

公立学校における 労働安全衛生管理体制の事例集

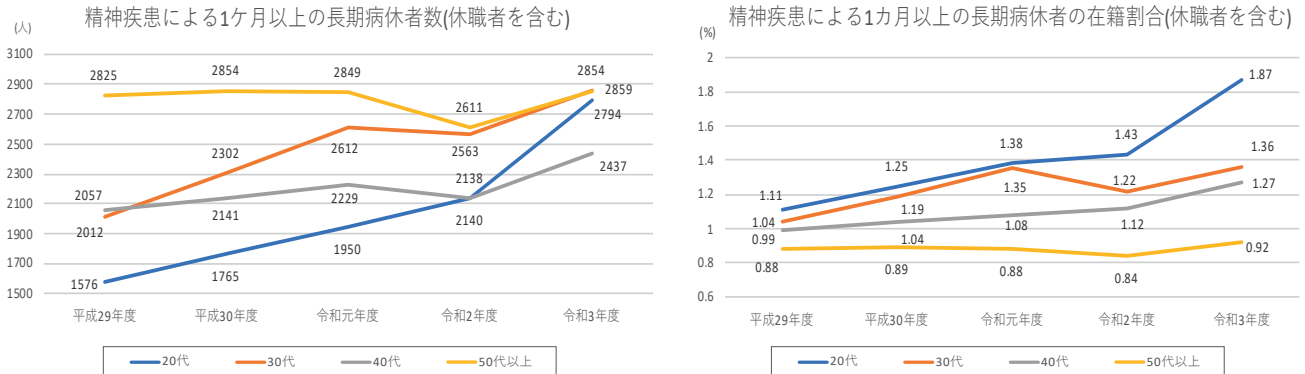
(公立学校職場における安全衛生管理体制に関する研究チーム報告)

目次

はじめに	1
事例 1 大分県教育委員会	3
事例 2 川崎市教育委員会	5
事例 3 川口市教育委員会	7
事例 4 川口市立十二月田小学校	9
事例 5 奄美市立金久中学校	11
まとめ	13

はじめに（公立学校職場における安全衛生管理体制に関する研究チーム 主査 小川 正人）

令和4年12月末公表の文部科学省「令和3年度 公立学校教職員の人事行政状況調査」では、精神疾患による病気休職者数が5,897人となり過去最高になっただけでなく、精神疾患を理由とした1カ月以上の病気休暇取得者も5,047人に増え、双方の合計である精神疾患による1カ月以上の長期療養者が10,944人(全在職者比率1.19%)と初めて1万人を超えたことを報じました。更に、年代別の内訳をみると20代、30代で急増していること、また、精神疾患による休職発令時点での所属校勤務年数データでは、6カ月未満が8.2%、6カ月～1年未満が17.4%、1年以上～2年未満が24.5%となっており、着任した所属校勤務年数2年未満の教員が精神疾患による休職者数全体の50.1%を占めていることもわかりました。



(出所:文部科学省の各年度「公立学校教職員の人事行政状況調査」から著者作成)

働き方改革下でも教師の精神疾患による長期療養者が増え続けている実態がありますが、その背景に40～50代のベテラン・中堅層の減少で20～30代への負担過重と支援減、そして、新たな教育課題への取り組みやコロナ禍などで職場に余裕がなくなっているなどの構造的な問題も見えてきています。教師が健康に働き充実した生活を送ることは教師個人にとってもウェルビーイングを実現していくうえで大切ですが、社会的にも重要な意義を有しています。第一に、教職員が心身共に健康で意欲的に職務に取り組むことは、児童生徒にも教育活動にも良好な影響を及ぼし、社会の重要なインフラストラクチャーである学校の質的維持・向上に不可欠です。第二に、近年、教師の長時間勤務やメンタル不調の増加などを理由にして、若い優秀な人材が教職を忌避する傾向が強まり、教師不足などの一因にもなっています。教職の魅力向上により優秀な人材を確保するうえでも安全・健康に働くことのできる学校の労働環境の改善は喫緊の課題です。第三に、病気休職者の増加は、休職期間中の給与保障や代替教員など、財政的負担も伴う膨大な経済損失を生じさせます。病気休職者1人の経済損失は、本人給与の約3倍という試算もあります。

こうした状況を踏まえ、教職員の定数改善や業務の削減・効率化などの業務見直しの取り組みは当然重要であることに変わりはありませんが、独自の課題として労働安全衛生管理体制の整備・充実とその計画的な運用を図り、それら取り組みの実効性を高めていくことが大切になっています。

本事例集は、公立学校における労働安全衛生管理体制の整備と創意工夫した運用を行っている自治体・学校の取り組みを紹介するものです。全国の自治体・学校における取り組みの際に、本事例集を参考にし、活用していただければ幸いです。なお、本事例集の作成に当たり、事例として掲載した自治体・学校の関係者の方々にはご多忙中ご協力を頂きました。ここに心より感謝を申し上げます。

学校の労働安全衛生管理体制の現況について（文部科学省 初等中等教育局 健康教育・食育課）

学校教育活動全体の質の向上のために、教師が心身ともに健康を維持して教育に携わることができるようにすることが重要であるのは言を俟ちません。しかしながら、上述のとおり、公立学校の教職員に占める精神疾患による病気休職者数は、令和3年度は5,897人と過去最多となっており、学校における予防的な取り組みや早期発見・早期対応が求められるところです。また、休職者のうち2割程度の者が退職に至っており、その復職支援についても大きな課題となっています。

教師の精神疾患の原因としては、児童生徒や保護者への対応、職場の人間関係など様々なものが考えられますが、教師が疲労の蓄積や過度な心理的負担を理由に心身の健康を損なうことのないようにするためには、長時間勤務の是正に留まらず、意欲と使命感を持って教育活動に専念できる、適切な労働環境の確保が極めて重要です。

言うまでもなく、労働者の安全と健康の確保および快適な職場環境の形成の促進を目的とする労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)は学校にも適用されるものです。教職員が健康で安全な職場環境のもとで職務を遂行できるよう、学校における労働安

全衛生管理体制を整備することは、同法上の「事業者」に当たる学校設置者、公立学校で言えば、教育委員会の重要な責務です。

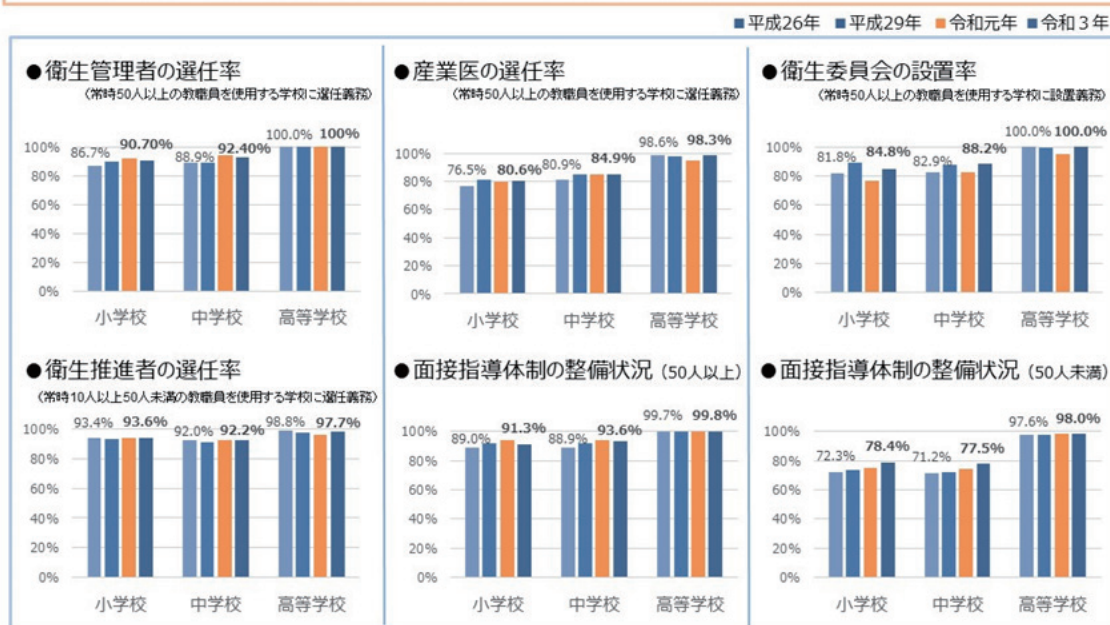
学校における労働安全衛生管理体制については、近年改善が見られるものの、文部科学省による令和3年度調査の結果をみると、50人未満の公立学校における面接指導体制の整備率は特に低く、また、小・中学校における産業医の選任率や衛生委員会の設置率も依然として低い水準に留まるなど、対策が急務となっています。各教育委員会においては、労働安全衛生管理体制の未整備は安衛法などに違反するものであることを強く認識し、対策に万全を期する必要があります。

また、教職員数50人未満の学校には産業医の選任義務はないものの、平成31年の中央教育審議会答申においては、法令上の義務が課されている学校に準じた取り組みの実施に努めるべきとされています。このことを踏まえ、健康リスクが高い教職員を見逃すことのないよう、例えば、教育委員会が産業医の資格を持つ医師を選任し、教職員の健康管理を行わせるなどの工夫をすることが求められます。

さらに、学校規模に関わらず、医師による面接指導は全ての学校で行うことが義務付けられていることを踏まえ、時間外・休日労働時間が月80時間超の教職員や高ストレス状態にある教職員などに対する面接指導体制を速やかに整備することも必要です。

公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況（令和3年度）

- ✓ 公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況は、前回調査に比べて、**全体的に概ね横ばい**
- ✓ 項目別では、**50人未満の公立学校における面接指導体制の整備率が特に低く**、小・中学校における産業医の選任率や衛生委員会の設置率も依然として低い水準
- ✓ 体制整備が進まない理由としては、関係法令等の認識不足、有資格者の不在、財政的な事情等



(出典:令和3年度 公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査)

また、ストレスチェックについては、教職員数50以上の学校では、全教職員に対して毎年1回実施することが義務付けられ、教職員数50人未満の学校では、当分の間、実施が努力義務とされていますが、その重要性に鑑み、文部科学省からはすべての学校で適切に実施することを求めています。ストレスチェックは、実施すること自体が目的ではなく、その結果を分析・活用し、教職員の健康管理や労働環境の改善につなげる点こそが重要です。教職員からの申出を受けて産業医の面接指導につなげることはもとより、例えば、地域ごとや学校ごと、学年ごとに集団分析を行い、どのような勤務環境が教師にストレスを与えているのか分析し、高ストレス環境の改善に役立てることも有効な取り組みと言えます。

労働安全衛生管理においては、形式的な体制整備に留まらず、真に教職員の健康管理に資するものになるよう、整備された体制が適切に機能することが決定的に重要です。文部科学省では、各教育委員会において、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策および労働安全衛生体制の活用などに関するモデル事業を実施するための予算を令和5年度予算案に盛り込んだところであり、引き続き、各教育委員会の取り組みに対して必要な支援を行ってまいります。各教育委員会においても、研修などを通じて、教職員自身が心身の健康保持の重要性やその方策などについて理解を深めるとともに、労働安全衛生管理の要となる衛生管理者や衛生推進者などに対し、業務能力の向上を図る研修を行うなど、労働安全衛生管理の一層の充実に努められることを期待します。そして、本事例集がそのような取り組みの一助となることを願ってやみません。

事例 ① 大分県教育委員会

〒870-8503 大分市府内町3丁目10番1号 <https://www.pref.oita.jp/site/kyoiku/>

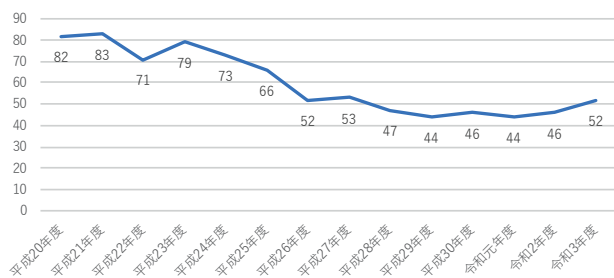
要旨・ポイント

- 県教育委員会による市町村の労働安全衛生体制の構築に向けたきめ細やかな支援(大分県市町村立学校職員安全衛生連絡協議会)
- 県による公立学校教職員のメンタルヘルス面に対する予防的なサポート(こころのコンシェルジュ事業)
- 精神疾患による病気休職者数はこの10余年でおよそ6割程度に減少

団体の特徴的な取り組み

大分県では平成17年度以降、精神疾患による休職者数が増加し、平成20年度には80名を超え、休職者全体の8割程度を占めるに至っていました。こうした中、県では庁内にプロジェクトチームを設置し(平成17年3月)、対策の検討や各種の取り組みを行ってきました。平成20年には県内市町村の労働安全衛生体制の構築を目的とした大分県市町村立学校職員安全衛生連絡協議会の設置、平成22年度には、「こころのコンシェルジュ」(7名)の配置や、県教育委員会の健康管理部門、人事管理部門等に加え、市町村教育委員会職員で構成される「こころの機動班」が設置され、休職回避あるいは職場復帰支援の取り組みを行ってきたと言いますⁱ。その結果、平成20～21年度には80名を超えていた精神疾患による休職者は、6割程度にまで減じています(図1)。本稿では以下、県教育委員会による組織的支援体制について紹介したいと思います。

図1 精神疾患による休職者数の推移



出所：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」結果より筆者作成

「連絡協議会」を核とした安全衛生推進体制の構築

大分県教育委員会では、平成20年に「大分県市町村立学校職員安全衛生連絡協議会会則」(以下「会則」という。)を定め、

県教育次長以下本庁関係者、市町村教育委員会の安全衛生担当課長、小中学校校長会協議会長、県教職員組合からなる連絡協議会を設置しています(会則第4条)ⁱⁱ。

(連絡協議会の目的)

連絡協議会の目的は、「学校職員の安全の確保及び快適な職場環境の形成並びに健康の保持増進を図り、もって市町村立学校における教育の円滑な実施に資すること」(会則第2条)とされています。連絡協議会では情報共有し、足並みをそろえながら学校の労働安全衛生管理をしっかりとっていくための意見交換・協議を行っていますⁱⁱⁱ。

(連絡協議会の内容)

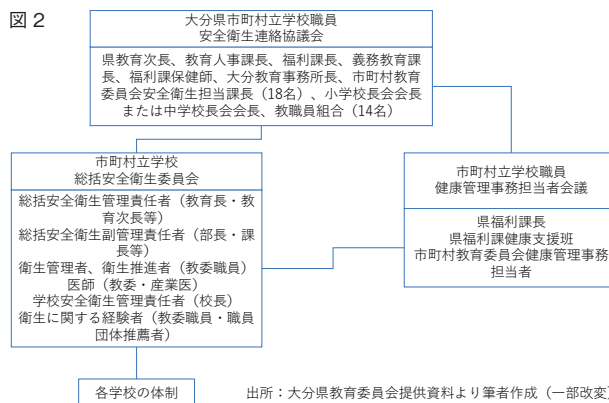
連絡協議会は年2回実施されます。その議題については、連絡協議会事務局(県教育庁福利課)が、各市町村の現状把握のための調査(※)を踏まえ、県教育庁福利課と市町村教育委員会の健康管理事務担当者等による「市町村立学校職員健康管理事務担当者会議」(図2)の後、決定されます。連絡協議会の協議結果については、会議後に各市町村で総括安全衛生委員会を開き、各学校に周知されています。

(※)調査項目は、定期健康診断及びがん検診項目とその結果、精密検査受診結果と事後指導の状況、「市町村立学校職員の労働安全衛生体制等について」調査、1ヵ月あたりの時間外在校等時間80時間以上の教職員数及び産業医による面接実施者数です。これらの項目について各市町村から報告を受け、連絡協議会の資料として県・市町村で共有しています。今後は1ヵ月の超過勤務在校等時間45時間以上の教職員数についても調査・共有していく予定となっています。

(連絡協議会の成果)

大分県においてはこうした県と市町村の緊密な連携により、県内全18市町村が公立学校教職員の安全衛生管理規程を策定しています。

図2



出所：大分県教育委員会提供資料より筆者作成(一部改変)

「こころのコンシェルジュ」事業の推進

(事業概要)

「こころのコンシェルジュ」事業は学校職員のメンタルヘルス(心の健康)対策として、コンシェルジュが学校を巡回し、教職員と積極的に面談し、こころの問題をワンストップで受け止めるために県教育委員会が平成22年度より行っている取り組みです。コンシェルジュにはベテラン教員のOB/OGが委嘱され相談業務に当たっています。

面談場所は学校のほか、本人の希望に応じて学校外とすることも可能であり、電話やメールでの相談も行えます。

コンシェルジュ事業は、特に、新任教員や転任直後の教職員の職場適応、精神疾患による病気休職者や病気休職者の復職に対する支援・相談に重点を置いて取り組まれています。

図 3

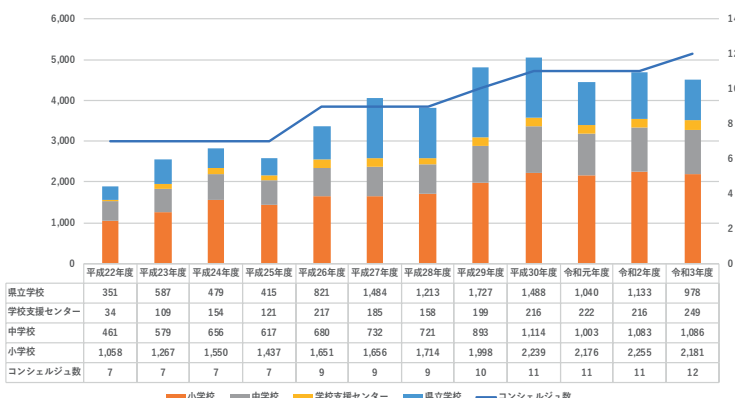
ベテラン教員のOB・OG12名が、各学校を訪問してメンタルヘルスサポート(職場を異動した方、新採用の方、希望される方など)を行っています。電話やメールでも、お気軽にご相談ください。

＜県立学校担当＞ 教育庁福利課 ☎097-506-5481		＜別府管内担当＞ 別府教育事務所 ☎0977-97-9411		＜佐伯管内担当＞ 佐伯教育事務所 ☎0972-22-1929		＜竹田管内担当＞ 竹田教育事務所 ☎0974-63-2103	
(fukui-con2@oen.ed.jp)	(hayashi-con@oen.ed.jp)	(shiraishi-con@oen.ed.jp)	(hirai-con2@oen.ed.jp)	(shimizu-con@oen.ed.jp)	(takemura-con@oen.ed.jp)	(yonekura-con@oen.ed.jp)	(yonekura-con@oen.ed.jp)
＜大分管内担当＞ 大分教育事務所 ☎097-506-5930		＜中津管内担当＞ 中津教育事務所 ☎0979-25-2212		＜臼杵管内担当＞ 臼杵教育事務所 ☎0973-23-5131			
(uemura-con2@oen.ed.jp)	(ono-con@oen.ed.jp)	(nakatsu-con@oen.ed.jp)	(nakatsu-con2@oen.ed.jp)	(ushio-con@oen.ed.jp)	(ushio-con2@oen.ed.jp)		

(事業の成果)

図4はこころのコンシェルジュと延べ巡回面談件数の推移を示しています。設置当初7名だったコンシェルジュは、平成26年度に2名増、29年度、30年度および令和3年度にそれぞれ1名ずつ増となり、現在12名体制(県立学校担当:本庁福利課に2名、市町村立学校担当:教育事務所に10名)となっています。設置初年度は1,904件だった巡回面談件数が、最も多かった平成30年度で延べ5,057件を数えており、令和3年度は4,494件となっています。精神疾患予防や復職支援が関係各所の総合的な取り組みによって担われるべきものであるものの、休職者数と巡回面談件数の動向に鑑みると、コンシェルジュ事業が精神疾患やそれに類する状況の早期発見や病気休職の抑制に関わる方策の一つとしての可能性を有していることが示唆されます。

図 4 こころのコンシェルジュと延べ巡回面談件数の推移



(コンシェルジュの資質)

コンシェルジュ事業が始まった平成22年度から、コンシェルジュの役割は常に見直されてきました。事業が始まった当初は、コンシェルジュが相談に来た新任教員などに対して、教員OB/OGの立場から「指導」してしまい相談者の抱える悩みを十分に傾聴できていない傾向が見られました。しかし年々、コンシェルジュが相談に応じる中で、共感することや傾聴することに重きが置かれるようになり、昨年度コンシェルジュがまとめた「こころのコンシェルジュの手引き」においても、傾聴することがコンシェルジュの役割とされました。コンシェルジュ間の会議でも傾聴についての研修が行われるなど、「傾聴し教職員の悩みに寄り添う役割」が根付いてきています。

取り組みの評価・今後の展望

全国的に見て、都道府県における労働安全衛生管理体制と比較した際に、市町村における学校の労働安全衛生管理体制の構築が遅れていることに鑑みると、大分県教育委員会による労働安全衛生に係る市町村教育委員会に対する積極的な支援の枠組みや、市町村と一体となって労働安全衛生管理体制の整備に取り組む姿勢は、一定の機能を果たしており、高く評価できると考えられます。特に、連絡協議会の取り組みは、市町村間の情報共有や各市町村における労働安全衛生体制の整備に効果が見込まれます。

また、こころのコンシェルジュ事業は精神疾患による病気休職の抑制のための方策の一つと考えられますが、相談者の声を踏まえながら事業を見直し、学校の業務への理解の深い教員OB/OGが、傾聴のスキルを身に付けていくことで事業のニーズが高まったことや、学校への巡回や電話やメールによる相談など、教職員が気軽に相談できる体制を整えているなど、その運用面の工夫こそ注目すべき点であるとも言えます。

大分県教育委員会の取り組みは、メンタルヘルスに関わる予防的なサポート(介入)として先駆的な取り組みの一つになりうるものと考えられることから、今後の展望としては、精緻な成果検証を進めていくことが期待されます。またそうした検証の結果をもって、大分県や県内の各市町村において、効果的に取り組みが継続されることとともに、他の地域にも同様の取り組みが広がっていくことを期待します。

(櫻井直輝)

引用・参考文献

- i 大分県議会平成22年第2回定例会平成二十二年六月十四日(月曜日)小矢文則教育長答弁
- ii 調査時点の資料によれば、市町村教育委員会の安全衛生担当課長は18名、小中学校校長協議会会長は小学校長会または中学校長会会長、県教職員組合は14名となっています。
- iii 「学校職員の危険及び健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること」「学校職員の健康増進を図るための基本となるべき対策に関すること」「公務災害の原因及び再発防止対策に関すること」など(以上、第3条)に関する協議および情報交換を実施しています。

事例 ② 川崎市教育委員会

〒210-0004 川崎市川崎区宮本町6番地 <https://www.city.kawasaki.jp/880/>

要旨・ポイント

- 教育委員会内の教職員の健康管理に係る専従組織「健康推進室」の設置
- 「健康推進室」の運営管理は正規職員が担い、会計年度任用職員の医療職(保健師・看護師)は職場担当制とし、各種事業を通して学校職場との接点を持ちながら、職場の問題把握・予防対策を実施
- 学校職場への巡回相談・職場巡視による「健康推進室」と学校職場とのコミュニケーションの促進
- 定期健診の事後措置、就業措置、復職支援などにおける教職員当事者の混乱回避、および管理職との連携確保のための、「健康推進室」への健康情報・相談窓口の一元化
- 産業医による職場巡視の特徴として、各職場の問題点の指摘に留まらず、好事例の集約と市内の学校への水平展開

団体の特徴的な取り組み

令和3年度川崎市教育委員会は、小・中・高校および特別支援学校数が計179校であり、教職員数約6,500人以上の規模の大きな自治体です。

1990年代から産業医による学校職場巡視が開始されるなど労働安全衛生対策が進められてきましたが、平成18年にそれまでの「健康管理室(委託医師2名、嘱託職員2名)」から「委託医師2名、非常勤心理職2名、嘱託保健職2名」に体制が強化され、名称も「健康推進室」に改称して、定期健康診断結果に基づく就業判定およびその事後措置の確実な実施、並びにメンタルヘルス対策(特に復職支援)が開始されました。

その後、徐々に体制が強化され、令和3年度現在は正規職員である保健師3名、非常勤産業医5名、並びに会計年度任用職員の医療職および心理職9名(以下「相談員」という。)により、労働安全衛生対策のうち保健衛生対策を中心に各学校に向けた活動を展開しています。

健康管理専門部署「健康推進室」

川崎市教育委員会に健康推進室(以下「推進室」という。)が設立された背景は、教職員のメンタルヘルス不調の罹患者の増加が社会問題になったこと、厚生労働省から「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」が発出(平成16年10月)されたことなどによります。心理職の配置の

ほか、産業医の専門職を招聘してスタートしたこの体制は、メンタルヘルス対策においては復職支援のみではなく2次予防(新任管理職教育などでの啓発、定期的な管理職会議での教育啓発)や1次予防の取り組み(職場訪問によるミニセミナーの実施)などに拡充し、また定期健康診断結果の事後措置の充実(医師の意見の提示および就業措置対応の確実な実施)などメンタルヘルス以外の産業保健活動の実践へとその活動の幅を広げています。

学校職場における就業上の措置の例

職種	所見・傷病	事後措置の例
教員	未治療の重症糖尿病 未治療の重症高血圧 重症の貧血	夏季の校外授業制限、宿泊行事制限、体育の授業制限、準高所作業(掲示作業)制限、等
	メンタルヘルス不調	校務分掌の低減、校外活動の回避、複数担任、通院の時間の確保、等
	動脈硬化性疾患ハイリスク	時間外業務時間制限
事務職員	動脈硬化性疾患ハイリスク	時間外業務時間制限
現業職員	未治療の重症糖尿病 未治療の重症高血圧 重症の貧血	高所・準高所作業(樹木剪定、蛍光灯交換)の禁止、電動工具(刈払い機等)取り扱い制限、等
	筋骨格系疾患	飯缶等の重量物取り扱い制限
	中枢神経系疾患	集配等での自転車乗車制限

- 健康診断結果の確認
 - 怪我や疾病の発生
 - 身体疾患・メンタル不調からの復帰
- 管理職(校長・教頭・副校長)と綿密な連携を!

推進室の特徴は、非常勤(産業医)・会計年度任用職員(相談員)が現場の最前線に配置されていることです。推進室業務の運営管理は正規職員が行いますが、相談員が職場担当制による支援を行うことで、現場の教職員・管理職との関係性を構築しやすくなり、相談しやすく、連携もスムーズになります。

また、相談員が学校現場に「巡回相談」をすることも、川崎市教育委員会の特徴と言えます。学校は分散事業場であり、教職員は市内の中心部にある推進室に行くことについて、物理的にも心理的にも距離があります。したがって、相談員が直接学校に赴いて面談や啓発などの対応ができるようにしています。

こうした取り組みの結果、推進室の職員が「かかりつけ相談員」になることで、教職員個人や職場の問題を広くかつ早く把握し、予防対策を適切に講じることに貢献しています。

労働安全衛生管理体制

・安全衛生委員会

川崎市教育委員会では、各学校職場のうち50人以上の教職員がいる事業場に月に一度の「安全衛生委員会」の開催を義務付けていますが、50人未満の職場にも「職場安全衛生検討会」を年に2回実施をすることとしており、定期的な取り組みを促しています。

また、個々の学校での開催のほか、市内全体で「学校教職員安全衛生委員会」が年6回開催され、定期健康診断結果の報告とそれに基づく調査審議、メンタルヘルス対策や長時間労働に係る調査審議などが実施されています。



安全衛生委員会の様子

・職場巡視

川崎市教育委員会の産業医による職場巡視の特徴は、安全衛生環境の問題点の指摘だけではなく、各学校の創意工夫による安全衛生対策の「好事例」を収集し、それを毎年、全市的に共有・水平展開していることが挙げられます。学校には数多くの良好事例が存在しており、潜在的な好事例を集めて他校のヒントにしてもらう「GP (Good Practices) 活動」と呼ばれるこの取り組みは、所轄部署のイントラの掲示板で教職員が誰でも閲覧可能であり、また管理職研修会で毎年公表、コンペ (GP大賞) がされているそうです。



また職場巡視では、物理的な環境のほか、いわゆる「目に見えない環境」を把握するために、巡視直前に「職場での働きやすさ」や「構成員の睡眠状況・ヘルスリテラシー尺度」などがわかる事前アンケートを実施し、巡視の際に管理職にフィードバックして学校の課題をディスカッションしています。このアンケートの結果は先述の安全衛生委員会・職場安全衛生検討会で報告、検討テーマにしている学校も多いとのことでした。

過重労働対策、メンタルヘルス対策

働き方改革の一環でもある過重労働対策では、労務管理対策と健康管理対策の両輪で進めることが重要であるとの観点から、労務管理関係部署と連携しつつ、推進室では産業医による面接指導のほか、睡眠時間の確保に重点を置いた啓発活動を進めています。後述の「こころの健康づくり指針」で掲げられている「睡眠時間5時間未満の教職員数ゼロ」という目標は、個人の目標ではなく敢えて「健康で働きやすい職場環境づくり」の目標として掲げているとのことでした。

また、産業医による面接指導については、推進室来所による面接指導のほか、令和2年度からはタブレット端末やGIGA

端末を活用し、面接指導を行っています。これは、普段から相談員などが学校との接点が多いことで、スムーズに導入された取り組みとも言えます。

メンタルヘルス対策としては、平成18年に市長事務部局とは別に教育委員会独自の「メンタルヘルス対策推進計画」を策定し、約3年ごとに見直しがされています。当初3次予防（復職支援）が主体だった内容は、3次予防体制の確立を受けて徐々に2次予防（早期発見）、1次予防（発症予防）の内容が多く占めるようになり、令和4年度からは新たに「こころの健康づくり指針」として4か年計画が実施されています。

川崎市教職員のこころ健康づくり指針
(令和4～7年度)

川崎市教育委員会

基本方針1 全ての教職員を対象にメンタルヘルスに関する研修・啓発を進め、教職員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ります。

基本方針2 労働安全衛生法等の関係法令を遵守するとともに、職場のストレス要因の把握、継続に努め、教職員が健康で働きやすい環境づくりを推進します。

基本方針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、重症化を防止するとともに、休職者へ専門的な支援を行います。さらに、早期の回復と円滑な職場復帰・再発防止を目指します。

取り組みの評価・今後の展望

川崎市教育委員会では、健康管理の専従組織を持つことで、教職員並びに管理職の労働安全衛生における支援を行っていました。

この取り組みは一見、政令指定都市という規模だから可能な取り組みと思われるかもしれませんが、実際の推進室の活動自体は決して大規模なものではなく、個々の学校への巡回訪問、それぞれの事例対応での教職員と管理職とのつなぎ、時には人事管理部門との連携、職場巡視の機会を有効に活用する工夫など、小さな活動の積み重ねでできていることがわかります。特に、現場との接点を大切に、学校管理職や教職員が相談しやすい状況を醸成していることで、学校現場の情報を把握し、それに応じた臨機応変な取り組みにつながっていることが、川崎市教育委員会の取り組みの特徴と言えます。

学校外部からの具体的な支援を提供する仕組みは、学校職場における労働安全衛生および産業保健の取り組みを、学校や管理職の属人的な取り組みにすることを防ぎ、継続的にスパイラルアップできる仕組みにつなげることができると考えられます。外部資源への依存を高め過ぎないように配慮をしつつ、こうした仕組みが他の自治体においてどのように実現が可能か、積極的に検討することが期待されます。

(山本健也)

引用・参考文献

- ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省 平成18年3月)
- ・川崎市教職員のこころの健康づくり指針(令和4～7年度)

事例 ③ 川口市教育委員会

〒332-8601 埼玉県川口市青木2丁目1番1号 <https://www.city.kawaguchi.lg.jp/>

要旨・ポイント

- 学校の教職員のメンタルヘルス対策を労働安全衛生の観点から、川口市教育委員会として重視。20年以上にわたり、メンタルヘルスカウンセラーなどの独自のメンタルヘルス対策の仕組みを運用

団体の特徴的な取り組み

令和3年度の川口市教育委員会の教職員は約2,500人という教育委員会としては大規模に相当する人数になります。

職場のメンタルヘルス対策を、各学校現場の管理職任せにすることなく、教育委員会が中心となって、教職員の労働安全衛生に取り組んでいます。

川口市教育委員会の最大の特徴としては、平成19年から始まった「メンタルヘルスカウンセラー」という、教職員を対象にしたカウンセラーの取り組みが挙げられます。現在は2名配置しており、2名のうち1名は元教員、もう1名は学校に常勤していたスクールカウンセラーという、学校における働き方や勤務の特性などの学校現場の実情に詳しい人材が、メンタルヘルスカウンセラーを担っています。メンタルヘルスカウンセラーは年間400回程度、教職員の希望に応じて、各学校に訪問または電話・メールなどで対応するなど、教職員に対するカウンセリング体制が整っています。

また、学校教職員労働安全衛生管理規程を、全国の教育委員会に先駆けて平成10年に設けており、長年にわたって労働安全衛生管理の分野に力を入れています。

メンタルヘルスカウンセラー

川口市教育委員会のメンタルヘルスカウンセラーの取り組みは、新年度に校長会で案内し、校長経由で各学校の教職員へ周知されています。また、校長からの周知以外にも、各学校や教育委員会などに掲示されているチラシやポスターを見て、面談を申し込む教職員も多くいます。予約は、電話で教育委員会を経由せずにカウンセラーに直接申し込む形となっており、カウンセリングの場所は申し込んだ教職員の希望の場所(学校で行う場合もあれば市役所の空き会議室を使うこともある)で行われます。

教職員からの相談件数は年々増えており、令和3年度にお

いては、前年度比1.5倍となりました。学校現場の教職員からは、「教育委員会や管理職を通じてではなく、直接相談の申し込みができるので気が楽」、「(産業医ではなく)まずはカウンセラーに相談したい」、「早めに相談できたことで休職が回避できた」という声が上がっています。

メンタルヘルスカウンセラーによる面談後の体制としては、メンタルヘルスカウンセラーによる面談を続けていく者もいれば、必要な者には心療内科へつないだり、業務改善に向けた学校管理職へのフィードバックも行っています。面談後、教職員に対して適切な支援ができるよう、メンタルヘルスカウンセラーは地域の精神科医や心療内科医を熟知しています。

外部の専門家医との連携は、復職支援の際にも発揮されており、休職している教職員と医師との間に入って調整を行うなど、必要な支援を行っています。

また、教育委員会へはメンタルヘルスカウンセラーから月に一度、教職員との面談状況について報告が行われています。教育委員会もメンタルヘルスカウンセラーからの報告を踏まえて、各学校の管理職への働きかけなど、必要な措置を行っています。

新規採用教員へのメンター制度やラインによるケア

その他の川口市教育委員会の特徴的な施策としては、新規採用教員を対象とした「メンター制度」が挙げられます。管理職などが、新規採用教員と年齢が近い教職経験3～5年目の教員をメンターに任命・ペアリングを行い、定期的にメンターの状況把握をしたり、教育委員会がメンターを集めて指導助言を実施したりしています。

また、保護者対応や電話対応の際に、原則として新規採用教員に一人では対応させず、管理職や学年主任が同席してサポートするラインによるケア体制が構築されています。

研修制度

各学校の衛生管理者や衛生推進者を対象に、定期的に教職員の労働安全衛生推進の取り組みやメンタルヘルスカケアについて、研修会を開催しています。講師は労働基準協会に派遣を依頼することもあります。

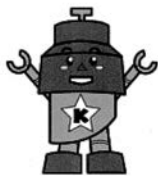
また、上述のメンター制度においては、メンター・メンティー向けにそれぞれ研修を行っています。更に、学校の管理職向けの労働安全衛生管理についての研修会も実施してい

ます。

なお、各学校においても、メンタルヘルスカウンセラーによるメンタルヘルスケアの研修が行われています。

これらにより、川口市教育委員会においては、学校現場の教職員全体に、労働安全衛生に対する意識づけが図られています。さまざまな施策の結果は、川口市の精神疾患による休職者の比率は、教職員全体の0.3～0.4%で推移しており、全国平均(1.03%)以下の数値であるという結果にも現れています。

川口市教育委員会 メンタルヘルスケアの指針



平成24年3月
川口市教育委員会

川口市教育委員会 メンタルヘルスケアの指針

目次

はじめに
1 趣旨
2 実施主体
3 対象

第1章 指針の背景
1 経緯
2 国の健康状況調査等
3 県の病欠休職者の状況
4 本市教職員の精神疾患による休職者の分析
(1) 休職者数の推移
(2) 年度別状況
(3) 休職期間の状況
(4) 再休職者の状況
(5) 診断名別による状況
(6) 職位による状況
5 メンタルヘルスに関する現状と課題及び方策

第2章 「メンタルヘルスケアの指針」の目標と施策
1 目標
2 施策の推進
(1) 4つのメンタルヘルスケア
ア セルフケアの充実
イ ラインによるケアの充実
ウ スタッフによるケアの充実
エ 組織外資源によるケアの充実
(2) 研修会の実施
ア 衛生推進委員研修会
イ 衛生推進者・衛生管理者研修会
ウ 健康相談講座
エ メンタルヘルス研修会
3 心の健康レベルに応じたメンタルヘルス対策
(1) 心の健康レベル
(2) 心の健康レベルに応じたメンタルヘルスケア
(3) 心の健康レベルと4つのケア
4 施策推進に当たっての留意点
(1) 内部通報体制の強化
(2) 専門家の確保
(3) プライバシーの保護



～ も く じ ～

1 川口市における衛生推進管理体制
1 川口市教育委員会 …… 1ページ
2 各学校 …… 1ページ
3 川口市教育委員会事務局 …… 2ページ
4 各校における衛生推進に関する点 …… 3ページ

2 川口市における衛生推進の経緯
1 メンタルヘルスケア …… 4ページ
(1) 学校現場におけるメンタルヘルスカウンセラーの活用 …… 5ページ
(2) メンタルヘルスの活用 …… 6ページ
(3) 関係機関との連携 …… 7ページ
(4) ストレスチェックの活用 …… 8ページ
(5) 関係機関との連携 …… 8ページ
2 産業医の活用 …… 9ページ
3 産業医活用に関する 研修会編 …… 10ページ
4 産業医活用に関する 健康相談(委託)編 …… 11ページ
5 産業医活用に関する 健康相談 …… 11ページ
3 ワークライフバランスの推進 …… 12ページ
4 労働安全衛生に関する研修会 …… 13ページ
5 ハラスメント等の防止と相談窓口 …… 14ページ
6 ハラスメント等の防止と相談窓口 …… 15ページ
7 ハラスメント等の防止と相談窓口 …… 17ページ

3 衛生推進活動を推進しよう …… 18～22ページ

別冊 セルフケアにこの指針を
活用 …… 23～27ページ
別冊 労務・健康の両立推進率について …… 28～29ページ
別冊 VU字労働時間管理について …… 30ページ

編集 川口市健康安全推進課

川口市教育委員会 衛生推進の手引き

取り組みの評価・今後の展望

川口市教育委員会はほかの多くの教育委員会と比べると高いレベルで労働安全衛生の取り組みを行っています。現状、改善点はいくつかあるものの、精神疾患による教職員の休職率が全国平均に比べれば低いことが取り組みの効果を証明していると言えます。

また、産業医などの医師に相談をすることの心理的ハードルが高いという声も教職員の中にはあることから、産業医などとは別に、川口市教育委員会のメンタルヘルスカウンセラーのような相談員を配置することで、教職員が働き方や職場の人間関係、健康についての悩みなどを気軽に相談できる関係性やコミュニティづくりの構築が期待できます。なお、相談員は、心理の専門家としての知見が重要であるとともに、教職員の悩みや課題を聞き取り、業務改善につなげるという労働安全衛生の観点から、学校の実態にも精通している人材が望ましいと言えます。

(刀禰真之介)

労働安全衛生の 法令遵守への対応状況

法令遵守の観点では常時50人以上の事業場において、以下の実施が産業保健機能として、求められています。

- ・年1回の健康診断と就業判定
- ・年1回のストレスチェックの実施と高ストレス者の面談希望者と産業医などの医師との面談
- ・毎月の安全衛生委員会の実施(衛生管理者と産業医が参加すること)
- ・少なくとも、2カ月に1回の産業医による職場巡視
- ・過重労働(月間80時間超の残業時間が2～3カ月連続で続く状態、もしくは月間100時間超の残業を対象に産業医などの医師との面談が必須)

川口市教育委員会においては、労働安全衛生法令で求められる事項が、必ずしもすべて遵守できている状況ではないものの、法令上義務づけられていない教職員数50人未満の学校も含めたすべての学校で産業医が任命されており、安全衛生委員会の設置率やストレスチェックの実施率も100%となっています。



事例 4 川口市立十二月田小学校

〒332-0001 埼玉県川口市朝日1-11-1 <http://siwasudasyou.official.jp/>

要旨・ポイント

- 教職員の労働安全衛生の基礎となる勤務時間管理とそれに基づいた業務改善を行う校長のリーダーシップ
- 性別などの属性を考慮した衛生推進者の選任
- 教職員の労働安全衛生に関する事項のみならず、日常的な事項についてざくばらんに意見交換できる場に位置づけられた衛生委員会

団体の特徴的な取り組み

令和3年度の川口市立十二月田小学校の児童数は965人、正規教職員数は40人で、養護教諭は2人配置です¹。同年度の埼玉県内公立小学校(さいたま市を除く)の平均児童数は417人であることから²、十二月田小は県内有数の大規模校に位置づけられます。

令和元年4月付で十二月田小に着任したA校長のリーダーシップのもと、十二月田小では教職員の労働安全衛生活動が進められてきました。本稿では、訪問調査と当該調査時に十二月田小より提供いただいた資料をもとに、A校長が在任中の十二月田小における教職員の勤務時間管理と業務改善および衛生推進者・衛生委員会を基軸とした教職員の労働安全衛生に関する特徴的な取り組みを整理・紹介します。

教職員の健康保持増進に必須となる勤務時間管理と業務改善

長時間勤務は教職員の健康に悪影響をもたらすため³、勤務時間の削減は教職員の健康保持増進に向けた基本的な手立てとなります。十二月田小学校でも各教職員の時間外勤務に関するマネジメントが行われてきました。十二月田小学校では時間外勤務が月80時間を超える教員、初任教員、健康診断で「要検査」項目がある教員には産業医と面接する機会を設けました。産業医との面接・相談の時間は毎学期1回、面談や相談がしやすい学期末の午前授業期間中に設定するよう工夫されました。

また、A校長は各教職員に対して仕事の終わりを意識させるように促しました。会議の精選(部会の廃止、スタンディングミーティングの実施)、A校長が率先して早く退勤し早く帰宅する雰囲気を醸成することに加えて、新型コロナウイルス感染拡大も契機となり校務分掌の削減が進みました。加

えて、ストレスチェックの集団分析の結果は「校長室だより」を通じて、教職員に共有されました。

属性を考慮した衛生推進者の選任

令和3年度、十二月田小は教職員の労働安全衛生に関わる業務を担当する衛生推進者を2人選任しました。性別をはじめとした属性を考慮して、その内訳は女性の養護教諭と1年の学級担任を務める男性教諭となっています。

なお、他校を含む衛生推進者を対象とした研修会が開催されており、研修会で各学校の実践事例の報告や共有をする機会も設けられています。(※新型コロナウイルス感染拡大により、現在は資料配布のみ)

ざくばらんな意見交換の場としての衛生推進委員会

令和3年度に十二月田小の衛生委員会は、衛生推進委員会の名称で年度初めの4月と夏季休業期間に相当する8月を除いて毎月開催されました。衛生推進委員会には衛生推進者のほか、各学年の学級担任1人が参加し、管理職は参加しません。衛生推進委員会では教職員の労働安全衛生に関わる事項として、例えばストレスチェックの結果、校舎の衛生環境、働き方改革に向けた取り組みの導入について議論されました。



保健室のテーブルを囲んで行われる衛生推進委員会

そのほかに、教職員の労働安全衛生に直接関わらない教育指導や学校運営に関する事項も衛生推進委員会で積極的に議論が交わされました。例えば、学校行事の変更に関する意見聴取・共有方法の見直し、学校で購入してほしいものが議題に挙がることもありました。学校で購入してほしいという意見が出たものについては、衛生推進委員会がアンケート(図1)を通じて広く教職員の意見も収集しました。

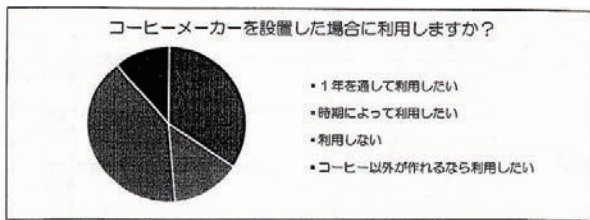


図1 アンケートのフィードバック例
出典:十二月田小学校提供資料

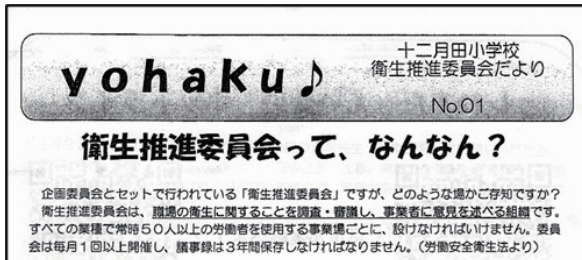


図2 十二月田小学校衛生推進委員会だより
出典:十二月田小学校提供資料

各回の衛生推進委員会の内容は校長に文書報告されます。全教職員に向けては「十二月田小学校衛生推進委員会だより」(図2)を通じて関連情報(産業医健康相談の日時など)も含めて周知されます。また、衛生推進委員会だよりには相談事や提案を投稿できるQRコード(匿名による投稿もできる形になっています)が掲載され、先述したアンケートの集計結果も当該だよりでフィードバックされます。

産業医面談の申し出を行いやすい環境づくり

産業医による学校訪問は年3回。学校訪問の際には、校長から、初任者は必ず産業医に健康相談をするよう促し、また、コロナ対策の最前線になっている養護教諭や日頃から業務量が多い教頭にも産業医の面談を受けるよう促しています。

また、月の時間外勤務が80時間を超えた教職員には、産業医の面接指導を受ける必要がありますが、ほとんどの学校では、多忙を理由に面接指導を受けない教職員も多いのが現状です。そのため、十二月田小学校では、校長から該当する教職員に対して、何も心配がなくても月の時間外勤務80時間を超えたら面談を受けるよう促し、また、教職員が面談を受けやすいよう、面談日は、学期末最終日、午後から子どもたちが帰宅した日を設定する工夫を行っています。月の時間外勤務が80時間を超えた教職員以外にも、いろいろな思いや悩み、あるいは疲れが体調にきていると自覚している教職員、自分の健康だけでなく子育てや介護疲れがあるという教職員などが産業医と面談をしやすい環境を整えています。

ストレスチェックの活用

教職員向けの校長だよりにおいて、ストレスチェックの実

施後に、結果を踏まえてセルフケアができるよう、セルフケアのアドバイスについての参考資料を紹介したり、集団分析の結果を解説とともに全職員に開示したりすることで職場改善への意識づけが図られています。

十二月田小学校の集団分析の結果は、仕事の負荷、職場の支援、総合リスク度ともに全国平均、川口市平均を下回っています。さらに、仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組むことで、仕事から活力を得ている状態を指す「ワークエンゲージメント」は、全国平均2.52、川口市平均2.92に対して同校は3.21と高い結果が出ています。

取り組みの評価・今後の展望

十二月田小ではA校長のリーダーシップのもと、衛生推進者・衛生推進委員会を軸に学校全体で教職員の労働安全衛生活動が展開されています。時間や目標を意識して業務に当たる教員ほど勤務時間は短いという知見があります^{iv}。この知見を踏まえると、学校の働き方改革と教職員の労働安全衛生の観点から、A校長が各教職員に時間を意識して仕事を促すよう促したことは評価できます。

また、衛生推進者・衛生推進委員会が窓口となり、各教職員の悩みを吸い上げ、必要なものを学校全体の課題として解決に向けて行動できている点も、教職員のメンタルヘルス対策の点で特筆すべきポイントです。ストレスを軽減するための方策(コーピングと言います)として、心理学では援助要請が注目されています。何か困ったときに周囲からの助けを待つだけでなく、自分から周囲に積極的に助けを求める姿勢の重要性を強調するものです。教員を対象とした心理学の研究^vで、援助要請ができる教員ほど燃え尽き症候群が低減されるという成果が得られています。十二月田小では衛生推進者・衛生推進委員会が相談窓口になることで、各教職員が援助要請をしやすい環境がつくられています。これは教職員の労働安全衛生上の十二月田小の強みと言えます。

最後に、今後の展望として、取り組みを継続できるかが鍵となるでしょう。

(神林寿幸)

引用・参考文献

- i 川口市立十二月田小学校(2021)『令和3年度 学校要覧』
- ii 埼玉県教育委員会(2021)『令和3年度 埼玉県学校便覧』
- iii 株式会社リベルタス・コンサルティング編(2018)『「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書』(平成29年度文部科学省委託研究報告書)
- iv 独立行政法人教職員支援機構編(2022)『学校管理職として知ってほしい教員の働き方思考』(令和3年度 学校運営の行動変容を促進する要因の解明に関する調査研究プロジェクト 報告書)
- v 田村修一・石隈利紀(2001)『指導・援助サービス上の悩みにおける中学校教師の被援助志向性に関する研究』『教育心理学研究』49巻 4号、438-448頁

事例 5 奄美市立金久中学校

〒894-0035 奄美市名瀬塩浜町15-10 <http://www.city.amami.kagoshima.jp/kaneku-j/index.html>

要旨・ポイント

- 労働安全衛生活動がまったく行われていない学校ではどのような手続きで体制整備と活動を始めればよいのかを学ぶ好事例
- 労働安全衛生の体制整備と活動を始める前には法的根拠を知り、活動によりどんな職場をめざすのか合意形成が必要
- 管理職が教職員の健康を守るという基本的姿勢が不可欠

団体の特徴的な取り組み

労働安全衛生活動(以下「労安活動」という。)が低調だった学校が、半年間で労安活動を活性化させ、確実に成果をあげつつある奄美市立金久中学校の活動事例の紹介です。奄美市内の小・中学校は、奄美市教育委員会の指導によって年間3回以上の衛生委員会を開催することになっています。これまで金久中学校もその指導に従い、衛生委員会を開催してきました。

令和4年4月に労働安全衛生に関わる法令、労安活動に関わる県教育委員会からの通知を熟知し、業務改善、長時間勤務を改善してきた経験豊富なB教諭が赴任してきました。

現在、同校は、B教諭を中心として管理職の理解を得ながら、衛生委員会が推進役となった職場改善を進めています。

労安活動実践者の育成システム

鹿児島県では教職員組合の活動の一環として、教職員が労働関係法令および地方公務員法、安全衛生に関わる行政からの諸通知を学び合い、その趣旨を踏まえた着実な労安活動、活動結果の交流を続けているサークルがあります。また、法令遵守に留まらず、職場の課題解決型の労安活動を続けているのが特徴です。

令和4年度、その実践交流サークルの一員だったB教諭が金久中学校に赴任してきました。B教諭は、長年にわたって労働基準法を根拠に出退勤時間の記録、年休の取りづらさやハラスメントの有無などのアンケートを実施し、職場改善に生かしてきました。さらに学習指導要領で定められた授業時間数以上の予備の時数を減らし、放課後に教員が事務作業を行う時間確保などの働き方改革を中心的に進めてきた経験があります。

職場改善は管理職の姿勢次第

同校のA校長は教職員の心身の健康、安全、働きやすい環境をつくることを学校経営上の重要課題という認識をしっかりと持ち、機会をとらえて、繰り返し、校長の職務は教職員の心身を守ることであると語っています。

これは、経済産業省が健康経営優良法人として顕彰する際にもっとも重要視する要件の一つです。管理職は法的には労務管理者であり、安全配慮義務を負っています。給特法改正などに伴い、校長は在校等時間および勤務時間外の在校等時間を45時間以下にすることなど勤務時間の適正化を進める責任もあります。

しかし、SNS上では、大胆な業務削減を行うことなく退勤時間を守るよう教職員に指導するだけの管理職に対する不満の投稿が後を絶ちません。そのような中、A校長は、働きやすい職場環境をつくることを目的とした業務削減などを行うことを通じて長時間勤務を減らし、教職員の心身の健康を守る学校経営を続けています。校長に求められる資質・能力の一つである労務管理の本来のあり方の手本と言えます。

B教諭は金久中学校赴任後、A校長に衛生推進者に選任してほしいこと、衛生委員会を中心に労働安全衛生法を生かした職場改善に取り組みたいと願い出ました。その時のことについてA校長は「Bさんの(職場改善に向けた)熱い思いと、どこでこんなに勉強したんだろうというくらいの知識にこれは必要なことだと思い、全教職員で研修をしなければいけない気持ちになった」と語っています。

教職員の心身の健康管理に対するリーダーシップがあるA校長と労安活動の実践者であるB教諭という両輪によって同校の労安活動を中心にした働き方改革を進められています。

研修を通じた教職員の意識改革

A校長は、学期に1回だった衛生委員会を2学期からは月1回開催に変更することを決めました。そこで、8月にB教諭を講師として労働安全衛生に係る法的知識、活動内容などについて全教職員の共通理解を得ることを目的とした職員研修が開催されました。

A校長は、この研修について「職員が健康に安全に安心して快適に働くことができるためには、自ら意見を述べる。そして意見を述べたことが安全衛生のための措置に反映される必要があるなど、職員、管理職にとっても大変参考になった」、「管理職が労安活動に主体的に取り組むことによって、職場における労働者の安全と健康を確保し快適な職場環境作りが

できる」と述べています。

教職員の当事者意識を育むことが働き方改革、また意識改革を進める最重要ポイントになります。同校の実践は、その点からも非常に優れています。

同校では衛生委員会開催が時程表に組み込まれており、メンバーである管理職、養護教諭、学年主任、職員団体の代表、衛生推進者が確実に出席できるように工夫しています。9月になって開催された衛生委員会では、それまで自分の思いを発言することがなかった教職員が涙を流しながら思いを語る場面もあったとのことで、衛生委員会が参加者にとって心理的安全性がある場になっていることが伺えます。

衛生委員会を活用した職場・業務改善

衛生委員会の目的は、労働者の命と健康を守るための職場改善策を議論し、使用者に対して改善策の実行を求める法的裏づけがある組織です。つまり、管理職が労務管理に当たって中核になる組織であることを認識する必要があります。

金久中学校の衛生委員会では、職場環境改善の課題を明らかにするため全教職員を対象に2回(8月、2月)のアンケート調査を行い、自由記述も全教職員に開示することを原則としています(図)。自由記述は無記名でもいいことになっています。第1回調査での自由記述では、休憩場所や更衣の場所の確保、教室や職員室のクーラーの効きがよくないことなど作業管理に対する要望、また生徒にエアコンフィルター清掃をさせるのは危険が伴うことから、必ず職員がするべきという生徒の安全確保に対する要望もありました。

第1回 職場環境改善のためのアンケート(結果報告)					
ワーク		A	B	C	D
作業環境	職場全体を見ると、整理整頓がなされている	1	19	4	0
	管理	0	1	11	12
休憩	休憩室があり、休憩することができる	0	3	8	12
	休憩時間(4.5分間)には、しっかり休憩できる	3	8	8	5
	持ち帰りの仕事はほとんどない	8	13	3	0
	年休をとりたいときに、気持ちよくとれる				

(図)

B教諭は「管理職名で職場改善アンケートを取った場合には教職員の本音が出せない場合もあり、衛生委員会としてアンケートをとることで教職員が安心して回答でき、職場の声なき声を拾える」と話しています。アンケート結果は衛生委員会で審議を行い、審議結果は全教職員に開示されます。

さらに、校長は教職員からの改善要望に対してどのように対応するかを全教職員に伝えています。これによって、職場改善に対する当事者意識の醸成、合意形成、管理職と教職員間の信頼関係を深めることにつながっています。衛生委員会の活動を通じて心理的安全性がある職場づくりを進めているとも言えます。

業務改善に関しても、衛生委員会が全教職員を対象にアンケート調査を行い、それをもとに衛生委員会で審議、職員会議において合意形成が図られます。ただし、業務の廃止は教育課程編成にも影響を与えることから編成権がある校長が最

終決定を行うことになっています。校長は「教職員の意見が半分に分かれる(業務の廃止・効率化)場合は、教職員の健康安全を優先した判断を行いたい」という方針を示しています。結果的に、来年度の年間計画に組み込まれる行事などに関連する見直しについて、集団宿泊学習2泊3日を1泊2日、夏休み明けテストの廃止(1、2年対象)、家庭訪問の縮小(1年のみ実施。2、3年は三者相談などの代替案で実施)という判断を示しました。教職員の理解と納得を得ながら業務改善を進めているこの事例には学ぶべき点が多くあります。



衛生委員会の様子

取り組みの評価・今後の展望

金久中学校では職場の働き方改革の推進役として衛生委員会が機能しています。機能している要因の一つは、校長が学校経営の基本方針として教職員の命と健康を守ることあげていることです。これは、経済産業省が顕彰する健康経営優良法人の要件として、トップが社員の命と健康を守ることを経営方針として内外に宣言することと定めているように極めて重要な観点です。民間では健康経営を推進することにより優秀な人材の確保と定着を図りつつ生産性の向上を図る企業が増加しています。民間動向を踏まえると組織のトップである校長の資質・能力の一つとして教職員の安全配慮義務の位置づけ、人事評価においても教職員の健康管理に関わる項目を入れる必要があります。

二つ目の要件は、職場にB教諭のように学校の安全衛生活動を担う中堅教職員を育成していくことです。B教諭は、安全衛生活動に熱心な管理職や教職員がいる場合には活動は活性化するが、いなくなったとたんに活動が低調になると述べています。

管理職をめざす中堅層教職員について労働関係法令を踏まえた労安活動の実務能力を向上させる必要があります。労働安全衛生法上の事業主である教育委員会には安全衛生活動の推進者を育成する仕組みを構築する責任があります。また、少数ですが職員団体の中には安全衛生活動の後継者育成を行っている実践例もあることから、教育委員会もそのような実践例に学ぶ機会を積極的に設ける必要があります。

(藤川伸治)

まとめ

本事例集では、学校の労働安全衛生管理体制の整備と運用、メンタルヘルス対策で創意工夫をしている3自治体の取り組みと2校の衛生委員会活動を紹介しています。これら事例から他自治体・学校が参考にできると思われるいくつかの示唆と留意点を整理しておきます。

1. 学校の労働安全衛生管理体制の構築は事業者(教育委員会)の責務

学校における安全衛生活動と教職員のメンタルヘルス対策は、学校の活気と教育活動の質の向上に直結します。近年、メンタルヘルス不調そのものに対する対応・対策に主眼を置くのではなく、労働者が生き生きと働ける職場づくりが、やりがいと誇りを増進し組織を活性化させ生産性も向上するという「ポジティブ・メンタルヘルス」の考え方が重要視されるようになってきましたⁱ。その意味でも、今日、経営者・管理職が、労働者が心身共に健康で安全な働きやすい職場環境づくりを経営上の最重要方針にする旨を宣明し実践していくことは重要です。

学校においてもその点は同じです。公立学校教職員の服務監督権者である都道府県・市町村の教育委員会は、学校の労働安全衛生管理体制の整備と教職員の安全配慮義務を負う事業者であることを強く自覚し、教職員の安全・健康を守ることを宣明しその取り組みを進めていく必要があります。ただし、教職員の安全衛生管理規程を未だ定めていない市町村数が893(50.8%)と全体の5割を超えていますし(文科省「令和3年度 公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」令和3年5月1日時点)、教職員数50人未満の小中学校の安全衛生管理体制の整備率は全体的に低い水準に留まっているなど、都道府県に比べ市町村における学校の労働安全衛生管理体制の構築が遅れています。

そうした全国的状況に照らして考えるとき、大分県における県・市町村が一体的に進めている取り組みは参考になります。県市町村立学校職員安全衛生連絡協議会を設け、県・市町村の教育委員会が情報共有を図りながら毎年度のPDCAサイクルを回して県内市町村の労働安全衛生管理体制の整備や取り組みの底上げを図っています。また、そうした取り組みは、県と市町村の関係だけでなく、市町村教育委員会と所管学校などとの関係でも必要です。川崎市では市全体で「学校教職員安全衛生委員会」(年6回開催)、川口市では市教育委員会に「学校教職員衛生委員会」(年3回程度開催)を設け、学校の取り組み状況を共有しながら市教育委員会が指導・支援を進めています。学校の安全衛生管理と教職員のメンタルヘルスの取り組みを学校などに丸投げしないで都道府県・市町村教育委員会が事業者の責務として体制づくりを図ることが重要です。

2. メンタルヘルスケアの取り組みと仕組みづくり

労働者のメンタルヘルスケアを促進するために、国は安衛法などで「心の健康づくり計画」を策定することを企業などに義務付けています。教育委員会では策定している例も多いのですが、学校レベルとなるとほとんど策定されていないのが実情です。教育委員会は、策定した「心の健康づくり計画」の内容をパンフレットや通知などで学校・教職員に伝えメンタルヘルスに対する意識を日常的に促していくことが大切です。

厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進に関する指針」ⁱⁱでは、メンタルヘルスケアは、「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等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」という4つのケアが継続的かつ計画的に相互に連携しながら行われることが重要であるとしています。

しかし、学校は、分散事業場であるため健康管理スタッフの目が届きにくく、産業保健管理を一元的に実施することが容易ではないなどの事情もあり、民間などと比較して産業医などの専門家が係る産業保健活動の実施状況が低いと指摘されていますⁱⁱⁱ。また、「ラインによるケア」の責任者である校長などの管理職は、労働安全衛生やメンタルヘルスの専門的知見を有していないため教職員個々の勤務・健康状況を把握し必要で適切な対応を取ることは難しく、管理職が一人で抱え込まないようにする必要もあります。そのためにも、管理職と教職員が必要な時に相談しやすく指導・助言を受けることのできる学校内外の産業保健スタッフとつながりやすい仕組みを整備・構築しておくことは重要です。場合によっては管理職を経由しなくても、教職員が、直接産業保健スタッフにアクセスできる仕組みを整えておくことも大切です。

川崎市における健康推進室所属の専門職員の学校巡回相談や産業医の職場巡視、川口市における学校教職員メンタルヘルスカウンセラーの配置・活用などは、産業保健スタッフと校長・教職員の接点を確保し校長・教職員が産業保健スタッフにアクセスしやすくしている仕組みとして参考になります。また、川口市では、学校に対して、年3回程度、産業医を活用した安全衛生事業の計画を立て実施することを求めています。市内各学校ではそうした指導の下に、産業医を活用して、職場環境・衛生状態などの点検(巡回指導)および指導・助言、健康相談・健康教育(講演会、研修、学校保健委員会などにおける講師など)、有所見者への個別指導・助言、所属長への助言などの取り組みを実施しているとのこと。産業医の選任や巡視などはあるが産業医の活用

方法が分からないという声を聞くこともあります。川口市のような取り組みは参考になるのではないのでしょうか。

3. 衛生委員会などの活動について

安衛法では、労働者の安全・健康を守るため、事業場での安全衛生委員会の設置と活動を重視しています。ただし、全国的な調査などからは、公立学校における衛生委員会やそれに類する組織(以下「衛生委員会など」という。)の設置、運営で苦勞されている様子が伺えます。多忙などを理由に衛生委員会などを設置していてもほとんど開催されていない、年に1～2回回の開催、あるいは校務分掌の他委員会(例えば、教務委員会など)の最後に衛生委員会などの議題を取り上げ短時間で済ませているなどという実態も見られ、形骸化しているのではないかと指摘もあります(なお、月1回の開催を確保する理由などで他の委員会・会議と組み合わせて開催することは工夫の一つとして否定するものではありません)。

〈管理職の重要な役割と安全衛生担当者の計画的な配置・育成〉

川口市・十二月田小学校と奄美市・金久中学校の衛生委員会の取り組みからは、安全衛生・健康管理に対する深い認識を有する校長と衛生推進者の役割が大きいことが分かります。

近年、働き方改革を背景に、管理職研修で安全衛生・健康管理のテーマが扱われたり人事評価項目にも関連項目が入れられるようになってきていますが、未だ十分とは言えない状況です。学校管理職が安全衛生・健康管理に対する認識を深め実際の学校経営に活かすことができるよう管理職の養成、選考、研修、評価の各段階で計画的系統的な工夫が求められます。

また、衛生管理者・衛生推進者の選任では、多忙であることや手不足などの問題もあり、特に小規模校では教頭が「あて職」として担当する例が多くあります。衛生管理者や衛生推進者の資格は、学歴・経験の他に資格試験に合格するか講習修了で取得できます。衛生管理者は、保健・体育の免許か養護教諭資格を有していれば良いことになっており、衛生推進者にもなれます。そのため、多くの学校で衛生管理者や衛生推進者に教頭以外に、養護教諭や保健・体育教諭が選任される傾向にあります。ただし、そうした教諭の兼務は当該教諭の多忙化や負担過重を強いることもあり、可能な限り衛生管理者や衛生推進者の有資格者を計画的に増やしていくことが大切です。諸事情でやむを得ず兼務する場合には、当該教諭の負担軽減などに配慮をすることが大切になります。特に小規模校の多い小中学校では選任が必要な衛生推進者については、都道府県労働局長の登録を受けたものが行う講習(近年ではWEB講習も増えています)を修了することで資格が得られますので、教育委員会は計画的に教職員を公費派遣し有資格者の確保・育成を考えてはどうでしょうか。

〈衛生委員会等の運営の工夫〉

川口市・十二月田小学校の衛生推進委員会のメンバー構成と運営などは、衛生委員会とはこうあるべきという固定概念を変えるものです。構成メンバーに管理職を入れず、また、衛生推進者以外のメンバーは固定せず各学年で参加できる学級担任1名が交代で学年代表として出席することにしています。調査審議する事項も、安全・衛生に限らず働きやすい職場の実現に関りがあれば様々な意見・要望を自由に出来る場としています。

衛生委員会などは、安全・衛生に関して調査審議する機関だと言われても、何をしてもよいのかわからないという声も聞かれます。安衛法などでは、調査審議の事項として、労働者の健康被害防止、健康の保持増進、安全衛生教育などが規定されています。それ以外に、季節(インフルエンザ予防など)や年間行事予定(定期健康診断、ストレスチェックなど)に合わせて月毎の議題を設定したり、職場の問題などの洗い出しや要望などを集約するため職場アンケート調査などを定期的実施して調査結果を話し合ったりという工夫をしている自治体・学校もあります。調査審議というと何か難しいように感じますが、長野県教育委員会「労働安全衛生管理体制 サポートガイド」(令和5年2月)^{iv}では、啓発(安全や健康に関する話題提供)⇄報告(自校の状況について資料や各種調査結果を報告)⇄審議(報告に基づく自校での課題の整理と対策)というサイクルで年間各月のテーマを考え衛生委員会等を運営するよう提案をしています。

衛生委員会などは、安衛法が安全・衛生に係る「自主的活動の促進」(同法1条)を図るために重視している組織ですので、学校にしっかり定着していくよう関係者の取り組みに期待したいと思います。

引用文献・資料

i 川上憲人(2021)『基礎からはじめる職場のメンタルヘルス』改訂版 大修館書店

ii 厚生労働省(2020)「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」

iii 山本健也・他(2020)「学校教員のストレスマネジメントプログラムおよびその支援体制に関する研究」(日本学術振興会科研費助成事業・研究成果報告書)

iv 長野県教育委員会(2023)「自分の心(ココロ)と体(カラダ)を大切にする「コ・コ・カ・ラ」 労働安全衛生管理体制サポートガイド」

(公立学校職場における安全衛生管理体制に関する研究チーム 主査 小川 正人)

公立学校職場における 安全衛生管理体制に関する研究チーム

メンバー

主査 小川 正人 東京大学 名誉教授、放送大学 名誉教授

神林 寿幸 明星大学 准教授

櫻井 直輝 放送大学 准教授

刀禰真之介 株式会社メンタルヘルステクノロジーズ 代表取締役社長

藤川 伸治 特定非営利活動法人教育改革2020 共育の杜 理事長

山本 健也 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全総合研究所

化学物質情報管理研究センター 化学物質情報管理部長

オブザーバー

文部科学省 初等中等教育局 健康教育・食育課

事務局

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課

発行 令和5年2月

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

〒102-0083 東京都千代田区麹町三丁目2番地 垣見麹町ビル3階

TEL 03-3230-2021 / FAX 03-3230-2266 / URL <https://www.jalsha.or.jp/>

編集・印刷 日本印刷株式会社