



若手教員 5,280 人の声と専門家の視点から読み解く職場づくり

教職員のための コミュニケーション ガイドブック

令和6年3月

東京都教育委員会



はじめに



全ての教職員が生き生きと働ける職場づくり推進のため、職場内でのコミュニケーションに関するガイドブックを作成しました。

本ガイドブックは2部構成となっています。

Part1では、採用3年目までの若手教員に実施したアンケート結果を基に、若手教員がもつ価値観や考えに触れつつ、コミュニケーションのとり方について案内しています。若手教員の声に耳を傾け、考えや気持ちを理解することで、コミュニケーションが円滑となり、よりよい人間関係を醸成することにつながります。

Part2では、専門家監修の下、メンタルヘルスに不調傾向がみられる教職員への対応やその後の支援について案内しています。

メンタルヘルス不調はどの学校でも誰にでも起こり得るものですので、全ての教職員がメンタルヘルスについて正しい知識をもち、適切に予防や復職ができるようになることが重要です。

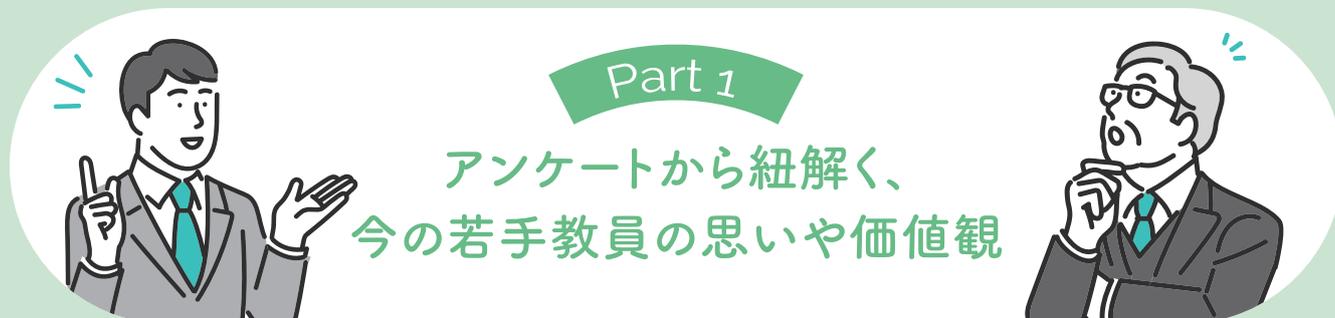
本ガイドブックが、教職員同士の円滑なコミュニケーションを後押しし、全ての教職員が生き生きと働ける職場づくりの一助となることを願っています。

最後になりましたが、アンケート回答に御協力いただいた5,280名の皆様をはじめ、本ガイドブック作成に携わっていただいた皆様に厚く御礼申し上げます。

東京都教育委員会

目次

ガイドブック作成の背景 3



今の若手教員の価値観や考え方を知ろう 4

若手教員が働き続けられる職場 5

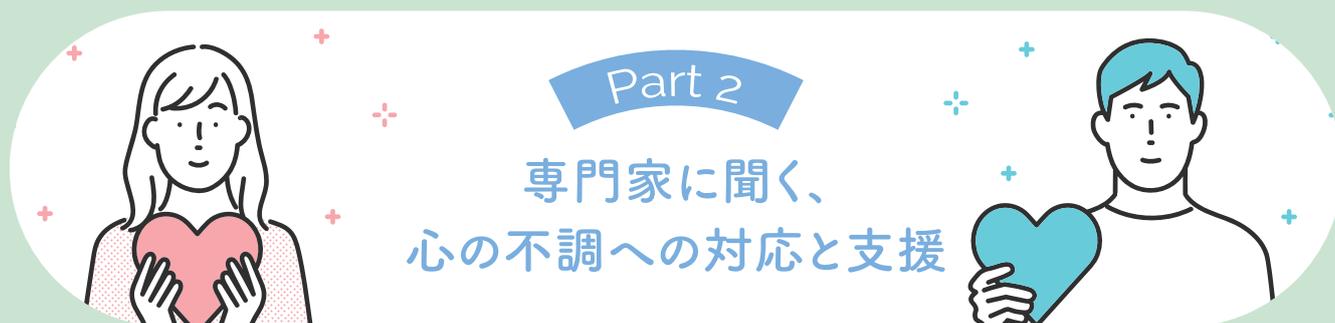
若手教員と信頼関係を築くためのヒント 6

「嬉しかった・励みになった」若手教員に聞いたリアルエピソード 8

「落ち込んだ・つらかった」若手教員に聞いたリアルエピソード 9

生き生きと働くためのコミュニケーション 10

学校現場で若手教員を支え、育成する皆さんへ 11



不調のサインに気づく 13

異変に気づいたときの対応 14

休職中の支援 15

復職後の支援 16

相談関係機関のホームページ一覧 17

ガイドブック作成の背景

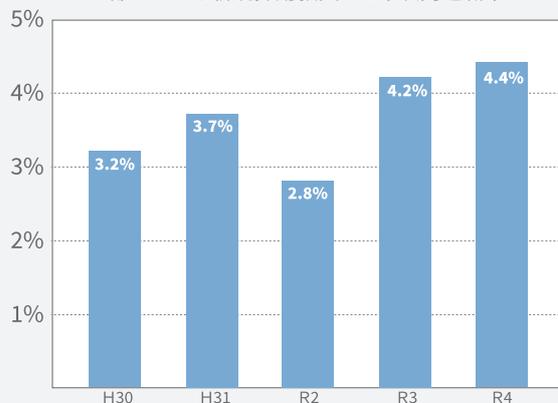
近年、東京都公立学校における新規採用教員の1年以内退職率及び教員の休職率は増加傾向にあります。退職や休職に至る要因は個人によりさまざまですが、教員が抱える悩みとしては業務負担と職場の人間関係に関するものが多いことがわかっています（令和5年度教職員アウトリーチ型相談事業結果より）。

こうした状況もあり、東京都教育委員会は、令和5年11月に「健康的な職場環境を実現するための宣言」において、教職員が心身ともに健康で、やりがいをもって生き生きと働ける環境づくりを一層進めていくことを表明しました。

全ての教職員が生き生きと働ける職場づくりのためには、職場内でのコミュニケーションが特に重要です。本ガイドブックは、職場内のコミュニケーション円滑化のために作成したものであり、若手教員からの意見を参考に職場のコミュニケーションにおける行動や考え方をわかりやすく具体的に案内しています。

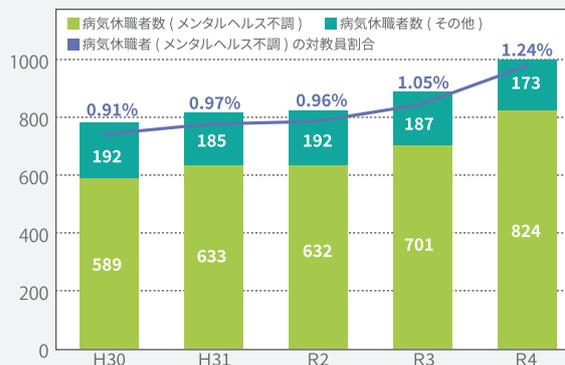


都における新規採用教員の1年以内退職率



東京都教育委員会HP「令和4年度条件付採用教員の任用について」より作成
（参考）民間企業における大卒者の1年以内退職率：12%

都における教員の病気休職者数



公立学校教職員の人事行政調査（文部科学省）より作成

なぜ、若手教員の意見を参考にしたのか

未来の東京を担うことになる児童・生徒にとって、学校での学びは非常に重要であり、教育に直接携わる教職員もまた、未来の東京を担っています。

教職員にとって働きやすい環境づくりは、未来の東京のためにも大事なことであり、これからの学校教育を担うことになる若手教員の意見も大事にする必要があります。

そこで東京都教育委員会は、生き生きと働ける環境づくりのために若手教員を対象として、以下のとおりアンケートを実施しました。

職場で最も経験の浅い若手教員が生き生きと働ける職場環境であることは、管理職やベテラン教員にとっても働きやすく魅力的な職場になるはずで。

アンケート概要



- 対象者：採用3年目までの教員
- アンケート方法：オンラインによる無記名回答
- 回答数：5,280名
- アンケート期間：令和5年10月20日から令和5年11月15日まで

小学校：2,743名

中学校：1,439名

高等学校：571名

特別支援学校：527名



今の若手教員の価値観や考え方を知ろう

～チームで働くために、仕事への価値観や考え方を理解する～

今の若手教員はどのような理由で教員を目指し、どんなときに仕事でのやりがいを感じるのでしょうか。アンケートの回答を参考に、理解を深めてみましょう。

若手教員の特徴①

1. 教員になりたいと思った理由は【校種による違い】がある

Q. あなたが教員になりたいと思ったのはなぜですか？【複数回答可】

小学校		中学校	
1 子供が好きだから	61.9%	1 あこがれる先生がいたから	43.5%
2 あこがれる先生がいたから	45.9%	2 人に教えることが好きだから	41.9%
3 公務員で安定しているから	38.0%	3 子供が好きだから / 教科の勉強が好きだから	39.8%
高等学校		特別支援学校	
1 教科の勉強が好きだから	42.4%	1 子供が好きだから	56.0%
2 人に教えることが好きだから	42.2%	2 人を育てる仕事だから	34.9%
3 人を育てる仕事だから	34.3%	3 公務員で安定しているから	34.7%

校種により違いが見られました。

子供が好きという回答は、高等学校以外で共通しています。また、教科が好き、教えるのが好きという回答は、中学校と高等学校で共通しています。あこがれる先生がいたという回答は小学校と中学校で上位の回答となっていました。今の若手が教員になったのも、生き生きと働く教員の姿を目にしたからかもしれません。

若手以外の皆さんはどうでしょうか。今も昔もあまり変わらないのではないのでしょうか。



若手教員の特徴②

2. やりがいや満足は【児童・生徒の成長】にある

Q.あなたがやりがいや満足感を得られるのはどんなときですか？【複数回答可】

全校種	
1 児童・生徒の成長を感じられたとき	89.8%
2 児童・生徒から感謝されたとき	60.4%
3 自分の能力を発揮できたとき※	42.1%

※小学校の3位のみ「自分の成長を実感できたとき（43.9%）」

全校種共通で、若手教員は児童・生徒の成長を感じられたときに最もやりがいや満足感を感じています。

児童・生徒の成長のために、学校ができることやどうしたらいいのか、若手教員をどう育成していくのかそれぞれの能力をどう生かしていけばよいのかを考え、行動することが、やりがいや満足感を高めることにつながります。

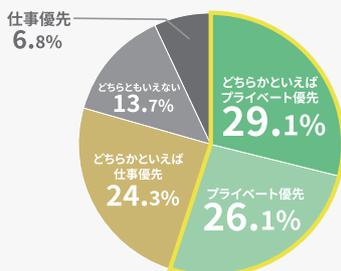
児童・生徒の成長について実感できるよう、児童・生徒のプラスの変容について報告しあうことが大切です。



若手教員の特徴③

3. 【プライベート優先】の時代

Q.仕事とプライベート優先するならどちらですか？【いずれかひとつ】



プライベートを優先する若手教員は約 55%

都の若手教員はプライベート重視です。これは教員のみならず、働く若者の全国的な傾向のようです。（参考：マイナビ新入社員意識調査（2023年4月）では、約72%がプライベート優先）

コミュニケーションの前提として、ライフ・ワーク・バランスのことも考えていきましょう。

若手教員が働き続けられる職場

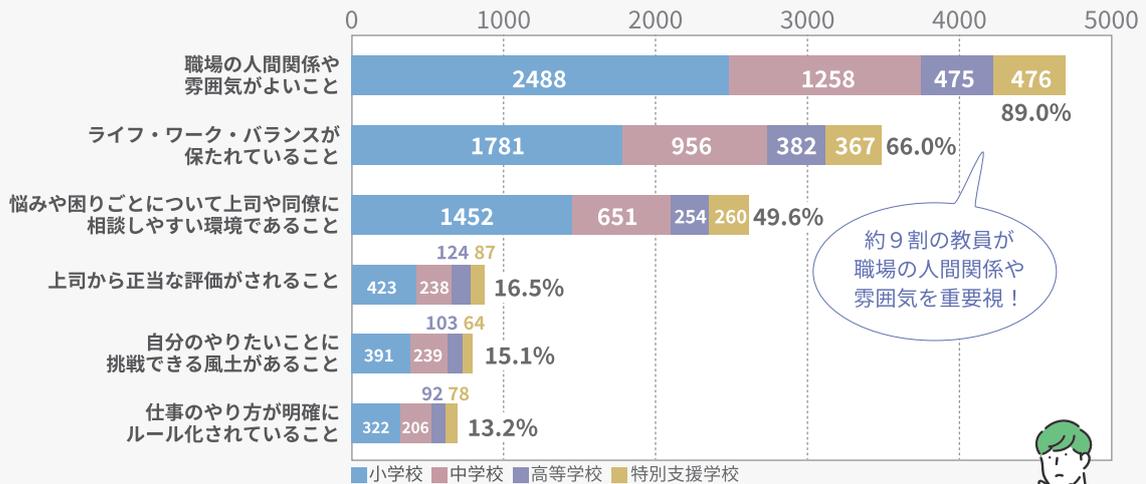
～生き生きと働き続けるために、魅力的な職場を理解する～

若手教員が生き生きと働いている職場は活気があって魅力的です。アンケート回答から若手教員の思いを把握し、働きやすい職場づくりに活かしましょう。

職場環境について

4. 働きやすい職場＝人間関係が良好な職場

Q. あなたにとって働きやすい職場はどのような職場ですか？【最大3つまで選択】



約9割の教員が職場の人間関係や雰囲気を重要視！

若手教員が働きづらそうにしていたら次世代の教員の成り手がいないよね…働きやすい職場って、どういう職場だろう



- 全校種で、人間関係や雰囲気（全校種平均 89.0%）の回答が最多。次いで、ライフワークバランス（全校種平均 66.0%）、相談しやすい環境（全校種平均 49.6%）となっており、コミュニケーションの大切さがうかがえます。

ワンポイントアドバイス

～プラスのストロークを心がけ、マイナスのストロークは思いやりを持って～

- 働きやすい職場づくりには、一人ひとりの行動が積み上がらないと難しいものですが、場面毎に対応を考えながらコミュニケーションするのも大変ですし、少しチグハグなコミュニケーションになってしまうかもしれません。そこで、コミュニケーションにおけるコツをお伝えします。
- 励ましや挨拶など人との関わりを、心理学用語では「ストローク」と言います。ストロークは、プラスとマイナスに分けることができます。

例えば、上司、先輩はもちろん児童・生徒から感謝されたとき、温かい気持ちになると思います。このように、相手を心地よくする言動をプラスのストロークといいます。プラスのストロークを意識し行動していけば、働きやすい職場になっていくはず。逆に、相手が不快になる言動はマイナスのストロークです。

プラスのストローク 例：挨拶する、褒める、微笑む、励ます、話を聞く

マイナスのストローク 例：叱る、注意する、怒る

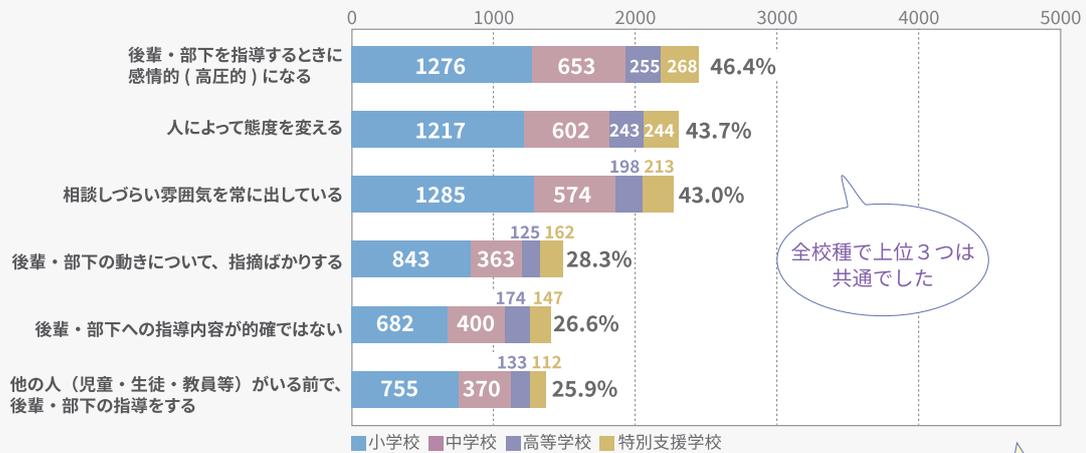
叱ったり、注意することはマイナスのストロークですが、そうしなければならない場合もあります。その際、「あくまで具体的な行動・発言について注意する」ということを心がけましょう。叱ったり注意する時であっても、人格を否定したり、馬鹿にする、無視する等の行為はしてはいけないということです。

参考：こころの耳「15分でわかるはじめての交流分析」（厚生労働省）

先輩・上司について③

7. 感情的、高圧的な態度をとる先輩や上司は尊敬されない

Q. 尊敬できない先輩や上司はどのような人だと思いますか？【最大3つまで選択】



全校種で上位3つは共通でした

感情的・高圧的な指導が最多、次いで、僅差で人によって態度を変える、相談しづらい雰囲気となっています

- 先輩や上司が高圧的な態度をとってしまうと、若手教員の行動や発言が抑制されてしまい、円滑なコミュニケーションが図れません。

また、新しいアイデアや前向きなエネルギーも活かすことができません。誰に対しても公平な姿勢と、相手を受け入れ、尊重するような言葉づかいや態度で接することが大切です。



ワンポイントアドバイス

～自分のためにも傾聴を～

傾聴が大事なことはご存知かと思いますが、相手と話をするとき、どのように意識しているでしょうか。また、傾聴の具体的な効果をご存知でしょうか。メリットを知れば、積極的に傾聴する意識づけにもなると思いますので、心がけることとメリットをご紹介します。

心がけること 傾聴とは、相手の気持ちや考えに関心をもち、積極的に話を聴くということです。

- 重要なのは、一人ひとりの考えが異なることを前提として、先入観をもたずに聴くことです。
- 相手を尊重し、悩みや価値観、進みたい方向性を理解しようとする姿勢で臨みます。例えば、話の途中で原因を追及したり、評価したり、否定したりせずに聴き、わからないことは教えてもらうということが大切です。

メリット 様々なメリットがありますが、ここでは信頼関係が築けるといふ点をご紹介します。

- 相手が安心して話すことができると、話を聞いてもらったことで信頼感が生まれます。信頼関係が築けると、働きやすさの向上に繋がります。
- 例えば、困った時に気軽に相談できたり、業務の課題点を率直に共有できるようになります。また、組織の風通しが良くなり、情報共有の機会が増えることで業務改善にもつながります。

傾聴はコミュニケーションにおいて非常に重要なスキルであり、積極的に取り入れることで相手との関係を深めることができます。形式的・義務的に行う必要はありませんので、会話の際、少しでも傾聴の意識をもってください。

参考：こころの耳「部下の話を聴けていますか-傾聴のすすめ-」(厚生労働省)

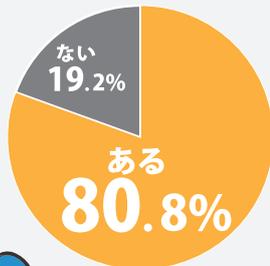
嬉しかった 励みになった 若手教員に聞いたリアルエピソード

若手教員の嬉しかった・励みになったエピソードには、コミュニケーションのヒントがたくさん詰まっています。どんな言葉や態度が人の心に響くのかご紹介します。

リアルエピソード①

8. 先輩・上司からの「頑張ってるね」「ありがとう」等の声かけが仕事の励みに！

Q. 先輩や上司からの言動で、嬉しかったり仕事の励みになったことはありますか？



的確なアドバイス

- 自分がミスをしてしまった際に、どこがダメであったかを教えてください、生徒や保護者に対してフォローする点を的確に指摘してくださった時。(特別支援学校・1年目・20代)
- 注意されたり、指導されたりすることもあります。根拠をもった指導なので自身が納得できて、すぐ受け入れられます。私が1年次のときには、教科の指導教官の先生が授業を観察していただき、授業のフィードバックをしてくださいました。プライベートにもお付き合いして下さる先輩方が多いため、ストレスフルであった生活も今では楽しく過ごすことができています。(中学校・3年目・20代)

授業を評価し、フィードバックも

- 授業の講評をいただいたときに、前より良くなった点と今後改善していくべき点を明確に教えていただいたとき。自分では前より良くなった点はないと思っていたので、うれしかったです。今後の改善点と合わせて自分ならこうしてみようという具体的な方法を生徒の様子を見たうえで教えていただけたときも嬉しいです。(特別支援学校・1年目・20代)
- 授業や指導に対して必ず褒めてくれる。3褒めて1指導といった感じで、自分に自信が持てるし、指導されたことはしっかり直していこうと思える。(小学校・1年目・20代)

紹介しきれなかったものも含め、多くのエピソードに共通しているのは、相手への気遣い・寄り添い・ねぎらい・感謝の気持ち。

- 傾聴、雑談などを通じて、「あなたを見守っている、気にかけている」ということを言葉や態度でしっかり伝えることが大切です。
- 日頃からこの気持ちを基にコミュニケーションをとっていれば、指示・指導も「確かにそのとおりだな」「教えてくれてありがたいな」と受け止められるでしょう。
- 一方、コミュニケーションが不足している関係性で指示・指導をしても、素直に聞けない、会話を避けようとしてさらなるコミュニケーション不足を招くなど、悪循環になる可能性があります。ぜひ、意識的に若手教員のことを気にかけて、思いやりのある声かけをしてみてください。

声をかけてくれた

- 校長先生という立場にも関わらず、字が上手ですね、と褒めてくれたり、小さなことでも日々声をかけてくださること。(小学校・3年目・30代)
- 困った時に、すぐに声をかけてくれて一緒に考えてくれた。自分からも相談がしやすくなり、1人で抱え込まずに仕事に励める。(小学校・3年目・30代)
- 自身の裁量内の業務について、「いいと思う」「やってみよう」など基本的に前向きな声かけをもらった。(高等学校・2年目・30代)

見てくれている・気にかけてくれていると実感

- 自分の努力しているところや意識して仕事しているところを言わずとも見つけてくれ、褒めてもらえたこと。(中学校・3年目・20代)
- 困ったときには話をいつでも聞くから相談してねという優しい言葉かけや、よく頑張っているよという言葉かけによって、自分を認めてくれている(見てくれている)人がいる実感が持てた。(特別支援学校・1年目・20代)
- 自分の考えを伝えたときに、伝えたことをベースに改善案・修正案と一緒に考えてくれる。自分の考えたことを必ず大事にしてくれるので、自分で考えてから相談する習慣が身についた。(小学校・2年目・20代)

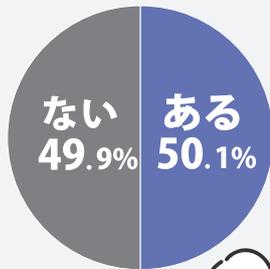
落ち込んだ つらかった 若手教員に聞いたリアルエピソード

若手教員がつらいと思ったエピソードからは、コミュニケーションの際に配慮すべきことがわかります。リアルなエピソードを紹介しますので、自分だったらどう接するか、考えながら読んでもらえればと思います。

リアルエピソード②

9. 先輩・上司からの言葉や態度で落ち込むことも

Q. 先輩や上司からの言動で、落ち込んだりつらい思いをしたことはありますか？



寄り添わない

- 相談は普段からしているが、相談したときに「知らない」や「わからない」とすぐと言って、相談を打ち切られてしまうとき。(高等学校・1年目・20代)
- 「今、忙しいので(話しかけないでください)」という言葉が言われたときは、傷ついた。しかも、いつでも相談しに来てくださいと言っていた人にそんなことを言われたので、しんどかった。(高等学校・1年目・20代)
- 授業のフィードバックが否定的なものばかりで、努力を認めてもらえず、あまり見てもらえないと感じた。少しでも頑張った所に寄り添ってもらえると嬉しい。(小学校・1年目・40代)

指示がない

- 指示がほとんどなく、分からないなりに正しいと思う方法で取り組んでいた。一部できていることを報告していたが資料の内容は確認してもらえなかった。仕事をかなり進めた後になってから、やり方が違うと注意され、最初からやり直した。(中学校・3年目・30代)
- 1年目は何をどこまで行うのかわからないから、少しは指示が欲しかったのだが、何も指示がなく、しばらく経ってから「あれはやったの？」と言われた。私が以前に、やりたい仕事に挑戦したいという旨を伝えるも、内容ではなく、余計な仕事を増やすなという理由で却下された。(中学校・3年目・20代)

紹介しきれなかったものも含め、多くのエピソードに共通しているのは、無関心、高圧的な態度、人前での否定等、相手の考え・思いに寄り添わないことです。

- 自分の感情や考えを優先し、相手の感情や考えを無視した言葉や態度が、若手教員を辛い気持ちにさせていることがわかります。
- 年齢やキャリア、個人の都合ではなく、相手の立場や学校全体の利益に配慮した考えや行動を心がけることが大切です。

人前で叱責

- 生徒のいる前での叱責や、感情的な発言による指導を受けたことがあります。(特別支援・1年目・30代)
- 私がメインで授業をしている時、同教科の教員が教室の後方から両腕を組みながら授業を参観していた。突然「今のはもっとこう〇〇と伝えたほうがいい」と大きな声で注意され、私も生徒も困惑した。その後も授業中で生徒がいるのにも関わらず、威圧的な態度で注意をされた。(中学校・3年目・20代)
- 子供たちの前で先輩教員に指導をいただいたこと。それにより子供たちから信頼を少し失ってしまった。(小学校・2年目・20代)

高圧的な態度

- 管理職が人によって態度を変えたり、高圧的な態度で人に接したりする場面をみたり、それらが自分の身に起こったりしてつらい思いをすることがある。(小学校・1年目・20代)
- 気分で態度を変える方がいて、学校全体が機嫌を伺うような雰囲気になる時があります。権力を持っている方ならなおさら、あたたかな雰囲気に関わって欲しいと思います。(小学校・1年目・20代)
- 学級のトラブルを生活指導主任に報告しづらい雰囲気があった。また、報告をする時「なぜそうなるのか」と高圧的に言われた。その際の指導内容は納得できるものだったが、とても話しにくかった。(小学校・2年目・20代)

まとめ

生き生きと働くためのコミュニケーション

ここまで若手教員の価値観、働きやすい職場、信頼関係の築き方、リアルエピソードなど、アンケートの回答からうかがえることや対応の仕方について触れてきました。それらを踏まえ、全教職員が生き生きと働くために必要なポイントをまとめました。

働きやすい職場でのコミュニケーション

- ① 相手の立場に立った言動を心がける
- ② 相手の悩み・困り感に共感し寄り添う
- ③ 相手の頑張ったところに目を向け、具体的な行動を評価する
- ④ 相手に感謝を伝える



10. コミュニケーションの具体例

上述のポイントを具体例を用いて紹介します。これらを参考にして、皆さんが生き生きと働ける職場にしていきたいと思います。

1 相手の立場に立った言動

例) 後輩の授業を参観している最中、改善点が見つかった時

NG 児童・生徒の前ですぐに指導した

「この教え方じゃわからないよ」

※指導を受けた先生は、児童・生徒の信頼を失うきっかけになり、学級・教科経営にも支障が出ます。

OK どこを改善すればもっと良くなるか、授業の後、感想や改善点を個別にフィードバック

「この部分は授業のねらいがしっかり伝わったので良かった。ただ、〇〇の部分は生徒も良く分かっていなさそうだったから、自分としては補足の説明があると良いと思う。」

※的確な指導は、教員の嬉しかったエピソードにも多々あります。指導するのが問題なのではなく、言い方や態度、場面が重要です。

2 相手の悩み・困り感に共感し寄り添う

例) 後輩から生徒に関する相談をもちかけられた時

NG 成長の機会だと思い、突き放すように回答

「自分で考えてから相談しにきて」「今忙しいから話しかけないで」

※後輩は先輩が忙しいようにしていることはわかっているはずですが、それでも勇気をもって相談しているのですから、短時間でも丁寧に対応しましょう

OK 手を止めて、目線を合わせて相手の話を聞く

「それは確かに最初はわからないかもね、どういう方法があるかちょっと一緒に考えてみますか」「なるほど。今少し忙しいので、一段落したら、こちらから声をかけるよ」

※業務の状況などで、相手の都合や希望に合わせられない時もあります。そのような時こそ相槌や目線などプラスのストロークを意識しましょう。

3 相手の頑張りに目を向け、具体的な行動を評価

例) 後輩が作った指導案を職員室で確認していたが、具体性(発問や生徒の反応例)に欠けている点が多く見つかった時

NG 具体的な改善点を言わずに、作り直しを指示

「これじゃ全然だめだ、これでは指導案になっていないので、作り直して」

※具体的に伝えていないので、改善につながりません。また、指導案を作ったこと自体に対するねぎらいも必要です。

OK できていることを評価しつつ、改善案について事実と理由を示し、相手が納得するよう指導

「指導案、期限に間に合うように作ってくれてありがとう。何を意識して授業したいかわかったよ。ただ、〇〇の部分、具体的にどう生徒に問いかけるか例があると指導のポイントがわかりやすいと思う。最初は作るのが難しいけど、わかりやすい授業づくりに役立つからもう少し具体例を入れてみようか。」

※若手教員は仕事をちゃんと見てほしいと思っています。理由を添えて指導してもらえることはありがたいという意見は少なくありません。

4 相手に感謝を伝える

例) 後輩から業務の報告を受けた時

NG 若手教員がやって当然のことだと思い感謝を伝えず対応

「それは若手が当然やるべきことだからね」

※相手にとっては当たり前でなく、大変なことだったかもしれません。日頃から感謝を伝えることが信頼関係をつくり、働きやすさに繋がります。

OK 相手のおかげで助かったので、感謝を伝えた

「ありがとう、意外と時間がかかる業務だから助かったよ。」

※当たり前のこと・些細なことでも感謝されると嬉しい、という意見が多々ありました。感謝を伝えることは、相手に「この学校で必要な人である」というメッセージにもなります。

学校現場で若手教員を支え、育成する皆さんへ ～ご自身のことも大切に～

これまで、若手教員へのアンケート結果をもとに、様々な声や対応事例を紹介しました。

その中には参考にできる好事例ばかりでなく、反面教師とするべき事例もありました。

しかし、アンケートでは、非常に多くの若手教員から、上司や同僚である皆さんのおかげで嬉しかった・励みになったというエピソードが数多く寄せられました。

管理職や先輩教員への感謝の声

- 校長が週ごとの指導計画に労りの言葉を書いてくれる。また、副校長は日頃から些細なことでも褒めてくれるなど、管理職がとても優しく、助かっている。
- 指導教員の先生が、常に成長した点について注目して指導してくれるので、励みになっている。
- 対応を一緒に考えてもらうなど、先輩に助けられて今までやってこられた。自分も先輩のような人になりたい。



これは、ひとえに校長・副校長、指導教員や学年主任などの先輩教員である皆さんが、日頃から若手教員を温かく見守り、育成していただいていることの表れです。ご自身の業務に加え、丁寧に若手教員を見守り、育成いただき、本当にありがとうございます。

働く中で、ご自身が辛くなったり、余裕がもてなくなったりすることは誰にでもあるのではないのでしょうか。そのようなときは、他者を思いやる余裕がなくなってしまうかもしれません。他者に対して温かく接するためにも、まずは、ご自身を大切にしていきたいと思います。ご自身を大切にいただく観点から、Part2 では不調のサインやセルフケアについて紹介しています。

また、皆さんが困った時や悩んだ時は、一人で抱え込まず、遠慮せず、周囲に助けを求めてください。一呼吸おいて周囲を見渡せば、学校内外を問わずに、皆さんの助けに応じてくれる人はいます。

東京都教育委員会は、学校が教職員の皆さんにとって働きやすい職場となるように、相談事業等の実施を通じて、引き続き支援を行ってまいります。

今後も、未来の東京を担う子供たちにより良い学びを提供するため、後輩を温かく見守り育成するとともに、ご自身の心身も大切にしてください。よろしくお願いいたします。

Part 2

専門家に聞く、 心の不調への対応と支援

教職員のための
コミュニケーション
ガイドブック

監 修：東京都教職員互助会三楽病院
精神神経科部長 真金薫子



11. 不調のサインに気づく

こころの不調は、行動や外見などに表れることもあります。

今までとの変化に、周囲の人ができるだけ早く気づき、フォローすることで、深刻な状態になるのを防いだり、早期の回復につながったりすることもあります。



日頃から自分の心身の変調を気遣うとともに、周囲の人のことも気にかける習慣をつけておくことが重要ですね。

そうですね、**不調のサインには下記のような特徴があります。**
自身も含めて周囲にサインが表れていないか確認してみましょう。



観察ポイント①

勤務の様子

- 遅刻が増える
- 探し物をしていることが多くなる
- 次第に休みがちになる
- ケアレスミスが増える
- 提出物が締め切りに間に合わない
- 退勤する時間が遅くなる
- 職員室の机周りが片付かなくなる、書類が山積みになる
- 職員室であまり見かけなくなる

観察ポイント②

教室の様子

- 教卓にノートやテスト・プリントが山積みになる
- 落ち着かない様子の子どもに無反応
- 子どもに対する笑顔が減る
- 板書が雑になる



観察ポイント③

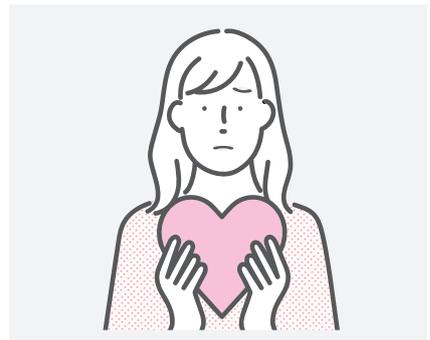
外見・表情・行動

- 髪や服装など身だしなみが崩れる
- 声が小さくなる
- 視線が下方を向いている
- 独り言を言う
- 笑顔がなく表情が暗い
- 不意に泣く、または怒りっぽくなる
- 挨拶が減る、挨拶を返さない
- 給食や昼食を食べない
- カバンが物でいっぱい（整理や入れ替えがされていない）

12. 異変に気づいたときの対応

困っている様子が感じとれる、話すのを躊躇している...
話し出したけどうまく言葉が続かない...

こころの不調のサインを示している人がいたら、いつも以上に気にかけるようにしましょう。そんなときに、周囲の人が適切な対応をすることで救われる場合もあります。
ここでは、どんな声かけや態度がよいサポートにつながるのかを具体例を用いてご紹介します。



相手の異変や困っている様子に気づいたとき

気づき と サポート のサインを出す

- 「最近どう?何か困っていることはありますか?」
- 「疲れが溜まってませんか?大変そうですね」
- 「何か私にできることがあったら遠慮なく教えてくださいね」
- 「手伝わせてもらっていいですか?」

NG 対応



- ・「みんな大変だから」と一般化する
- ・「頑張って」と安易に励ます
- ・休むように促すだけで何もしない

相手が困っている状態について話し出したとき

傾聴 と 寄り添い の姿勢を見せる

- ・相手のペースを大切にする
- ・話しやすいところから話していいことを言い添える
- ・共感の姿勢で、落ち着いて聴く
- ・今してほしいサポートについて尋ねたり、提案してみる
- ・話してくれたことをねぎらい、これからもしっかり話を聞くことを伝える

NG 対応



- ・途中で意見を挟む
- ・自分の経験からアドバイスする
- ・相手の考え方を正そうとする
- ・何かしながら聴く
(パソコンを触りながらなど)

(参考) 自分自身の不調のサインに気づいたとき

セルフケア と 周囲への相談 を考える

- ・深呼吸や、ストレッチをする
- ・自分自身に向けて、自分の親友になったつもりで言葉をかけてみる
- ・話しやすい人に相談し、助けを求める
- ・相談窓口を利用する (巻末参照)

point

メンタルヘルス不調への対応には、専門家の協力が不可欠です。
メンタルヘルス不調や休職者、他にも気になる教員がいる場合は、東京都教育委員会が実施する訪問相談窓口を活用し、臨床心理士等の専門家に学校に来てもらい、管理職が今後の対応について一人で悩んだり、抱えすぎないようにしましょう。



13. 休職中の支援

メンタルヘルス不調による病気休暇・休職中の教員への対応方法について紹介します。

休職になられた教員の多くは、児童・生徒への指導や保護者対応の悩み、管理職・同僚等との人間関係、異動による環境の変化、校務分掌等による多忙、持病の悪化による体の不調や家庭事情等、様々な要因が重なり、心も体も疲れ果てて休職に至ります。休職中も自分の業務を引き継いでもらった教員への申し訳なさ、現状への不安と回復への焦り、長引く休職による経済的な不安、家庭事情等から来る将来への不安など、様々な不安やプレッシャーを抱えているケースが大半です。

🏠 初期

休養と治療に専念する

病気休暇・休職となったら療養に専念することが大事です。

仕事についての連絡はできるだけ控えましょう。

月1回程度は、定期的に連絡が取れるように連絡方法を決めておくといでしょう。

🚶 中期

復職へのリハビリを始める

症状は、上がり下がりを繰り返しながら徐々に回復に向かいます。体調が回復してくると生活面にも変化が現れます。

症状の改善が見られるようになったら、本人と主治医の了承を得た上で、本人の受診に同伴し、話し合う機会を持てるとよいでしょう。

👤 後期

復職への具体的な準備

症状が改善し、生活リズムが職業生活をしても問題ないレベルまで安定した時期には、**本人と直接、話し合う機会を増やし、復職意欲を確認**しましょう。

職場復帰支援制度の活用について、本人と話し合しましょう。

職場復帰の準備

症状が改善し、復職の意思を確認したら、具体的に、いつ、どのように復職するかを本人と話し合しましょう。東京都教育委員会では、メンタルヘルス不調で休職した教員を対象とした職場復帰支援事業を行っています。必要に応じて紹介や利用のサポートをしてください。

◆ 職場復帰支援事業を活用する場合

東京都教育委員会では、**メンタルヘルス不調で休職した教員を対象に、職場復帰支援事業を行っています。**

休職者は、「周囲の人はどう思っているだろうか」、「長く休職したことについて何か言われないうだろうか」、「復職後は上手くやっていけるだろうか」、と不安やプレッシャーを感じています。また、休職中に教職員の異動があったり、システムが変わっていることもあります。復帰訓練等を実施することで、こうした不安やプレッシャーが軽減します。主なものは、「所属学校における職場復帰訓練」と「職場復帰支援連携プログラム」です。

その他、所属学校での訓練をすぐに実施するにはハードルが高い場合や、リハビリを丁寧にやりたい方が対象の「医療機関等における職場復帰訓練」もありますので、適宜ご活用ください。

◆ 職場復帰支援事業を活用しない場合

本人のリハビリは、「**自宅での読書→図書館へ**」「**外出の距離を延ばす**」など、**これまでの活動を発展させて、最終的に職場に行けるようにします。**

本来、本人が自主的に行うものですが、職場での定期的な面談の実施などにより、協力するのよいでしょう。本人と話し合い、職場復帰訓練に準じる形で学校に通ってもらったり、民間の医療機関等でのリワークデイケアに通所する場合があります。

職場で自主的な復帰訓練を行う場合、訓練期間や内容などを盛り込んだ

自主復帰訓練の個別プログラムの作成について、東京都教育委員会で行っている

メンタルヘルス支援事業（訪問相談）でご相談が可能ですので、適宜ご活用ください。



14. 復職後の支援

休職者が生じた場合、不在期間を残りの教員で支えてきた御苦労があったと思いますが、復職者の方を温かく迎え、再発を防ぎ、学校全体として円滑な運営を行うには、学校現場を支える一人一人の協力が不可欠です。復職者へどのように接したらよいのか、どのような支援があるのかについて紹介します。

職場の受け入れ体制

休職者は、さまざまな不安やプレッシャーを抱えて職場復帰します。

職場の顔ぶれの変化、学校運営の仕方の変化などもあり、周囲の教職員の協力が不可欠です。自然な態度で迎え、休職中の生活や病気について詮索するようなことは慎みます。

「こまめな声かけ」、「相談しやすい話の切り出し方」、「休職中に変わったことなどの情報共有」等を心がけ、ごく普通に接するのがよいでしょう。



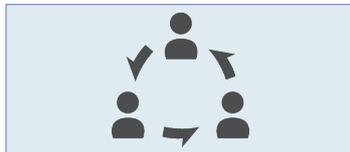
業務



復職後、すぐに以前と同じように仕事をすることは難しいです。

なるべく定時に帰れるように工夫し、本人の特性や他職員との相性、得意・不得意に合わせた校務分掌への配置など、業務内容にも配慮しましょう。

再発防止



復職後 3～6か月の頃は、再発しやすい時期と考えられているため、注意が必要です。

なお、学校の特性上、1年間は配慮することが望ましいです。

フォロー訪問



所属学校における職場復帰訓練を終了し復職した教員には、復職日から6か月以内に、復職アドバイザーによるフォロー訪問があります（この際、管理職もアドバイスを受けられる）。

それ以外の方に対しては、訪問相談窓口（ラインケア支援）を利用し、復職者への対応に関するアドバイスを受け、フォローにあたりたいでしょう。

通院・治療の継続



復職し、状態がよさそうに見えても、通常は再発予防のために薬の服用を続ける必要があります。また、土日相談等、東京都教育委員会等の相談窓口を復職後も活用することも再発予防に役立ちます。

職場では、定期的な通院や相談窓口の利用が続けられるような配慮を行ってください。

受け入れる職員への配慮



復職に際しては、受け入れる側にも少なからず負担がかかります。所属職員には業務上配慮すべき点、本人への接し方を説明し、フォロー体制について確認します。また、適宜、労いの言葉をかけるようにしましょう。



相談関係機関のホームページ一覧

こころに悩みや不安がある、そういった方を支援します
詳細は下記 URL や QR コードよりご確認ください

東京都教育委員会 メンタルヘルス事業



🗨️ 臨床心理士等による公立学校教職員向けの相談窓口。
職場復帰支援を実施。相談は無料。プライバシー厳守。

「メンタルヘルス相談事業一覧」

🌐 <https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/staff/welfare/consulting.html>

東京都保健医療局



🗨️ 東京都内の医療機能情報と薬局機能情報を提供する医療機関の検索サイト。

「東京都医療機関・薬局案内サービス ひまわり」

🌐 <https://www.himawari.metro.tokyo.jp/qq13/qqport/tomintop/index.php>

東京都人材支援事業団



🗨️ 事業団会員及びその家族を対象とした相談事業を実施。

「WEB いぶき」

🌐 https://www.ibuki.tokyo-jinzai.or.jp/login/login_ibuki.html

参考 リワーク施設情報（民間）



🗨️ 一般社団法人

「日本うつ病リワーク協会」

🌐 <https://utsu-rework.org/list/>

詳細は、直接お問合せください。

作成

東京都教育庁人事部職員課
東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号
電話 03-5320-6791