コロナによる制限によって子どもと関われない コ. コロナによる制限によって同僚と連携が取れない サ. コロナによる制限によって仕事が増えた シ. 傷つきやすい人が多い ス. 生徒や保護者の対応に切羽詰まる セ. ミスを過度に気にする傾向が強い ソ. 自分に高い目標を課する傾向が強い タ. 子どもと十分に関われない チ. 問題を抱えた子どもが増加している ツ. 教師のメンタルヘルスに対して支援を行える SC が少ない テ. 学校種に合わせたメンタルヘルス改善の支援プログラムが行われていない ト. 精神疾患による休職者を未然に防ぐための一次予防が不十分である ナ. 職場でのコミュニケーション不足 ニ. 良好な人間関係を築けていない ネ. トップダウン的な職場風土がある ネ. 教育困難と自分の現実対応能力の差を「心の葛藤」として実感するリアリティショックに陥る ノ. 就職前は子どもに関わることや授業をすることが職務の中心であると思っていたが、就職後は「やるが多くて子どもと触れ合う時間がない」、「生徒に関わる仕事よりも事務処理が多い」、「保護者の対応が難しい」など職業イメージが変化した ハ. 大学で教わっているものが現場で即通用するような実践的な内容とはやや異なっている ヒ. 学級の「問題」が起こった際、担任教師へ責任を求める土壌が日本には存在している フ. 教員は仕事を優先して行動しなければならないという根強い自責思考や仕事優先思考がある ヘ. その他

→2) を選択した場合、貴自治体での精神疾患による病気休職者が減っていると考えられる要因を選んでください。

ア. 教職員の在籍者が減っているため イ. 採用人数が減っているため ウ. さまざまな支援を行い、効果が出ているため エ. その他

〔14〕教育職員の困難、メンタルヘルス問題は把握していますか。

① 1) している 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) したことがない 4) その他

→1) しているとお答えになった場合、伺います。

◇どのように把握していますか。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

ア. アンケート調査で把握 イ. 個人面接で把握 ウ. 学校での聞き取り調査で把握

→2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。 ア. 再開する予定がある イ. 再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア. 予算がない イ. 人材がない ウ. 取り組む時間がない エ. 必要がない オ. その他

→3) したことがないとお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。 ア. 今後行う予定 イ. 行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア. 予算がない イ. 人材がない ウ. 取り組む時間がない エ. 必要がない オ. その他

② 教育職員の困難、メンタルヘルスの問題把握は必要だと思う →(ア. はい イ. いいえ ウ. その他)

〔15〕「休職はしていない」、「精神疾患の診断はついていない」がメンタルヘルス問題を抱えている教員について把握していますか。

① 1) している 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) したことがない 4) その他

→1) しているとお答えになった場合、伺います。

◇どのように把握していますか。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

ア. アンケート調査で把握 イ. 個人面接で把握 ウ. 学校での聞き取り調査で把握

→2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。 ア. 再開する予定がある イ. 再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア. 予算がない イ. 人材がない ウ. 取り組む時間がない エ. 必要がない オ. その他

→3) したことがないとお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。 ア. 今後行う予定 イ. 行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア. 予算がない イ. 人材がない ウ. 取り組む時間がない エ. 必要がない オ. その他

② 「休職はしていない」、「精神疾患の診断はついていない」がメンタルヘルス問題を抱えている教員について把握することは必要だと思う

ア. はい イ. いいえ ウ. その他

〔16〕上記の〔14〕〔15〕いずれかで「している」とお答えになった場合、伺います。

〔1〕教職員の困難把握の項目に含まれているものを全てお答えください。

ア. 教育活動に対する適切な支持が得られない イ. 複数の役目を受け持っている ウ. 校務分掌が多い エ. 保護者への対応 オ. 職場への適応、連携カ. 身体的疲労と休息の不足 キ. 教材研究の時間の確保 ク. 指導計画の見直し ケ. 授業の進め方(演習実験のタイミング、板書、子どもの主体性) コ. 新しい学習内容への対応(言語活動の充実、アクティブラーニング、ICTの活用など) サ. 子どもの授業態度(褒め方、叱り方) シ. 自身の経験不足 ス. 子どもの理解や関係を築くこと セ. 特別な支援を要する子どもの指導 ソ. 家庭教育の不足 タ. その他

〔2〕メンタルヘルス問題把握の項目に含まれているものを全てお答えください。

ア. 頭痛 イ. 腹痛 ウ. めまい エ. 吐き気 オ. 不眠 カ. 遅刻 キ. 欠席 ク. 口数が減る ケ. 仕事の効率低下 コ. 情緒不安定 サ. 意欲低下 シ. 自信喪失 ス. 否定的な発言が増える セ. その他

質問3 貴自治体の教職員に対するメンタルヘルスに関する支援について伺います。

【1】セルフケアについて

〔17〕教職員自身が、自分を客観視し、安定した気持ちで仕事ができるようメンタル面の自己管理に努めることや、自分自身のストレスに気づき、これに対する知識や方法を身につけるためのセルフケアの促進を行っていますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) しているとお答えになった場合、伺います。

◇どのように行っていますか。(当てはまるものすべてに丸を付けてください) ア. 研修 イ. HP で発信 ウ. パンフレットに掲載

→ア. 研修を行っている (当てはまるものすべてに丸を付けてください)

方法: DVD研修/出張講座/オンライン研修/その他

指導者：臨床心理士／大学教授／福利課保健師等の専門家／精神科医／教育センター職員／教育委員会／その他
 内容：・ケースドラマを基に学ぶ・ストレス・コーピングによるセルフケアー ・メンタルヘルスに関する知識や技術を学ぶ ・ストレスチェックの実施意義や集団分析結果の活用による職場環境改善方法等を習得する ・メンタルヘルス不調の職員への対処法や職場環境の把握と改善、復職者等への対応法等を習得する（管理職） ・メンタルヘルスに関する基礎知識及び円滑なコミュニケーションの実践方法を習得する ・メンタルヘルスに関する基礎知識及びストレッチや呼吸法等のリラクゼーション法を体験し習得する ・メンタルヘルスに関する基礎知識及び個々のストレスと向き合い、ストレスをコントロールする方法を習得する ・メンタルヘルスに関する基礎知識及びメンタルヘルス不調の予防のためのセルフケア方法を習得する ・ストレスケアマネジメントを学び、セルフケアによるメンタルヘルスの保持増進を図る。自身の悩みを打ち明け、意見やアドバイスを交換するなど ・教職員のメンタルヘルス/教職員のメンタルヘルス予防辺一ストレスとうまく付き合っていくために ・効果的な心身のセルフケア ・その他
 →イ、HP で発信している ウ、パンフレットに掲載（当てはまるものすべてに丸を付けてください）
 ・安全衛生管理の手引 ・教職員の心の健康支援 ・教職員研修計画 ・教育月報 ・教委より ・メンタルヘルス対策事業内容 ・教職員のためのメンタルヘルスガイド ・教職員の心の健康づくり ・教職員の安全衛生管理 ・教職員メンタルヘルス通信 ・教職員のための最新メンタルヘルス・アドバイス ・その他

◇この施策は必要だと思いますか。→（ア、はい イ、いいえ ウ、その他）（理由： ）

→2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、周知する手段がない オ、効果が見られなかった カ、必要がない キ、その他

→3) したことがないとお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、学校側に取り組む時間がない エ、周知する手段がない オ、効果がないと思われる カ、その他

〔18〕学級経営、生徒指導や保護者との関わりなどの困難な場面を想定したグループワークやロールプレイ演習、カウンセラーを活用したアサーション・トレーニング、ストレスマネジメント等を取り入れた実践的な研修を行うとともに、その効果を検証・評価していますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) 行っているとお答えになった場合、伺います。

◇この施策は必要だと思いますか。→（ア、はい イ、いいえ ウ、その他）（理由： ）

→2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、周知する手段がない オ、効果が見られなかった カ、行う必要がない キ、その他

→3) したことがないとお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、周知する手段がない オ、効果がないと思われる カ、行う必要がない キ、その他

〔19〕ストレスチェックを行い、問題を抱える教育職員に対して精神科医や産業医が面談を行い、さらに個人情報に配慮したうえで、環境整備にストレスチェックを活用していますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) 行っているとのお答えになった場合、伺います。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

◇どの程度行っていますか。ア、毎月 イ、3ヶ月に1度 ウ、半年に1度 エ、1年に1度 オ、その他

◇どなたに実施していますか。ア、基準を超えたすべての教職員に実施 イ、希望する人のみに実施 ウ、その他

◇どのようなストレスチェック表を用いていますか。ア、文部科学省のものを利用 イ、自治体の特色に合わせて作成したものを利用 ウ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ ア、はい イ、いいえ ウ、その他（理由： ）

→2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、周知する手段がない オ、効果が見られなかった カ、行う必要がない キ、その他

→3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、周知する手段がない オ、効果がないと思われる カ、行う必要がない キ、その他

〔2〕ラインケアについて

〔20〕校長等による定期的な教職員との面談、勤務状況や健康状態の把握に努めているか。また、言動の変化等がある場合には話をしたり、産業医や精神科医に相談したりするなどの初期対応を行っていますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) 行っているとのお答えになった場合、伺います。

◇どの程度行っていますか。ア、1ヶ月に1度 イ、3ヶ月に1度 ウ、学期末に1度 エ、半年に1度 オ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。ア、はい イ、いいえ ウ、その他（理由： ）

→2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。（当てはまるものすべてに丸を付けてください）

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

〔21〕校長等が、予防的な取組や復職時の対応を含めたメンタルヘルスケアについての基礎的知識、日頃の教職員からの相談時におけるカウンセリングマインドやコミュニケーション能力を身につけることができるような機会を充実させていますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) 行っているとのお答えになった場合、伺います。

◇どのような機械を設けていますか。（当てはまるものすべてに丸を付けてください。）

ア、校長を対象にした研修会 イ、校長を対象にしたハンドブック ウ、産業医による労働安全衛生や健康管理に関する研修 エ、具体的な部下職員と

- の対応場面を想定したロールプレイ演習等を取り入れた研修 オ、その他
 ◇この施策は必要だと思いますか。 → ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由：)
- 2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。
 ◇再開する予定がありますか。 ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない
 再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他
- 3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。
 ◇今後行う予定はありますか。 ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他
- (22) 意図的にコミュニケーションを取りながら負担軽減を図ったり、異動した教職員に関して引継ぎを行うなど校長等による適切なバックアップが行われていますか。
 1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他
 →1) 行っているとお答えになった場合、伺います。
 ◇校長等による適切なバックアップを行うことを義務付けていますか。 ア、行うことを義務付けている イ、行うことは任意 ウ、その他
 ◇この施策は必要だと思いますか。 → ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由：)
- 2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。
 ◇再開する予定がありますか。 ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない
 再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他
- 3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。
 ◇今後行う予定はありますか。 ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他
- (23) 校長自身の精神的負担を配慮し、教育委員会が必要に応じて支援する体制ができていますか。
 1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他
 →1) 行っているとお答えになった場合、伺います。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 ◇どのように校長自身の精神的負担を把握していますか。
 ア、定期的に面談を行っている イ、アンケート調査 ウ、周囲の教員からの聞き取り調査 エ、その他
 ◇把握できた校長の精神的負担に関して、どのような支援を行っていますか。 ()
 ◇この施策は必要だと思いますか。 → ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由：)
- 2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。
 ◇再開する予定がありますか。 ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない
 再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他
- 3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。
 ◇今後行う予定はありますか。 ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他
- (24) 新規採用者への対応として、配属前に校長が新規採用予定者の性格等がある程度把握して、赴任後の役割や指導を考えることができるような3月中旬から1～2週間程度の「任用前体験」を実施するなど、新規採用者へのケアを行っていますか。
 1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他
 →1) 行っているとお答えになった場合、伺います。
 ◇どなたを対象に行っていますか。 ア、すべての新規採用予定者に実施 イ、直接採用者のみに実施 ウ、その他
 ◇この施策は必要だと思いますか。 → ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由：)
- 2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。
 ◇再開する予定がありますか。 ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない
 再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他
- 3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。
 ◇今後行う予定はありますか。 ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他
- [3] 業務の縮減・効率化等**
- (25) 会議や行事の見直しを図る取組を促したり、適切な校務分掌を整えるなど、学校(又は市区町村)を指導し校務の効率化を図っていますか。
 1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他
 →1) 行っているとお答えになった場合、伺います。
 ◇どのように指導していますか。()
 ◇この施策は必要だと思いますか。 → ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由：)
- 2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。
 ◇再開する予定がありますか。 ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない
 再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他
- 3) 行ったことがないとお答えになった場合、伺います。
 ◇今後行う予定はありますか。 ア、今後行う予定 イ、行う予定はない
 今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他
- (26) 学校に対する調査・照会や学校に求める報告資料等が重複しないよう精選するとともに、学校の職場環境、スポーツ・文化団体等の外部機関の業務も含めて業務内容や業務方法を点検・評価し、業務の縮減・効率化を図っていますか。
 1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他
 →1) 行っているとお答えになった場合、伺います。
 ◇この施策は必要だと思いますか。 → ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由：)
- 2) 以前に行っていたが、今は行っていないとお答えになった場合、伺います。
 ◇再開する予定がありますか。 ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない
 再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)
 【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **行ったことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(27) 校長が、教職員との認識の共有に配慮しつつ、職場環境改善のためのコミュニケーションツール等も活用しながら、教職員が行っている業務を点検・評価し、優先度の低い業務は校長のリーダーシップの下、積極的に縮減していますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) **行っている**とお答えになった場合、伺います。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

◇どのようなコミュニケーションツールを使っていますか。ア、チャットツール イ、グループウェア ウ、Web会議ツール エ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前に行っていたが、今は行っていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、有効なコミュニケーションツールがない ウ、取り組む時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **行ったことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、有効なコミュニケーションツールがない ウ、取り組む時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(28) 地域との連携や外部人材、教員業務支援員や退職教職員の活用により教職員の負担を軽減していますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) **行っている**とお答えになった場合、伺います。

◇どのように人材を見つけていますか。ア、教育委員会が斡旋 イ、各学校で採用 ウ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前に行っていたが、今は行っていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、保護者からの反対が多い オ、学校側の受け入れ体制が整っていない オ、効果が見られなかった カ、行う必要がない キ、その他

→3) **行ったことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、取り組む時間がない エ、保護者からの反対が多い オ、学校側の受け入れ体制が整っていない オ、効果がないと思われる カ、行う必要がない キ、その他

【4】相談体制等の充実

(29) 相談窓口を設置し、面接相談を実施していますか。

1) 行っている 2) 以前に行っていたが、今は行っていない 3) 行ったことがない 4) その他

→1) **行っている**とお答えになった場合、伺います。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

◇どなたが相談の対応をしていますか。ア、精神科医 イ、臨床心理士 ウ、保健師 エ、退職職員 オ、その他

◇相談方法はどのようなものですか。ア、対面 イ、電話 ウ、電子メール エ、Web オ、その他

◇相談可能な日時はいつですか。(月・火・水・木・金・土・日・祝日/ ___:___~___:___)

◇相談料金はいくらですか。ア、診察と同様の料金 イ、夜間診療料金 ウ、初回無料 エ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前に行っていたが、今は行っていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **行ったことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(30) 精神科医や病院等を指定し、相談できる体制を整備していますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) したことがない 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇就業時間内に診察はできますか。ア、はい イ、いいえ ウ、その他

◇提携している病院数は自治体にいくつありますか。()

◇相談料金はいくらですか。ア、診察と同様の料金 イ、夜間診療料金 ウ、初回無料 エ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(31) 産業医のいない学校を対象に、教育委員会に配置されている産業医や保健師等による巡回相談を行っていますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) したことがない 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇どの程度巡回相談を行っていますか。ア、3ヶ月に1度 イ、6か月に1度 ウ、1年に1度 エ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、効果が見られなかった エ、行う必要がない オ、その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(32) 生徒指導等に関してストレスを感じている教員に対してアドバイスをしたり、コンサルテーションを行ったりすることもできるスクールカウンセラーを活用していますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) **したことがない** 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇スクールカウンセラーの採用基準に教員に対するアドバイスができるかどうかを含めていますか。ア、採用基準に含めている イ、採用基準に含めてはいるが採用後に研修を行っている ウ、その他

◇すべてのスクールカウンセラーが教員に対するアドバイスなどができますか。ア、できる イ、できないが、巡回相談を行うことで補っている ウ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

【5】良好な職場環境・雰囲気醸成

(33) 精神科医との連携等により教職員のメンタルヘルスケアを担当することができる専属の産業医(統括産業医)や嘱託精神科医を配置し、各学校の産業医と連携して健康管理に関する啓発活動や面接指導を行ったり、産業医が配置されていない学校に巡回訪問し職場巡視等を行ったりしていますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) **したことがない** 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(34) 教職員のメンタルヘルスに関するコーディネーターを配置し、取組に関わる産業医、精神科医、保健師、臨床心理士等の専門家や退職校長等の外部人材、教育委員会事務局の職員等の連携を密にして具体的な取組を展開していますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) **したことがない** 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇どなたが主導で行っていますか。ア、教頭 イ、養護教諭 ウ、教諭 エ、教育委員会(役職:) オ、外部人材() カ、その他

◇どの範囲で連携していますか。ア、各学校 イ、市区町村 ウ、県全体 エ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

(35) 学校状況に精通した産業医や嘱託精神科医等の医師や保健師が教職員を支援できるよう、医師や保健師に教職員の職場の状況や職務の特殊性、職場で必要とされる職務遂行能力等について予め十分説明し学校理解の協力を求め、配置を形骸化しないようにしていますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) **したことがない** 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇どのように説明していますか。ア、研修を行う イ、資料を配布する ウ、その他

◇どなたが説明していますか。ア、教育委員会(役職:) イ、退職職員 ウ、大学教授 エ、外部機関 オ、その他

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果が見られなかった オ、行う必要がない カ、その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。ア、今後行う予定 イ、行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア、予算がない イ、人材がない ウ、行う時間がない エ、効果がないと思われる オ、行う必要がない カ、その他

【6】支援について

(36) 支援の満足度調査などを行い、改善していますか。

1) している 2) 以前にしていたが、今はしていない 3) **したことがない** 4) その他

→1) **している**とお答えになった場合、伺います。

◇支援の満足度をどのように把握していますか。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)ア、アンケート調査で把握 イ、個人面接で把握 ウ、学校での聞き取り調査で把握 エ、その他

◇どの程度行っていますか。ア、1ヶ月に1度 イ、3か月に1度 ウ、半年に1度 エ、1年に1度 オ、その他

◇満足度調査の結果をどのように活かしていますか。()

◇この施策は必要だと思いますか。→ア、はい イ、いいえ ウ、その他 (理由:)

→2) **以前にしていたが、今はしていない**とお答えになった場合、伺います。

◇再開する予定がありますか。ア、再開する予定がある イ、再開する予定がない

再開する予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア. 予算がない イ. 人材がない ウ. 効果が見られなかった エ. 行う必要がない オ. その他

→3) **したことがない**とお答えになった場合、伺います。

◇今後行う予定はありますか。 ア. 今後行う予定 イ. 行う予定はない

今後行う予定がない理由をお答えください。(当てはまるものすべてに丸を付けてください)

【理由】ア. 予算がない イ. 人材がない ウ. 効果がないと思われる エ. 行う必要がない オ. その他

【自由記述】

(37) メンタルヘルス問題について、早急に取り組むべき課題であるとお考えですか。 1) はい 2) いいえ (理由)

(38) 働き方改革が進み、業務の効率化や残業時間の減少がみられるにも関わらず、精神疾患による休職者数が増加しているのはなぜだとお考えですか。

(39) 教員志願者の減少とメンタルヘルス問題に関係があるとお考えですか。 1) はい 2) いいえ (理由)

(40) その他、教職員のメンタルヘルスについて独自に取り組んでいることやご意見などがあればご記入ください。

本調査へのご協力、心より感謝を申し上げます。ありがとうございました