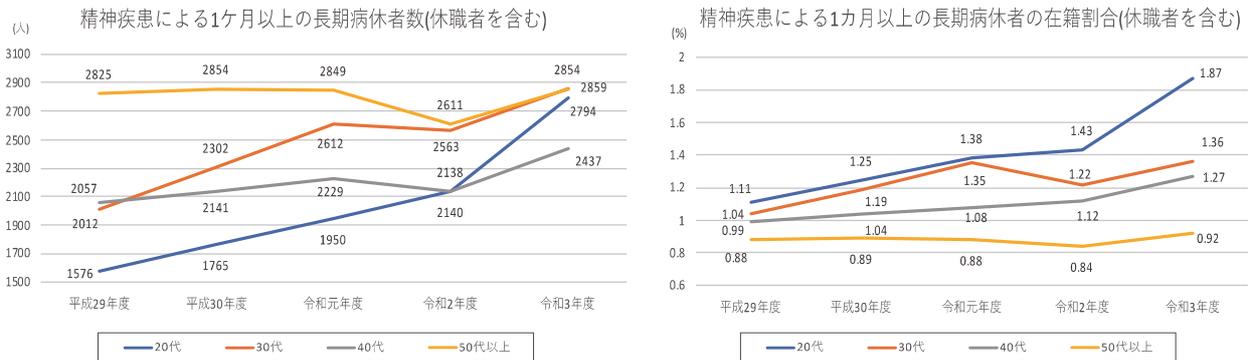


## はじめに（公立学校職場における安全衛生管理体制に関する研究チーム 主査 小川 正人）

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無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ますと、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。

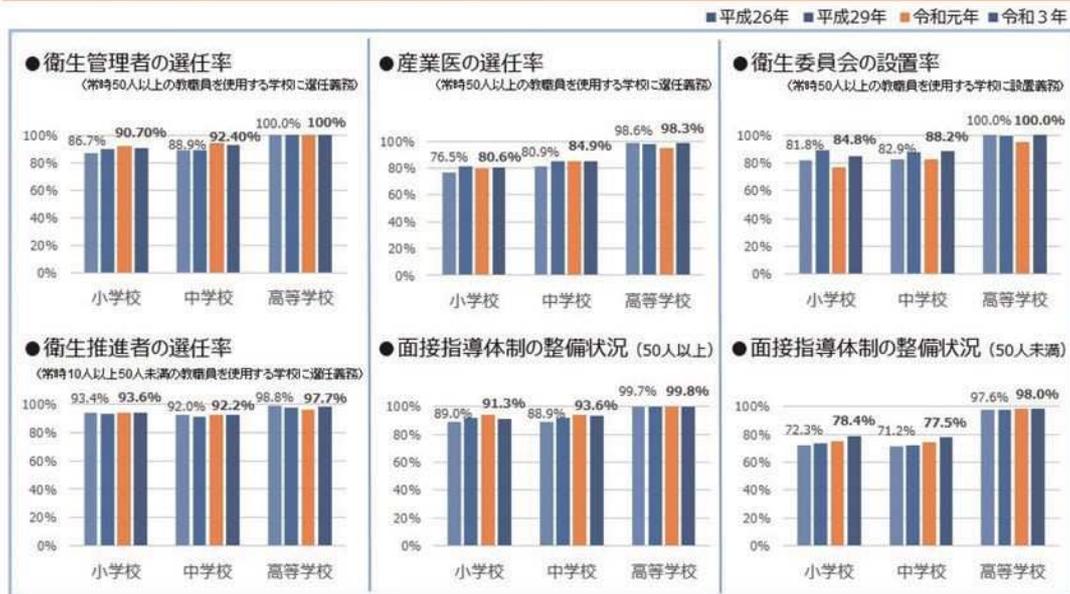
学校における労働安全衛生管理体制については、近年改善が見られるものの、文部科学省による令和3年度調査の結果をみると、50人未満の公立学校における面接指導体制の整備率は特に低く、また、小・中学校における産業医の選任率や衛生委員会の設置率も依然として低い水準に留まるなど、対策が急務となっています。各教育委員会においては、労働安全衛生管理体制の未整備は安衛法などに違反するものであることを強く認識し、対策に万全を期する必要があります。

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



※ 選任率・設置率：選任・設置を要する事業場のうち実際に選任・設置している事業場の割合

(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人以上の学校では、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。