

教育現場における労務管理に関する説明会

メンタルヘルス対策について

奈良労働局 労働基準部 健康安全課

地方労働衛生専門官 生地 廣行

メンタルヘルス対策の全体像

○メンタルヘルス対策の取組は、目的や実施主体によって次のように分類される

目的による分類

- **一次予防**
メンタルヘルス不調を**未然に防止**する取組
- **二次予防**
メンタルヘルス不調を**早期に発見**し、適切な措置を行う取組
- **三次予防**
メンタルヘルス不調となった労働者の**職場復帰の支援等**を行う取組

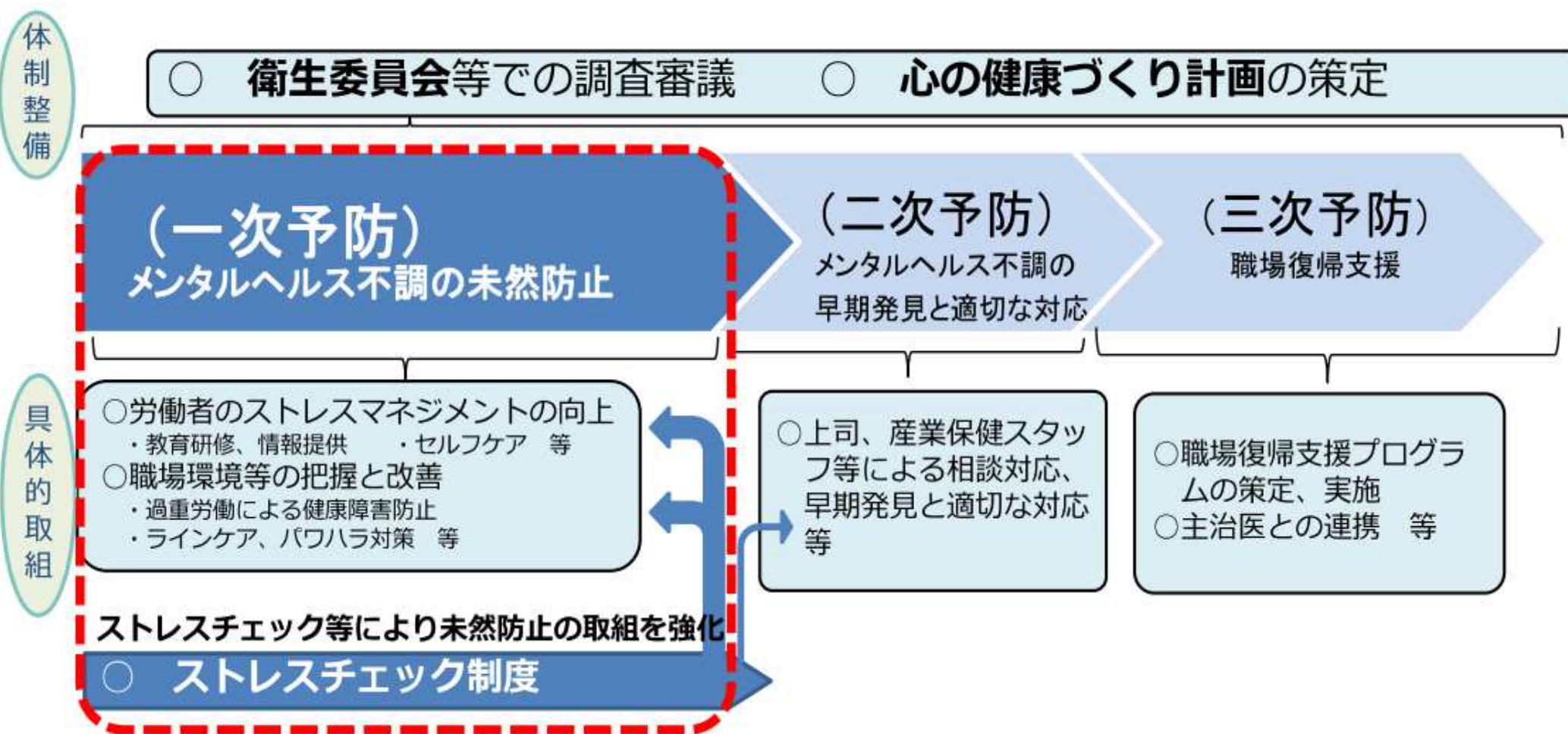
実施主体による分類

- **セルフケア**
労働者自身による取組
- **ラインによるケア**
管理監督者による取組
- **事業場内産業保健スタッフ等によるケア**
産業医や衛生管理者、保健師等による取組
- **事業場外資源によるケア**
事業場外の機関・専門家による取組

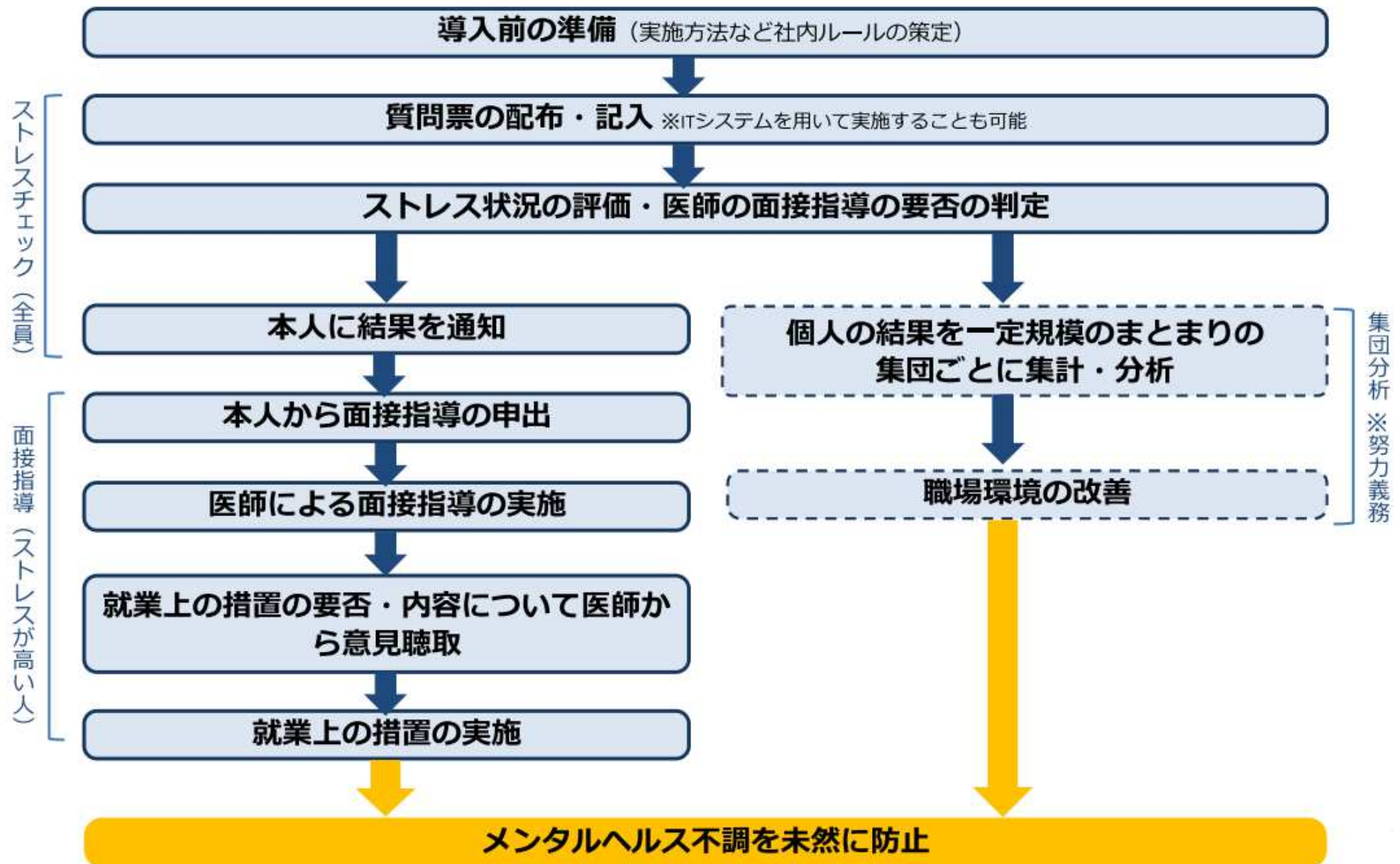
○メンタルヘルス対策を効果的に進めるためには、職場の実態に応じて4つのケアが継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要です

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック

- **ストレスチェック制度**は、ストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、**一次予防のための仕組み**と位置づけられる



ストレスチェック制度の実施手順



ストレスチェック実施後の報告

- ストレスチェックは実施後、ストレスチェックの実施状況について労働安全衛生規則様式第6号の2「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を使用して、所轄の労働基準監督署へ報告する義務があります。

令和7年1月1日より、上記の報告は**電子申請が義務化**※されています。
(※経過措置として、当面の間、電子申請が困難な場合は書面による報告が可能です)

(検査及び面接指導結果の報告)

第五十二条の二十一 常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、一年以内ごとに一回、定期的に、**電子情報処理組織**を使用して、検査及び面接指導の結果等について、次に掲げる事項を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

◎令和7年1月1日より、以下の報告も電子申請が義務化されています。
これらの報告にも、入力支援サービスをご活用ください。

- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 労働者死傷病報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告
- 事業の附属寄宿舍内での災害報告

これまで…

・パソコン、スマホから記入して電子申請



・窓口や郵送で様式に記入して報告



令和7年1月1日以降報告受付分から…

・原則、パソコン、スマホから記入して電子申請



・窓口や郵送で様式に記入して報告



ストレスチェック実施後の報告

電子申請に当たっては、【労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス】をご活用いただくことでスムーズに申請できます。



＼スマートフォンからの電子申請も可能です／
入力支援サービスを活用した電子申請はこちらから▶



効果的に進めるためのポイント

1. メンタルヘルス対策に関する方針の表明

労働者、管理監督者等、それぞれの立場で取り組むことが重要

企業によっては、経営理念や経営方針にメンタルヘルス対策に取り組むことを明記することで労働者に周知し、理解・協力を促すとともに、経営層を巻き込んだ全社的な取組につなげています

取組例

◆経営理念に明記することで、経営課題として組織全体で取り組む風土を醸成◆

メンタルヘルス対策に取り組むという姿勢を経営トップ自らが示すことは、社員の安心にもつながる。経営理念とともに、それを実行する「社員の心根」の1つに「心身の健康」を明記し、社内外に提示し、それに基づく施策を展開している（IT産業・小規模）

◆社員の健康を第一とする理念を浸透させることで、荷主との調整もしやすい環境に◆

社員が健康に働き続けられることを第一とする会長の理念が明確に打ち出されており、経営トップから部門長、現場までその理念が浸透している。そのため、入出庫の物流データの交付時間の交渉を行う等して労働時間の短縮化を図る等の取組も自然と行われている（倉庫業・中規模）

効果的に進めるためのポイント

2. メンタルヘルス対策に関する計画の策定・見直し

メンタルヘルス対策が継続的かつ計画的、組織的に行われるようにするためにも、労使の協議のもと、事業場の実態に即した取組を行う必要があります。そのためには、衛生委員会等を活用し、メンタルヘルス対策の計画を策定することが効果的です

取組例

◆「健康経営」に向けた心の健康づくり計画を策定し、中長期的な取組を実現◆

メンタルヘルス対策を段階的に推進するため、3か年計画を策定している。策定した計画を経営幹部や管理職に説明し、社内に周知することで、個別の取組も進めやすくなっている（倉庫業・中規模）

◆衛生委員会を活用し、社員の意見を対策に反映◆

衛生委員会ではメンタルヘルス対策に関する計画や具体的な取組について検討している。各社員がメンタルヘルス対策について関心を持てるよう、定期的に参加者を変え、可能な限り多くの社員が衛生委員会に参加できるようにすることで、より多くの社員の意見を取り込むようにしている（IT産業・小規模）

◆様々な指標をもとに、対策を評価し・見直し◆

心の健康づくり計画を策定するとともに、メンタルヘルス評価指標を設定し、現状の評価、現状把握によって見えてくる新たな対策の立案、対策の効果評価を行っている。評価指数としては、例えば、ストレスチェックの集団分析に基づく高ストレス者数、傷病手当金の給付者数、私傷病休暇の日数、年度内休職者数、傷病による退職件数等がある（運輸業・大規模）

効果的に進めるためのポイント

3. 事業場外資源の活用

事業場によっては、必ずしも産業医や保健師等の専門職がおらず、メンタルヘルス不調者への対応が難しい場合があります。そのような場合には、事業場外資源を有効に活用することが重要です

取組例

◆労働衛生コンサルタントの資格を持つ保健師による社員面談の実施◆

小規模事業場であるため、産業保健スタッフを抱えてはいないが、保健師とコンサルティング契約を結び、年2回訪問を受け、社員の健康管理について助言を受けている。訪問の際には、全社員と面談を行い、心身の健康相談に乗ってもらうようにしている（IT産業・小規模）

◆産業保健総合支援センターを活用してメンタルヘルス対策を推進◆

メンタルヘルス不調者が立て続けに発生したことを受け、不調者への対応等について産業保健総合支援センターに相談した。他社の事例等も教えてもらいながら、社内規程の整備や研修を実施する等の取組を進めることができた（介護業・中規模）

効果的に進めるためのポイント

4. 関係者への理解・協力の呼びかけ

取組を進めるために、顧客や関係者の理解・協力が必要な場合があります。対策と一緒に進めることで、理解・協力を確保する方法があります

取組例

◆保護者・PTAを巻き込んだ取組の推進◆

学校における働き方改革を推進するため、対策の検討段階からPTAの参画を得るとともに、教職員や保護者、地域住民を交えたトーク会を開催する等、理解・協力を得て取組を進めた。その結果、教育委員会の取組を応援する緊急アピールがPTA団体から宣言され、各地域における教育委員会とPTA団体との協働による取組が広がってきている（都道府県教育委員会）

教職員に対するメンタルヘルス対策の留意点

1. 教職員特有のストレス要因を理解

◆多忙なスケジュール

授業準備、保護者対応、課外活動など、多岐にわたる業務の負荷

◆過剰な期待や責任感

学生や保護者からの高い期待に応えるプレッシャー

◆職場環境の閉鎖性

同僚間や上司との関係が緊密で、問題が表面化しにくい

◆定期的な環境変化

学年変更やクラス編成、教育方針の変更に伴う負担

2. 過重労働の管理

◆長時間労働の是正

教職員の残業時間を適切に管理し、定時退勤を奨励する

◆業務の分担と効率化

授業以外の業務を分担し、ICTを活用した業務効率化を推進する

教職員に対するメンタルヘルス対策の留意点

3. 心理的負担に敏感になる

◆相談しやすい環境作り

教職員がメンタルヘルスに関する問題を自由に相談できる雰囲気を構築する

◆孤立を防ぐ取り組み

教職員が孤立しないよう、チームでの連携を強化する

4. 教育現場の風土に配慮する

◆個人責任の風土を見直す

教育現場では個々の努力が強調されがちだが、チームとして問題を解決する風土を育てる

◆メンタルヘルスのタブー視を防ぐ

心の健康に関する話題をタブー視せず、オープンに議論できる環境を整える

5. 管理職の役割

◆管理職の意識改革

校長や管理職が率先してメンタルヘルス対策に取り組む

◆教職員の状態把握

日常的な声かけやストレスチェックの結果を活用して、教職員の健康状態を把握する

教職員に対するメンタルヘルス対策の留意点

6. 教職員の自己ケアの促進

◆教育とトレーニング

教職員自身がストレスの兆候を認識し、適切に対処できるように研修を実施する

◆休息の重要性

十分な休息とリフレッシュができる仕組みを提供する

7. 生徒対応の負担軽減

◆保護者や生徒との問題対応支援

問題解決のために、管理職や専門家が支援する仕組みを整える

◆トラブル時のサポート体制

ハラスメントや暴力行為への対応マニュアルと迅速なサポート

8. 早期介入の重要性

◆兆候を見逃さない

教職員が遅刻、欠勤、授業内容の低下などの変化を見せた場合、早期に対応する

◆専門機関への相談

必要に応じて精神科医やカウンセラーを紹介する体制を構築する

教職員の特性に応じた取組のポイント

教職員は、将来を担う子供たちの教育を担う重要な職種の1つであり、授業そのものに加え、学校行事や部活動・クラブ活動、保護者・PTAや地域との連携等、様々な業務に従事しています
より質の高い教育を提供するためにも、教職員自身がいきいきと働き続けられる職場づくりが重要

＜教職員における主なストレス・メンタルヘルス不調の原因＞

教職員を対象とした調査では、業務に関連したストレスや悩みとして、「長時間勤務の多さ」「職場の人間関係」「保護者、PTA等への対応」等が上位に挙げられています

＜業務に関連したストレスや悩みの内容＞

	小学校	中学校	高等学校
第1位	長時間勤務の多さ (45.3%)	長時間勤務の多さ (45.7%)	職場の人間関係 (41.4%)
第2位	保護者、PTA等への対応 (42.0%)	休日・休暇の少なさ (42.0%)	休日・休暇の少なさ (36.2%)
第3位	職場の人間関係 (38.0%)	職場の人間関係 (39.4%)	長時間勤務の多さ (34.5%)

※平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書（教職員に関する調査）

※「業務や業務以外のストレスや悩みがあった」と回答した小学校教職員14813人、中学校教職員7406人、高等学校（全日制）教職員3265人の回答結果に基づく

教職員の特性に応じた取組のポイント

＜教職員における主なストレス・メンタルヘルス不調の原因＞

- ◆教職員における勤務時間増加の原因には、**若年教職員の増加、総授業時間数の増加、中学校における部活動時間の増加等**が挙げられます※ 1
- ◆精神障害の労災認定事案では、**「仕事の失敗、過重な責任等の発生」、業務量の増加等の「仕事の量・質」**及び上司・同僚とのトラブル等の**「対人関係」**等が問題となっています※ 2
- ◆近年の教職員の年齢構成は若手とベテランの二極化が進んでおり、若手の教職員が気軽に相談しづらくなっている可能性も指摘されています

※ 1 平成28年度教員勤務実態調査

※ 2 平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究

＜メンタルヘルス対策におけるポイント＞

- ◆教職員の心身の健康を確保するためには、**健康を害するような勤務時間や職場の人間関係の対策に加えて、保護者・PTA等への対応等、学校や児童・生徒を取り巻く環境に関するものに取り組むことが重要です**
- ◆教職員特有のストレスに対応できるように、**ストレスチェックを行い、教職員本人にストレス状況の気づきを促す**とともに、学校は集団分析結果を活用することにより**教職員の職場環境改善につなげる仕組みが重要です**

教職員の特性に応じた取組のポイント

1. ストレスチェック等を活用した自身のストレスへの気づきと職場環境改善の促進

取組例

◆ストレスチェックの見方・活用方法に関する研修の実施◆

ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用するためには、その見方や活用方法を理解する必要がある。本教育委員会では各部署へ集団分析結果をフィードバックする際、衛生管理者を集めた説明会を開催し、保健師等専門職による結果の見方や職場環境改善への活用方法を講習することで、現場での活用に役立ててもらっている（都道府県教育委員会）

◆新規採用者や異動者を対象としたカウンセラーによる面談の実施◆

市立学校を対象に、カウンセラーが定期的に学校を巡回し、教員や管理職からの相談等に対応している。そのような中、過去数年、新規採用者や異動1年目でメンタルヘルス不調者が出たことから、本人から面談の申出がなくとも、巡回訪問の際にカウンセラーが新規採用者や異動1年目の教職員を対象として面談を実施することとした。悩みやストレスへの対処法に関する助言等の予防的な関わりにより、メンタルヘルス不調を未然に防ぐとともに、メンタルヘルス不調の兆しの発見にもつながっている（市教育委員会）

教職員の特性に応じた取組のポイント

2. 「勤務時間」を意識した働き方の推進による長時間勤務の是正

取組例

◆一校一取組の推進◆

市内全小中学校に対し、教職員自ら長時間勤務削減に資する取組を1つ考え、実践してもらう一校一取組を推進している。考案された取組内容は教育委員会で分析し、好事例については、保護者・児童生徒も含め、広く紹介している（市教育委員会）

◆複合的な取組の推進により時間外に業務を行う時間を削減◆

長時間勤務の実態把握と是正を目的として、ICカードによる客観的な記録に基づく勤務時間の状況の把握、夜間の保護者等からの電話応答終了時刻の設定及び部活動における休養日の設定等の取組を実施した。令和元年度の教員の勤務時間は、2年前と比べて週当たり約2時間減少する等、着実に取組効果が表れている（都道府県教育委員会）

教職員の特性に応じた取組のポイント

3. 生徒・保護者への対応に関するサポート体制の確保

取組例

◆スクールロイヤー制度の導入◆

法律的に丁寧な説明を求める保護者については、学校現場だけでは対応が難しいこともあり、教職員の精神的な負担も大きくなっていた。そこで、本教育委員会において、学校現場から直接弁護士と相談ができる制度を導入した。困ったときに法律の専門家に相談できるという安心感により、管理職を含めた教職員の精神的負担が減ったという声が聞かれている（市教育委員会）

その他（支援制度等）

○厚生労働省HP

ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等

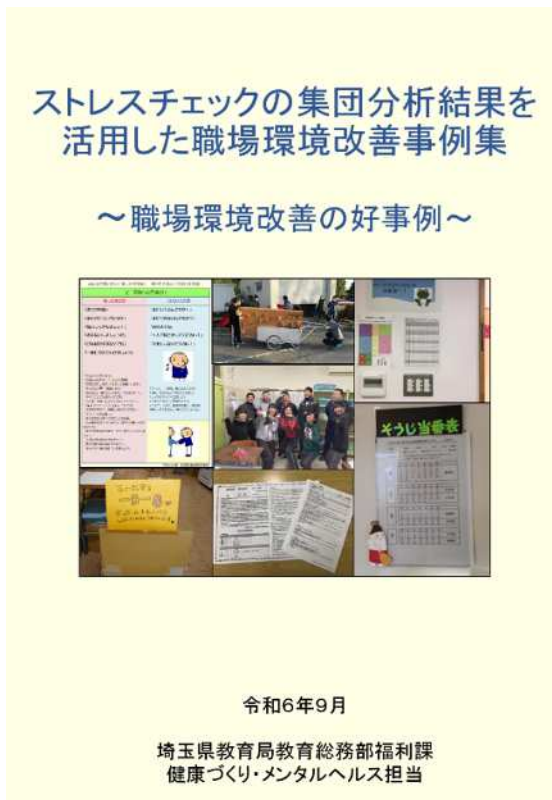
法令、解説、リーフレット、各種関連情報等

リンク先 →



○参考資料

ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の好事例（埼玉県教育局）



リンク先 →



その他（支援制度等）

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

働く方へ ご家族の方へ 事業者の方へ 部下を持つ方へ 支援する方へ

今日のおすすめ / eラーニングで学ぶ
15分でわかるはじめての交流分析3
～5つの特性編～ [詳しくはこちら](#)

相談窓口

悩みを相談してみませんか
こころの耳の相談窓口

電話で相談 SNSで相談 メールで相談

その他の相談窓口

よく見られているコンテンツ

5分でできる
職場のストレスセルフチェック

疲労蓄積度セルフチェック（働く
方用）2023

eラーニングで学ぶ
15分でわかるセルフケア

ご存知ですか？うつ病

ストレスチェック制度について

NEW 職場のメンタルヘルス対
策の取組事例

様々なテーマについて短時間で学べます
こころの耳
5分研修シリーズ

5分研修

5分でできる
エゴグラム
セルフチェック2024

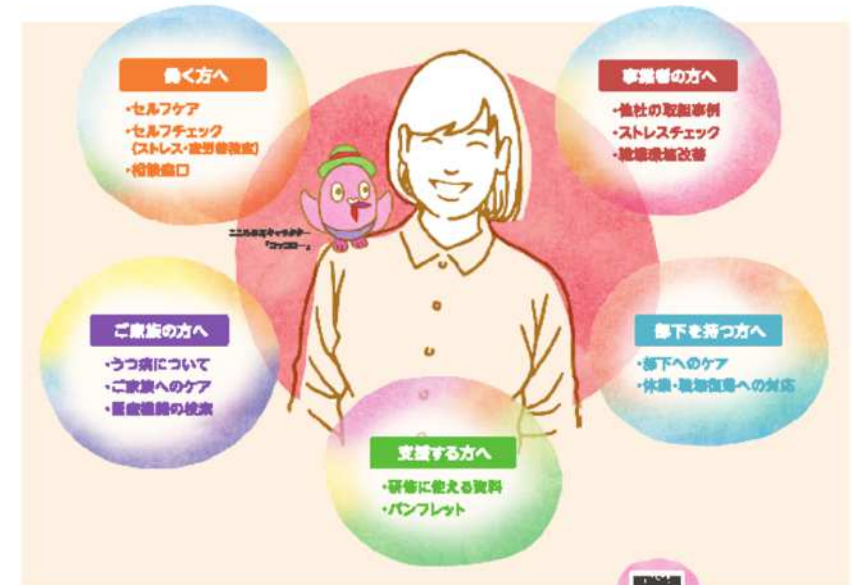
CPS ANP
SA
FCV SAC

「こころの耳」 リンク先 →



こころの耳をご存じですか？

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする
職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです



こころの耳の相談窓口



働く人の「こころの耳電話相談」

0120-565-455

月曜日～火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
（祝日、年中無休はあらず）

働く人の「こころの耳SNS相談」

スマートフォンなどでのQRコード
をスクリーンショットでご利用いただけます

月曜日～火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
（祝日、年中無休はあらず）

働く人の「こころの耳メール相談」

こころの耳メール

24時間受付
1週間以内にご返信します

※相談の受付には利用開始後の対応が前提です。あらかじめ利用開始のご確認をお願いいたします。

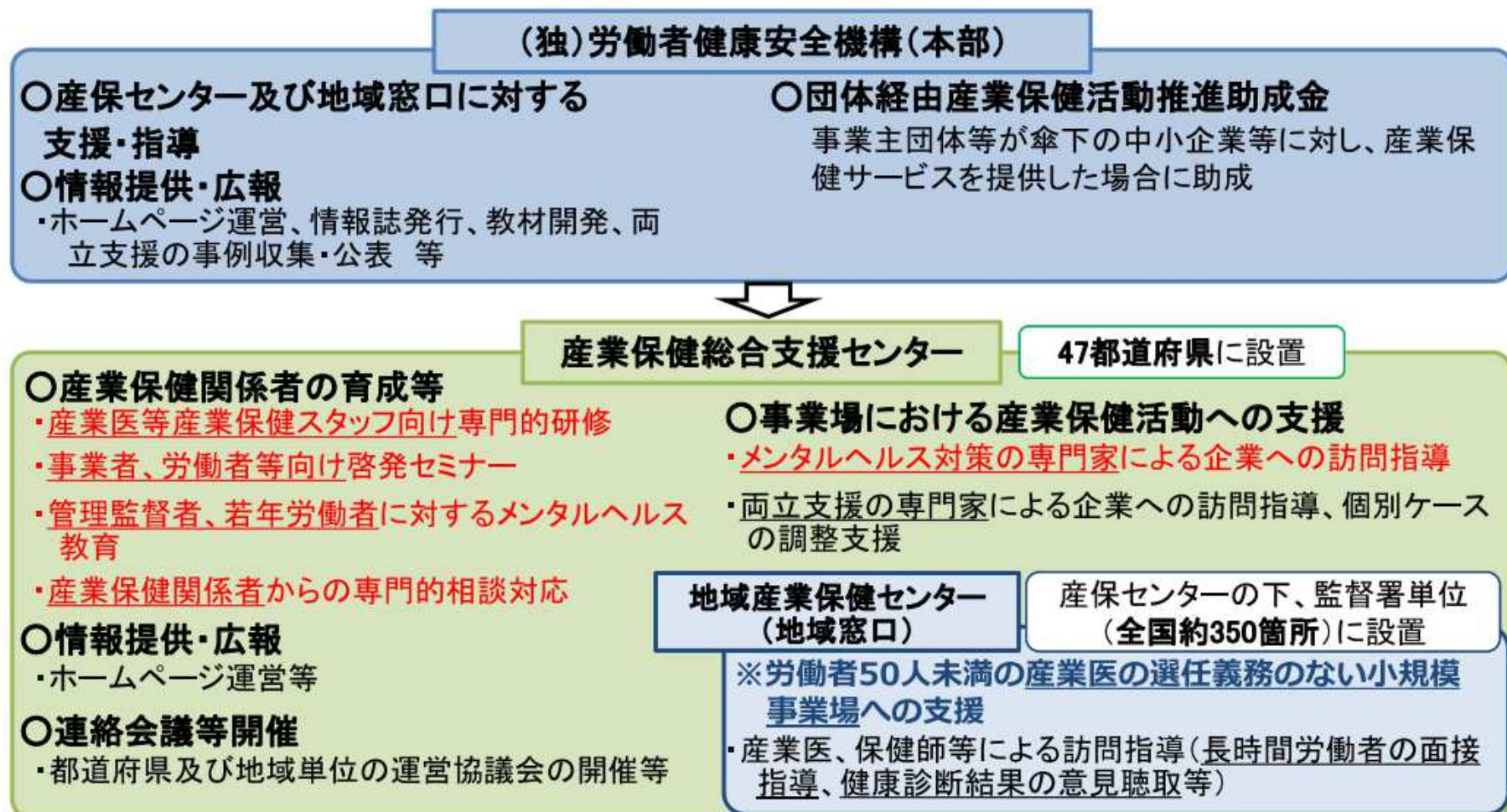
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<https://kokoro.nihke.go.jp/>

厚生労働省

その他（支援制度等）

○産業保健活動総合支援事業

事業場における産業保健活動の活性化を図るため、**ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等**の取組に対して、①事業者、産業医等産業保健スタッフ等に対する研修等の実施、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、助成金等の各種支援を行う



その他（支援制度等）

○奈良産業保健総合支援センター

リンク先 →



メンタルヘルス対策支援 **無料**

◆相談

精神科医、臨床心理士、産業カウンセラー、社会保険労務士などの専門スタッフ（産業保健相談員）による、メンタルヘルス不調の予防、メンタルヘルス不調者への対処方法、職場復帰支援の進め方など、様々な相談・問い合わせに対応しています。

◆個別訪問支援

臨床心理士、産業カウンセラー、社会保険労務士等の資格を有するメンタルヘルス対策促進員が、皆様の職場を訪問し、メンタルヘルス対策に係る体制づくり、ストレスチェックの進め方、心の健康づくり計画の策定などのメンタルヘルス対策の導入のための支援を無料で行っています。

◆管理監督者教育

メンタルヘルス対策促進員が事業場に赴き、事業場の管理監督者の方々に、メンタルヘルス対策を進める上で必要な「管理監督者の役割」や「管理監督者の取組事項」についての教育やデモンストレーション研修を無料で実施しています。

労働者50人未満の事業場については、北和、葛城、桜井、南和地域産業保健センターのメンタルヘルス相談窓口も利用可能
北和（0742-33-5235）

○奈良市総合医療検査センター（毎月第2水曜日14:00～16:00）

葛城（予約制 0745-23-2431 北葛城地区医師会）

桜井（予約制 0744-43-8766 桜井地区医師会）

南和（予約制 0746-34-2353 吉野郡医師会／0747-25-3059 五條市医師会）

その他（法改正について）

○心理的な負担の程度を把握するための検査等に関する特例の終了

改正

50人未満の事業場についてもストレスチェックが義務化

努力義務 → 義務化

◆改正内容

「常時使用する労働者数が50人未満の事業場」については、ストレスチェックが、当分の間、努力義務とされていたところ、当該規定が削除されることとなった。

公布日：令和7年5月14日

施行日：公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日

○職場における熱中症対策の強化について

令和7年6月1日施行



奈良労働局HP
URL 二次元コード

見つける



(例) 作業員の様子がおかしい…

判断する



(例) 医療機関への搬送、救急隊要請

対処する



(例) 救急車が到着するまで
作業着を脱がせ水をかけ全身を急速冷却

現場の実態に
即した
具体的な対応

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者には義務付けられます。

対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業



ご静聴ありがとうございました。