

教職員のこころの健康づくり第1期実施計画（案）について

～川崎市教職員のこころの健康づくり指針（改定）～

川崎市教職員のこころの健康づくり指針
[令和4年度～令和7年度]
取組の成果及び評価

令和8年3月13日

川崎市教育委員会

1 はじめに

- 平成18年4月に、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、「川崎市教職員メンタルヘルス対策推進計画」を策定し、以後3年ごとに見直しを行い、令和3年度末をもって第5次計画の取組期間が終了した。
- 令和4年4月に、教職員一人ひとりが健康的に職務を遂行するために取るべき方向性や方法を示し、全ての教職員と関係者が一体となって、こころの健康づくりを進めるために「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」（以下「指針」という。）を策定し、各種の取組を進めてきた。
- 次期指針の参考とするため、令和4～7年度の取組の成果を明らかにし、評価を行った。

国・川崎市・教育委員会の職員のメンタルヘルス施策等の変遷

年度 項目	和暦	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
国の施策		労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）																				
川崎市の 計画		川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針																				
		川崎市職員メンタルヘルス対策 第1次実行計画			川崎市職員メンタルヘルス対策 第2次実行計画			川崎市職員メンタルヘルス対策 第3次実行計画			川崎市職員メンタルヘルス対策 第1次推進計画					川崎市職員メンタルヘルス対策第2次推進計画						
教育委員会 の計画		-	第1次教職員 メンタルヘルス対策推進計画			第2次教職員 メンタルヘルス対策推進計画			第3次教職員 メンタルヘルス対策推進計画			第4次教職員 メンタルヘルス対策推進計画			第5次教職員 メンタルヘルス対策推進計画			1年延長	川崎市教職員の こころの健康づくり指針			

2 評価の方法

- 1 指針には、3つの基本方針の下、目標1から目標3-2までの各目標に関して、それぞれ評価指標及び主な取組が設定されている。
- 2 主な取組の成果を具体的に把握するため、観察項目を設定した。
- 3 各目標における評価指標の実績値を示した。
- 4 各目標の主な取組の観察項目に対する実施結果を示した。
- 5 各目標に対する達成度については、評価指標の実績値及び主な取組の観察項目の実施結果を考慮し、その理由と共に記述した。



3 指針に記載された目標、評価指標及び主な取組

目 標	評価指標	主な取組
目標1 <u>セルフケア・ヘルスリテラシーの向上</u>	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断受診率98%以上 ストレスチェック受検率98%以上 定期健康診断結果及び時間外在校等時間において、産業医による面接指導等が必要と判断された教職員の面接指導等100%実施 	<ul style="list-style-type: none"> 定期健診等健診とストレスチェックの受診・受検勧奨 GIGA端末を有効活用した面接、普及啓発及び研修等の実施 教職員の健康意識及び生活習慣の把握・分析 産業保健スタッフによる保健指導・面接・相談の実施 休暇取得状況、時間外在校等時間の把握
目標2 <u>健康で働きやすい職場環境づくり</u>	<ul style="list-style-type: none"> 学校安全衛生委員会の月1回実施100% 職場安全衛生検討会の年2回実施100% ストレスチェック集団分析結果の共有と職場環境改善の検討100% 睡眠に関する職場啓発及び睡眠時間5時間未満の教職員数ゼロ ストレスチェック集団分析結果から健康リスク(職場の支援)の平均80点以下 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の適正な実施と年1回の「こころの健康」の研修又は意見交換の実施 安全衛生委員会の実施内容の把握と「こころの健康」に関する研修支援、講師派遣 日常の疲労を回復するための睡眠量・質のモニタリング及び対策の実施 ストレスチェック集団分析結果に基づく現状分析及び職場環境改善等の対策の検討・実施 職場環境改善の取組に活用できるツール及び好事例の紹介
目標3-1 <u>メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応・療養支援</u>	<ul style="list-style-type: none"> 保健相談員による新任教職員等面談100% 	<ul style="list-style-type: none"> 「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」の活用 ラインケア研修や職場に対する研修の充実 保健相談員による新任教職員等への巡回相談の充実強化 メンタル不調の兆候が見られる教職員への気づきと対応 早期に気づく身近な支援者を育成する仕組みづくりの検討
目標3-2 <u>メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰・再発防止</u>	<ul style="list-style-type: none"> 保健相談員による復職後面談の実施100% 復職後6か月以内の再発ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 復職後面談の実施、必要な教職員の産業医面接実施 管理職と保健相談員による復職者への確実な支援 保健相談員の人材育成及び相談の質の向上

4 目標ごとの主な取組、実施の詳細内容及び観察項目

目標 1

主な取組	実施の詳細内容	観察項目
<ul style="list-style-type: none"> 定期健診等健診とストレスチェックの受診・受検勧奨 	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断の実施 ストレスチェックの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断等の受診率 ストレスチェックの受検率
<ul style="list-style-type: none"> G I G A 端末を有効活用した面接、普及啓発及び研修等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間勤務者への産業医面接をGIGA端末を有効活用して実施 Logoフォームを活用した「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」の実施 	<ul style="list-style-type: none"> GIGA端末を活用した面接数 長時間勤務者の「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」への回答率
<ul style="list-style-type: none"> 教職員の健康意識及び生活習慣の把握・分析 	<ul style="list-style-type: none"> 「あなたの生活と職場環境に関するアンケート」を実施（巡視校・任意） アンケートの分析結果を各校での巡視の際に産業医が管理職へ説明 	<ul style="list-style-type: none"> 「あなたの生活と職場環境に関するアンケート」実施校数及び回答者数 アンケート分析結果の各校への説明状況
<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフによる保健指導・面接・相談の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 長時間勤務者への産業医面接の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医面接が必要と判断された長時間勤務者に対する産業医面接の実施率
<ul style="list-style-type: none"> 休暇取得状況、時間外在校等時間の把握 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外在校等時間の把握 時間外在校等時間が月80時間超の教職員に対する産業医面接の実施 休暇取得状況は働き方・仕事の進め方改革の取組で把握 	<ul style="list-style-type: none"> 時間外在校等時間が月80時間超の教職員延人数

4 目標ごとの主な取組、実施の詳細内容及び観察項目

目標 2

主な取組	実施の詳細内容	観察項目
<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の適正な実施と年1回の「こころの健康」の研修又は意見交換の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会月1回、職場安全衛生検討会年2回の開催 「こころの健康」に関する研修又は意見交換の年1回以上の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会月1回、職場安全衛生検討会を年2回開催した学校の割合 「こころの健康」に関する研修又は意見交換を実施した学校の割合
<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の実施内容の把握と「こころの健康」に関する研修支援、講師派遣 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の実施内容報告書の提出 「こころの健康」に関する研修支援及び講師の紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 年2回の報告書の提出の確認 「こころの健康」等に関する出張健康セミナーのチラシの配布状況
<ul style="list-style-type: none"> 日常の疲労を回復するための睡眠量・質のモニタリング及び対策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「あなたの生活と職場環境に関するアンケート」の実施 	<ul style="list-style-type: none"> アンケート回答者のうち睡眠5時間未満の人数
<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック集団分析結果に基づく現状分析及び職場環境改善等の対策の検討・実施 	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック集団分析結果活用アンケートの実施 総合健康リスク値等のプロット図を比較用に配布 	<ul style="list-style-type: none"> 職場環境改善を検討・実施したと報告した学校の割合
<ul style="list-style-type: none"> 職場環境改善の取組に活用できるツール及び好事例の紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度に総合健康リスクがBest 5の学校へのヒアリングを実施 ヒアリング結果をまとめ、管理職研修用に動画を作成 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修の受講者数

4 目標ごとの主な取組、実施の詳細内容及び観察項目

目標3

主な取組	実施の詳細内容	観察項目
<ul style="list-style-type: none"> 「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」の活用 ラインケア研修や職場に対する研修の充実 保健相談員による新任教職員等への巡回相談の充実強化 	<ul style="list-style-type: none"> 「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」の全校管理職への配布 管理職を対象としたメンタルヘルスに関する研修の実施（階層研修） 新任教職員へ巡回相談での面接実施 産業医及び精神保健相談員の増員 推進室案内カードの配布 	<ul style="list-style-type: none"> 学校数に対する配布校数の割合 管理職を対象としたメンタルヘルスに関する研修の実施状況 新任教職員への面談実施率 産業保健スタッフの増員経過 案内カードの配布状況
<ul style="list-style-type: none"> メンタル不調の兆候が見られる教職員への気づきと対応 	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問による管理職との連携 啓発チラシと相談案内カードの配布 精神保健相談員による相談の実施 長期療養者の要因分析 	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問件数・割合 啓発チラシ等の配布状況 精神保健相談員による相談人数 初回相談時の不調要因の構成比 長期療養者の数（割合）の推移
<ul style="list-style-type: none"> 早期に気づく身近な支援者を育成する仕組みづくりの検討 	<ul style="list-style-type: none"> 「こころと身体のセルフケア」小冊子の作成と新任教職員への配布 各階層研修におけるセルフケアとメンタルヘルスに関する研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 小冊子の作成の有無 新任教職員への小冊子の配布数 メンタルヘルスに関連した研修の実施回数と受講者数
<ul style="list-style-type: none"> 復職后面談の実施、必要な教職員の産業医面接実施 	<ul style="list-style-type: none"> 復職後、必要に応じた面談の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 復職1か月后面談の実施率
<ul style="list-style-type: none"> 管理職と保健相談員による復職者への確実な支援 	<ul style="list-style-type: none"> 復職1・3・6か月後の定着確認のための面談の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 復職6か月后面談の実施率
<ul style="list-style-type: none"> 保健相談員の人材育成及び相談の質の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 業務検討会の開催 精神科医によるスーパーバイズ 事例検討会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 業務検討会の月1回以上の開催割合 スーパーバイズ及び事例検討会の開催回数

5 年度ごとの評価指標の実績値

目標	評価指標	参考値	実績値(目標値を満たしていない数値にアンダーライン)		
		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
目標 1 セルフケア・ヘルスリテラシーの向上	①健康診断受診率98%以上	98.9%	99.7%	98.6%	98.3%
	②ストレスチェック受検率98%以上	97.9%	<u>97.0%</u>	98.9%	99.5%
	③定期健康診断結果及び時間外在校等時間において、産業医による面接指導等が必要と判断された教職員の面接指導等100%実施	90.0%	<u>95.5%</u>	<u>96.6%</u>	<u>97.6%</u>
目標 2 健康で働きやすい職場環境づくり	①学校安全衛生委員会の月1回実施100%	100%	<u>97.3%</u>	<u>97.1%</u>	<u>95.1%</u>
	②職場安全衛生検討会の年2回実施100%	100%	100%	100%	100%
	③ストレスチェック集団分析結果の共有と職場環境改善の検討100%	-	-	<u>93.3%</u>	<u>96.1%</u>
	④睡眠に関する職場啓発及び睡眠時間5時間未満の教職員数ゼロ「あなたの生活と職場環境に関するアンケート」から抽出	229人 (18.8%)	<u>260人</u> (16.8%)	<u>306人</u> (16.7%)	<u>293人</u> (17.2%)
	⑤ストレスチェック集団分析結果から健康リスク(職場の支援)の平均80点以下	84.3	<u>82.8</u>	<u>83.0</u>	<u>82.8</u>
目標 3-1 メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応・療養支援	①保健相談員による新任教職員等面談100%		<u>98.0%</u>	<u>97.4%</u>	<u>98.9%</u>
目標 3-2 メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰・再発防止	①保健相談員による復職後面談の実施100%		100% (56人中)	100% (55人中)	<u>97.2%</u> (65人中)
	②復職後6か月以内の再発ゼロ		<u>1人</u> (1.8%)	<u>4人</u> (7.3%)	<u>3人</u> (4.6%)

6 目標ごとの主な取組と実施結果

目標1 セルフケア・ヘルスリテラシーの向上

評価指標：健康診断受診率98%以上

主な取組	観察項目	実施結果
・定期健診等健診の受診・受診勧奨	・定期健康診断の受診率	・令和3年度98.9%→令和6年度98.3%

評価指標：ストレスチェック受検率98%以上

主な取組	観察項目	実施結果
・ストレスチェックの受検・受検勧奨	・ストレスチェックの受検率	・令和3年度97.9%→令和6年度99.5%

評価指標：定期健康診断結果及び時間外在校等時間において産業医による面接指導等が必要と判断された教職員の面接指導等100%実施

主な取組	観察項目	実施結果
・GIGA端末を有効活用した面接、普及啓発、研修の実施	・GIGA端末を活用した面接数	・令和2年度19件→令和6年度188件
	・長時間勤務者の「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」への回答率	・令和3年度16.0%→令和6年度39.6%
・産業医等の産業保健スタッフによる保健指導・面接・相談の実施	・産業医面接が必要と判断された長時間勤務者への産業医面接の実施率（年1回）	・令和2年度15.2%→令和6年度20.9%
・休暇取得状況、時間外在校等時間の把握	・時間外在校等時間が月80時間超の教職員延数	・令和4年度7,527人→令和6年度6,605人

目標に対するその他の取組

主な取組	観察項目	実施結果
・教職員の健康意識及び生活習慣の把握・分析	・「あなたの生活と職場環境に関するアンケート」の実施校数及び回答者数 ・アンケート分析結果の各校への説明状況	・令和3年度54校1,220人→令和6年度70校1,703人 ・産業医が巡視校の管理職に分析結果を説明。

6 目標ごとの主な取組と実施結果

目標2 健康で働きやすい職場環境づくり

**評価指標：学校安全衛生委員会を月1回開催する職場100%
職場安全衛生検討会を年2回開催する職場100%**

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会の適正な実施に加え、年1回の「こころの健康」の研修・意見交換の実施 「こころの健康」に関する研修支援及び講師派遣 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会等を月1回、職場安全衛生検討会を年2回開催した学校の割合 「こころの健康」に関する研修又は意見交換を実施した学校の割合 年2回の報告書の提出の確認 「こころの健康」等に関する出張健康セミナーチラシの配布状況 	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度100%→令和6年度98.9% 令和6年度の未実施校の理由は多忙 令和6年度166校（92.7%） 報告により全校の実施内容を把握 出張健康セミナーチラシを全校配布

評価指標：ストレスチェック集団分析結果を情報共有し、職場環境を検討する職場100%

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック集団分析結果に基づく現状分析及び職場環境改善等の対策の検討・実施 	<ul style="list-style-type: none"> 職場環境改善を検討・実施したと報告した学校の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度172校（96.1%）

評価指標：睡眠に関する職場啓発及び睡眠時間5時間未満の教職員数ゼロ

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> 日常の疲労を回復するための睡眠量のモニタリング及び対策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「あなたの生活と職場環境に関するアンケート」回答者のうち睡眠5時間未満の人数 	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度回答者1,220人中229人 →令和6年度回答者1,703人中293人

評価指標：ストレスチェック集団分析結果から健康リスク(職場の支援)の平均80点以下

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> 職場環境改善の取組に活用できるツール及び好事例の紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修の受講者数 	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度は校長174人、教頭等180人が動画を視聴

6 目標ごとの主な取組と実施結果

目標3-1 メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応・療養支援

評価指標：保健相談員による新任教職員等面談100%

主な取組	観察項目	実施結果																								
<ul style="list-style-type: none"> 「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」の活用 ラインケア研修や職場に対する研修の充実 	<ul style="list-style-type: none"> 学校数に対する配布校数の割合 	<ul style="list-style-type: none"> 179校全校を訪問し、管理職（校長・副校長・教頭）に配布 																								
	<ul style="list-style-type: none"> 管理職を対象としたメンタルヘルスに関する研修の実施状況 	<ul style="list-style-type: none"> 校長研修、教頭研修においてメンタルヘルスをテーマとした研修を実施 好評を得たものは、動画を作成する等、階層研修や各職種研修での横展開を実施 																								
<ul style="list-style-type: none"> 健康管理保健相談員による新任教職員等への巡回相談の充実強化 	<ul style="list-style-type: none"> 新任教職員への面接実施率 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度98%→令和6年度98.9% 																								
	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフの増員経過 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度：健康管理保健相談員5→8人、令和5年度：産業医4→5人、令和6年度：精神保健相談員4→7人、令和7年度：産業医5→8人増員 																								
<ul style="list-style-type: none"> メンタル不調の兆候が見られる教職員への気づきと対応 	<ul style="list-style-type: none"> 健康推進室案内カードの配布状況 	<ul style="list-style-type: none"> 健康推進室案内カードを全員に配布 																								
	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問件数・割合 	<ul style="list-style-type: none"> 179校全校に訪問。長期療養者の状況把握を実施 																								
	<ul style="list-style-type: none"> 啓発チラシ等の配布状況 	<ul style="list-style-type: none"> 学校訪問や研修の機会を活用し配布 																								
	<ul style="list-style-type: none"> 精神保健相談員による相談人数 	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度557人→令和6年度873人 																								
	<ul style="list-style-type: none"> 初回相談時の不調要因の構成比 	<ul style="list-style-type: none"> 要因順に、仕事の量・質、児童生徒・保護者対応、同僚との人間関係などが約半分を占める。 																								
<ul style="list-style-type: none"> 長期療養者の数（割合）の推移 	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>教員数（人）</th> <th>長期療養者数(人)</th> <th>割合（%）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>令和2年度</td> <td>6,617</td> <td>80</td> <td>1.21</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>6,631</td> <td>93</td> <td>1.40</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>6,729</td> <td>116</td> <td>1.72</td> </tr> <tr> <td>令和5年度</td> <td>6,851</td> <td>130</td> <td>1.90</td> </tr> <tr> <td>令和6年度</td> <td>6,784</td> <td>111</td> <td>1.64</td> </tr> </tbody> </table>		教員数（人）	長期療養者数(人)	割合（%）	令和2年度	6,617	80	1.21	令和3年度	6,631	93	1.40	令和4年度	6,729	116	1.72	令和5年度	6,851	130	1.90	令和6年度	6,784	111	1.64	<ul style="list-style-type: none"> 教員の「精神及び行動の障害」による長期療養者の推移
	教員数（人）	長期療養者数(人)	割合（%）																							
令和2年度	6,617	80	1.21																							
令和3年度	6,631	93	1.40																							
令和4年度	6,729	116	1.72																							
令和5年度	6,851	130	1.90																							
令和6年度	6,784	111	1.64																							

6 目標ごとの主な取組と実施結果

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 早期に気づく身近な支援者を育成する仕組みづくりの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小冊子の作成の有無 ・ 新任教職員への小冊子の配布数 ・ メンタルヘルスに関連した研修の実施回数と受講者数 	<ul style="list-style-type: none"> ・ セルフケアの小冊子を作成し、面接を実施した新任教職員全員に配布 ・ 令和2年度10回延べ1,757人（コロナ禍の影響もあり7回は資料配布のみ）→令和6年度16回延べ1,755人に実施

目標3-2 メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰・再発防止

評価指標：保健相談員による復職後面談の実施100%

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 復職後面談の実施 必要な教職員の産業医面接実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 復職1か月後面談の実施率 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年度100%→令和6年度97.2% 面談調整時や面談時に不調が見られた者を産業医面接につないだ。未実施は既に再療養に入った者がいたため

評価指標：復職後6か月以内の再発ゼロ

主な取組	観察項目	実施結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職と保健相談員による復職者への確実な支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 復職6か月後面談の実施率 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年度98.2%→令和6年度95.4% 未実施は既に再療養に入った者がいたため ・ 再療養者数：令和4年度1人（退職3人）→令和6年度3人（退職5人）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 保健相談員の人材育成及び相談の質の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務検討会の月1回以上の開催割合 ・ スーパーバイズ及び事例検討会の開催回数 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務検討会を毎月、全体で1回・健康管理担当で1回・精神保健担当で2回(祝日を除く)実施 ・ 精神科医によるスーパーバイズを隔月で実施 ・ 各担当での事例検討会を毎月実施

7 目標に対する達成度及び理由

目 標	目標に対する 達成度	達成度の理由
目標 1 セルフケア・ヘルスリ テラシーの向上	ほぼ達成	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断受診率及びストレスチェック受検率は達成 ・定期健康診断結果及び時間外在校等時間において、産業医による面接指導等が必要と判断された教職員への面接指導実施率は9割超で、年々向上
目標 2 健康で働きやすい 職場環境づくり	未達成	<ul style="list-style-type: none"> ・職場安全衛生検討会は100%の実施率を継続 ・学校安全衛生委員会は95%以上が実施しているものの実施率が低下 ・<u>ストレスチェックの集団分析結果を職場環境改善に活用している学校は増加</u> ・<u>睡眠時間5時間未満の教職員率は17%程度で横ばい</u> ・<u>健康リスク（職場の支援）80以下は未達成</u>
目標 3 - 1 メンタルヘルス不調者 の早期発見・早期対 応・療養支援	ほぼ達成	<ul style="list-style-type: none"> ・「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」を全校管理職に配布 ・<u>産業保健スタッフを増員して、巡回健康相談を全校で実施</u> ・新任教職員の面談は97%以上実施 ・<u>長期療養者数（割合）は増加傾向</u>
目標 3 - 2 メンタルヘルス不調者 の円滑な職場復帰・再 発防止	ほぼ達成	<ul style="list-style-type: none"> ・復職1か月後の面談は、97%以上実施 ・復職6か月後の再発者は7.3%いるが、<u>9割以上が復職し継続勤務</u> ・評価指標としては未達成だが、9割以上のフォロー面談を実施

8 目標ごとの成果及び課題

目 標	成果及び課題
目標1 セルフケア・ヘルスリテラシーの向上	<p>【成果】 健診の受診率及びストレスチェックの受検率が高い数字で維持できており、セルフケア・ヘルスリテラシーの向上が図られた。</p> <p>【課題】 今後、<u>教職員自身が健診結果等を受け、健康で働くための改善行動につなげられるように啓発を強化することが必要である。</u>また、<u>産業医面接の対象者が面接の目的を正しく理解し、受けやすい環境を整備するなど、検討すべき事項がある。</u></p>
目標2 健康で働きやすい職場環境づくり	<p>【成果】 ストレスチェックの集団分析結果を基に、職場環境改善を協議する職場が増加した。</p> <p>【課題】 <u>安全衛生委員会等を活用し、健康で安全に働ける職場環境の整備を推進するための取組について、引き続き検討を進める必要がある。</u></p>
目標3-1 メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対応・療養支援	<p>【成果】 産業医及び相談員の増員により、精神保健に関する相談件数も増加した。また、職場巡視や新任教職員の面接を通じた全校訪問等、学校現場に出向き、普及啓発等を実施した。</p> <p>【課題】 <u>新任教職員への巡回相談を効果的に実施するため、実施時期や体制などの改善が必要である。</u>また、<u>長期療養者が減少していない現状を踏まえ、教職員が心身の健康を維持しつつ働き続けられるよう、多角的な視点・手法を組合わせた取組を引き続き推進する必要がある。</u></p>
目標3-2 メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰・再発防止	<p>【成果】 復職支援を受けた教職員の9割以上が円滑に職場復帰し、再療養せず職務に従事している。</p> <p>【課題】 <u>療養に至った要因を分析し、丁寧に振り返りを行うことで再発予防のスキルを身に付けられるよう、より効果的なアプローチ方法を検討する必要がある。</u></p>
全体に関して	<ul style="list-style-type: none"> ・ストラクチャー（構造）、プロセス（過程）、アウトプット（実施量）、アウトカム（結果）に係る評価指標が混在しているため、指針を改定する際には、評価体系の整理・再構築を行う必要がある。 ・教職員が、<u>複雑・困難な対応事案によりメンタルヘルス不調をきたす事案が発生していることから、関係部署と連携して、把握した事案を分析し、メンタルヘルス対策に活かしていく必要がある。</u>

教職員のこころの健康づくり第1期実施計画
[令和8年度～令和11年度]
(案)

令和8年3月13日

川崎市教育委員会

目次

- 1 本計画の位置付けと取組期間
- 2 市立学校教職員の現状と課題
- 3 重点課題と本計画の考え方
- 4 本計画における目標と成果指標
- 5 目標を達成するための取組の方向性
- 6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組
- 7 本計画に関する取組の進捗管理

本指針における定義は以下のとおり。

「教員」＝総括教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭、養護助教諭及び実習助手

「教育職員」＝校長、副校長、教頭及び「教員」

「教職員」＝「教育職員」、学校栄養職員及び学校事務職員

1 本計画の位置付けと取組期間

- 令和4年4月「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」(以下「現行指針」という。)を策定した。
- 現行指針の取組期間は令和7年度までの4年間としていることから、指針の改定を行う。

改定後の指針は、全庁的なメンタルヘルス対策に係る計画である、「川崎市職員メンタルヘルス対策第1期実施計画」(以下「市計画」という。)をベースに、教職員に特化したものとして策定するものとし、名称は「教職員のこころの健康づくり第1期実施計画」(以下「本計画」という。)とする。

また、教育委員会策定の「未来を育む学校サポートプログラム(第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針)」は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(以下「給特法」という。)における「業務量管理・健康確保措置実施計画」に位置付けられており、本計画は、同プログラムの取組の一つとして位置付けられている。

取組期間は令和8年度から令和11年度までの4年間とする(イメージ図は以下のとおり)。

川崎市における全庁的な取組

川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針

川崎市職員メンタルヘルス対策第1期実施計画

市長
事務部局

上下
水道局

交通局

病院局

消防局

教育委員会
事務局

各任命権者による取組

教職員の
こころの健康づくり
第1期実施計画

「業務量管理・健康確保措置実施計画」 (文部科学省)

(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)

未来を育む学校サポートプログラム

(第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針)

(川崎市教育委員会)

方向性4

しくみづくり

環境整備

人材確保

※メンタルヘルス対策は「環境整備」の取組の一つとして位置付けられている。

方向性1

教育課程の編成による創造的な余白づくり

方向性2

教員の負担軽減・業務改善

方向性3

児童生徒主体の学びへの転換

2 市立学校教職員の現状と課題

(1) 長期療養者の状況

ア 「精神及び行動の障害」による長期療養者の推移・年齢別割合

本市教員の「精神及び行動の障害」による長期療養者の割合は、4年間の取組で令和6年度は減少しているものの、**全国より高い状態**で推移している。年代別では、**20歳代の割合が高い状態**で推移している。**40歳代の割合は**令和2年1.04⇒令和6年1.43、50歳代0.97⇒1.75へ**上昇**している。

表1 「精神及び行動の障害」による長期療養者の全国との比較

	全国（教育職員）		川崎市教育委員会（教職員）			川崎市（全職員）
	精神及び行動の障害による長期療養者数(人)	職員数に占める同長期療養者割合(%)	教職員数(人)	精神及び行動の障害による長期療養者数(人)	職員数に占める同長期療養者割合(%)	長期療養者割合(%)
令和2年度	9,496	1.03	7,048	83	1.18	1.53
令和3年度	10,944	1.19	7,055	103	1.46	1.87
令和4年度	12,197	1.33	7,157	119	1.66	1.91
令和5年度	13,045	1.42	7,237	134	1.88	1.95
令和6年度	13,310	1.44	7,350	116	1.58	1.90

引用：文部科学省人事行政状況調査

図1 「精神及び行動の障害」による長期療養者の割合の比較

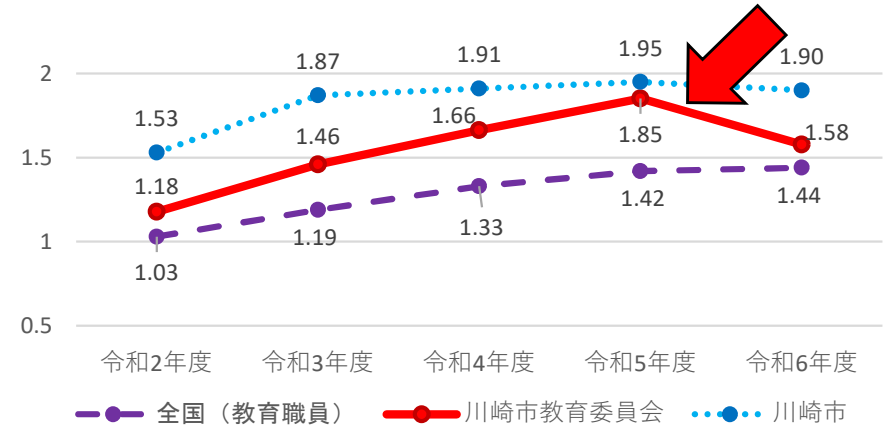
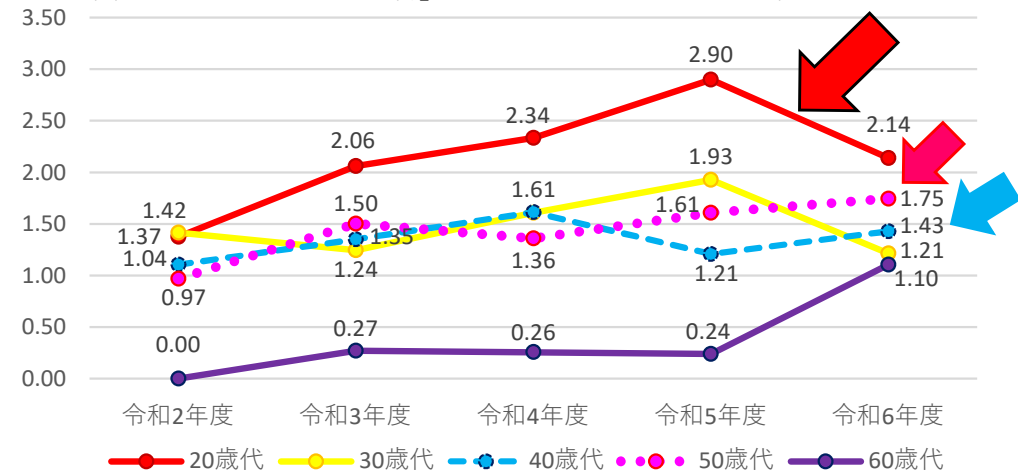


表2 「精神及び行動の障害」による長期療養者 年代別人数・割合

	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
20歳代	24	1.37	35	2.06	40	2.34	51	2.90	39	2.14
30歳代	30	1.42	27	1.24	35	1.61	42	1.93	26	1.21
40歳代	16	1.04	20	1.35	25	1.61	19	1.21	23	1.43
50歳代	13	0.97	20	1.50	18	1.36	21	1.61	23	1.75
60歳以上	0	0.00	1	0.27	1	0.26	1	0.24	5	1.10

引用：川崎市職員衛生管理審査委員会の対象となったもの

図2 「精神及び行動の障害」による長期療養者の割合の推移



2 市立学校教職員の現状と課題

イ 「精神及び行動の障害」による長期療養者の主な疾病

P35参照

長期療養者116人の約半数は適応障害であり(令和6年度)、職場不適応を防ぐためのセルフケア及び職場環境改善の取組が重要である。

ウ 「精神及び行動の障害」で長期療養に至った要因

P35参照

どの年代も仕事の量・質による要因が多いが、20～30歳代(以下「若年層」という。)では対人関係や精神科既往歴によるものが多く、40歳代以降では身体疾患による要因が多いため、年代にあった対策やケアが必要である。

(2) 教職員全体の状況

ア 市立学校教員の定数、欠員状況及び新規採用者数

P36参照

令和4年度と比較し、令和7年度は、定数は334人増加し、新規採用者数は191人増加している。欠員数は90人の減少となり改善傾向ではあるが、人員不足は続いているため早急な人員確保が求められる。

イ 教職員の年代別構成

P37参照

若年層の割合が54%で、40～50歳代(以下「中堅層」という。)の40%を上回っており、若手が多い環境である。40～50歳代は、自身の業務に加え人材育成や校務分掌などで役割と責任が増大し、余裕がなくなっているため、職場環境改善を含めた精神的負担を減らす取組が必要である。

ウ 「令和5年度川崎市立学校教職員勤務実態調査」から

P38参照

教員が負担を感じる業務は「成績処理」「保護者・PTA対応」「調査・報告書作成」等となっている。授業、授業準備等、本来重点を置くべき業務に時間を充てられないストレスや無力感を軽減し、やりがい、生きがいを感じながら仕事ができる職場環境づくりが必要である。

やりがいを感じる業務（上位5項目）	
小学校	中学校
1 授業	1 授業
2 学習指導	2 学年学級経営
3 児童生徒指導(個別)	3 学校行事
4 学年学級経営	4 学習指導
5 児童生徒指導(集団)	5 児童生徒指導(個別)

3 重点課題と本計画の考え方

重点課題

現行指針のもと、教職員一人ひとりの心身の健康の保持増進と職場全体の環境改善に向け、各種の取組を進めてきたものの、長期療養者は依然として減少しておらず、ここ数年では、20歳代に加えて、中堅層の長期療養者が増加しているという状況がある。

このような中、メンタルヘルス不調による教職員の長期療養者の増加を抑制していくためには、それぞれの年代や置かれた状況に合わせた的確で効果的な取組を実施するなど、予防対策の更なる強化が必要である。

本計画の考え方

上記の重点課題を踏まえ、教職員一人ひとりがやりがい、生きがいを感じながら、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境づくりを支援するという観点から、現行指針の改定を行う必要がある。

教職員のメンタルヘルス対策は、人材確保策の強化や教職員が働きやすい環境の改善といった取組と足並みを揃えながら効果的に推進していく必要がある。

中堅層の長期療養者割合が高い状況に対し、本計画では新たな目標を設定し、3つの取組の方向性のもと、6つの新規、拡充・強化の取組をはじめとした具体的施策を推進する。

4 本計画における目標と成果指標

本計画における目標

本計画においては、若年層に加え、学校職場の要となる中堅層の教職員も、やりがい、生きがいを感じながら、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境づくりを支援することで、教職員一人ひとりのウェルビーイングを向上させ、**全ての年代でメンタルヘルス不調による長期療養者を減少させる**ことを目標とする。

※ウェルビーイングとは、「身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念」（第4期教育振興基本計画（文部科学省））とされている。

【成果指標】

成果指標①	メンタルヘルス不調による新たな長期療養者割合の減少	全市	現状値 (令和6年度)	0.90%	目標値 (令和11年度)	0.80%以下
		教職員	現状値 (令和6年度)	0.76%	目標値 (令和11年度)	0.70%以下
成果指標②	メンタルヘルス不調による長期療養者割合の減少	全市	現状値 (令和6年度)	1.90%	目標値 (令和11年度)	1.80%以下
		教職員	現状値 (令和6年度)	1.58%	目標値 (令和11年度)	1.50%以下

【市計画】

- ①の算出方法：当該年度における「精神及び行動の障害」による新規長期療養者数(全任命権者)/当該年度の4月1日時点での正規・再任用・臨時的任用職員数(全任命権者)
 ①の目標値の考え方：過去6年間の平均値が0.88%を下回る0.80%を目指すもの
 ②の算出方法：当該年度における「精神及び行動の障害」による長期療養者数(全任命権者)/当該年度の4月1日時点での正規・再任用・臨時的任用職員数(全任命権者)
 ②の目標値の考え方：新たな長期療養者割合の目標値に合わせ、全体の減少を目指すもの

【改定指針】

- ①の算出方法：当該年度における「精神及び行動の障害」による新規長期療養者数/当該年度の5月1日時点の教職員数（正規・再任用・任期付・臨時的任用職員）
 ①の目標値の考え方：過去5年間の平均値が0.82%だったため現状値（令和6年度）を下回る数値として設定する。
 ②の算出方法：当該年度における「精神及び行動の障害」による長期療養者数/当該年度の5月1日時点の教職員数（正規・再任用・臨時的任用職員数）
 ②の目標値の考え方：過去5年間の平均値1.55%を下回る数値として設定する。

5 目標を達成するための取組の方向性

取組の方向性 1

職場のストレス要因を把握・分析し、その結果を活用し、教職員が健康で働きやすい環境づくりを推進する。

取組の方向性 2

メンタルヘルスに関する研修・啓発を進め、自らがこころの健康を保ち続けられるようセルフケア及びヘルスリテラシーの向上を図る。

取組の方向性 3

メンタルヘルス不調の教職員へ早期に相談支援を行い、専門的な支援を行うことで重症化の防止に努める。さらに、休職者への早期回復と円滑な職場復帰、再発防止を目指す。

6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組

取組の方向性1 職場のストレス要因を把握・分析し、その結果を活用し、教職員が健康で働きやすい職場づくりを推進する。

★複雑困難な事案への対応と安全性が担保された学校職場づくりへの支援 (複雑困難事案に対応する教職員メンタルヘルス支援の仕組み)

★新規★

- 教職員が、複雑困難な対応事案によりメンタルヘルス不調を来すケースが顕在化していることを踏まえ、把握した事例を安全・安心の視点から分析し、やりがいや生きがいを感じながら健康的に働けるよう支援する手引き等を職場の声を反映しながら作成し、活用する。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
複雑困難事例の対応	積極的な相談	傾聴と相談勧奨 各部署との連携	面接の実施 対応研修の実施	情報収集、管理職への 支援、情報提供、連携	適切な医療	面接者数
事例の分析と 手引の作成	—	—	相談や事例の分 析、手引の作成	情報収集、各部署の 役割の整理	—	手引の配布 状況

★学校安全衛生委員会等の活動の強化

拡充・強化

- 校長及び教頭(衛生推進者)を中心に、学校安全衛生委員会等(学校安全衛生委員会及び職場安全衛生検討会)を着実に実施することで、学校職場において労働安全衛生に関する意識の醸成を図り、健康で安全に働ける職場づくりを進める。
- 活動の活性化に向け、産業医等から健康情報の提供や研修等の支援を受けるほか、ストレスチェック等を活用した職場環境改善の良好事例を整理・共有し、横展開の仕組みを構築する。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
学校安全衛生委員会等における職場環境改善の実施	積極的な参加	着実な実施、参加への配慮 課題の把握と改善の取組	情報提供 研修講師 の派遣	所属支援、情報 提供、横展開	研修講師	実施内容 実施回数 参加者数

6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組

継続

取組の方向性1 職場のストレス要因を把握・分析し、その結果を活用し、教職員が健康で働きやすい職場づくりを推進する。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
「こころの健康」に関する研修、意見交換の実施	積極的な参加	積極的な参加	研修講師 (特に中堅層に向けた研修を実施する。)	審議内容・研修企画	—	実施内容、回数、参加人数
職場巡視や産業医面接の結果に基づく職場環境の把握及び評価	評価結果に応じた改善の実施	職場環境・状況の報告 評価結果に応じた改善の実施	職場環境の把握と評価	職場巡視の実施、実施結果の周知及び改善状況の把握	—	実施数 指摘事項 改善状況
集団分析結果を活用した職場環境改善のための研修の実施	関連研修への参加	関連研修への参加	関連研修の企画運営	関連研修への参加	関連研修の実施	実施内容、回数、参加人数
集団分析結果を活用した職場環境改善活動の推進	改善活動の実践	改善に向けた取組の実施	各職場への支援、高ストレス職場への介入及び良好職場の取組の横展開	安全衛生委員会等による各職場の改善活動の横展開	研修結果報告書等による活動の横展開	高ストレス職場への介入件数、内容

6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組

取組の方向性2 メンタルヘルスに関する研修・啓発を進め、自らがこころの健康を保ち続けられるよう、セルフケア及びヘルスリテラシーの向上を図る。

★効果的なラインケアの在り方の検討

★新規★

- 学校組織の特性を踏まえ、管理職によるラインケアを軸としつつも、教職員間の相互扶助によるメンタルヘルスケアなど、教職員の「同僚性（教職員間のコミュニケーションや相互支援）」を尊重した、効果的なケアの在り方を検討・実施する。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
効果的なラインケアの検討	—	情報提供と検討内容の一部試行実施	情報収集、検討の実施、まとめ	情報収集 情報提供	—	実施内容 回数周知方法

★時間外在校等時間の把握と産業医面接の実施

拡充・強化

- 自身の時間外在校等時間を把握し、自己の疲労状態に気づき、不調や過労の早期発見につながるため、疲労蓄積度自己診断チェックリスト等の活用を図り、産業医面接を適切に実施する。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
時間外在校等時間及び長時間勤務者の把握	正確な申告 疲労蓄積度の把握 積極的な相談 健康習慣の維持と自己管理	勤務時間の把握・報告、業務管理、疲労蓄積度の回答勧奨、面接の促しと配慮	産業医面接対象者の抽出、面接、人事労務部門との連携、助言や勧告	長時間勤務者への通知 産業保健スタッフへの報告	—	長時間勤務者数 面接対象者数 面接実施数 チェックリスト回答率

6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組

継続

取組の方向性2 メンタルヘルスに関する研修・啓発を進め、自らがこころの健康を保ち続けられるよう、セルフケア及びヘルスリテラシーの向上を図る。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
健康診断の実施	健康診断の受診	適切な周知	教職員本人の同意と適切な情報管理	適切な周知	健康診断の実施	受診対象者数・受診者数・受診率
ストレスチェックによるストレスへの気付きの促進	ストレスチェックの受検	受検勧奨・受検しやすい環境づくり	運営管理 個人結果通知	受検勧奨・安全衛生委員会における集団分析結果等の調査審議	ストレスチェックの実施	受検対象者数・受検者数・受検率
産業医による就業判定と面接（健康診断結果、長時間勤務者、高ストレス者等）	判定結果の適切な理解 産業医面接の活用	就業判定と結果の管理 面接勧奨と配慮 産業医の意見を踏まえた対応	産業医による判定産業医面接の勧奨と実施 職場への助言・勧告	産業医の意見を踏まえた対応	—	就業判定数・面接実施延数・未実施者延数及びその理由
セルフケア・ラインケアに関する情報提供と研修の実施	積極的な参加	研修受講の配慮	研修の企画運営 研修講師	研修の周知 研修の企画運営	研修講師	実施内容、回数、参加人数
健康相談の実施	積極的な相談	面接勧奨	面接の実施	面接の調整	—	対象者数(割合)

6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組

取組の方向性3 メンタルヘルス不調の教職員へ早期に相談支援を行い、専門的な支援を行うことで重症化の防止に努める。さらに、休職者への早期回復と円滑な職場復帰、再発防止を目指す。

★巡回健康相談の拡充

拡充・強化

- 新規採用者に加え異動者全員を対象とした面談を拡充して実施する。
- 中堅層は生活習慣病や更年期など、身体の変化が起きる時期でもあるため、身体面のアプローチも含めた面談を実施する。
- 不調者を早期発見、早期対応、早期治療につなげる。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
巡回健康相談の実施（初任者・異動者全員）	積極的な相談	積極的な相談 対象者の選定	面接の実施 不調者の早期発見と対応 医療機関との連携	面接の調整	適切な治療	対象者数 面接実施数 要フォロー者数

★教育委員会における産業保健体制の充実

拡充・強化

- 産業医、健康管理保健相談員、精神保健相談員などの人材育成とチーム対応を強化し、情報を共有しながら個々の学校職場に適した一体的な対応を図るなど、産業保健体制を質・量ともに充実させる。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
産業保健体制の充実	—	—	役割分担・人材育成 チーム化及びチーム内 連携の推進 カンファレンスの実施	任用・管理・ 予算確保	—	職員体制(産業医・相談員数) カンファレンスの実施回数 カンファレンスを実施した 学校の割合

6 教育委員会における取組の方向性と具体的な取組

継続

取組の方向性3 メンタルヘルス不調の教職員へ早期に相談支援を行い、専門的な支援を行うことで重症化の防止に努める。さらに、休職者への早期回復と円滑な職場復帰、再発防止を目指す。

具体的な取組	セルフケア	ラインケア	産業保健	人事労務部門	事業場外	アウトプット
療養に関する情報の提供	情報の活用	情報の提供	情報媒体の作成、改訂 情報の掲載と配布	情報の配布	適切な医療	情報提供の方法
就労中の教職員の療養支援	定期的な受診と職場への報告	定期的な健康状態の把握と業務上のサポート 関係機関との連携	職員の療養支援 管理職や人事労務担当者への助言 医療機関との連携	サービス・健康管理上のラインケアの支援	適切な医療 配慮事項及び適切な就労可否の判断	支援件数
長期療養者への支援	適切な療養と職場への報告	定期的な健康状態の把握・関係機関との連携	必要に応じ、産業医や相談員等による面接の実施	サービス・健康管理上のラインケアの支援	適切な医療	支援件数
復職に向けた取組	復職までの流れの把握 生活リズムの整え 再発防止の検討	本人の復職意思と主治医意見の確認 試し出勤の受入れ準備・試し出勤の進捗管理	生活リズム等の確認 再発防止の助言・指導 産業医による試し出勤・復職可否の判断及び就労制限の指示	審査委員会への意見聴取 試し出勤の継続・中止・延長の判断・復職可否の決定	復職準備性の判断 医療リワークの指示 復職可否・配慮事項の指示	取組内容 試し出勤実施者数
職場定着支援	定期的な受診と職場への報告 異動時、異動先管理職への説明	定期的な健康状態の把握とサポート 関係機関との連携 他の教職員の健康管理・異動時の適切な引継	相談員等による定期面接 産業医による就業制限の指示	勤務状況の把握と管理職のサポート	適切な医療	復職後の支援者数 再発者数

7 本計画に関する取組の進捗管理

1 川崎市教職員健康管理検討委員会

取組の進捗状況を報告し、取組期間中の社会状況や学校現場の変化に応じ、新たな成果指標の可否等を検討する。

また、達成済みの取組については引き続きその状況を維持しつつ、更なる取組を検討し、未達成の取組に対しては、原因を分析し、見直しを検討する。

2 川崎市立学校教職員安全衛生委員会（表3参照）

各々の取組の進捗状況を報告し、協議する。

3 川崎市職員メンタルヘルス対策推進委員会

市計画に係る教育委員会としての取組の進捗状況を報告する。

4 教育委員会会議及び総合教育会議

業務量管理・健康確保措置実施計画（未来を育む学校サポートプログラム）の取組の一つとして報告する。

表3 川崎市教育委員会における安全衛生委員会の構成

名 称	対 象 職 員 （ 職 種 ）
川崎市教育委員会職員安全衛生委員会	事務局職員、学校用務員（一般事務職、指導主事、建築職、保健師、学校用務員等）
給食事業場安全衛生委員会	給食調理員、学校栄養職員、栄養教諭（学校給食調理員、学校栄養職、教育職）
川崎市立学校教職員安全衛生委員会	学校勤務の教職員（教育職、学校事務職）
50人以上の職場：学校安全衛生委員会	同上（同上）
50人未満の職場：職場安全衛生検討会	同上（同上）
川崎市総合教育センター衛生委員会	総合教育センター勤務の職員（教育職、一般事務職）

参考資料

- 1 これまでの取組
- 2 国の制度と取組
- 3 川崎市教育委員会の制度と取組
- 4 教職員の現状（統計データ）

1 これまでの取組

- 川崎市教育委員会では、教職員のメンタルヘルス対策を推進するため、平成18年4月に厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、「川崎市教職員メンタルヘルス対策推進計画」を策定し、以後3年毎に見直し、令和3年度まで各種の取組を進めてきた。
- 令和4年4月、教職員一人ひとりが健康的に職務を遂行するために取るべき方向性や方法を示し、全ての教職員と関係者が一体となって、こころの健康づくりを進めるために「川崎市教職員のこころの健康づくり指針」を策定した。
- 国では給特法の改正等により、教職員の働き方改革が進められてきた。
- 川崎市では全庁的な取組として、川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針を元に、川崎市職員メンタルヘルス対策実行計画や推進計画を策定し、実施してきた。

表4 国・市・教育委員会の職員メンタルヘルス計画等の変遷

年度 項目	和暦	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年		
国の施策		「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（文部科学省）（昭和46年）」の改正															●改正	●改正						
		「労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省）」																						
川崎市の計画		川崎市職員メンタルヘルス対策基本方針																						
		川崎市職員メンタルヘルス対策第1次実行計画				川崎市職員メンタルヘルス対策第2次実行計画				川崎市職員メンタルヘルス対策第3次実行計画				川崎市職員メンタルヘルス対策第1次推進計画				川崎市職員メンタルヘルス対策第2次推進計画						
教育委員会の計画		-	第1次教職員メンタルヘルス対策推進計画				第2次教職員メンタルヘルス対策推進計画				第3次教職員メンタルヘルス対策推進計画				第4次教職員メンタルヘルス対策推進計画				第5次教職員メンタルヘルス対策推進計画				1年延長	川崎市教職員のこころの健康づくり指針

2 国の制度と取組

国（文部科学省）のこれまでの健康管理関係の主な動き

(1) 令和2年1月文部科学省通知

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針が示された。

- ・ 時間外在校等時間の上限が示される。（原則月45時間／年360時間）

(2) 令和5年中央教育審議会提言

- ・ 教師を取り巻く環境整備について、国・自治体・各学校など、それぞれが主体的に業務の適正化に取り組むことが必要な旨が示される。

(3) 令和6年中央教育審議会答申

- ・ 教師のウェルビーイングの向上が示される、そのために働き方改革の加速化等が必要とされた。

(4) 令和6年12月大臣合意

- ・ 令和11年度までに、時間外在校等時間を月30時間程度とすることを目標とされる。

(5) 令和7年6月給特法等の改正

- ・ 教職調整額の引き上げとともに、教員の業務量を適切に管理し、健康を確保するための計画を策定し、その実施状況を公表することが義務付けられた。

3 川崎市教育委員会の制度と取組

● 川崎市教育委員会の働き方等に関する主な動き

- ・平成29年度勤務実態調査を実施。教職員の長時間勤務の状況が明らかになった。
- ・平成31年2月「教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を策定した。
- ・令和4年3月「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」により、様々な取組を推進するが、時間外在校等時間の平均値は、国の定める上限時間を超えていた。
- ・令和7年6月「給特法第8条」改正により、「第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」を「未来を育む学校サポートプログラム」として、教育職員の業務量管理・健康確保措置実施計画として位置付けた。

～心身ともに充実した状態で仕事に取り組める環境を整え、川崎市で教員になりたい・続けたいと考える人が増えるよう、教職員の働く環境の改善を推進していく～

教育の質を高める取組として、教科担任制や、中学校においても35人学級制が導入したこと等により、より多くの教員が必要とされている。一方、教員の世代構成として産育休を取得する世代割合が高い中、年度途中で産育休取得者代替教員を確保することが困難な状況となっている。

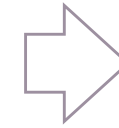
子どもたちに対して、より良い教育を行うためには、教職員が心身ともに健康で、安心して働ける環境を整備することにより、教員自身のウェルビーイングを向上させることが重要となっている。

未来を育む学校サポートプログラム（第3次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針）から一部引用

3 川崎市教育委員会の制度と取組

給特法の「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」とは
(例)

- 目標 (1) 時間外在校等時間に関する目標
(2) ワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標



未来を育む学校
サポートプログラム
で策定

教育職員の健康及び福祉を確保するため、労働安全衛生法等の規定を遵守するとともに、以下の内容に取り組む。

- ・ 1箇月時間外在校等時間が80時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施する。
- ・ 11時間を目安とする勤務間インターバルの確保に取り組む。
- ・ 50人未満の学校も含め、ストレスチェックの実施率を100%にし、実施後の集団分析の結果等も活用して職場環境の改善を推進する。
- ・ 心身の健康問題についての相談窓口を設置する。等

4 教職員の現状（統計データ）

精神及び行動の障害による長期療養者の疾病・年代別の人数

表5 令和6年度精神および行動の障害による長期療養者の診断名（年代別多い順）（n = 116）

20歳代	適応障害 22	うつ病 12	その他 5
30歳代	適応障害 13	うつ病 9	その他 4
40歳代	うつ病 11	適応障害 10	その他 2
50歳代	うつ病 10	適応障害 9	その他 4
60歳代	うつ病 3	適応障害 2	

【その他の診断名】
不安障害
双極性障害
気分変調症
ADHD
身体症状症群

20、30歳代は適応障害が多く、40歳代以降はうつ病による療養者が多い。全体的には、適応障害による者が多く占めている。

データ元：審査会提出診断書による診断名をICD-11で分類、集計したもの

精神及び行動の障害で長期療養に至った要因

表6 令和6年度精神及び行動の障害で長期療養に至った主な理由（年代別多い順）

20歳代	仕事の質 11	仕事量 7	対人同僚 7	精神疾患 6	対人上司 3	
30歳代	仕事量 7	仕事の質 4	精神疾患 3	対人上司 2	役割変化 2	身体疾患 2
40歳代	仕事量 8	仕事の質 4	身体疾患 4	精神疾患 4	対人同僚 3	
50歳代	仕事量 6	仕事の質 4	対人同僚 4	身体疾患 4	精神疾患 4	
60歳代	介護 2	死別 2	仕事の質 1	対人上司 1	子育て 1	身体疾患1 精神障害1

全体的に、仕事の量・質による要因が多い。40歳代以降は身体疾患による要因が増えてくる。

データ元：精神及び行動の障害で長期療養となった教職員の相談記録から主な要因を3つ選定し集計したもの

4 教職員の現状（統計データ）

市立学校教員の定数・欠員状況及び新規採用者数の推移

- 定数について**、令和7年度では6,558.41人となり、令和6年度と比べて**80.25人の増加**
- 欠員数について**、令和7年度では168人となり、令和6年度と比べて**91.5人の減少**
- 令和3年度以降、新規採用者数を増やすことで、**定数の増加数に対して欠員数は減少**させている。

欠員を減らすため、新規採用者数は年々増加している。

表7 教員（正規職員）の定数・欠員の推移

（人）

校種	内訳	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
小学校	定数	3,569	3,582	3,686.5	3,766.67	3,847.08	3,913.49
	欠員	71	78	90	59.5	98.5	61.5
	新規採用者	180	148	182	228	192	269
中学校	定数	1,770	1,765	1,787.5	1,814.8	1,869.75	1873.75
	欠員	81	98	96	126	97	54
	新規採用者	88	44	71	85	122	149
高等学校 (全・定)	定数	400	398	397	397	395	396
	欠員	42	39	40	31	28	23
	新規採用者	13	11	11	20	21	23
特別支援学校	定数	372	366	353	345.2	366.33	375.17
	欠員	29	24	32	22	36	29.5
	新規採用者	31	19	14	25	23	28
合計	定数	6,111	6,111	6,224	6,323.67	6,478.16	6,558.41
	欠員	223	239	258	238.5	259.5	168
	新規採用者	312	222	278	358	358	469

※各年度5月1日時点 ※養護教諭、栄養教諭、学校栄養職員を除く。

※公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和33年法律第116号）第18条に定めるもの（18条定数）は含まない。

※小数点以下の数値は、産育休等の前倒し任用や再任用短時間勤務職員等を任用しているために生じている。

4 教職員の現状（統計データ）

教職員の年代別構成

教職員の年齢分布は、20～30歳代で約半数を占めている。
40歳代の割合は、若干増加傾向

表8 教職員数の年代別構成の推移（各年5月1日現在）

（人（％））

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
20歳代	1,748 (24.8)	1,699 (24.1)	1,713 (23.9)	1,759 (24.3)	1,823 (24.8)
30歳代	2,120 (30.1)	2,169 (30.7)	2,176 (30.4)	2,178 (30.1)	2,143 (29.2)
40歳代	1,449 (20.6)	1,482 (21.0)	1,551 (21.7)	1,576 (21.8)	1,613 (21.9)
50歳代	1,344 (19.1)	1,332 (18.9)	1,325 (18.5)	1,306 (18.0)	1,318 (17.9)
60歳代	387 (5.5)	373 (5.3)	392 (5.5)	418 (5.8)	453 (6.2)
計	7,048 (100)	7,055 (100)	7,157 (100)	7,237 (100)	7,350 (100)

教職員：正規職員、再任用(短時間)、任期付、臨時的任用職員の数

データ元：教職員人事課

4 教職員の現状（統計データ）

「令和5年度川崎市立学校教職員勤務実態調査」の結果から

- やりがいを感じる業務で最も高い割合は、いずれの校種も「授業」である。
- 負担感を感じる業務は、「成績処理」、「調査・報告書作成等」、「保護者・PTA対応」が、いずれの校種も割合が高い。
- 今より時間をかけたい業務で最も高い割合は、いずれの校種も「授業準備」である。
- 中学校において、「部活動、クラブ活動」は、やりがいも高いが、負担感も高い。

表9 各種業務に対する考え方（校種別）

小学校	やりがいを 感じる業務	負担感を 感じる業務	今より時間を かけたい業務
業務内容	割合(%)	割合(%)	割合(%)
(1)朝の業務	0.7	3.1	1.3
(2)授業	69.0	4.7	38.4
(3)授業準備	25.7	15.4	81.0
(4)学習指導	35.5	1.1	39.3
(5)成績処理	0.2	47.3	14.5
(6)児童生徒指導（集団）	19.0	3.1	10.9
(7)児童生徒指導（個別）	23.7	7.6	25.2
(8)部活動、クラブ活動	2.2	2.0	0.4
(9)児童会・生徒会指導	.5	0.7	0.9
(10)学校行事	18.5	10.7	4.5
(11)学年・学級経営	23.4	2.7	17.2
(12)学校経営	7.8	3.6	7.6
(13)会議・打合せ（校内）	0.7	19.9	1.1
(14)学校徴収金・就学援助	0.0	26.8	0.4
(15)調査・報告書作成等	0.7	29.5	0.7
(16)校内研修	5.4	12.3	5.4
(17)保護者・PTA対応	4.7	37.9	2.7
(18)地域対応	1.3	8.9	1.6
(19)行政・関係団体対応	0.9	5.6	0.0
(20)職務としての研修	2.5	4.0	5.4
(21)会議・打合せ（校外）	0.2	7.4	0.7
(22)その他の校務	2.7	8.0	1.6

中学校	やりがいを 感じる業務	負担感を 感じる業務	今より時間を かけたい業務
業務内容	割合(%)	割合(%)	割合(%)
(1)朝の業務	1.8	2.3	1.2
(2)授業	75.8	3.7	36.4
(3)授業準備	16.4	13.6	80.0
(4)学習指導	17.1	0.7	31.1
(5)成績処理	0.9	41.7	12.9
(6)児童生徒指導（集団）	12.9	3.0	7.8
(7)児童生徒指導（個別）	15.0	8.3	20.5
(8)部活動、クラブ活動	36.6	38.2	14.7
(9)児童会・生徒会指導	1.8	0.7	0.5
(10)学校行事	28.3	13.4	11.8
(11)学年・学級経営	32.3	4.1	24.9
(12)学校経営	7.4	3.5	5.3
(13)会議・打合せ（校内）	1.4	18.4	1.6
(14)学校徴収金・就学援助	0.5	13.4	0.0
(15)調査・報告書作成等	0.5	25.6	0.0
(16)校内研修	2.3	7.4	5.8
(17)保護者・PTA対応	3.7	27.0	1.4
(18)地域対応	1.4	10.6	0.9
(19)行政・関係団体対応	0.0	5.8	0.2
(20)職務としての研修	1.4	5.5	2.8
(21)会議・打合せ（校外）	0.7	7.1	0.7
(22)その他の校務	2.3	6.2	1.2

※アンケート対象抽出校以外の管理職は含まない。

※各考え方について、22の業務から最大3つまで選択

※10.0%超の数値に色付け