

第3回教育委員会会議

令和8年3月3日
午後3時30分
本庁舎第11共通会議室

案 件

議案第21号

「大阪市教職員健康づくり計画」について

大阪市教職員健康づくり計画 令和8～11年度（概要版）

- 近年、教職員の心身の負担が増加し、不調や休職が顕在化するなど、学校園運営にも影響を及ぼす深刻な課題となっています。
- 大阪市教育委員会は、心と身体の両面から教職員の健康を支える新たな計画を策定し、働き方改革と連動した職場環境の改善を進めます。
- 令和11年度に成果と課題を検証し、情勢に応じて有効な取り組みを見極めながら、より効果的な施策を継続的に推進します。

- ・不安感や不眠は20代、50代で高く、年代により課題が異なる
- ・高ストレス者の推移は精神疾患休職者の動向と類似
- ・精神疾患による休職率は全国平均より高く、要因は職場の人間関係や児童生徒・保護者対応が多い

心身のリスクが相互に関連

- ・年齢構成では60代以上が増加し、健康課題の多様化が進む
- ・定期健康診断の事後措置率が低く、生活習慣病のリスクは増加傾向
- ・総合健康リスクが高い学校園は減少しているものの、依然として一定数存在

現状への対策	基本方針 及び 取り組み	目標	理念		
自己の健康管理力の向上	セルフケアの推進 <ul style="list-style-type: none"> ・セルフケアの情報発信 ・定期健康診断未受診者へ個別勧奨 ・ストレスチェックの受検勧奨 ・ストレスチェックのWEB化 ・ICT活用によるセルフケア支援 	病気休職者が占める割合 ⇒前年度比100%以下かつ 全国平均以下の水準に	すべての子どもたちへの より良い教育の実現		
メンタルヘルス不調者の 早期発見・介入	ラインケアの充実 <ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者等へラインケア研修 ・管理監督者向けメンタルヘルス等相談事業 ・産業保健スタッフによる支援強化 			定期健康診断受診率100% 事後措置実施率70%以上 （将来的に実施率100%）	チームとしての組織力向上
職場環境の改善 支援体制の強化	健康を支える体制整備 <ul style="list-style-type: none"> ・心理的安全性の高い職場環境づくり ・健康診断事後措置の勧奨 ・ストレスチェックの項目の充実 			ストレスチェック受検率 100%	多様な教員が いきいきと働く 理想の学校園
健診の事後フォロー体制確立	復職支援の充実 <ul style="list-style-type: none"> ・多面的なサポートによる再休職リスクの最小化 ・療養初期からの手順を標準化 ・休職要因の振り返りと対策を重視 ・リワーク利用等の推奨 			総合健康リスク120以上の 学校園数 0	教職員の心身両面の健康を 総合的に向上
再休職防止	多様なライフステージに応じた健康の促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージに応じた研修実施 （高齢・女性） ・新任教職員へ研修 ・新任事務職員への面談 ・仕事と治療の両立支援 			復職後1年の職場定着率 90%以上	
性別・年代に配慮した 健康対策の強化		不安・不眠を訴える者の割合 令和7年度比100%以下			

健康づくり推進体制（抜粋）

- 教職員：自己保健義務及び療養専念義務を果たす（セルフケア）
- 管理監督者（校長及び副校長・教頭）：安全配慮義務を果たす（ラインケア）
- 教育委員会事務局 産業保健スタッフ等：管理監督者を含む教職員の心身の健康を推進

厚生労働省が示す「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえています。

案

大阪市教職員健康づくり計画

令和8（2026）～11（2029）年度



令和8年〇月
大阪市教育委員会

【目次】

はじめに（策定の趣旨）	1
健康づくり計画策定の意義	2
他指針との関係	3
現状	4
【図1】教職員の年齢構成割合/【図2】全体に占める40歳以上教職員の性別割合の推移 【図3】【表1】教職員数の推移（職種別）	
病気休職者の現状	5～6
【図4】教員の病気休職者割合推移（精神+身体） 【図5】教員の精神疾患による病気休職者割合の推移 【図6】教員の身体疾患による病気休職者割合の推移 【図7】精神疾患により休職となった要因（教職員） 【図8】身体疾患により休職となった疾患内訳（教員） 【図9】復職後1年の職場定着率の推移	
ストレスチェックの状況から	6～8
【図10】ストレスチェック受検率推移 【図11】教員の高ストレス者割合と精神疾患休職者割合の推移比較 【図12】職種別 高ストレス者割合の推移/【図13】年代別 高ストレス者割合の推移 【図14】不安感がある者の割合の推移（教職員）/【図15】不安感がある者の割合（性年代別） 【図16】不眠を訴える者の割合の推移（教職員）/【図17】不眠を訴える者の割合（性年代別）	
集団分析の状況 【図18】総合健康リスク値120以上の学校園数の推移 【図19】職場環境改善を実施した学校園の割合の推移	
定期健康診断受診の現状	9～10
【図20】定期健康診断受診率及び事後措置対象者割合の推移 【図21】事後措置実施率の推移 / 【図22】BMI25以上の者 年次推移 【図23】高血圧 事後措置対象者割合 年次推移 【図24】糖代謝 事後措置対象者割合 年次推移 【図25】血中脂質 事後措置対象者割合 年次推移	
現状と対策	11
健康づくり計画（令和8～11年度）	
基本方針	12
令和11年度の目標	13
基本方針と取り組み	13～16
「セルフケアの推進」「ラインケアの充実」「健康を支える体制整備」 「復職支援の充実」「多様なライフステージに応じた健康の促進」	
健康づくり推進体制	17～18
（参考）取り組みの概要	19～20
教職員の健康づくり施策の変遷	21
用語の説明	21
根拠法令	22

はじめに（策定の趣旨）

近年、教職員を取り巻く教育現場の状況は大きく変化しており、教育活動の多様化や業務の複雑化が進むにつれて、心身にかかる負担は一層高まっています。

特に、長時間勤務や精神的ストレスに起因するメンタルヘルスの不調、さらには生活習慣病など身体的な不調が顕著になり、休職に至るケースも少なくありません。こうした状況は、教職員自身の健康や生活の質を損なうだけでなく、教育活動の継続性や学校園運営にも影響を及ぼしています。

大阪市教育委員会はこれまでも、教職員の健康保持・増進に向けた施策に取り組んできました。とりわけ平成23年4月には、「大阪市教職員心の健康づくり指針」を策定し、「心の健康の保持増進」「メンタル不調への早期対応」「円滑な職場復帰と再発防止」を目標として活動を進めてきました。

しかしながら、病気休職者の割合ははまだ十分に低下していない中、精神的な不調と身体的な不調が密接に関連していることも明らかになっており、心の健康だけでなく身体面への支援も含めた総合的な健康づくりの必要性が高まっています。

このため、従来の「心の健康づくり」から一歩進め、心と身体の両面を一体的にとらえた取り組みへと発展させることが重要です。

現在、教職員の働き方改革が積極的に進められており、教育現場ではより良い勤務環境づくりが求められています。働き方改革を持続的に推進するには、教職員一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠です。このため、健康への意識や具体的な健康づくりの取り組みを学校園全体で進めることが大切です。

このような背景を踏まえ、教職員が心身ともに健やかに働き続けられる環境を整えることを目的として、「大阪市教職員健康づくり計画」を策定します。

今後は、これまで以上に教職員一人ひとりが自己管理の重要性を認識し、主体的に健康づくりに取り組むことが求められます。

教育委員会は、学校園、関係機関と連携し、教職員の心身の健康を守り育てる組織体制を築き、自己管理を組織でサポートするとともに、教職員が安心していきいきと働く環境を整え、ストレスの軽減や健康保持・増進を組織的に支援することをめざします。

健康な教職員が増えることは、子どもたちへのより良い教育につながります。

この理念は、すべての子どもたちへのより良い教育の実現をめざす「学校園の働き方ビジョン」と共有しており、働き方改革と連動した取り組みを展開します。



令和8年 月
大阪市教育委員会
教育長 多田 勝哉

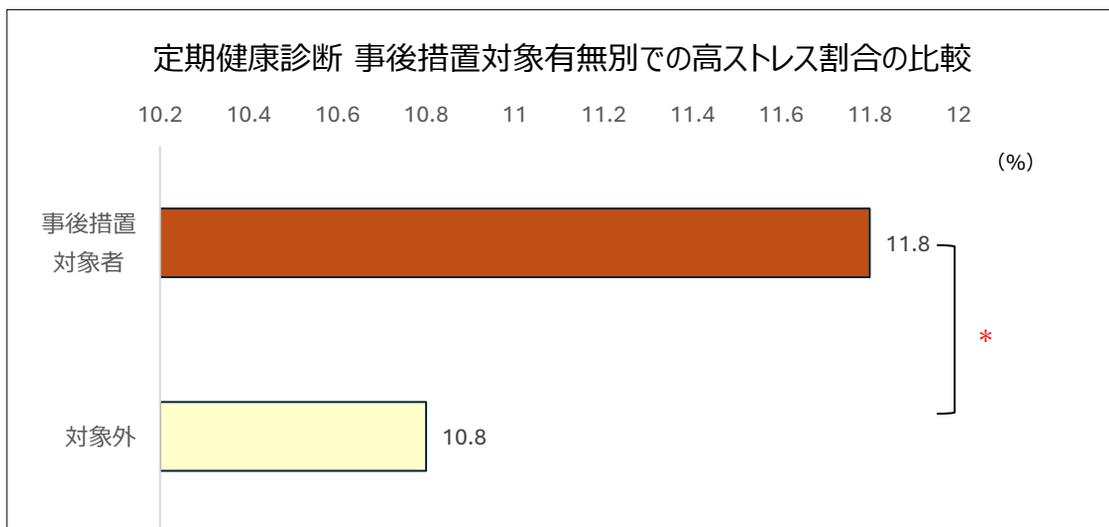
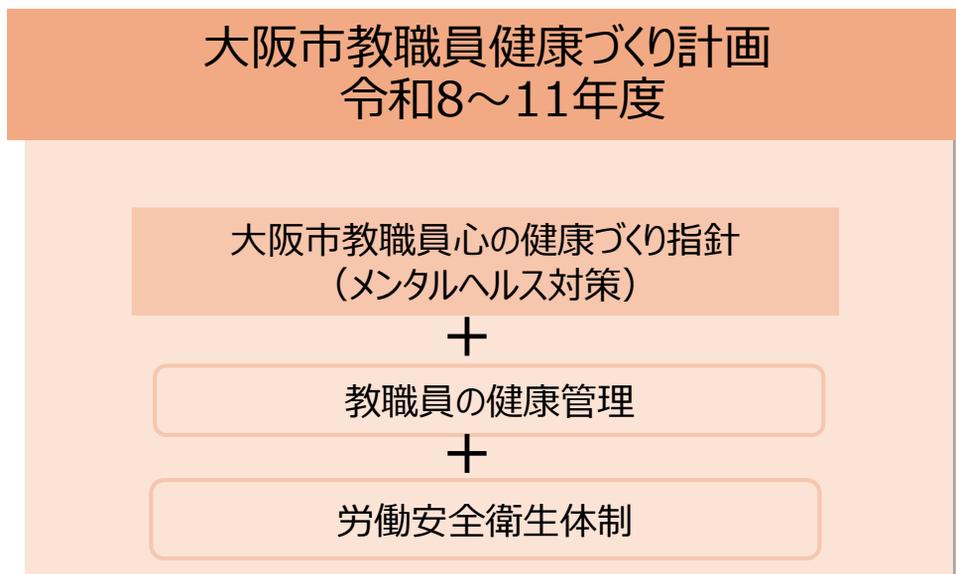
健康づくり計画策定の意義

従来の「大阪市教職員心の健康づくり指針」に身体健康管理の視点を加えた「健康づくり計画」を策定する意義は、教職員の心身両面の健康を総合的に向上させることにあります。

令和6年度の定期健康診断の結果をもとに、「事後措置対象（要精密検査と要医療）の有無」とストレスチェックについての「高ストレスの有無」の関連を分析したところ、事後措置対象となった方は対象外となった方に比べ高ストレスの割合が有意に高いという結果が得られました。

このことは、身体の不調と心の不調が密接に関連し、切り離せない関係にあることを示しています。

したがって、教職員の健康づくりを進めるうえでは、メンタルヘルス対策にとどまらず、身体面への支援を含めた一体的かつ継続的な取り組みが必要です。

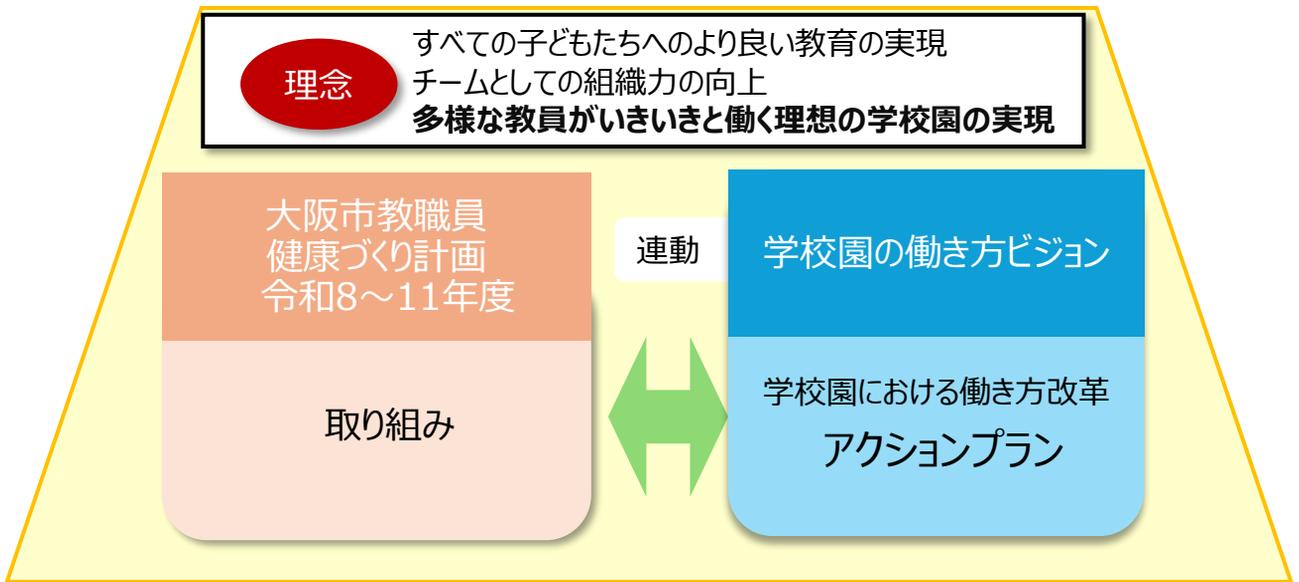


令和6年度 定期健康診断、ストレスチェック結果より
* : カイ2乗検定で有意差があり (p < 0.05)

「高ストレス割合」: ストレスチェックにおいて「心身ストレス反応」「仕事のストレスと要因」「周囲のサポート」に関する項目から高ストレス者と判定した者の割合

他指針との関係

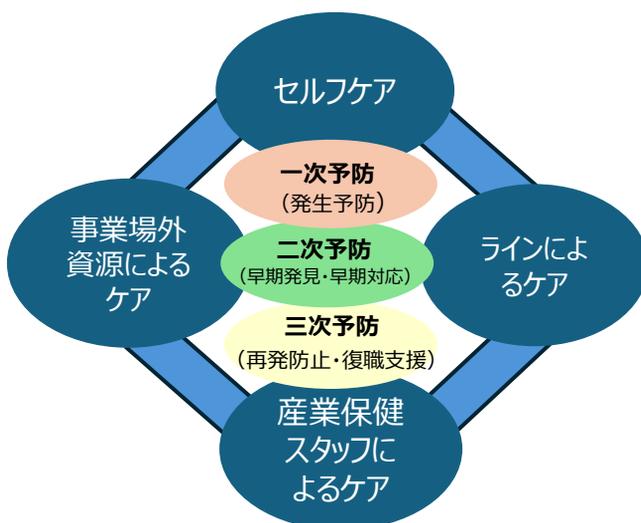
●「学校園の働き方ビジョン」(アクションプラン) 大阪市教育局



本計画の上位理念は、「学校園の働き方ビジョン」がめざす理念と同様であり、同ビジョンを実現するためのアクションプランと連動させながら展開していきます。

●「労働者の心の健康の保持増進のための指針」 厚生労働省

本計画は、厚生労働省が示す「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を盛り込み策定した「大阪市教職員心の健康づくり指針」を踏まえています。「一次予防（発生予防）」「二次予防（早期発見・早期対応）」「三次予防（再発防止・復職支援）」の段階的なアプローチと、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフによるケア」「事業場外資源によるケア」の4つのケアの考え方を相互に関連付けながら取り入れています。これにより、教職員それぞれの健康状況や勤務環境に応じたきめ細かな支援が可能となり、厚生労働省の指針が求める組織的な健康管理体制を包括しています。

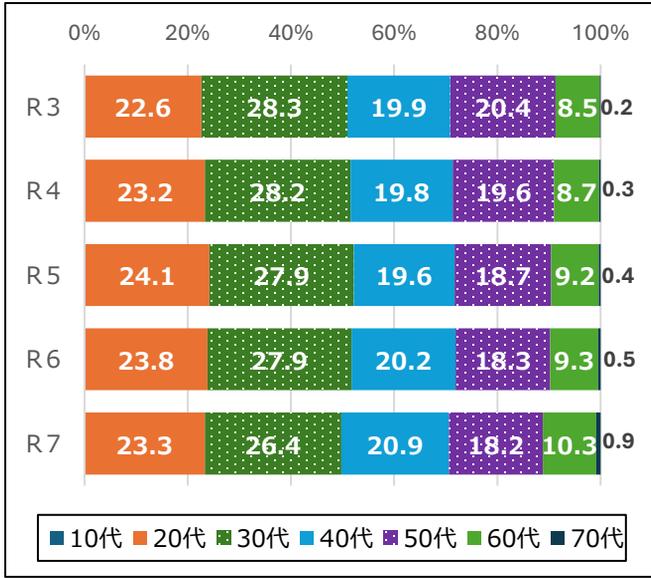


- セルフケア
すべての教職員自身によるケア
- ラインによるケア
管理監督者によるケア
- 産業保健スタッフによるケア
産業医、衛生管理者、保健師等によるケア
- 事業場外資源によるケア
専門的な知識を有する各種の関係機関によるケア

4つのケアが循環的に連携し、一次予防から三次予防まで全段階に関わりながら教職員の心の健康を支えます。

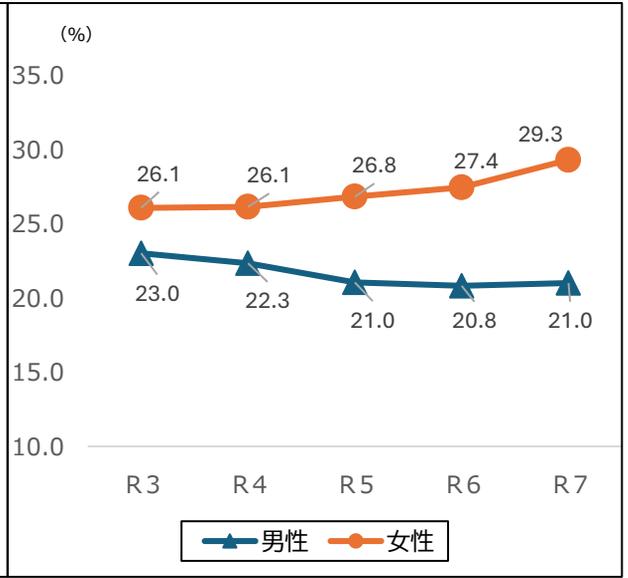
現 状

【図1】教職員の年齢構成割合



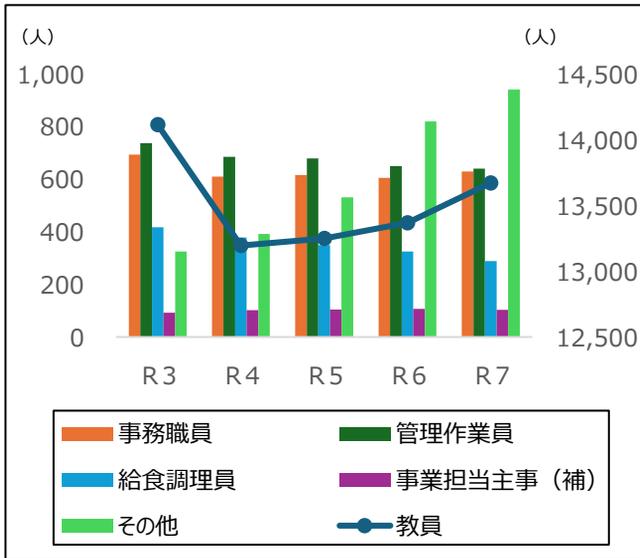
【図2】

全体に占める40歳以上教職員の性別割合の推移



大阪市教職員ストレスチェック対象者データから算出

【図3】教職員数の推移（職種別）



【表1】教職員数の推移

(人)

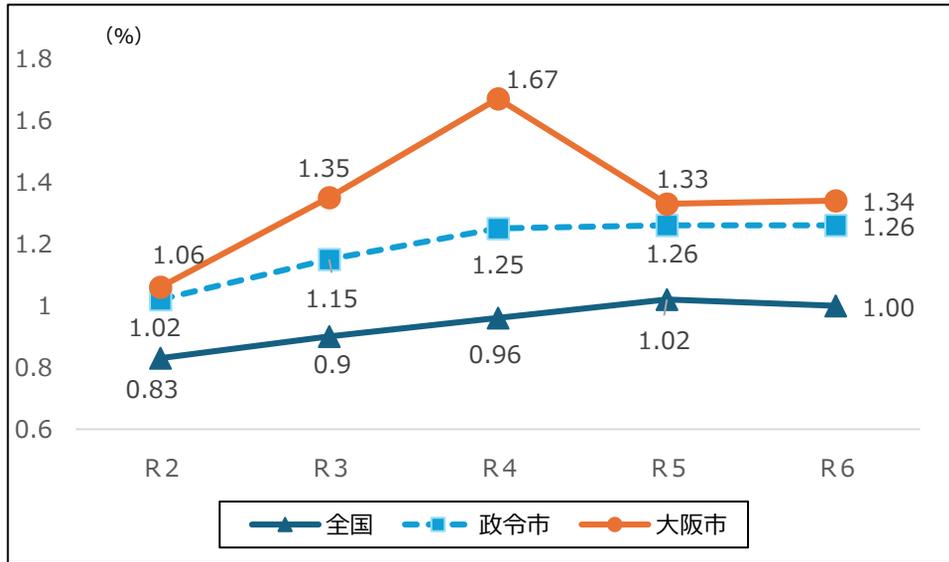
	R3	R4	R5	R6	R7
教員	14,122	13,196	13,250	13,369	13,671
事務職員	696	610	617	606	630
管理作業員	738	685	679	650	641
給食調理員	417	379	350	325	289
事業担当主事(補)	92	102	105	107	104
その他	340	392	532	820	942
総計	16,405	15,364	15,533	15,877	16,277

※R4年度に市立高等学校を府に移管したため、高等学校籍の学校教職員が減少

大阪市教職員ストレスチェック対象者データから算出

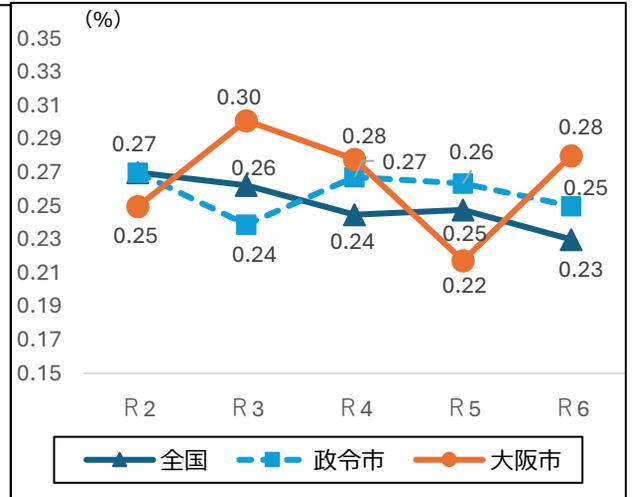
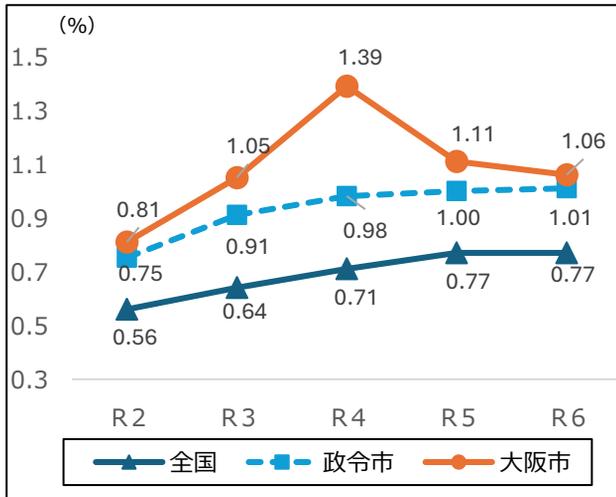
病気休職者の現状

【図4】 教員の病気休職者割合推移（精神+身体）



文部科学省 人事行政状況調査データより算出

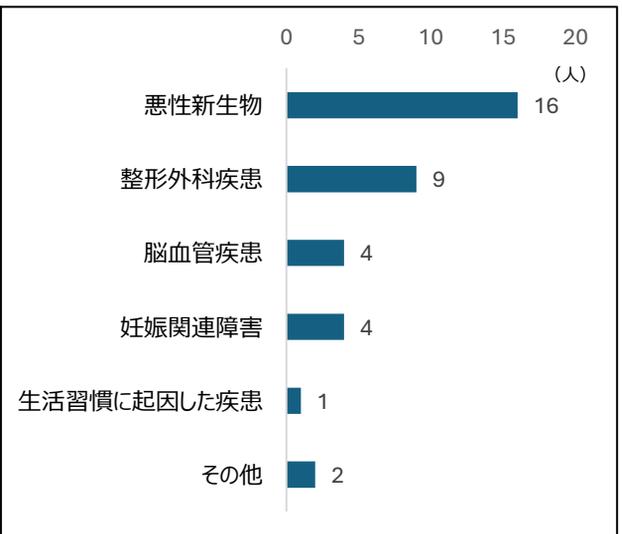
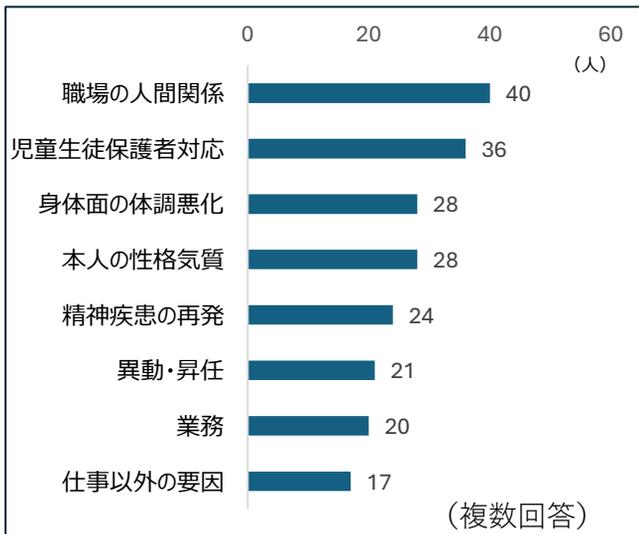
【図5】 教員の精神疾患による病気休職者割合の推移 【図6】 教員の身体疾患による病気休職者割合の推移



文部科学省 人事行政状況調査データより算出

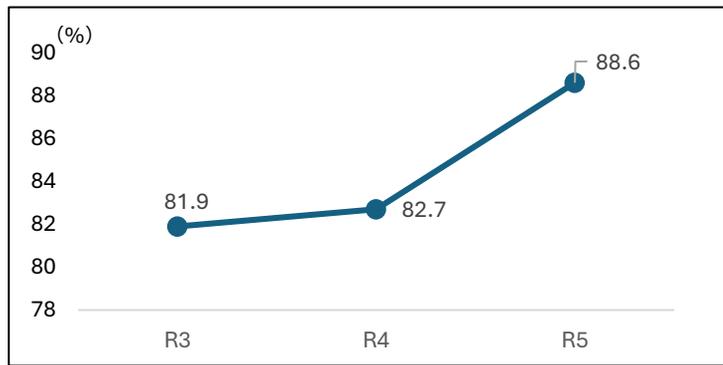
【図7】 精神疾患により休職となった要因（教職員）

【図8】 身体疾患により休職となった疾患内訳（教員）



R6年度大阪市教育委員会健康審査会データより算出

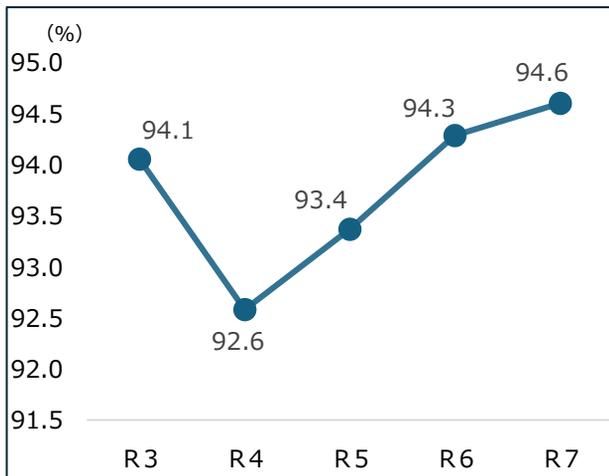
【図9】復職後1年の職場定着率の推移



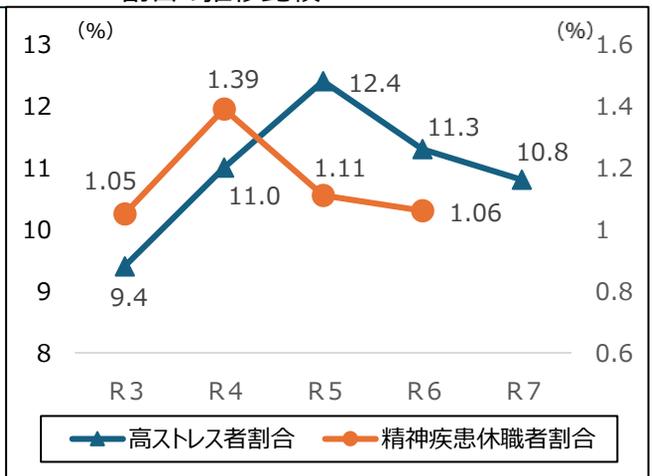
「復職後1年の職場定着率」とは、当年度中の復職者のうち、1年間その職場に継続して勤務できた者の割合

ストレスチェックの状況から

【図10】ストレスチェック受検率推移

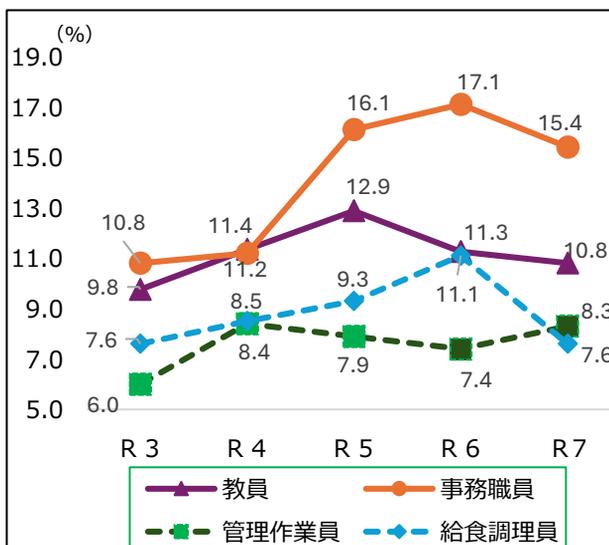


【図11】教員の高ストレス者割合と精神疾患休職者割合の推移比較

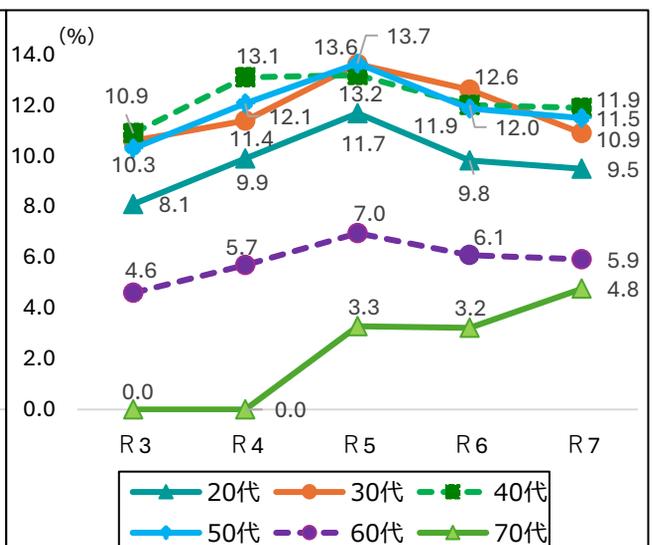


大阪市教職員ストレスチェック結果
および 人事行政状況調査データ より算出

【図12】職種別 高ストレス者割合の推移



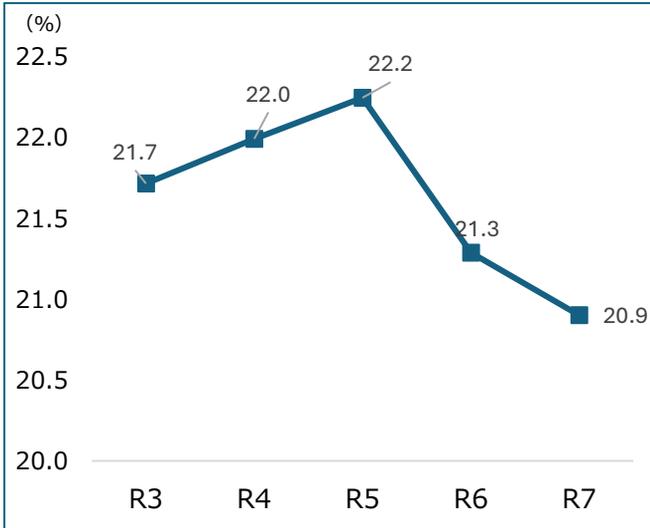
【図13】年代別 高ストレス者割合の推移



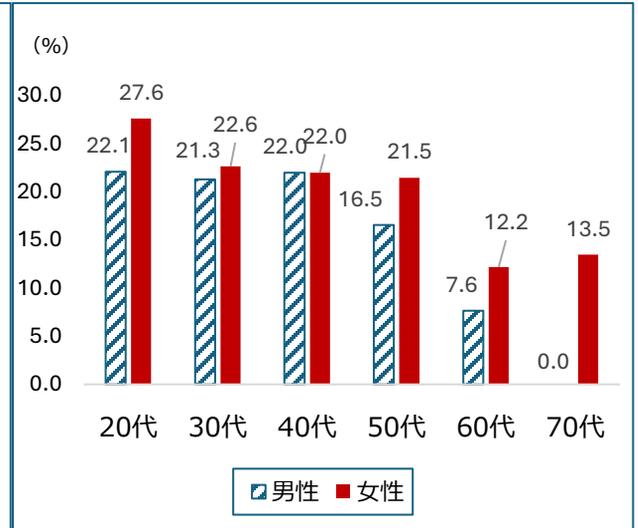
大阪市教職員ストレスチェック結果より算出

ストレスチェックの状況から

【図14】不安感がある者の割合の推移（教職員）



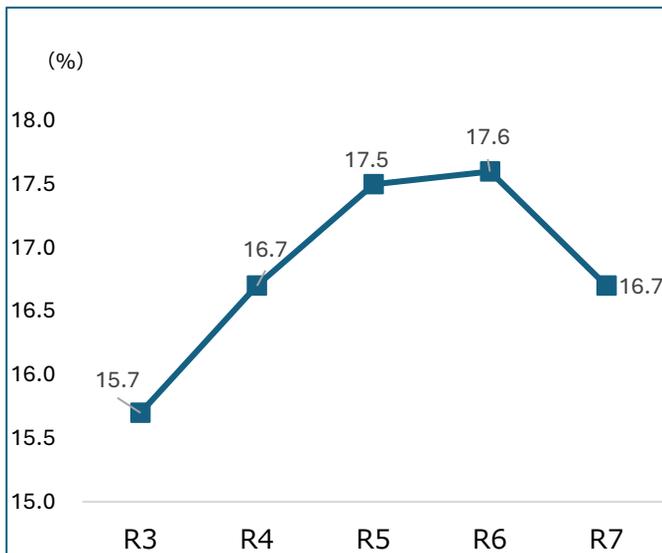
【図15】不安感がある者の割合（性年代別）



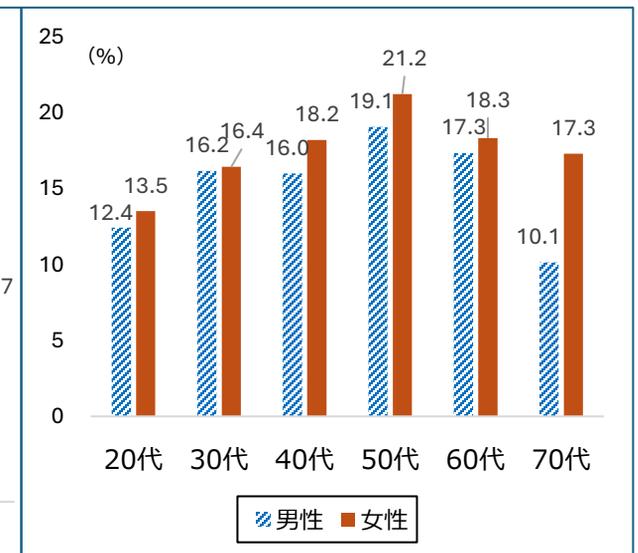
R7年度大阪市教職員ストレスチェック結果より算出

不安感がある者とは、「気が張りつめている」、「不安だ」、「落ち着かない」に対し「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」と答えた者の割合

【図16】不眠を訴える者の割合の推移（教職員）



【図17】不眠を訴える者の割合（性年代別）



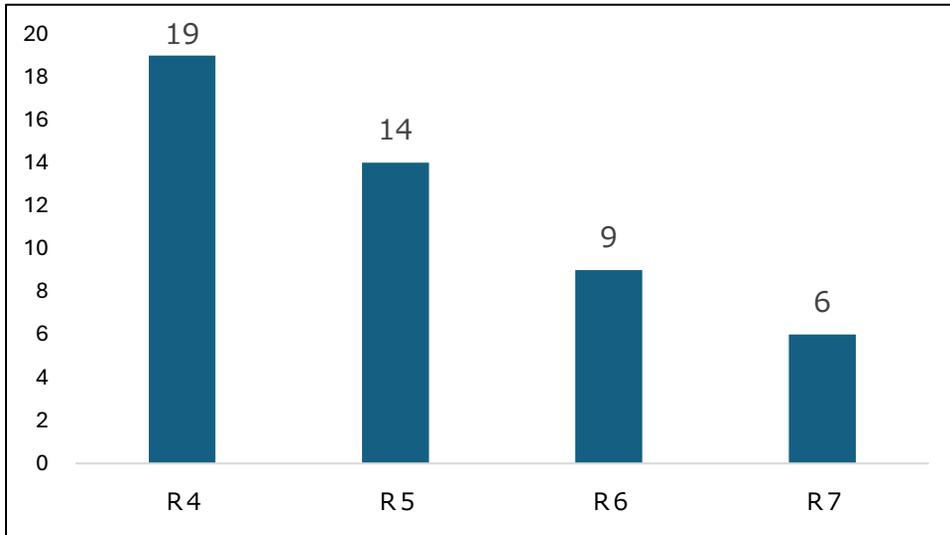
R7年度大阪市教職員ストレスチェック結果より算出

不眠を訴える者とは「よく眠れない」に対し、「しばしばあった」「ほとんどいつもあった」と答えた者の割合

ストレスチェックの状況から

【集団分析の状況】

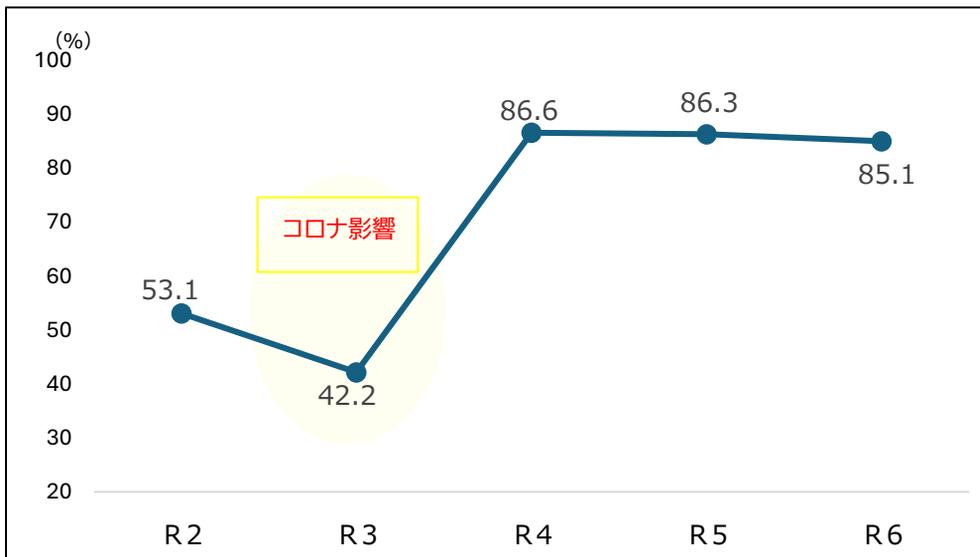
【図18】総合健康リスク値120以上の学校園数の推移



大阪市教職員ストレスチェック結果
集団分析が有効とする教職員数10人以上の学校園で算出

「総合健康リスク値」とは、「職場における仕事のストレス要因」（仕事面の健康リスク）と、「上司・同僚からの支援」（サポート面の健康リスク）を掛け合わせて算出される指標
この数値は、職場の教職員がメンタル不調や健康問題を抱えるリスクを、全国平均（100）を基準に評価したもので、値が高いほど健康リスクが高い

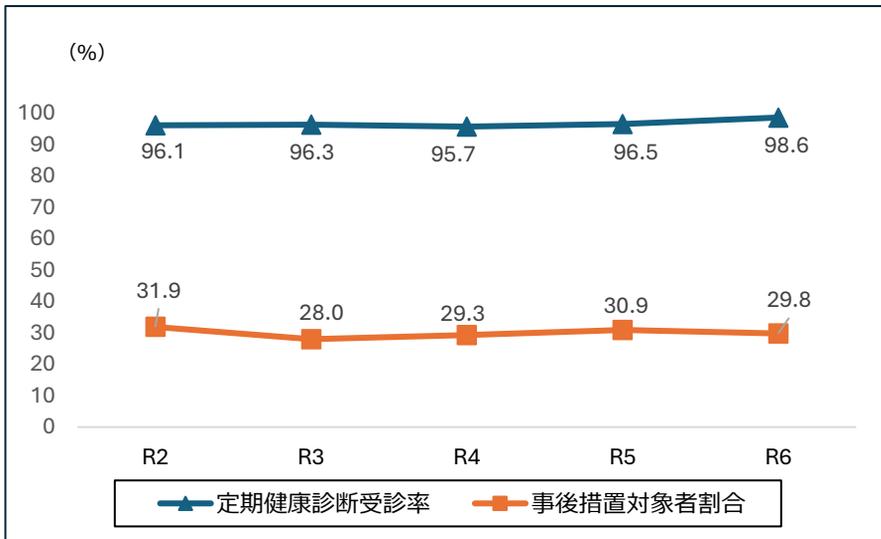
【図19】職場環境改善を実施した学校園の割合の推移



「ストレスチェック集団分析結果の活用にかかる各学校園へのアンケート」により回答があった学校園のうち、何らかの職場環境改善（校務分掌や業務配分、人員体制・組織の見直しなど）を実施したと回答した割合

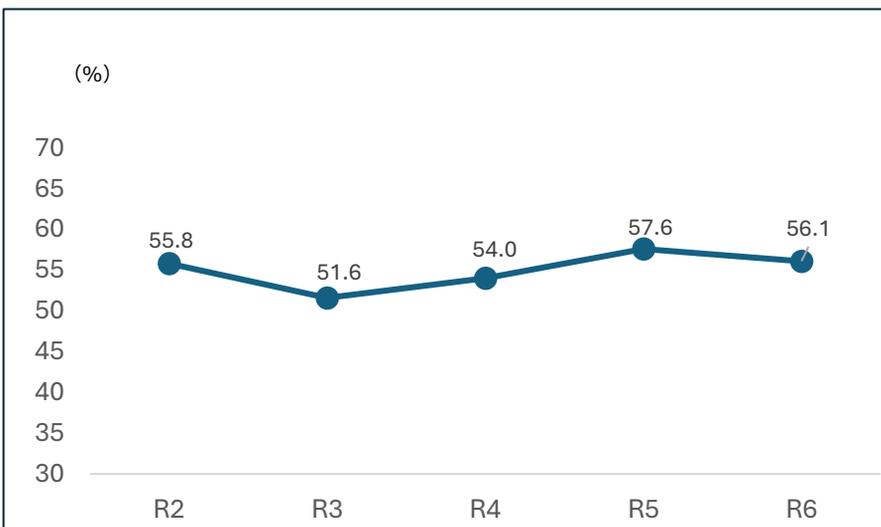
定期健康診断受診の現状

【図20】定期健康診断受診率及び事後措置対象者割合の推移



- 定期健康診断対象者：定期健康診断及び雇入れ時健診対象者
- 定期健康診断受診率：定期健康診断対象者のうち受診した者の割合
- 事後措置対象者割合：定期健康診断受診者のうち、総合判定が要精密検査・要医療となった者の割合

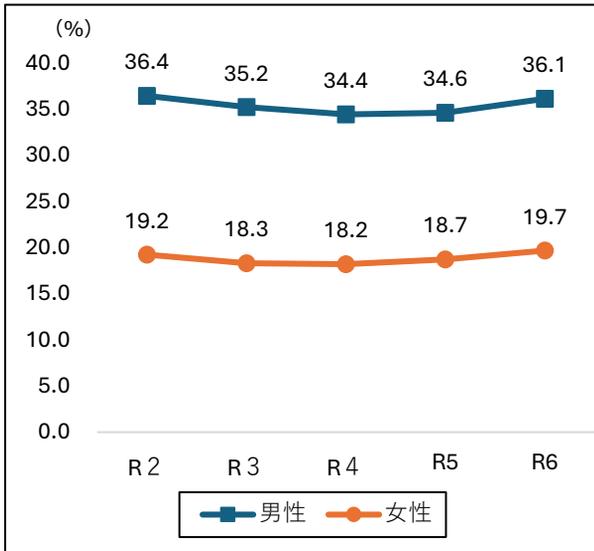
【図21】事後措置実施率の推移



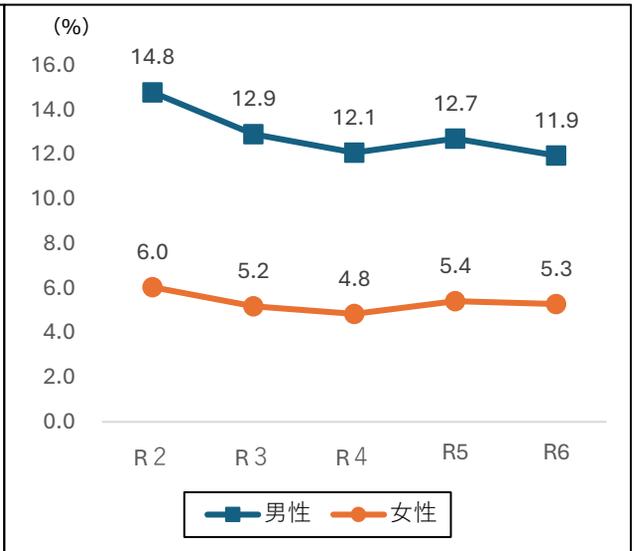
- 事後措置実施率
定期健康診断等の受診により、要精密検査・要医療と判断された者のうち、産業医が就業上の措置について意見書を記載し、健康管理システムに登録された者の割合

定期健康診断受診の現状

【図22】BMI25以上の者 年次推移

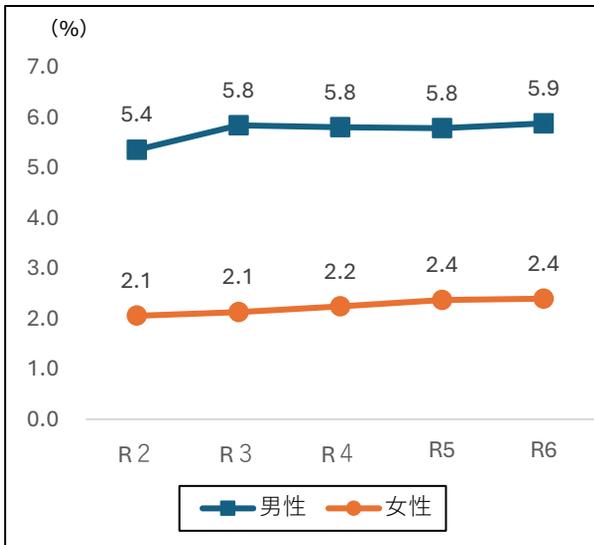


【図23】高血圧 事後措置対象者割合 年次推移

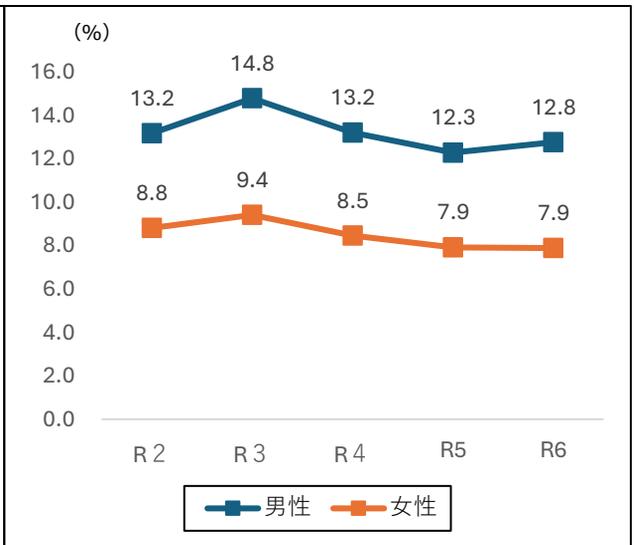


※対象者定義：収縮期血圧140mmHg以上
かつ・または拡張期90mmHg以上

【図24】糖代謝 事後措置対象者割合 年次推移



【図25】血中脂質 事後措置対象者割合 年次推移



※対象者定義：空腹時血糖60 mg/dl未満又は126 mg/dl以上
随時血糖60 mg/dl未満又は200 mg/dl以上
かつ・またはヘモグロビン6.5%以上

※対象者定義：空腹時中性脂肪300mg/dl以上
随時中性脂肪500 mg/dl以上
かつ・またはHDLコレステロール35 mg/dl未満
かつ・またはLDLコレステロール160 mg/dl以上

大阪市教職員定期健康診断結果データより算出

現状と対策

- ・教員の**精神疾患による病気休職者の割合が全国平均に比べて恒常的に高い**
- ・精神疾患による病気休職の要因は**職場の人間関係**によるものが多い
- ・高ストレス者割合と精神疾患休職者割合では高ストレス者割合が一年遅れで同様に推移

- ・精神疾患による病気休職者の割合が高い要因として、復職から短期間で再休職に入ることも多く、再休職を防ぐための復職支援方法の構築が必要
- ・職場内での円滑なコミュニケーションが図れるよう職場環境の改善・支援体制の強化が必要
- ・高ストレス者割合と精神疾患休職者割合の発生の関連から、引き続きの休職者が現れないよう、メンタル不調者の早期発見・介入、およびラインケア体制の充実が必要

- ・教職員の年齢構成は**60代以上が増加**、性別では**40代以上の女性割合が増加**
- ・高ストレス者の割合は、**40代**が高い
- ・不安感がある者の割合は、**20代女性**が高い
- ・不眠を訴える者の割合は、**50代女性**が高い
- ・定期健康診断の**事後措置実施率は低い**割合で推移
- ・男性のBMI25以上の者、糖代謝、血中脂質が要精密検査・要医療の者の割合が上昇傾向

- ・教職員の高齢化や女性の健康課題、若年者へのメンタルヘルスにかかるサポート体制など性別・年代に配慮した健康対策の強化が必要
- ・ストレス対処や生活習慣病予防など自己の健康管理力を高めることが必要
- ・健診の事後フォローの体制の確立にむけて組織的に取り組むことが必要

- ・ストレスチェック集団分析結果から、「総合健康リスク値」が120以上の学校園数は減少
- ・R6年度に職場環境改善に取り組んだ学校園の割合は85.1%であり、100%には至っていない

引き続き総合健康リスクの低減に向けた施策の継続・強化が重要
全学校園で職場環境改善が実施されるよう啓発・推進に努めることが必要

1 教職員自身がストレスや体調の変化に気づき、生活習慣の改善や早期受診につなげる。

➡ **セルフケアの推進**

2 管理監督者が職場全体の健康状態に配慮し、不調を早期に把握して対応する。

➡ **ラインケアの充実**

3 教育委員会・学校園・産業医・関係医療機関が連携し、教職員の心身の健康保持・増進を学校園全体で推進する。

➡ **健康を支える体制整備**

4 休職・復職に関する支援を体系化し、早期対応と再発防止を徹底する。

➡ **復職支援の充実**

5 教職員一人ひとりの多様性やライフステージを尊重し、誰もが安心して自身のキャリアを継続できるよう、健康面での支援体制を充実させる。

➡ **多様なライフステージに応じた健康の促進**

令和11年度の目標

令和11年度の数値目標を設定し、取り組みを定期的に評価・改善することで持続的な健康支援体制を確立する

- 定期健康診断受診率100%
- 定期健康診断後 事後措置実施率70%以上（将来的に実施率100%をめざす）
- ストレスチェック受検率100%
- 総合健康リスク120以上の学校園を0にする
- 復職後1年の職場定着率90%以上
- 不安・不眠を訴える者の割合 前年度比100%以下

これらの数値目標の達成により、病気休職者が占める割合を
前年度比100%以下かつ全国平均以下の水準にする

教職員の心身両面の健康を総合的に向上

※令和11年度に成果と課題を検証し、情勢に応じて有効な取組を見極めながら、より効果的な施策を継続的に推進する。

セルフケアの推進

【要旨】

教職員が自らの心身の健康状態に気づき、主体的にストレスマネジメント、睡眠や食生活の改善、運動習慣の確立に取り組むことを推進する。

セルフケアは一次予防の基盤であり、個人が自身の心身の健康状態を知り、守る知恵と力を養うことで、身体疾患やメンタルヘルス不調の発生を未然に防ぐことが可能である。この自己保健義務の考え方は労働安全衛生法にも則っており、教職員一人ひとりが健康的に職務を遂行するための基本となるものである。

【目標】 定健康期診断受診率 100% 事後措置実施率 70%以上 ストレスチェック受検率 100%

【教職員の取り組み】

- ・身体疾患やメンタルヘルス不調の発生を未然に防止するために、日頃から主体的にストレスマネジメントや生活習慣改善に取り組む
- ・心身の健康について正しく理解し、定期健康診断やストレスチェックを活用し自身の健康の保持増進に努め、自己保健義務を果たす
- ・定期健康診断の結果で要精密検査・要医療となった場合は必ず医療機関を受診し、管理監督者へ受診結果を報告する
- ・健康管理に関する情報発信や研修に積極的に参加するなど、正しい知識や対処法を身につける

【教育委員会の取り組み】

- ・すべての教職員を対象に、メンタルヘルス及び生活習慣改善に関連する健康情報を継続的に発信する
- ・定期健康診断および要医療未受診者に対し、引き続き受診勧奨を実施する
- ・健康診断の質をさらに向上させるため、人間ドックを受診する教職員に対しても定期健康診断の受診を勧奨する
- ・ストレスチェックについて、引き続き受検勧奨を行うとともに簡便に受検できるようWEB化に取り組む
- さらに、提出率が低い学校園に対しては、低い理由を把握し、受検率を上げる工夫を検討する
- ・ICTを活用し、教職員が主体的にセルフケアに取り組める仕組みづくりを進める

ラインケアの充実

【要旨】

管理監督者や衛生管理者は、日ごろから教職員に対して積極的な声かけを行い、教職員の心身の変化に気づき、必要に応じて相談や支援につなげる体制を整えることが求められる。

また、健康管理への意識付けを強化し、定期健康診断の受診、事後措置の実施およびストレスチェックの受検が徹底できるよう調整を行う必要がある。このように、管理監督者等は安全配慮義務を十分に果たし、職場における心身の健康維持に努めることが重要である。

ラインケアは一次予防と二次予防の双方に関与し、心身の不調の早期発見・早期対応を可能にする重要な役割を担っているため、管理監督者等に対するサポートを推進する。

【目標】 定期健康診断受診率 100% 事後措置実施率 70%以上 ストレスチェック受検率 100%

【学校園管理監督者等の取り組み】

・ラインケアの重要性を認識し、教職員への安全配慮義務を十分に果たし、職場における心身の健康維持に努める

【教育委員会の取り組み】

- ・管理監督者等に対し、健康診断・事後措置、メンタルヘルス等の安全配慮義務に関するラインケア研修を実施
特に新任教頭・園長全員に対し、研修や学校園訪問によりラインケア周知を徹底する
- ・管理監督者向けメンタルヘルス等相談事業に関し、相談しやすい体制であることを周知する
- ・教育委員会産業保健スタッフ等（外部委託含む）による学校園訪問を増やし、管理監督者等の支援を強化する

健康を支える体制整備

【要旨】

健康を支える体制整備として、組織全体として健康支援体制を推進することは、教職員個人と組織全体の健康リスク低減、および生産性向上に大きく寄与する。そのため、主治医・産業医・保健師等の専門職連携によるフォローアップや相談体制の強化、校内外資源との連携等により、切れ目のない支援体制を築く。

あわせてストレスチェック結果を活用した集団分析等で組織的課題を明らかにし、職場環境改善を計画的に進める。特に、教職員が安心して意見や悩みを述べやすい心理的安全性の高い職場づくりに努めることで、チーム内の信頼関係を育み、課題に前向きに取り組む風土を醸成する。

これらの取り組みにより、安全衛生委員会など労働安全衛生体制を確立し、すべての教職員が心理的にも身体的にも健康を保ち、安心して働ける環境を整備することができる。

【目標】 総合健康リスク120以上の学校園数を0にする

【教職員の取り組み】

・すべての教職員が安心して働けるよう一人ひとりが職場環境改善に取り組む

【学校園管理監督者等の取り組み】

- ・安全衛生委員会を定期的開催し、労働安全衛生体制を確立することで、教職員が安心して働ける環境を整備する
- ・長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策を徹底する
- ・ストレスチェック集団分析結果から組織的課題を明らかにし、職場環境改善を進める
- ・産業医、教育委員会等と連携をはかり、切れ目のない支援体制を築く

【教育委員会の取り組み】

- ・メンタルヘルスに関する専門相談窓口設置、管理監督者向けメンタルヘルス等相談事業など専門家による支援体制の充実により、メンタル不調の早期発見と対応を推進する
- ・教育委員会産業保健スタッフ等（外部委託含む）による学校園訪問を増やし、安全衛生委員会、管理職等の支援を行う
- ・ストレスチェックを80項目に増やすことで、多角的な視点を持った職場環境改善を推進する

復職支援の充実

【要旨】

心身の不調により休業した教職員が円滑に復帰できるよう、復職支援プログラム及び復職後のフォローアップ等を行い、安定した職場定着を支援する。

そのために、教職員が休業当初から見通しを持って療養できるような支援体制を構築する。

また再発・再休職予防の観点から、休職の要因について振り返り、生活習慣や心身両面の体調管理等の課題への教職員の主体的な取り組みを支援し、十分就業可能となった状態で安全に復職することをめざす。

復職支援は、労働安全衛生における三次予防の中核をなすものであり、とりわけ精神疾患による休職の場合には管理監督者、産業保健スタッフ、当事者、主治医等の4つのケアが連携し、包括的な支援を行うことが重要である。多面的なサポート体制によって、安心して復職できるよう取り組んでいく。

【目標】 復職後1年の職場定着率 90%以上

【教職員の取り組み】

- ・不調時には早期に相談・受診・療養し、休業中は療養専念義務を果たす
- ・休業中は体調に合わせた方法で、月1回以上管理監督者に療養状況を報告する
- ・復職のための自己訓練や復職トレーニングについては、主治医に確認の上、管理監督者等と相談しながら主体的に取り組む、対策を立てて再休職を予防する

【学校園管理監督者等の取り組み】

- ・教育委員会（人事担当部門、復職支援相談員、教職員給与・厚生担当保健師等）と連携し、本人の回復状況を確認しながら、病気休職当初から復職を見据え、再休職のリスクが最小化するよう復職支援を行う

【教育委員会の取り組み】

- ・自己訓練・復職トレーニング・産業医面接等の復職のためのプログラムを継続する
- ・療養初期から復職後までの手順を標準化し、休職した要因に見合う振り返り・対策ができるよう、現状の復職支援プログラムを再構築する
- ・復職する際に、周囲に負担をかけることなく、再休職の可能性をできる限り減らした状態で職場に戻れるようにすることをめざす
- ・リワークの利用等を推奨する
- ・これらの取り組みについて管理監督者に周知し、ラインケアへの活用を促す

多様なライフステージに応じた健康の促進

【要旨】

定年延長等により60代以降の教職員の割合が増加する中、加齢に伴う身体的機能の低下や疾病の増加、公務災害のリスク上昇が予想される。ストレスチェックの結果では、不眠を訴える者が50代で最も多く、女性では2割を超えている。また不安感を訴える者は20代が最多であるなど、多様な健康課題を抱える現状にある。

年代や性別による健康課題の有無にかかわらず、教職員がライフイベントを通じて働き続け、その能力を発揮するためにも多様性を尊重しながら、誰もが安心して働くことができるよう健康支援を推進する。

また、仕事と治療の両立支援について周知啓発を行うとともに、必要に応じて産業保健スタッフが関わる。

【目標】 不安・不眠を訴える者の割合 前年度比100%以下

【教職員の取り組み】

- ・多様なライフステージにおける健康課題を理解する。ライフステージに応じたセルフケアを実践する

【学校園管理監督者等の取り組み】

- ・ラインケアを通じ、教職員の多様性に応じた健康支援及び仕事と治療の両立支援を行う

【教育委員会の取り組み】

- ・年代や性別等ライフステージに応じた健康問題に関する研修を実施する
- ・新任教職員に対するメンタルヘルス研修、および事務職員へのメンタルヘルス研修及び面談を継続する
- ・健康情報の発信
- ・仕事と治療の両立支援について学校園に周知啓発を行うとともに、必要に応じて産業保健スタッフが関わる

【セルフケアの推進】

令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
定期健康診断未受診者に対し、個別に受診勧奨アプローチを実施			
	定期健康診断未受診理由について調査		
セルフケアに関する情報の発信（研修、全教職員へメールなど）			
	こころとからだのヘルスサポート出張講座		
		ICTを活用したヘルスケアサポートの検討	

【ラインケアの充実】

令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
管理監督者等に対し、健康診断・メンタルヘルス等安全配慮義務に関するラインケア研修を実施			

【健康を支える体制整備】

令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
管理監督者等に対し、健康診断・メンタルヘルス等安全配慮義務に関するラインケア研修を実施			
	前年度定期健康診断・事後措置実施率の低い校園に対し、受診勧奨強化		

【復職支援の充実】

令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
現復職支援方法の評価 問題点の検証	復職支援体制の整理 復職手順の標準化の方向性検討		復職にかかる標準化された手引きの作成
リワーク利用の効果検証 他都市復職支援状況調査	リワーク等を活用した復職支援体制・事業化検討		リワーク等事業化または利用支援体制の整備

【多様なライフステージに応じた健康の促進】

令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度
情報の発信（研修、全教職員へメールなど）			
高齢、女性の多い職場に対し、ライフステージに応じた健康問題に関する研修を実施			
新任教職員に対するメンタルヘルス研修および事務職員への面談を継続実施			

健康づくり推進体制（令和8～11年度）

健康づくりの推進にあたっては、健康情報を含む個人情報の保護への配慮が特に重要である。教職員の対応において、情報を取り扱う関係者、情報の取得、保管、利用等について、「大阪市立学校園における健康情報等の取扱規程」に基づき適正な取り扱いを徹底する。

教職員、管理監督者、産業保健スタッフ、人事担当部門、安全衛生委員会等の役割を次のとおりとする。

（１）教職員

すべての教職員は心身の健康について正しく理解し、定期健康診断やストレスチェックを活用し自身の健康の保持増進に努め、必要に応じてメンタルヘルス相談の利用または医療機関を受診するなどの自己保健義務を果たす。

- ・定期健康診断の受診、要医療者・要精密検査対象者の受診
- ・ストレスチェックの受検
- ・必要時産業医面接を受ける
- ・メンタルヘルス相談
- ・研修等による健康情報の収集

（２）管理監督者（校園長及び副校長・教頭）

職場の状況を日常的に把握できる立場として、安全配慮義務を果たすために、ラインケアの構築と実施に取り組む。

- ・ラインケアの実施
- ・定期健康診断の受診勧奨および要医療者・要精密検査対象者への受診勧奨
- ・定期健康診断事後措置など産業医から就業上の意見にかかる聴取し、就業上の措置を実施
- ・ストレスチェックの受検勧奨
- ・必要時産業医面接の勧奨
- ・職場環境改善の推進
- ・管理監督者向けのメンタルヘルス等相談を活用

（３）産業保健スタッフ

管理監督者を含む教職員の心身の健康を推進する。

ア 産業医

＜教育委員会産業医＞

健康管理推進担当者と共に本計画に基づく事業等の実施

復職支援、管理監督者相談時の面接指導

外部医療機関等との連絡、就業上の措置についての意見等

＜学校園産業医＞

教職員、管理監督者からの相談への対応

長時間労働者、健診事後措置対象者、高ストレス者への面接指導

外部医療機関等との連絡、就業上の措置についての意見等

職場巡視による校内環境衛生、危険防止の確認、安全衛生委員会への出席

イ 健康管理推進担当者

（教育委員会 教職員給与・厚生担当：保健師・衛生管理者・事務職等）

産業医の助言を得ながら、本計画に基づく事業の企画・立案・評価等を実施する。

関係者の連絡調整などの実務を担当し、教職員の健康管理に関し中心的に推進する。

ウ 衛生管理者および衛生推進者

学校園産業医と協力して教職員の健康管理を推進する。

エ 復職支援相談員（校園長経験者）

教員の病気休職者（主に精神及び行動の障がいでの休職）へ復職支援を行う。

病気休職者の在籍校園管理監督者への助言

（４）人事担当部門

教職員がその能力を十分に発揮できるように産業保健スタッフと連携し管理監督者を支援するとともに、能力、適性等に応じた人事配置に取り組む。

また、人事管理上の問題が発生した場合には、管理監督者及び産業保健スタッフと連携して的確に対応する。

【健康づくり推進体制 続き】

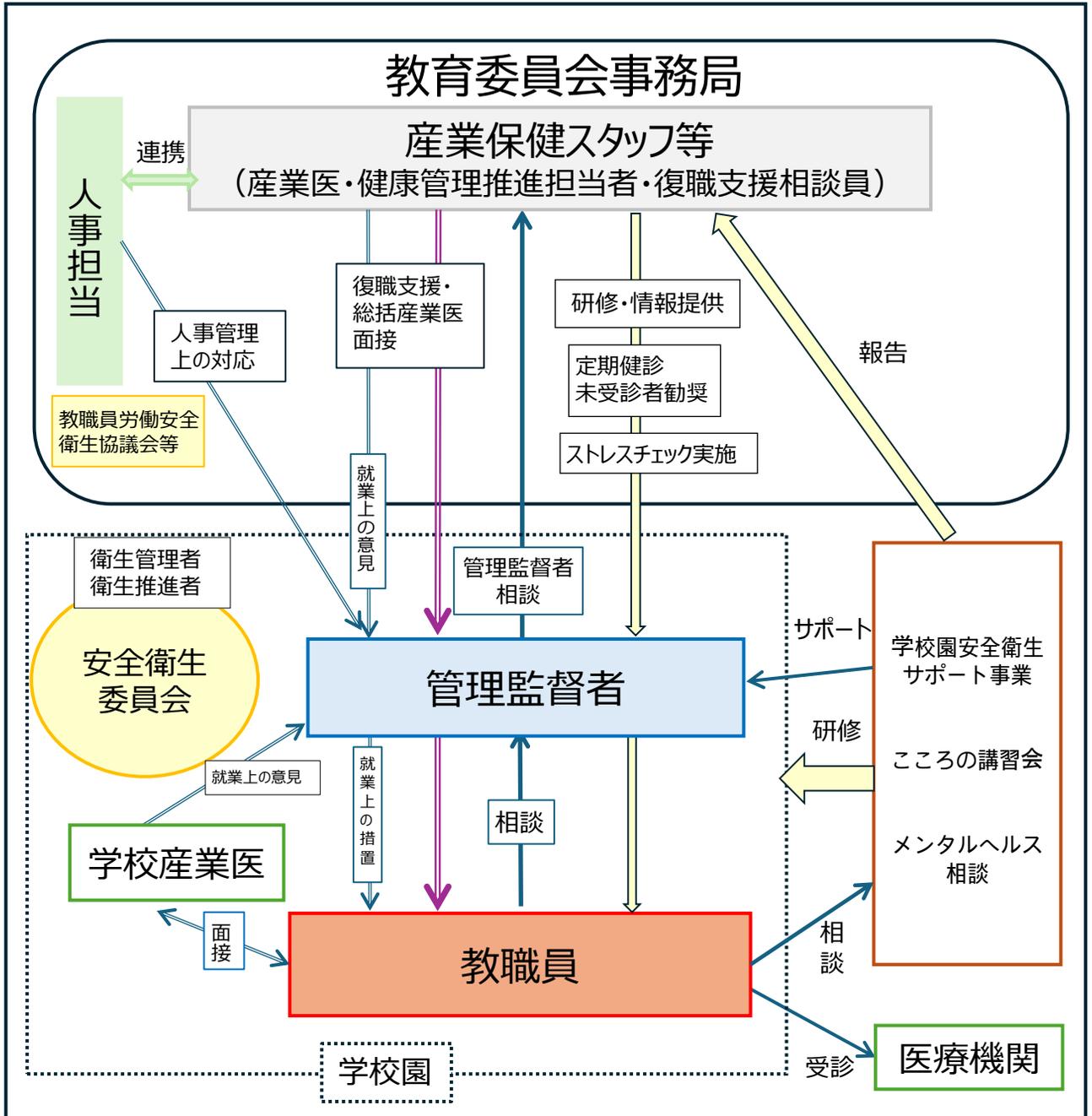
(5) 安全衛生委員会等

衛生管理者が中心となり本計画に沿った取り組みを推進する。

- ・各学校園安全衛生委員会
- ・教職員労働安全衛生協議会
- ・学校給食労働安全衛生委員会
- ・管理作業員労働安全衛生委員会

【参考】

【健康づくり推進体制関連図】



参考：取り組みの概要

【労働安全衛生関係】

●安全衛生委員会等

学校園安全衛生委員会

各学校園において実施 学校管理職、衛生管理者、養護教諭、学校産業医等で構成
健康管理（長時間勤務、健康診断、ストレスチェックなど）に関する意見交換および職場環境改善の検討
50人以上職場：月1回
50人未満職場：学期に1回以上

教職員労働安全衛生協議会

学校給食労働安全衛生委員会

管理作業員労働安全衛生委員会

（教育委員会事務局教職員給与・厚生担当が事務局）

教職員、給食調理員及び管理作業員の労働安全衛生、環境改善、健康確保などの審議及び意見交換

●関係者への研修

学校産業医、衛生管理者・衛生推進者、新任校長等に向けた研修実施（年1回）

●学校園安全衛生サポート事業

教育委員会の産業医・保健師及び外部講師（心理職等）が、学校園を訪問し、各学校園に設置している安全衛生委員会の運営や職場環境改善に関する助言サポートを行う

学校園安全衛生サポート事業件数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
件数	15	5	7	36	70

●長時間勤務教職員に対する健康障害防止対策

月80時間以上及び学校園で設定した時間外勤務時間以上勤務した者に対し、学校産業医が自己チェック票や健診結果等を踏まえ抽出した対象者に面接を実施し勤務継続の可否について意見を述べている。校長が医師の意見に基づき対象者へ措置を行う

産業医による面接指導実施件数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
件数	1,949	1,443	2,341	2,229	1,602

【健康管理関係】

●定期健康診断の実施

労働安全衛生法に基づき定期健康診断を実施するとともに学校保健安全法に基づく胃検診を実施している

定期健康診断 受診者数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
受診者数	14,699	14,094	14,012	14,044	14,407

●事後措置の実施

定期健康診断受診後、要精密検査・要医療となった者へ医療機関受診を勧奨するとともに、学校産業医へ受診結果を踏まえた就業上の配慮にかかる意見聴取を行っている

事後措置実施件数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
件数	2,624	2,044	2,218	2,501	2,409

健診結果は、健康管理システムにより管理している

健診未受診者については、管理職及び未受診者本人へ受診勧奨を実施することにより、ここ数年の実施割合は上昇している

●啓発・研修

セルフケア研修（給食調理員、管理作業員対象）
新任校長研修

参考：取り組みの概要

【メンタルヘルス関係】

●ストレスチェックの実施

労働安全衛生法に基づき教職員全員を対象に実施している
また、校園ごとにストレスチェックの結果を分析し
各学校園において職場環境改善に活用している

●相談業務

- ・メンタルヘルスに関する専門相談
(電話・メール・fax・面談)
- 外部委託の心理職等による相談

・管理監督者向けメンタルヘルス等相談事業

健康問題を抱える教職員の対応等について、総括産業医
や精神科産業医等から校園長へ医学的見地から助言を行う

●啓発・研修

- ・こころの健康講習会
希望する校園に外部委託のメンタルヘルス専門家が訪問し
講習会を実施している
(R5より共同学校事務室でも実施)
- ・セルフケア研修 (給食調理員、管理作業員対象)
- ・新任期・中堅期教員メンタルヘルス研修
- ・新任事務職員研修
- ・新任校園長研修

●復職支援

産業保健スタッフ(産業医・保健師)、復職支援
相談員が、復職準備が可能となった病気休職者に対し
復職に向けたサポートを実施している

復職支援件数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
精神	42 (10)	36 (9)	50 (12)	72 (25)	75 (31)
身体	0	0	0	6 (5)	8 (4)

() は教員以外

ストレスチェック受検者数 (調査票回収数)

年度	R3	R4	R5	R6	R7
実施数	14,635	13,388	13,615	14,155	14,478

メンタルヘルス相談の件数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
件数	443	263	152	17	71

(R5年度以降ハラスメント・メンタルヘルス相談として実施)

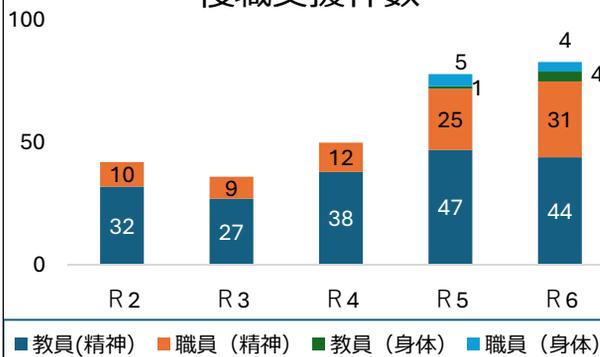
管理監督者向けメンタルヘルス等相談事業の件数

年度	R2	R3	R4	R5	R6
件数	14	6	4	24	35

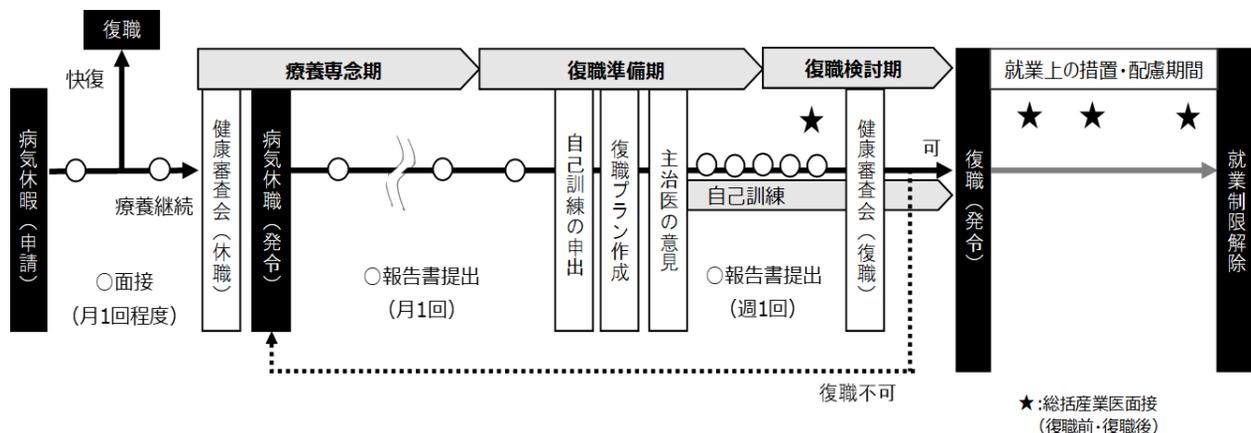
こころの健康講習会 実施件数

年度	R3	R4	R5	R6
件数	27	31	35	45
受講人数	394	482	683	889

復職支援件数



【休職から復職の流れ (教員以外)】



教職員の健康づくり施策の変遷

平成17（2005）年	○	大阪市立学校教職員安全衛生管理要綱 策定
平成18（2006）年	○	厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」公表
平成20（2008）年	○	教育委員会事務局 教務部に保健師を配置
平成23（2011）年	○	大阪市教職員心の健康づくり指針を策定 大阪市学校産業医制度導入 (産業医による健康診断結果の評価・就業判定・面談の体制化)
平成25（2013）年	○	心の健康づくりサポート事業開始
平成26（2014）年	○	教育委員会事務局 教務部に常勤産業医を配置 大阪市教職員健康管理システム導入（定期健診システム化）
平成28（2016）年	○	大阪市教職員へのストレスチェック導入
平成30（2018）年	○	大阪市教職員健康管理業務のびき作成 文部科学省が「働き方改革プラン」公表
令和元（2019）年	○	大阪市「学校園における働き方改革推進プラン」策定
令和3（2021）年	○	復職支援の推進（標準化をめざした体制づくり）

用語説明

○安全配慮義務

事業者や管理監督者が労働者の生命や身体の安全・健康を守るために、必要な配慮や措置を講じる法的義務のこと。労働安全衛生法第3条で定められている。

○自己保健義務

労働者が、自らの健康を守るために適切な注意と努力を払う責務のこと。労働者が職場の安全衛生管理に積極的に協力し、体調が悪い場合には速やかに申告・対応するなど健康の保持増進に努めるという考え方であり、労働安全衛生法第69条や地方公務員法の趣旨を踏まえたもの。

○療養専念義務

労働者が、病気やケガなどで休業している期間中、速やかな回復を目指して治療・療養に専念する責務のこと。地方公務員法第35条の趣旨等を踏まえたもので、円滑な職務復帰につなげるための基本的な責務である。

○休業

本計画では病気休暇及び病気休職を総称して休業とする。

○リワーク

主にメンタルヘルス不調などで休職した労働者が職場復帰する際、復職に向けた準備や支援を行うリハビリテーションプログラムの中で、復職後に円滑に働けるよう、生活リズムの調整やストレス対処法の習得などを目的として実施され、医療機関併設で実施されるもの、民間事業者が実施するもの等がある。

○衛生管理者

労働安全衛生法に基づき、労働者の健康保持増進や作業環境の維持管理など職場の衛生管理を担当する国家資格者。一定規模（50人）以上の事業場への選任が義務付けられている。

○衛生推進者

衛生管理者を選任する義務のない、小規模事業場（常時50人未満の労働者がいる事業場）において、労働者の健康管理や職場の衛生に関する業務を担当する者。

根拠法令

○学校保健安全法 第15条（定期健康診断の実施）

学校の設置者は、毎学年定期的に、学校の職員の健康診断を行わなければならない。

○労働安全衛生法 第66条（健康診断）

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（省略）を行わなければならない。（2～4省略）

5 労働者は、前項の健康診断を受けなければならない。

○労働安全衛生法 第66条の4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

事業者は、第六十六条第一項（省略）の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

○労働安全衛生法 第66条の5（健康診断実施後の措置）

事業者は、（省略）医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して（省略）当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（省略）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

○労働安全衛生法 第66条の8（面接指導等）

事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（省略）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

○労働安全衛生法 第66条の10（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

○労働安全衛生法 第69条（健康教育等）

事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

○労働安全衛生法 第70条の2（健康の保持増進のための指針の公表等）

厚生労働大臣は、第六十九条第一項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

○労働安全衛生法 第104条（個人情報保護）

事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

2 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

○労働安全衛生規則 第43条（雇入れ時健診）

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、（省略）医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

○労働安全衛生規則 第44条（定期健康診断）

事業者は、常時使用する労働者（省略）に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、（省略）医師による健康診断を行わなければならない。