

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

団体的特徴的な取り組み

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の健康づくり指針
(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築き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、軽減に努め、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)