



管理職のみなさんへ

# コンパス

.....

教職員のメンタルヘルスを  
支援するための手引き

.....



## はじめに

この冊子は、教職員のメンタルヘルスを支援するために作成された管理職向けの手引きです。管理職を対象としたラインによるケア（以下、ラインケアという）に関するアンケートとヒアリング調査を通じて把握した取り組みや困っている点などを参考にして作成しました。

まずは、職場のメンタルヘルス対策の一つである「ラインケア」の基礎知識を解説しています。そして、メンタルヘルス不調者の早期発見や対応、職場環境改善まで、この「ラインケア」を実践する上で抱きやすい困りごとを一つずつ取り上げ、それらを小さくしていくための「ヒント」を提示しています。

この冊子を手取るまで、「ラインケア」という言葉自体になじみがなかった方もいらっしゃると思いますが、何も特別なことではありません。管理職の方であれば、きつとみなさんが日々実践されている学校マネジメントの延長線上にあるものです。とは言え、その実践の中で「困ったな」とか「どうしたらいいのだろうか」という思いを抱いたことは、きつと一度や二度ではないでしょう。

そんな時に手にとっていただきたくて作成したのが、この管理職向け手引き『コンパス』です。『コンパス』には「みちしるべ」という意味があります。教職員のメンタルヘルスを支援する上で、管理職のみなさんにとつての「みちしるべ」＝「ヒント」になればいいなあという思いで名付けました。

教職員への関わりの中で、いわゆる絶対的な「正解」というものはありません。ケースバイケースの対応が求められ、これが本当に難しいことです。しかし、管理職のみなさんには、教職員一人ひとりに目を向け、考え続けていただきたいと思うのです。そのために、この手引きを管理職のみなさんが安心して考え、相談したり、判断したりするためのヒントとして活かしていただければ幸いです。

# コンパス もくじ

教職員を支えるための管理職向け手引き

はじめに

.....

1

## 第1章

### ラインケアとは

- メンタルヘルス対策で大切な「4つのケア」..... 6
- ラインケアの重要性..... 8
- ラインケアの4つの要素..... 10

## 第2章

### 気づく

- 気づく① 「早めに気づくにはどこをどう見たらいい？」..... 14
- 気づく② 「早めに気づくにはどうしたらいいのか？」..... 16

# 聴く

聴く①

聴く②

聴く③

聴く④

聴く⑤

聴く⑥

聴く⑦

## コラム

「最初の声かけはどうしたらいい？」

「話を聴く前提として、何か気をつけることはある？」

「どんな聴き方がいい？ 傾聴や共感ってどうすればそれが伝わるの？」

「避けた方がよい聴き方は？」

「休ませたらいいいのか？ 判断はどうしたらいい？」

「相手の要求が実現できないことだった場合や同僚との関係が要因の場合は？」

「適切な関わりができていないのか不安」

「心の不調についての基礎知識」

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

20

21

23

25

27

29

30

31

# つなぐ・連携する

つなぐ①

つなぐ②

つなぐ③

つなぐ④

「医療機関につないだ方がいいケースかどうかの判断基準はある？」

「医療機関への抵抗を示した場合？」

「主治医の意見を聞きたいときにはどうしたらいい？」

「主治医と直接話がしたい場合は？」

「主治医に提供しておくとい情報は？」

.....

.....

.....

.....

.....

34

37

39

40

## 第5章

### 職場環境改善

(日頃からメンタルヘルス対策として実践すること)

つなぐ⑤

「主治医が学校側に提供できる情報とは？」

.....

41

つなぐ⑥

「休職中の本人との連絡はどのようにしたらいい？」

.....

42

つなぐ⑦

「復職面談の時にはどのようなことを確認しておくといい？」

.....

43

つなぐ⑧

「復職した教職員に対して、管理職として気をつけるといい点は？」

.....

45

つなぐ⑨

「休職と復職を繰り返す教職員への対応はどのようにしたらいい？」

.....

47

#### コラム

衛生委員会がなくても

.....

51

#### 職場環境改善①

「職場環境改善の実践例が知りたい」

.....

52

## 第6章

### 管理職自身のストレスケア

こんなストレス対処法がオススメ

.....

56

おわりに

.....

58

公立学校共済組合直営病院のご案内

.....

59

参考文献

.....

60

## 第1章

# ラインケアとは

ラインケアとは、職場におけるメンタルヘルス対策の一つで、管理監督者（ライン）が、部下のメンタルヘルスの不調に気づき、対応することです。具体的には、普段のコミュニケーションや観察を通して、部下の変化に注意を払い、必要に応じて相談に乗ったり、専門家への相談を勧めたりします。



# メンタルヘルス対策で大切な「4つのケア」

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」では、メンタルヘルス対策の推進のため、左の「4つのケア」を継続的かつ計画的に実施することを推奨しています。その中でも、ラインケアは、労働者と日常的に接する管理監督者が行う点から、メンタルヘルス不調の予防につながるなどの期待が大きく、特に重要であるとされています。

## 1 セルフケア

労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防、軽減あるいはこれに対処すること。

## 2 ラインケア

管理監督者による職場環境改善、従業員に対する相談対応、メンタルヘルス不調者の復職における支援などを行うこと。

## 3 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などの事業場内産業保健スタッフなどが、セルフケア・ラインケアの実施の支援、メンタルヘルス対策の立案などを行うこと。

## 4 事業場外資源によるケア

事業場外の機関および専門家を活用し、その支援を受けること。

これを教育現場に置き換えてみると、このようになります。ラインケアは管理職がメインに担うものですが、同僚や先輩、校務分掌のリーダーなどの教職員同士でもラインケアの実施者になり得ます。

4つのケア	実施者
① セルフケア	全教職員
② ラインケア	学校管理職、教職員同士
③ 事業場内産業 保健スタッフなど によるケア	衛生管理者、教育委員会産業医、 保健師、公認心理師 / 精神保健 福祉士
④ 事業場外資源に よるケア	産業医、保健師、公認心理師 / 精神保健福祉士、外部相談窓口、 医療機関、リワーク施設

※ 文部科学省令和6年度「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」成果報告書より



各自治体で配置されている  
専門スタッフなどは自治体によって  
異なりますが、教育委員会と学校が  
連携しながら全体のマネジメントを  
行いましょう。

# ラインケアの重要性

どうしてラインケアが重要なのでしょうか。ラインケアが重要である理由、ラインケアによるメリットとして考えられることをいくつか挙げてみます。

## 01

### メンタルヘルス不調の 予防につながる

管理職が日常的に教職員の状態を把握することで、メンタルヘルス不調のサインに気づきやすくなります。そして、話を聴き、必要な支援や調整を行うことで、メンタルヘルス不調のリスクを軽減させることができます。

## 02

### モチベーション維持に つながる

ラインケアを適切に実施することは、教職員にとっての信頼感や安心感を育みます。ストレスの蓄積を防ぎ、職場環境が整うことで、仕事への意欲や業務への集中力が高まり、結果としてモチベーションの維持にもつながります。

03

## 人材の定着に つながる

ラインケアを実施することは、教職員  
のメンタルヘルス不調をそのままの状態  
にした結果としての休職や離職の回避  
にもつながります。さらに管理職への  
信頼が高まることで職場への安心感が  
生まれ、長く働きたいという意欲にも  
つながります。

04

## 学校全体の 活力につながる

ラインケアによって、教職員一人ひと  
りのメンタルヘルスが維持・向上されれ  
ば、よりよいパフォーマンスを発揮する  
ことにつながるはずです。そして、それ  
は学校全体の活力になるでしょう。

ラインケアに取り組むことは、  
結果として働きやすい  
職場環境づくりとなります。



# ラインケアの4つの要素

ラインケアには、いくつかの要素（実践）があります。本書では、「気づく」「聴く」「つなぐ（連携する）」「職場環境を把握し改善する」の4つに焦点をあてていきます。

## 1 気づく

ラインケアの出発点は観察です。そして、メンタルヘルス不調のサインとしての「いつもと違う」ことに『気づく』ということが重要です。この『いつもと違う』に気づくには、「いつも」を把握しておく必要があります。「いつも」を知らなければ、その変化に気づくことはできません。日頃から相手に関心を持つ姿勢を大切にしながら教職員の様子を観察し、声をかけてコミュニケーションの機会を設けるなどしていくと、「いつもと違う」に気づきやすくなります。

## 2 聴く

教職員のいつもと違う様子に気づいたら、次は声をかけましょう。それにより、相手は「一人ではない」「関心をもたれている」と安心感を抱くことが期待できます。そして、声かけから話を『聴く』対応につないでいきます。本人の話を聴くことは、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応や理解者がいることの安心感、本人のストレスや悩みの軽減といった効果をもたらします。まずは時間の許す範囲で

構いませんので話を聞いていきましょう。  
また、一回ですべてを聴こうと思わず、  
複数回に分けるなど相手のペースに配慮  
することも大切です。

### ③ つなぐ（連携する）

メンタルヘルス不調の疑いがあると判  
断した場合は、管理職だけで対応しよ  
うとせず、できるだけ早めに適切な関係者  
と連携する必要があります。必要以上に  
管理職が抱え込んでしまうと、管理職自  
身がメンタルヘルス不調に陥ってしまっ  
たり、ラインケアがうまく機能しなくな  
りして、悪循環に陥ってしまうことがあ  
ります。相手の了解を得た上で、他の管  
理職や衛生管理者、産業医、教育委員会  
などと協力し、メンタルヘルスの専門職や  
医療機関につなげましょう。

### ④ 職場環境を把握し 改善する

職場環境を把握し改善することによっ  
て、教職員のストレスを軽減し、メンタ  
ルヘルス不調を予防することが可能です。  
この職場環境の改善は、学校全体で取り  
組むべき活動です。管理職だけが担うも  
のではありませんが、日常の状況に気づ  
き、改善へつながらる働きかけを行うこ  
とが大切です。





## 第2章

# 気づく

ラインケアのはじめの一步にして、最も重要なことは、教職員の「いつもと違う」様子に気づき、メンタルヘルス不調者の早期発見、早期対応につなげることです。そのためには、教職員一人ひとりの普段の様子について把握しておくことが大切です。日頃から、教職員の様子に関心を持ち、観察しておきましょう。



気づく①

「早めに気づくには

どこをどう見たらいい？」



チェックリストを  
活用してみる

教職員のメンタルヘルス不調にいち早く気づくためのチェックリストを作成しました。様子が気になっている教職員に当てはめてみた際にリストの中に該当する項目が一つや二つあっても、直ちにメンタルヘルス不調に陥っているとは決めることはできませんが、次のリストを参考に、「いつもと違う」というサインをできるだけ早くキャッチし、適切な対応がとれるようにしておくことが大切です。

メンタルヘルス不調早期発見チェックリスト

☑ 身体面

- 表情が暗い（一点を見つめている）
- 声をかけても伏し目がち・うつむきがち
- 服装の乱れなど、これまでと比べて清潔感や身だしなみに明らかな変化がみられる
- 疲れた様子
- 身体の不調を訴えることが増える
- 食事が減っている、昼食を摂っていない
- 眠れていなさそう

## ✓ 行動面

- 遅刻や早退が多くなる
- 当日になって休む（授業に穴が空くような休み方が多くなる・計画でない連続した休み）
- 朝の出勤時間がギリギリになる
- 仕事の能率が下がる（単純ミスが増えるなど）
- 以前に自分が言ったことを忘れている
- 提出期限に間に合わないことが増える
- 報告・連絡・相談が減る
- 職員会議での発言が減る（発言を求めても返答が得にくいなど）
- 責任感に乏しくなる
- 落ち着きがなく、度々席をはずすようになる
- 授業中の声のハリがない
- 他の教職員との関わりが少ない（関わろうとしない様子・人を避けているような様子）
- 机の上が片付いていない

## ✓ 感情面

- イライラしやすくなる（口調が荒れてくる）
- 落ちこんでいる様子
- 元気がない
- 情緒が不安定（泣き出すなど）
- 妙にハイテンション（何にでも「できます！」「やれます！」と手を挙げるなど）な様子

### ポイント

チェックリストを活用するためにも、教職員の普段の様子を知っておくことが大切！



気づく ②

「早めに気づくにはどうしたらいいのか？」



まずは毎日一言かける

「いつもと違う」に気づくためには、普段の様子を把握することが大切です。そこで、教頭と手分けをして、毎日一回、一言でもいいから、教職員全員に声をかけて顔を見るルーティンを作っている、という管理職もいらっしゃいました。「おはよう」「おつかれさま」などの挨拶や何気ない一言を毎日重ねていくことによって、教職員の性格や特徴などを把握することができるようになります。



定期的な面談を設定する

「いつもと違う」に気づいてから対応するのではなく、定期的に対一の面談を設定するのも一つの方法です。定期的な面談で個人の「いつもの状態」を把握しておくことが重要です。また、定期的な面談の方が、相手も身構えることなく面談に臨むことができますし、ちょっとしたレベルの事柄についても話しやすくなります。また、この先に話を聴いてもらえる場が設けられていることが、自分が相手に安心・安堵感を与えることにつながります。



## 他の教職員の力をかりる

管理職だけで気づくには限界があります。

教務主任や学年主任など、校務分掌のリーダーや他の教職員の力もかりて、教職員の様子を把握していきましょう。管理職では気づきにくい視点を他の教職員がもっていて、それが早期発見につながるケースも多いものです。「周囲の教職員のことでも気づいたことがあったら教えてほしい」と伝えておいたり、定期的なこれらのメンバーが集まって情報共有する場を設けたりするとよいでしょう。



## 話しやすい風通しのよい職場づくり

日頃から話しやすく、風通しのよい職場の雰囲気づくりに努めることも大切です。

自分の失敗談を話したり、冗談を言ったりして、職場の雰囲気をよくするよう工夫している管理職の方もいらっしゃいます。

できることから続けていきましょう。  
日常的な対話の機会を持ち、その中で業務支援を行うことこそがメンタルヘルス不調の予防にはとても大切です。



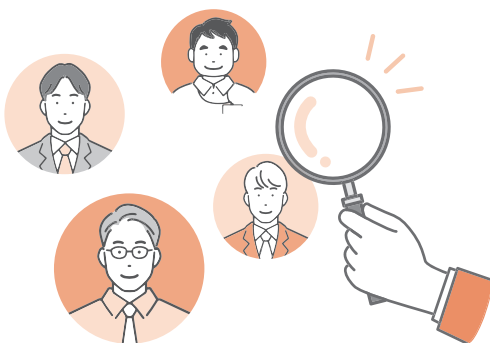


## メンタルヘルス不調が 起きやすい状況を 把握しておく

メンタルヘルス不調はさまざまな要因が複雑に絡み合って起こることが多いですが、特に次のような状況の教職員はメンタルヘルス不調に陥りやすいといわれています。このような状況に当てはまる教職員はいないか、把握しておくことが大切です。

- 新規採用時
- 初任者指導教員が外れた（採用二年目など）
- 異動や昇進一〜二年以内
- 産育休明け
- 長時間勤務や連続勤務が続いている
- 職務内容や業務量、職場での役割に変化があった

- 最近、業務上で大きな失敗をした
- 複雑な案件を抱えている
- 同僚など、周囲との関係が良好でない
- 担任をしているクラスでトラブルがあったり、配慮を要する児童生徒が多い
- 保護者からのクレームを受けた
- プライベートにおいて、住環境や家族構成、家族の状況に変化が生じた（例：転居、結婚、離婚、介護、子育てなど）



## 第3章

# 聴く

気になる教職員がいた場合には、まずは声をかけてみてください。

そして、相手の話に耳を傾けましょう。

声かけからすぐに相談につながらないこともあるでしょう。

それでも、声かけによって、教職員のみなさんには、「ひとり

じゃない」「関心をもってくれている

んだ」という安心感を持ってもらうこ

とができます。

無理強いとは好ましくありませんが、

タイミングや様子を見計らって声かけ

を続け、「聴く」につなげたいものです。



聴く①

「最初の声かけはどうしたらいい？」



## 雑談から

普段から挨拶を交わしておくことや、何気ない雑談の時間を設けることが大切です。そして、退勤前に「お疲れ様。今日は忙しかったみたいだけれど、大丈夫？」や、休日明けの朝に「調子はどう？」、「休日はよく眠れた？」などと声をかけてみましょう。小石を池に投げ入れるようにそつと話しかけて、どんな波紋が広がるのか見てみましょう。反応がなくても、日頃のちよつとしたやりとりを続けてみてください。〴〵気にかけているよのメッセージを相手に送ることが大切です。



## 目に見える部分に 焦点をあてて

「なんだか元気がないように見えるけれど、眠れている？」や「昨日は遅くまで残っていたようだけれど、業務で困っている部分はない？」など、目に見える部分に焦点をあてて声をかけてみましょう。相手にその認識を持ってもらうことで相手の自覚を促し、自分の不調のサインに気づいてもらいやすくなります。

聴く  
②

「話を聴く前提として、  
何か気をつけることはある？」



## 話を聴く時間の確保

話を聴く時には、まずは時間を確保しましょう。面談時間は三十分〜一時間程度を目安に設定し、終了時間もあらかじめ共有しておきます。面談は無制限に行うよりも、時間的な枠組みを設定しておく方がお互いに安心して行うことができます。また、一度で聴き切ろうとせず、継続的に面談を行うことで支援につながりましょう。



## 環境的な配慮

話を聴くにも、環境への配慮が大切です。個室を用意し、安心して話せる空間を用意します。座り位置を対面ではなく、斜め（九十度）の位置にしたり、背もたれのある椅子を用意したりするとよいでしょう。飲み物を用意して話しやすい雰囲気につなげる工夫もよいですね。



## プライバシーへの配慮

相談者には、問題が他人に知られるのではないかと不安があります。プライバシーの保護や秘密を守ることを約束しながら、本人が安心して話せるように配慮することが大切です。



聴く  
③

「どんな聴き方がいい？ 傾聴や共感って  
どうすればそれが伝わるの？」



## 傾聴とは

相手が話したいことを話せるように話を聴くことに集中します。少なくともはじめのうち相手のペースを優先し、自由に語ってもらうことが大切です。十分に聴かないうちから「わかったつもり」にならないように注意しましょう。明らかに相手が誤解している場合であっても、まずは相手の思いや考えを聴く「聴き役」に徹することが大切です。



## 共感とは

管理職自身の価値観や人生経験で「この部分は大切、この部分は不要」といったような判断や取捨選択をしないように注意しましょう。相手のものの見方や価値観はどのようなものだろうか、と考えながら聴くことが共感につながります。時には沈黙の時間が続くこともあるかもしれませんが、「沈黙を共有する」間にも共感は伝わるものです。



## 同じ立場におりてみる

管理職の方も以前はひとりの教員でしたよね。「指導しなければ」「どうにかしてあげないといけない」という思いもあるかと思いますが、まずは、管理職という上の立場から一旦おりて、同じ立場に立って聴いてみることを心がけてみてください。自分が一教員だった頃のことを思い出しながら、相手の話を聴くことに徹することが、傾聴や共感にもつながります。



## 理解しようとする ことが大切

うなずいたり、相槌をうったり、相手の言葉を使って相手の話を要約して伝え返したりしてみましよう。これらの姿勢は「あなたの話を聴いていますよ」というメッセージとして相手に伝わります。それが、傾聴や共感にもつながっていきます。

逆に、相手の話を遮ったり腕組みをしたり時計を気にしたりする態度や動作は、相手に関心がないというメッセージとして伝わってしまうので注意が必要です。

相手の思いに完璧に共感することは難しいですが、理解しようとする、承認することはできるので、「そうなんだね」などの相槌をうってみましよう。

## 聴く④

# 避けた方がよい聴き方は？



## 安易な激励・なぐさめ

安易な激励としての「頑張れ」や「気にしないで」「大丈夫」といった言葉には注意が必要です。相手に自分の気持ちとのギャップを感じさせてしまったり、プレッシャーを感じさせてしまったりする場合があります。〃どうしたらよいのか一緒に考えていこう〃というスタンスを示していきましよう。また、短時間で解決策を示せることは多くありません。無理に何か「良いこと」を言おうと気負わずに、「聴く」ことに徹していきましょう。



## 他者との比較、昔との比較

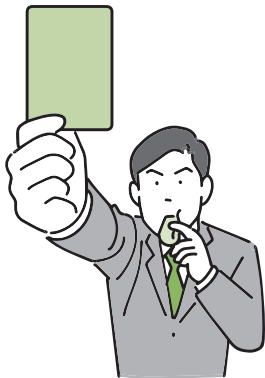
「他の先生たちも同じ状況だから」と他の教職員と比較する発言や「私の若い頃はもっと大変だったんだぞ」という自分語りは望ましくありません。このような聴き方は、相手に〃否定された〃という印象を与えかねず、話しくくさせてしまいます。あくまで「相手」を主体とした聴き方を心がけていきましょう。



## 無意識の態度にも注意

相手の話を聴く時に、腕組みをしたり時計を気にしたりする態度をとってしまっていることはありませんか？これらの態度は、“相手に関心がない”というメッセージとして伝わってしまうので注意が必要です。その他、髪を触りながら聴く、相手の話を遮って言葉を発するという態度も同様です。聴く側にその意思はなくても、態度で伝わってしまうメッセージがあることもお忘れなく。

相手の目元（もしくは口元）を見て、短い時間でも相手の方に体を向けて聴きましょう。そのような時間がとれない場合は、改めて約束をして、話を聴く時間を確実に設定しましょう。



聴く  
⑤

「休ませたらいいのか？  
判断はどうしたらいい？」



チェックリストを  
活用してみる

現在の相手の状態を改めてチェックリスト（P14）で確認してみましょう。一緒にチェックしてみるのもよいでしょう。その上で、本人と相談して、業務調整やサポート方法について検討してみてください。また、本人が自分自身に現れているメンタルヘルス不調のサインを認識したようなら、その点を捉えて、医療機関や相談窓口などを紹介してみるのもよいでしょう。



心配していることを  
伝える

「まずはあなたの健康が第一です」「私はあなたのことが気がかりです」という思いを言葉で伝えてみましょう。管理職である前に人として、あなたが心配なのだ、気がかりなのだというメッセージです。そしてSOSを出すことや相談をすることも大切な仕事であるということも伝えておくともよいでしょう。



### ちよっとした 調整案を提案する

「大丈夫」「頑張ります」「休みたくない」と言う教職員ほどストレスをため込んでいる場合があります。「そうか…」と話しただけ聴いて何の取り組みもせずにいると不調を悪化させることにつながります。小さな改善、ちよっとしたサポートから構いませんので、管理職の裁量でできる範囲での業務調整案を提案し、様子を見てみてください。「まずは二週間定時で帰宅して、休養時間を確保してみようか」「この業務は〇〇先生と一緒に進めていってはどうだろうか？」など、相手の状況に応じて少しでも負担を軽減できるようにしましょう。



### 定期的に状態を 把握させてほしい旨を 伝えておく

メンタルヘルス不調のサインが見られた教職員に対しては、一度の面談で終わらず、定期的に状態を確認する機会を設けましょう。また、その教職員の周囲にいる教職員たちにも協力してもらって情報収集を行い、様子に変化が見られた時には、すぐに対応につなげられるようにしておきましょう。

そして、事例性があれば産業保健スタッフにつないだり、医療機関への受診を勧めたりして、業務配慮や療養については専門家の判断を根拠に対応しましょう。

聴く⑥

「相手の要求が実現できないことだった場合や  
同僚との関係が要因の場合は？」



## 表面の要求の奥にある 心情にも注目しながら

表出されている訴えや要求にばかり振り回されていませんか？じっくりと話を聴きながら、その要求の奥底にある相手の心情を推測してみることが解決の糸口になる場合があります。そのまま実現できない要求も、「○○がしんどいんだね」と共感を示し、「こういう形なら対応できそうだがどうか」と相手と相談したりしながらすりあわせていきましょう。



## 同僚との関係の場合は…

教職員同士の関係性の問題は、対応が難しい場合もありますが、放置せず、中立的な立場をとりながら両者の気持ちや丁寧な聴くところから始めましょう。両者から話を聴く際には、事実と感情を分けて整理することや、業務上の役割や期待を再整理することが大切です。また、ハラスメントが疑われる場合には、組織として手続きを踏んで対応しましょう。

管理職裁量の範疇でできることとしては、職員室とは別の場所で業務を行うこともOKしたり、業務上でも両者がほどよく距離をとれるようにしたりという工夫があります。

## 「適切な関わり方ができているのか不安」



### 適切な関わりとは？

適切な関わりというのは、難しいものですね。不安になるのは当然です。「この対応でよいのだろうか」「あの関わり方は間違っていないか」「だろうか」などと迷うこと自体が、その教職員に対して真剣に向き合っている証拠です。

無理に深く聴こうとせず、反応を見て、必要に応じて他の管理職や衛生管理者などにつながるのも一つの方法です。



### 完璧な対応より、「孤立させない対応」を

ラインケアにおける対応において、完璧な対応や唯一の正解というものはありません。大切なのは、教職員を「孤立させない対応」です。管理職の方々は、教職員の「伴走者」として寄り添い、一緒にやっというスタンスを示すことが大切です。

## 心の不調

### 基礎知識

ここでは、職場のストレスが引き金となりやすい代表的な疾患について解説します。  
管理職が疾病かどうかの判断をする必要はありませんが、基礎知識として心の病気を正しく理解した上でサポートすることが大切です。  
また、心の不調は適切な治療により回復が可能です。

#### 気分症（気分障害）

気分の変動が大きく、高揚感や落ち込みといった状態が長く続くために、日常生活に支障をきたす疾患の総称です。意欲や感情を司る神経伝達物質（セロトニン、ノルアドレナリンなど）の働きが関与していると考えられます。

#### うつ病

**【主な症状】** 気分の落ち込みと興味や喜びの喪失を基本的に様々な症状が現れます。不眠（早朝覚醒）や強い倦怠感、それぞれ落ちて落ち着きがなくなる、自責感、集中力の低下などが見られます。

**【特徴】** ストレスとなる出来事はあくまで「きっかけ」であり、原因そのものではないのが特徴です。

#### 双極症（双極性障害）

**【主な症状】** ほとんどは気分が落ち込む「うつ状態」と、気分が異常に高まる「躁（そう）状態」を繰り返します。

**【躁状態のサイン】** 眠らなくても活動的、話し続ける、根拠のない自信、過度な買い物などが見られます。

**【特徴】** 単なる気分の波と誤解されやすく、本人に病識がないことも多いですが、社会的機能に影響を与えることが多いため注意が必要です。

#### 適応反応症（適応障害）

特定のストレス要因（人間関係、異動、業務の多忙さなど）が原因で、情緒面や行動面にさまざまな症状が現れ、社会生活に支障をきたす状態です。

【主な症状】

不安や焦燥感、抑うつ気分、強い怒り、涙もろくなるなどの情緒的症状や、遅刻・欠勤、能率の低下、暴飲暴食などの行動的症状が現れます。

【特徴】

ストレスの原因から離れると症状が改善する傾向がありますが、離れても6か月以上改善しない場合は他の疾患への移行を疑う必要があります。

不安症（不安障害）

過剰な不安や恐怖が主な症状であり、日常生活に支障をきたす疾患の総称です。

パニック症

突然の動悸や息苦しさに襲われる「パニック発作」と、また起きるのではないかと恐れる「予期不安」が特徴です。

社交不安症

会議での発言や人との会話など、他者の注目が集まる状況に対して、過度に強い恐怖や不安を感じます。

強迫症

本人も不合理であると分かっているが、対象となることがらに対して繰り返して継続的に生じる思考、イメージ、衝動（強迫観念）と、強迫観念により生じる不安や苦痛を解消するために行う行為（強迫行為）のために、日常生活に支障をきたす疾患です。

例：「手が不潔なのではないか」（強迫観念）

↓「長時間手を洗う」（強迫行為）

「鍵をかけたのではないか」

↓何度も施錠を確認する

統合失調症

こころや考えなどがまとまりを欠いた状態になる病気です。そのため行動や気分、人間関係などに様々な影響が出ます。健康な時にはなかった状態が現れる「陽性症状」と、意欲や感情表現が減るなど、あったものが失われる「陰性症状」があります。

【主な陽性症状】・妄想・幻覚・考えの混乱

【主な陰性症状】・意欲低下・思考・会話の貧困化

・感情の平板化・社会性低下など

## 第4章

# つなぐ・連携する

管理職だけでは対応が困難なケースもあります。そういうときには、職場内外のサポート資源を活用していきましょう。学校内の衛生管理者や衛生推進者などだけでなく、医療機関や産業医、教育委員会に相談するなどして、管理職だけで抱え込まずに早めに適切なサポート資源につなげ、連携しながら対応をしていきましょう。



つなぐ  
①

「医療機関につないだ方がいいケースかどうかの判断基準はある?」「医療機関への抵抗を示した場合?」



## 本人にメンタルヘルス不調の自覚があるかどうか

本人に自覚がある場合には、その点を取り上げ、医療機関の受診を勧めます。自覚がない場合には、現在生じている問題点を認識してもらうことから始めます。原則本人の同意を得た上で学校での様子を家族に伝え、受診を勧めてもらう方法もあります。



## 医療機関へつなぐことを検討する目安

次に示すような状態が見られる場合には、医療機関へつなぐことを検討しましょう。

- ① 業務に支障が出ている
- ② 不調が二週間以上持続している
- ③ 睡眠障害・食欲不振など身体症状がある
- ④ 強い抑うつ・不安・焦燥がみられる
- ⑤ 希死念慮・安全上の懸念がある



### 抵抗を示す心情に 寄り添いながら

抵抗を示すにも理由があるはずですが。周囲に知られたくない思い、病気への不安、経済上の心配など、まずは、抵抗の背景にある心情に寄り添う姿勢が大切です。

いきなり受診をすることに抵抗がある場合には、産業医や外部の相談窓口など本人が安心して話せそうなところとつなげていきましょう。精神科ではなく心療内科やかかりつけの内科への受診でも構いません。



### 管理職がメンタルヘルス 不調者かどうかの最終 判断をする必要は ありません。

日頃から教職員の様子を観察している管理職であっても、医師ではないため、メンタルヘルス不調者かどうかの判断はできません。いつもと違う様子に気づいたら、早めに声をかけて相談窓口や医療機関につなぎましょう。また、管理職自身が、気になる教職員や相談することと同意してくれない教職員について専門家に相談してみるのもよいでしょう。

★こんな言動には要注意★

- 「傾聴が大事だから」「プライバシーを守るために」と話を聴くだけで問題解決に消極的になる
- 自分の経験や主観で決めつけ、理解したつもりになっている
- 励ましのつもりであっても相手にとってはパワハラにあたる発言や行為を無意識に行っている



つなぐ②

「主治医の意見を聴きたいときには

どうしたらいい？」

## 基本的な考え

主治医の意見を得るためには、本人の同意が前提であり、学校が単独で医療機関に連絡することはできません。一方で、本人の同意が明確に得られていれば、管理職が主治医に連絡することや受診に同行すること自体は問題ありません。

次の実務的なステップを参考にして、主治医と連携を図っていきましょう。



## 実務的なステップ

### STEP 01 本人への説明と同意の確認

学校として主治医の意見を参考にしたい理由や意見を求めたい内容などを丁寧に説明し、同意を得る。受診に同行したい場合にも目的を伝え、明確な同意を得ることが重要。

### STEP 02 依頼内容の整理

何を判断したいのかを明確にする。

例：就業の可否、配慮が必要な点、復職に向けた見通し

※可能であれば書面（意見書依頼書など）を準備する。

### STEP 03 本人から主治医へ管理職の意向を伝達

本人から主治医へ管理職が意見を求めたい内容があることを伝えてもらったり書面を渡してもらったりする。管理職が受診に同行する場合にも、本人を介してその旨を主治医に伝えてもらう。

### STEP 04 主治医から本人へ

医師に書面（主治医意見書など）を作成してもらい、本人を通じて管理職がその内容を把握する。受診に同行する場合は、本人と一緒に主治医から話を聴く。

ポイント

※「いきなり受診に同行」よりも「事前に本人から伝えてもらう」ことで、医師側も対応しやすくなります！

※口頭での問い合わせは誤解や記録不備につながりやすいため、基本的には文書で行うことをおすすめします。

つなぐ③

「主治医と直接話がしたい場合は？」



**管理職が本人の了承を得た上で受診に同行するとよいケースも**

本人が自分の状況を十分に説明できない場合や、学校側の勤務実態や配慮可能な範囲を医師に直接伝える必要がある場合、復職の時期や進め方について認識の共有が求められる段階においては、受診同行が有効となることもありま  
す。  
本人の同意を明確に得て、同行の目的が共有されていることが前提です。

ポイント

管理職は「本人の代弁者」や「判断者」としてではなく、学校としての状況説明や、医師からの助言を共有する立場で  
同席することが大切！

診療の主役はあくまで本人であり、  
管理職は発言のタイミングや内容に十分  
配慮しましょう。

また、休職初期や復職が近い時期な  
ど、段階に応じて医療機関と連携するこ  
とが重要です。

つなぐ④

## 「主治医に提供しておくとうい情報は？」

診察室では把握できない勤務環境や業務内容の情報が重要になります。

具体的には左のような情報が共有されると、主治医としても現実的な判断がしやすくなり、主治医の意見が現場に活かされやすくなります。

### ✓ 主治医と共有しておくとうい情報

- 勤務時間や一日の流れ
- 担当している授業時数、校務分掌、部活動の関わり
- 学校規模や児童生徒の特性
- 特に負担が大きいと考えられる業務
- 人間関係や保護者対応の有無（評価ではなく事実）
- 最近の勤務状況や体調面での変化
- 学校として特に懸念している点、困っている点
- 学校側が判断材料として知りたいこと

（復職可能か、どのような配慮が必要か、など）



つなぐ ⑤

## 「主治医が学校側に提供できる情報とは？」



### ✓ 主治医が提供できる情報（本人の同意が前提）

- 現在の病状の概要（必要最低限）
- 現在の就業の可否
- 業務上の一般的な配慮点（勤務時間、業務量、環境面など）
- 復職に向けた注意点や段階的な進め方の考え方
- 経過の見通し（一般的な範囲）

### ✓ 主治医が提供することが難しい情報

- 家庭事情など、就業判断に直接関係しない情報
- 詳細な診療内容や私的情報
- 学校の人員配置や具体的業務配分の判断

### ポイント

主治医の意見は「判断材料の一つ」であり、最終的な運用判断は学校側で行うこととなりますが、主治医から提供してもらえる情報も参考にしながら、教職員への関わりなどについて考えていくことが大切です。

つなぐ  
⑥

「休職中の本人との連絡はどのようにしたらいい？」  
「本人と連絡がとれない場合は？」



## つながりを保つこと

病休中の関わり目的は、「管理」ではなく「つながりを保つこと」です。

頻度は月一回程度を目安に、短く簡潔な連絡を行いましょう。体調確認よりも事務的な連絡でOK。本人が負担に感じにくい手段（電話、メールなど）を選択しましょう。本人と連絡がとりづらい場合は、本人の了承を得て、ご家族に窓口になってもらうのもよいでしょう。

可能であれば、休職前に本人と連絡方法などについて相談しておくとういでしょう。



## 避けたい関わり方

「いつ頃復職できそう？」など復職時期を急がす言動や、病状や治療内容を詳しく聴くこと、頻回な連絡や長時間のやりとりは避けましょう。また「他の人も大変なんだから」という他の教職員と比較するような言動も本人の負担となりますので避けましょう。休職中の連絡は、本人の療養を妨げないことを前提としつつ、必要な情報提供は適切に行いましょう。傷病手当金などの制度や手続きについての案内は、安心して療養するためにも重要な支援となります。

## 「復職面談の時にはどのようなことを

## 確認しておくといい？」

復職にあたって必要な情報を得ておくことは、復職の時期やタイミングを考える上で重要です。必要に応じて、本人だけでなく、家族や主治医などからも情報を集めましょう。再発を防止するためにも、調整の時間は十分にとることをおすすめします。また、面談でヒアリングした不安な内容などを踏まえて、職場環境を整える工夫をできる限りしていきましょう。

### ✓ 復職面談時におさえておきたいこと

- 治療状況（通院頻度、病状の回復状況、主治医の見立てなど）
- 服薬について（業務に影響がある副作用の有無など）
- 体調面（睡眠リズム、日中の眠気の有無、注意力や集中力の程度、体調変化の有無やその内容、疲労の回復具合など）
- 本人の復職への思い
- 業務遂行について（文書閲覧やパソコン作業など、業務に必要な作業への集中時間、業務の量的・質的・心理的負荷など）



□ 復職にあたって気がかりなこと（職場の人間関係や児童生徒との関わりについてなど）

※業務遂行については、復職支援プログラム（職場復帰訓練、慣らし出勤など、所属の教育委員会によって名称は異なる）を実施した場合には、必要に応じて職場の同僚などから情報を得てもよいでしょう。

### ポイント

復職する本人は、「元気になったことを証明したい」「もう迷惑はかけられない」「申し訳ない」という気持ちから無理をしてしまうこともあります。その気持ちを汲み取りながらも、本人の状況に合わせたペースを尊重して、サポートしていきましょう。

復職を待つ管理職が「早く戻ってきてほしい」という気持ちが高まるのも十分理解できますが、焦りは回復を遅らせ、再発の危険性を高めてしまいます。急がば回れのスタンスで、本人とじっくり面談を重ね、復職に向けて、そして復職後もサポートしていきましょう。



つなぐ ⑧

「復職した教職員に対して  
管理職として気をつけるといい点は？」



復職はゴールではなく、  
回復過程の一段階という  
認識が大切

復職＝完全復帰（元の状態）と受け取られやすいですが、そうではありません。復職は回復過程の一段階であるという認識で関わるのが重要です。特に復職後数か月は再発・再休職のリスクが高い時期なので、復職後も教職員の見守り続けましょう。また、休職前と変わらない日常的な声かけが本人への安心感につながります。



業務量は段階的に

業務については、段階的に負荷を取り戻していくことが望まれます。復職直後から以前と同じ業務量を求めることは避け、状況を見ながら、また本人とも相談しながら調整していきましょう。評価や成果については、復職初期には過度には求めず、安定した勤務が継続できることを優先しましょう。



### 相談先を明確にする

本人が復職後に不安や不調を感じたときに、誰に相談すればよいのかをあらかじめ明確にしておきましょう。相談する窓口が曖昧なままだと、不調を抱え込んでしまうことがあります。

これらの関わりは  
休職と復職を繰り返すという  
メンタルヘルス不調の再発防止に  
おいても重要です。



### 周囲への説明は、本人の 同意を得た上で最小限に。

メンタルヘルスに関する情報は、誤解や偏見などが起きやすいため慎重に取り扱う必要があります。メンタルヘルス不調者の周囲にいる教職員への説明についても、まずは本人の同意を得ることが大切です。「業務分担にも関わるから学年主任には伝えておいた方がいいと思うかどうか？」などと本人に尋ね、同意を得た上で必要最小限の範囲の人に対し、必要最小限の情報を提供します。

また、周囲の教職員に対しては、不安を軽減するためにも、「まずはこの業務分担で一か月やってみよう。何か不都合があったら主任を通じて管理職に教えてほしい」などと時間的な見通しや周囲の教職員へのフォローについても伝えておくとうよいでしょう。

つなぐ  
⑨

「休職と復職を繰り返す教職員への対応は

どのようなにしたらいい？」



## リワークプログラムの活用

再発を繰り返す場合には、主治医や産業医、教育委員会と連携し、リワークプログラムなどの専門的支援の活用について検討してみましょう。

リワークプログラムとは、メンタルヘルス不調により休職した方のための「復職に向けたリハビリテーションプログラム」で、医療機関や相談機関で実施されています。再休職を予防する効果や心理的な回復を後押しすることが確認されています。



## 復職後の治療状況を把握する

元来頑張りすぎるタイプの教職員は復職した直後から「迷惑はかけられない」「頑張らないと！」と意気込んでしまいがちです。一見調子が戻ってきたように見えても、自己コントロールがうまくできていない場合もあります。復職後も必要に応じて医療機関と連携をとったり、服薬状況の確認をしたり、周囲から少しづつレキをかける声かけをもらう協力体制を築いたりする対応が大切です。



## 第5章

# 職場環境改善

ラインケアの四番目の要素である職場環境改善は特定の教職員を対象としたものではなく、職場環境を働きやすいものに改善することによって、教職員のメンタルヘルス不調の予防につなげていくというものです。

働き方改革が進む中で、みなさんの学校での働き方改革はいかがでしょうか？  
職場環境改善は、ラインケアの中でも重要です。しかし、日々の業務で手一杯でなかなか進まない、重要度が高いことはわかっているても緊急度は低いとみなされやすいために、後回しにされているという現状もあるのではないのでしょうか。  
職場環境改善がなぜ重要なのかの意味づけを行い、まずは管理職が中心となって、教職員の理解と納得感を高めていくことが大切です。そして、管理職から全教職員へと広げていきたいものです。

ここでは、職場環境改善のためのステップをおさらいし、実践例をご紹介します。いきます。これらを参考にして、職場環境改善に向けた取り組みを推進していきます。

## 職場環境改善のための5ステップ

STEP

01

### 職場環境改善のための組織づくり

- ・衛生委員会と連携
- ・学年主任や校務分掌のリーダーなどにも協力を求め“チーム”をつくる



STEP

02

### 職場環境の評価

- ・ストレスチェック集団分析も参考にして、職場のストレス要因や現状を評価する

STEP

03

### 改善計画の立案

- ・業務の方法改善だけではなく、“やめる”“減らす”“統合する”も検討する
- ・できている部分の継続や学校の良い部分を活かした計画の立案もよい

STEP

04

### 対策の実施

- ・改善計画に沿って対策を実施する
- ・計画通りに実行されているか、問題が起きていないかなどを定期的確認



STEP

05

### 改善の効果評価

- ・効果評価にもストレスチェック集団分析を利用
- ・改善効果が見られない課題については、計画の見直しをする

## 衛生委員会が

### なくても

教職員の配置が五十人未満のため衛生委員会の設置義務がない学校でも、組織的に職場環境改善について考える機会を持つことが大切です。教職員全員が当事者の意識を持ち、職場環境改善を考えることが働きやすい職場づくりにつながります。

次のヒントを参考に、みなさんの学校でもやってみましょう。



①

既存の会議内や併催可能な会議を探して、話し合いの場を設ける。



②

まずは十五分程度でも話し合いの場をもつことからスタートする。



③

これまで実践してきた業務改善についての座談会から始めてみる。



④

事務職員、養護教諭、栄養教諭などの一人職の方の意見も大切に。



⑤

話し合いの場ではわかりやすい言葉で説明する。



⑥

チームや取り組みに親しみやすい名前をつける。

例:「Let's○○」 「○○大作戦」

#### 取り上げるとよいテーマ

- 安全・健康に関するテーマ（睡眠、生活習慣病、ストレス対処法など）
- 調査データを元にしたテーマ（ストレスチェック集団分析結果、在校時間の集計結果、教職員の公務災害事例など）

※テーマに対する取り組み内容は次からの実践例を参考にしてみてください。

## 「職場環境改善の実践例が知りたい」

### 業務改善

#### ★ 業務改善のメリット ★

- ・ 少しずつの時間短縮でも合算すればまとまった時間を生み出し、それを別の活動（他の業務やプライベート時間など）に有効活用できる
- ・ 教職員の時間意識の向上につながる
- ・ 自分たちの働き方を自分たちで改善できるという達成感

#### 実践例

- ・ 特定の教職員に業務量過多にならないように調整をする
- ・ 休暇を取得しやすい雰囲気づくり、土日にかちんと休める雰囲気づくり
- ・ 教員業務支援員の積極的活用
- ・ 校務分掌や行事などの見直し（校務分掌の精選、分掌ごとの仕事の偏りを減らす、分掌を改編し一人あたりの担当数を減らすなど）
- ・ ICTやタブレットの積極的な活用（教職員間の情報共有にグループウェアのチャットや掲示板機能を活用、会議の資料のペーパーレス化、成績処理や報告書の簡略化など）
- ・ 会議の回数や時間を減らす（事前提案、データで事前に会議内容を共有しておく、開始終了時間の厳守 など）
- ・ 指導案、教材、ワークシートなどのデータを共有



## 相互支援

### ★ 相互支援のメリット ★

- ・職場内のコミュニケーションの活性化  
(心理的安全性の向上)
- ・不調者の早期発見

## 作業環境改善

### ★ 作業環境改善のメリット ★

- ・物を探す時間やストレスの減少
- ・個人情報などの管理の徹底
- ・安全性の向上(公務災害の減少)
- ・気持ちがいいと仕事の効率UP

### 実践例

- ・顔が見えるような職員室の座席や棚などの配置の見直し
- ・職員室内の動線の見直し
- ・整理整頓(不要なものを捨てる、保管場所の一覧作成など)
- ・クリーンデスクの徹底
- ・空調環境や視環境(照明など)の見直し
- ・休憩室を設ける(児童生徒が入ってこない場所を確保する、お菓子や植物を置いて居心地をよくする)
- ・快適なトイレや更衣室にする



### 実践例

- ・教職員間のコミュニケーションの活性化(休憩時間などに教職員同士が和気あいあい交流できる時間をつくる)
- ・教職員が意見を語り合う場や機会の設定
- ・相談しやすい職場づくり
- ・職場活性化への取り組み(教職員のよい取り組みをポイント化し、ポイントがたまったら全教職員に還元、レクリエーションの企画など)
- ・管理職自身が笑顔でいる、自分から挨拶する
- ・「ありがとう」やねぎらいの言葉を忘れない
- ・得意なことを教え合う機会をつくる(タブレット活用法、片付け術、セルフケア方法など)

## 安心できる職場づくり

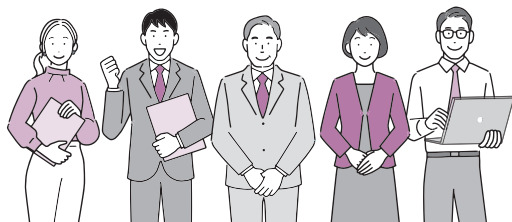
### ★ 安心できる職場づくりのメリット ★

- セルフケアの促進
- 学校全体でメンタルヘルス対策を行う風土づくり
- 不調者などへ速やかに対応できる体制づくり



### 実践例

- 衛生委員会の効果的な開催と活用
- 校長、教頭、教務主任などの情報交換の時間を定期的に設け、教職員の様子について共有する
- 安全・健康のテーマに関する冊子やリーフレットなどを教職員で確認する
- セルフケアについて学ぶ機会を設ける（公立学校共済組合のメンタルヘルス事業の活用、外部講師の研修 など）
- 教職員とのコミュニケーションを十分にとっておく
- ストレスチェックの受検率UPへの取り組み
- 相談窓口の周知（職員室や休憩室に相談窓口のポスター掲示など）
- 緊急の心のケアやハラスメントについて対応する手順を定めておく、周知しておく



## 管理職自身のストレスケア

ここまで、主としてラインケアについてお話してきましたが、このラインケアを実施していくにも、それを担う管理職のみなさん自身のメンタルヘルスが重要です。誰かに寄り添うことや誰かをサポートすることもエネルギーを使うものです。そのため、管理職のみなさん自身も「ちょっとしんどいな」と感じることもあると思います。それは当然のことです。そんな時には、みなさんにもちよつと休息をとってもらいたいと思います。

また、周囲の教職員のみなさんにも、これらのストレス対処法をお伝えいただき、学校全体として、セルフケアにも取り組んでいただきたいです。



## こんなストレス対処法がオススメ

### 睡眠



睡眠には、疲労を回復し、ストレスを解消する働きがあります。忙しい時でも睡眠時間はしっかり確保しましょう。適切な睡眠時間には個人差がありますが、日中に眠気を感じないことが、睡眠時間が足りているという目安になります。

### 休養

心身の健康を守るためには、ONとOFFを切り替え、休養時間をとることが大切です。短時間からでも“仕事禁止時間”を設けてみませんか？疲れたままの状態よりも、休養時間をとることで、作業効率もUPするはずです。



### 運動



適度な運動は気分転換やストレス解消につながり、メンタルヘルス不調の予防・改善に効果があります。校内を一周してみる、デスクでできるストレッチを行うなど、ちょっとした運動から始めてみませんか？



## 食事

栄養バランスのよい食事を1日3回規則正しく摂り、生活リズムを整えましょう。朝の食事は体内時計のリセットにも有効です。

帰宅が遅く夕食が遅くなりそうな時には、分食を心がけるなどの工夫もおすすめです。

## リラクゼーション

リラクゼーション法には色々な方法がありますが、呼吸法やストレッチは仕事の合間にも手軽に実施でき、その効果が期待できます。他にも、時間をかけてコーヒーを味わう、窓の外の雲を眺めてみるなど、五感を使ったものもリラクゼーション効果が高いと言われています。

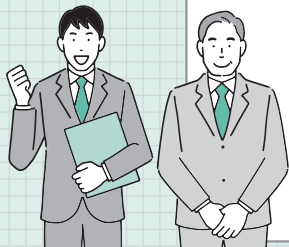
### 呼吸法のPOINT

吸う時間の倍の時間をかけてゆっくり吐き出すとリラックス効果がUPしますよ。



## 援助希求

管理職だからといって、一人で抱え込む必要はありません。親しい人や安心して話せる人に話を聞いてもらうだけでも気が楽になるものです。産業医や教育委員会、外部の相談窓口など管理職のみなさんをサポートするための資源はたくさんあります。相談しやすいところを選んでください。管理職のみなさんにもサポートを求めているのです。



## おわりに

本書を最後までお読みいただき、ありがとうございます。

この管理職向け手引き『コンパス』は、あくまで教職員みなさんのメンタルヘルスを支援するためのヒントⅡ「みちしるべ」であり、実際の現場では、状況に応じた柔軟な判断や対応が求められます。

この手引きを土台に、管理職のみなさんが自らの経験を重ねながら考え、より良いメンタルヘルス対策を構築していかれることを願っています。

そして、管理職のみなさんご自身も、どうか心身の健康を大切になさってください。

本冊子は、文部科学省委託事業「医療の専門家による公立学校教員のメンタルヘルス対策強化事業」（令和六年度補正予算）の成果物として作成したものです。



## 公立学校共済組合直営病院のご案内

公立学校共済組合直営病院では、組合員の方を対象としたメンタルヘルス相談事業や講師派遣事業など、さまざまなメンタルヘルスに関するサポートを行っています。ラインケアの一環としての活用や相談窓口の利用も可能です。詳しくは下の二次元コードからアクセスし、ホームページでご確認ください。



### 【相談窓口のご案内(共済組合本部事業)】

組合員とその被扶養者の皆さまを対象に、臨床心理士による無料のメンタルヘルス相談窓口を各種(電話・面談・Web・LINE)設置しています。

相談窓口の電話番号などは当共済組合ホームページの組合員専用ページに掲載しています。二次元コードからアクセスし、是非ご利用ください。



#### ● 組合員専用ページのログイン方法

「所属都道府県」「組合員証番号」「生年月日」を入力してログインしてください。

## 【参考文献】

- 『職場における健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～』  
厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構 2025年
- 『管理監督者のためのメンタルヘルスハンドブック』  
北海道教育委員会 公立学校共済組合北海道支部 令和7年改訂版
- 『管理職のためのメンタルヘルス実践ガイド』  
石川県教育委員会 令和元年度版
- 『ラインケアで職場を守る 管理監督者向けメンタルヘルス・マネジメントの手引き』  
一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 令和4年
- 『先生がつぶれる学校、先生がいきる学校』 妹尾 昌俊 著 学事出版 2018年
- 『若い先生の心をふっと軽くする先輩のことば』 ゆきこ先生 著 明治図書 2024年
- 『ウェルビーイングな学校をつくる』 中島 晴美 著 教育開発研究所 2023年
- 『文部科学省令和6年度「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」成果報告書』
- 『ここらの健康がみえる』 医療情報科学研究所 編集 メディックメディア 2024年

管理職のみなさんへ

# コンパス

～教職員のメンタルヘルスを支援するための手引き～

令和8年3月発行

- 【著者】 公立学校共済組合北陸中央病院  
メンタルヘルスセンター  
坪本 真  
富田 さなえ、高松 美穂、岡本 直人
- 【協力】 富山県教育委員会  
高岡市教育委員会  
富山県立学校長  
高岡市立小・中・義務・特別支援学校長

