



公立学校における 労働安全衛生管理体制の事例集2023

(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)

目 次

はじめに	1
事例1 日出町教育委員会	2
事例2 日出町立大神小学校	5
事例3 花巻市立湯口小学校	8
メンタルヘルス対策への産業保健職 の活用について	11
学校経営を守るための労働安全衛生管理と その活性化に向けて	13

はじめに

学校教育は教職員と児童生徒の人格的な触れ合いを通じて行われるものであり、教職員の健康状態が児童生徒や教育活動に影響を及ぼすことから、教職員は心身ともに健康で教育に携わることが望まれます。

令和5年12月末公表の文部科学省「令和4年度公立学校教職員の人事行政状況調査」によると、教育職員の精神疾患による病気休職者数は6,539人（全教職員数の0.71%）であり、令和3年度から642人増加し、過去最多となりました。

また、精神疾患による休職発令時点での所属校における勤務年数では、6カ月未満が8.0%、6カ月以上～1年未満が17.3%、1年以上～2年未満が22.5%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47.8%を占めていることもわかりました。

使用者（管理者）には安全配慮義務があり、労働者の心身の健康と安全を損なうことの無いよう注意する必要がありますが、近年では使用者としての教育委員会や管理者としての管理職の安全配慮義務について争われた訴訟もなされており、学校においても教職員に対する安全配慮への取り組みを適切に進める必要があります。

このような状況を踏まえ、教職員が健康で安全に働けるように職場環境を整えるためには、管理職はもちろん、そこで働く教職員が一体となり自ら意識して労働安全衛生活動に適切に取り組むことが重要であり、労働安全衛生管理体制の整備を図り、計画的な運用と取り組みの実効性を高めていくことが大切です。

一方、多くの公立小中学校は法令上衛生委員会設置などの義務がない教職員数50人未満の学校であるため、多くの自治体・学校に参考とし、活用していただけるよう、本事例集では、労働安全衛生活動に積極的に取り組んでいる小規模な自治体・学校の一例を紹介しています。全国の自治体・学校における労働安全衛生活動への取り組みの参考として役立てていただければ幸いです。

最後になりますが、ご多用中にもかかわらず、ご協力をいただいた自治体・学校の関係者の皆様に心からお礼を申し上げます。

令和6年3月

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

事例 1

日出町教育委員会

1. 要旨・ポイント

・トップリーダーの姿勢

教育行政のトップである教育長から、教職員の安全と健康を守るという姿勢が窺えます。

・教職員の安全と健康を守る教育委員会の体制

労働安全衛生活動が教育委員会全体の施策などを調整する教育総務課の所掌となっており、教育委員会全体で労働安全衛生活動を推進する体制が整備されています。

・全校に学校委員会を設置

規程を整備し、労働安全衛生活動を推進する学校委員会を全校に設置しています。

・各校長と教育委員会の緊密な連携

学校委員会で明らかになった各校の課題や各学校におけるメンタルヘルス不調者の情報は、各校長から教育委員会へ日常的に共有されています。

・適切な衛生推進者の選定

各学校の衛生推進者は、校長によるトップダウンでの指名ではなく、教職員とも相談の上、適任者が選定されています。

2. 特徴的な取り組み

(1) 日出町学校職員の安全衛生管理規程などの特徴

日出町では、各校が一定の水準で労働安全衛生活動に取り組めるように、平成 19 年 4 月に日出町学校職員安全衛生管理規程（以下、「職員安全衛生管理規程」という。）を、平成 22 年 2 月に日出町学校職員総括安全衛生管理規程（以下「総括安全衛生管理規程」という。）を定めました。

総括安全衛生管理規程では、第 3 条に総括安全衛生管理責任者（以下「総括管理者」という。）

として教育委員会教育総務課長を充てること、また、第 6 条で各学校では校長を学校安全衛生管理者と定め、教職員の安全衛生管理や総括管理者の命に応じた措置を講ずることなどを規定しています。

第 10 条には、労働安全衛生活動を行う組織として、教育委員会に総括安全衛生委員会を置くことを定め、第 11 条にその構成を示しています。構成メンバーには総括管理者、各学校の教職員、産業医、教育委員会の職員のほか職員組合によって推薦された職員も入っています。

また、労働安全衛生法では教職員数 50 人以上の学校は衛生委員会の設置及び衛生管理者の選任義務がありますが、第 16 条に「職員の意見を聴く機会を設けるため、学校に衛生委員会に準ずる組織として学校委員会を置く」と、学校の規模に関係なく、全学校に労働安全衛生活動を推進する学校委員会を置くことを定めており、ここにも、教職員数に関わらず、労働安全衛生活動を進めるための規程上の工夫が見られます。

また、その構成メンバーは、第 17 条で学校安全衛生管理者（校長）、衛生推進者、教職員代表などとされています。労働安全衛生活動を推進する学校委員会のメンバーに、校長が選任した衛生推進者だけではなく、教職員代表も入れることで、職場の実情をつかみ、全ての職員の声を取り入れながら、働きやすい環境づくりを進めていこうとしていることがわかります。

(2) 教職員の心身を守る教育委員会の体制

日出町教育委員会では各学校の学校委員会で話し合われた課題を、同町教育委員会教育総務課に集約しています。通常、労働安全衛生活動やメンタルヘルス対策は、福利厚生担当部門が所掌している例がよく見られます。しかし、精神疾患による病気休職者が増えた要因分析とその対策を福利厚生担当部門だけで行うのは難しく、人事労務担当部門なども含めた教育委員会

〒 879-1592

日出町 2974 番地 1

https://www.town.hiji.lg.jp/kosodate_kyoiku/

町立小学校 5校

町立中学校 2校

町立幼稚園 5園

全体で推進することが重要と考えます。労働安全衛生活動が教育委員会全体の施策などを調整する教育総務課の所掌になっているのは、注目すべき点です。

各学校から教育委員会に寄せられる課題は、長時間労働による心身の不調、学校の老朽化に伴う施設や設備面の危険個所の報告が主なもののことです。

現在、教育委員会による総括安全委員会は年1回の開催であり、開催時期及び開催数などの改善を検討しているとのことです。



各学校との会議の様子

(3) メンタルヘルス不調者に対する各学校、教育委員会の対応

教職員の精神疾患による病気休職者の増加は、全国的に深刻化しています。日出町教育委員会でも重要な課題として捉えており、各学校と緊密に連携しながら取り組みが進められています。特に、不調と感じられる各学校の教職員の状態は、教育委員会まできめ細かく情報共有されています。

今回お話を伺った学校教育課長によると「各学校から細かな部分まで報告をいただいている」とのこと。例えば、「今日は、〇〇先生の元気がない、遅れてきますという連絡があったが、実は昨日こんな出来事があった。背景はこう考えており、校長としてはこうしようと思っている」というような細かな部分まで教育委員会に報告が来ます。さらに、この時点で校長・教頭は、その教職員との対話を通じて、眠れているのか、食事はとれているのか、家族には相

談しているのか、医療機関には受診しているのか、といった状況まで把握しているようです。

日出町の各校長は教職員の様子がいつもと違ってないかアンテナをはって、メンタルヘルス不調者の早期発見に努めるとともに、メンタルヘルス不調が疑われる教職員には状況の確認を行い、必要に応じて医療機関の受診を促すなどしており、日出町ではラインによるケアがしっかりとできていると思われます。

メンタルダウンしそうな教職員への対応については、教育委員会の考え方も明確です。体調不良にもかかわらず同僚への負担や、子どもへの対応などが気になるあまり、無理をして勤務を続けて悪化してしまうことが一番よくないと考え、メンタルダウンしそうな教職員には、早めの受診や休養を勧めるようにしているそうです。

これは教育長の考えであると同いました。教育委員会のトップである教育長による教職員の安全と健康を守るという姿勢の表れであり、とても大事なポイントです。

このようなトップの意思表示は、働きやすい職場環境をつくる上で最も重要です。経済産業省が8年前に始めた健康経営優良法人認定の申請数は年々増加しており、1万7千社（2022年度）に達していますが、トップが健康経営宣言を内外に公表することが認定にあたっての第一条件となっています。トップが教職員の健康と安全を守る姿勢を明確にすることで、関連する組織の施策や運営が大きく進展すると言われています。

(4) 適切な衛生推進者の選出による労働安全衛生活動の活性化

職員安全衛生管理規程では衛生推進者の選任は校長が行うことになっていますが、実際には教職員と相談しながら決めていているとのことです。衛生推進者は全教職員の安全と健康を守るための要となります。

衛生推進者は校長がトップダウンで決めるのではなく、職場の教職員との対話を通じて、適任者を選任していくことが重要なポイントです。

学校教育課長によると「衛生推進者は、職場を全体的に見渡すことができる立場の方をお願いをしているのだろうということが、日出町の学校では見て取れる。」とのことでした。

職場を全体的に見渡すことができる教職員とは、教職経験を有し、同僚からの信頼感もあり、教職員が元気に働ける職場環境づくりに意欲がある教職員と思われます。このことから、日出町の各校長には、労働安全衛生活動における衛生管理者、衛生推進者の役割についての正しい認識が浸透されていることが窺えます。

さらに、学校教育課長から「日出町として、ここはとてもいいなと我ながら思うのが、校長・教頭が非常に丁寧に一人一人の教職員の話の聞いたり、状況をつかんだりしてくれているところです。そして、学校委員会を活用することで、職場からもここをこうしてほしいとか、校長、この会議を何とかしてほしいとか、職場環境を改善する意見を出し合い、合意形成を図れるような話し合いができていていると感じております。」というお話もありました。

日出町では、管理職が教職員をケアする意識があり、管理職と教職員との間により良い職場をつくるための対話があります。それを具現化、活性化する一つの場として学校委員会が機能しています。

上がったキーワードは、対話と信頼関係です。管理職、教職員間の対話と信頼関係、教育委員会と管理職の対話と信頼関係が、労働安全衛生活動の基底にあります。

一方で、産業医をはじめ保健師などの産業保健スタッフの活用は十分とは言えない状況です。教育委員会として、産業医は選任していませんが、活用に課題が見られます。例えば、メンタルヘルス不調の教職員に関わる情報や対応は教育委員会がしっかりと把握していますが、それを産業医や保健師につなぐという面に改善の余地があるように思われました。

小中学校教員は所在する自治体の職員であり、労働安全衛生に関しては、首長部局の職員と同等の対策が講じられる必要があります。小規模自治体においては、市町村の教育委員会が独自の産業医、保健師を置くことは一般的に財政上難しい場合が多いと思われますが、その場合においては、同じ市町村の首長部局に置かれた産業医、保健師を活用できるよう体制を整備することも有効であると考えます。

(藤川 伸治)

3. 評価と展望

日出町教育委員会の労働安全衛生活動は、教育委員会が置かれた人的、財政的なリソースの中で「当たり前のことを当たり前」に実践しているとも言えます。ヒアリングを通じて浮かび

事例 2

日出町立大神小学校

1. 要旨・ポイント

- ・組織のトップである校長が労働安全衛生活動を積極的に推進するとともに、教職員の当事者意識を高める工夫をしています。
- ・学校委員会（衛生委員会）を学校運営組織の一つに位置づけた上で、メンバーの選定や開催のタイミングなどに工夫を行い、労働安全衛生活動の推進を確実なものにしています。
- ・労働安全衛生活動の推進が、働き方改革、ひいては学校運営の改善にもつながっています。
- ・大分県教育委員会が進める「こころのコンシェルジュ事業」を学校運営に活用しています。

2. 特徴的な取り組み

(1) 校長のリーダーシップと学校運営組織における学校委員会の位置づけ

大神小学校は教職員数が50人未満であるため、労働安全衛生法上は衛生委員会の設置義務はありません。しかし、日出町学校職員総括安全衛生管理規程第16条「職員の意見を聴く機会を設けるため、学校に衛生委員会に準ずる組織として学校委員会を置く」に準拠し、校内の衛生活動を行う「学校委員会」を設置しています。そしてこの「学校委員会」を、学校運営を担う16の委員会の1つに位置づけています。

校長は「本校の学校委員会を学校運営の組織の中に位置づけ、（中略）私も含めて、みんなで教職員の安全と衛生を守っていこうという取り組みをしています。」と述べています。組織のトップである校長の、教職員の安全と衛生を守るという強い意志が、学校委員会を学校運営委員会の1つに位置づける形として表われたものと思います。

また、大分県では、全県的に学校における労働安全衛生の取り組みが長年にわたって続けられており、校長は「働きやすい職場環境をつくることは長年の課題だと思っており、これまでずっと取り組んできました。」とも述べています。

学校の労働安全衛生活動を進める組織が学校運営上の組織に位置づけられていても、その活動が全く見えてこないケースもあります。その要因の一つに、校長に労働安全衛生活動を活性化しようというマインドが見られないことが挙げられます。大神小学校校長のようなマインドを、各校の校長がしっかりと持ち、労働安全衛生活動を学校運営の1つに位置づけることが労働安全衛生活動活性化の最大のポイントになります。

(2) 学校委員会のメンバーと定期開催の工夫

学校委員会のメンバーは、校長、教頭、教務主任、保健主事、及び低学年・中学年・高学年の各代表であり、必要に応じて養護教諭や事務職員も参加します。学年部の代表については、校長の指名ではなく、学年部内で互選により決めています。このように、メンバーを教職員が主体的に選ぶことも労働安全衛生活動の活性化につながっています。

学校委員会は、大体月1回のペースで開催されています。このペースで行えるのは、学校委員会と、学校運営の中核を担う学校運営協議会



学校委員会の様子

〒 879-1504

大分県速見郡日出町大字大神 3139 番地 1

<https://syoudo.oita-ed.jp/hiji/ooga/>

令和 5 年 4 月現在

教職員数 26 人

児童数 209 人

学級数 8 クラス

特別支援学級 2 クラス

のメンバーがほぼ同じであり、同協議会とセットで開催しているからです。また、学校委員会での話し合いは学校運営協議会に共有されており、学校委員会において、教職員の働きやすい職場環境づくりに取り組むことが、結果として子どもたちと触れ合う時間の拡充につながるようなこともあり、学校運営の改善にも貢献しているとのこと。

衛生委員会が設置されていても会議を開催することが難しい、会議を開催しても何を話合っているのかわからず、形式的な委員会運営になっている事例も見受けられます。大神小学校の事例は、衛生委員会の活動が働きやすい職場環境づくりのための課題を解決する手立てとなっている事例の 1 つです。ただ、このような活動を実現させるには、組織のトップである校長及び教職員の一人ひとりが労働安全衛生活動の意義を理解し、前向きに取り組んでいることが前提となります。

(3) 学校委員会での話し合いの内容と成果

学校委員会での話し合いの主な内容は、①労働災害につながるような危険箇所の点検、②長時間労働の状況の確認、③働きやすい職場環境づくりを進めるための課題解決、の 3 点とのこと。

①については、労働災害につながるような危険箇所の点検を行う際に、子どもたちの安全という視点も含めて、校地及び校舎の安全点検を行なっています。

②については、前月の超勤時間をパソコンのログで確認しています。業務上どうしても忙しくなる時期があることも念頭におきながら、2～3 か月連続して長時間労働になっていないかを確認し、さらに、教職員間に業務の偏りがなければ、児童への生活指導上の問題などで保護者対応に時間が取られていないかなど、長時間労働の要因も確認しているとのこと。

校長は「特定の人に業務が集中したり、担任

だけで保護者対応を行ったりするのではなく、できるだけ組織として、学校のチームとして対応するように心がけましょう、と話合っています。また、そのような対応を行うことで、出勤時間に変化が見えるかを確認しています。さらに、学年部の代表がメンバーであることから、勤務時間の変化だけではなく、教職員の日頃の様子についても加味して意見交換をしています。」と述べています。

③については、年 2 回、ストレスチェックを行っています。集団分析の結果として、4 つのストレス要因である「仕事の量的負担」、「仕事のコントロール」、「上司の支援」、「同僚の支援」の結果がフィードバックされていますが、同校の課題は、「仕事の量的負担」が全国平均より悪い点だと言います。

小規模校なので、どうしても 1 人当たりの仕事量が多くなってしまっているとのこと。そこで、仕事量を減らすという視点も必要ですが、放課後に仕事ができる時間を増やすという視点でも働き方改革が進められています。放課後に仕事ができる時間を増やすアイデアはないかと、学校委員会を中心に教職員全体で話し合い、それをみんなで実施しています。これまでは、仕事時間の確保について管理職が中心になり考えてきましたが、良いアイデアが思いつかずに困っていたとのことでしたが、今はメンバーみんなで話し合いながら実践化しているとのこと。

例えば、木曜日の宿題を読書だけにすることで、金曜日に宿題の丸つけをする時間がなくなり、その分、子どもと向き合う時間が増えたり、週末に向けてのいろいろな指導ができるようになったりしました。

また、15 分という短い時間ではありますが、月曜日と水曜日の掃除の時間をカットしたことで、放課後に少し余裕が生まれたとのこと。その他、長期休業中には、さまざまな団体から

作品募集がありますが、学校で取りまとめて主催団体に提出していたものを、家庭から直接提出してもらうようにしたことなども挙げられます。

その他、学校委員会を中心として、教職員全員の意見を踏まえた勤務実態改善計画を策定しています。その実績評価は、学校委員会において、半年に1回行っています。改善できた点でなかった点を評価し、改善できなかった点については、業務の見直しが行われています。

このように学校委員会が働き方改革の原動力にもなっていることがわかります。同時に、学校委員会での話し合いだけではなく、教職員全員の意見を踏まえながら改革が進められており、労働安全衛生活動や働き方改革を進めるのは教職員自身だという当事者意識を醸成することにも役立っていると考えられます。

さらに、日出町では校長会で労働安全衛生に関する取り組みの情報交換を行っており、大神小学校の取り組みが同校長会で共有されることによって、日出町教育委員会管内の小中学校の労働安全衛生の取り組みが促進されていると考えられます。

(4)「こころのコンシェルジュ事業」の活用

大分県教育委員会は、長年にわたり、教職員や管理職の悩み相談を退職校長などに委嘱する、「こころのコンシェルジュ事業」を行っています。コンシェルジュ1人当たり年間3校程度を担当し、1年間に同じ学校を3回ほど、学期制でいうところの1学期、2学期、3学期に1回ずつ巡回をして、相談業務に当たっています。

「こころのコンシェルジュだより」によると病気休職の教職員の復帰について、コンシェルジュからアドバイスをもらいながら復職支援プログラムを進め、職場復帰ができた例もあるそうです。

対象は、職場を異動してきた教職員、新規採

用者、希望者が主になるそうですが、大神小学校は小規模であるため、毎年全員と1回ほど面談できているとのことでした。

さらに、コンシェルジュの大半が校長経験者であるため、校長自身が相談をすることもあると言います。校長は、職場の中で自分の悩み事を話す相手や機会に恵まれているとは言えませんが、問題を自分一人で抱えていることが多くなりますが、コンシェルジュに話すことで校長自身のセルフケアになっていると言えます。

3. 評価と展望

学校委員会が、危険箇所の点検や長時間労働への対応などの労働安全衛生活動の推進だけではなく、業務改善のアイデア出しなどの働き方改革を推進する役目も担い、ひいては学校運営の改善にもつながっています。

この実践が可能となっているのは、学校運営の中核を担う学校運営協議会メンバーがほぼ学校委員会のメンバーと同一であり、同協議会の開催に併せて学校委員会が開催できるからです。

ストレスチェックの集団分析結果をもとに学校委員会で話し合いが行われていることは、学すべき点が多数あります。集団分析結果では、業務の負担感だけが全国平均より大きいため、放課後に仕事ができる時間を増やす活動も進められていますが、これらの対策が働き方改革にもつながっていると評価できます。

(藤川 伸治)

事例 3

花巻市立湯口小学校

1. 要旨・ポイント

- ・毎月開催する「安全衛生委員会」に管理職、養護教諭、組合の代表者に加えて、学級担任2名が輪番制で参加する仕組みになっています。
- ・湯口小学校安全衛生委員会だよりを通じた安全衛生委員会の活動内容の周知と問題関心の共有をしています。
- ・管理職とミドルリーダーの信頼関係と連携により、労働安全衛生活動を推進しています。

2. 特徴的な取り組み

花巻市教育委員会では、教職員数によらず、全ての学校に衛生委員会の設置を義務づけています（花巻市教育委員会安全衛生管理規程）。また、市の「教職員多忙化解消対策会議」（平成27年度設置）が策定している「学校における多忙化解消プログラム」を通じて、令和3年度より「学校安全衛生会議」を月1回以上開催することを目標に掲げ、市立学校全体の職場環境改善を目指しています。

こうした取り組みを背景に、花巻市立湯口小学校では校務分掌組織として「安全衛生委員会」を設置し、労働安全衛生活動を実効的なものとするために、教職員のアイデアを取り入れながら様々な取り組みを進めています。

(1) 安全衛生委員会開催にかかる課題と改善方策

湯口小学校では、これまで職員会議とのセットで教職員全員参加の「安全衛生委員会」を開催してきました。しかし、開校150周年の記念行事準備に加え、2ヶ月に1回の職員会議後ということもあり、安全衛生委員会の活動は相

対的に縮小されていったといえます。

こうした中で、労働安全衛生活動に関心を持つベテラン教員が校長に働きかけたことをきっかけとして、安全衛生委員会の着実な実施を目標に、安全衛生委員会の開催方法、参加者の見直しが図られました。

まず、安全衛生委員会は職員会議とは別の、独立した時間に設定することとしました（校長室で実施。開催頻度は月1回）。参加者は校長、副校長、養護教諭、組合の代表者¹の4名を固定メンバーとした上で、学級担任2名の輪番制としました（花巻市立湯口小学校安全衛生会議設置要綱第3）。この2名は副校長の声掛けで選ばれているといえます（湯口小学校安全衛生委員会だより 令和5年10月27日）。



安全衛生委員会の様子

(2) 安全衛生委員会だよりの発行

メンバーを限定したことで参加していない教職員との情報共有が課題となりますが、この点に関する工夫として、「湯口小学校安全衛生委員会だより」を発行し、協議内容や課題の共有、職場環境に関する提案などを行っています。

作成者によれば、安全衛生委員会終了後にできるだけ早く作成し、教職員と共有することを心がけており、会議終了後30分で原稿をまと

¹ 要綱では「分会長」とされています。

(4) 休憩室のリノベーション

体制見直し後の10月に開催された第1回安全衛生委員会において、教職員向け休憩室の活用が提案されました。湯口小学校には「休憩室」が設けられていますが、15年以上前から物置として使用されており、教職員の休憩するスペースがなかったそうです。安全衛生委員会での提案から1ヶ月かけて、校長の指示のもとで備品・寄贈品の廃棄や畳の張替えなどの整備を進め、11月には休憩室をオープンさせることができました。

校長は、休憩室が単に教職員の休憩スペースとしてだけでなく、採点などの集中を要する作業時や、小規模のミーティング（2月の安全衛生委員会は休憩室で開催）、組合の会議における利用など、教職員が有効に活用したり、不登校気味の児童のための部屋として活用したりすることができるのではないかと話されています。



休憩室

3. 評価と展望

湯口小学校の労働安全衛生活動の根幹には、管理職とミドルリーダー（ベテラン職員）の信頼関係があると言えます。学校の職場環境にかかわる情報や認識を、ミドルリーダーを介して

管理職と教職員間で共有し、問題解決のための協議の場を作り上げていることや、協議を通じて様々なアイデアを実行に移すという管理職の組織マネジメントが有効に機能している例と言えます。今後の労働安全衛生活動を推進していく上で重要な点です。

一方で、これを属人的なものではなく、組織の仕組み、労働安全衛生管理体制として整備していくことが求められます。周知の通り、公立学校の人事異動システムにおいて、教職員は絶えず入れ替わっていきます。特定の教職員の異動によって取り組みが形骸化しないようにすることが必要です。

校長によれば、実際に取り組みを進めていく中で、労働安全衛生活動の重要性を再認識したと言います。令和6年度はこうした取り組みを持続可能なものとするため、「安全管理活動計画」を策定し、4月から翌年3月までの安全衛生委員会（安全衛生会議）の定例化を計画しています（図3）。

令和6年度 湯口小学校 安全管理活動計画

- 安全管理の方針
安全活動の根幹として安全衛生活動を推進します。教職員の安全と健康を確保するとともに、明確な職責分担の実現を目指します。
- 基本方針
(1) 教職員が安全衛生活動の推進に主体的に関与し、安全管理が徹底されることを目指す。
(2) 安全で安心な労働環境の実現を目指す。教職員の安全と健康を確保し、業務の効率化を図る。
(3) 教職員の安全意識の向上を図る。安全に関する知識やスキルを向上させる。
- 安全管理体制
(1) 安全管理責任を明確にする。安全管理責任者を任命し、その役割を明確にする。
(2) 安全管理体制を構築する。安全管理責任者を中心に、安全管理委員会の設置を行う。
(3) 安全管理体制を評価する。安全管理体制の効果を評価し、必要に応じて改善を行う。
- 安全管理活動の実施
(1) 安全管理活動の実施計画を作成する。安全管理活動の具体的な内容を明確にする。
(2) 安全管理活動の実施計画を実行する。安全管理活動の具体的な内容を確実に実行する。
(3) 安全管理活動の実施計画を評価する。安全管理活動の効果を評価し、必要に応じて改善を行う。

項目	内容	実施の場
1. 安全管理の推進	安全管理責任者の任命 安全管理委員会の設置	人事課 安全管理委員会
2. 安全管理体制の構築	安全管理責任者の任命 安全管理委員会の設置	人事課 安全管理委員会
3. 安全管理活動の実施	安全管理活動の実施計画の作成 安全管理活動の実施計画の実行	安全管理委員会 安全管理委員会
4. 安全管理活動の評価	安全管理活動の実施計画の評価 安全管理活動の実施計画の改善	安全管理委員会 安全管理委員会
5. 安全管理体制の改善	安全管理体制の評価 安全管理体制の改善	安全管理委員会 安全管理委員会
6. 安全管理活動の推進	安全管理活動の実施計画の作成 安全管理活動の実施計画の実行	安全管理委員会 安全管理委員会
7. 安全管理体制の構築	安全管理責任者の任命 安全管理委員会の設置	人事課 安全管理委員会
8. 安全管理活動の実施	安全管理活動の実施計画の作成 安全管理活動の実施計画の実行	安全管理委員会 安全管理委員会
9. 安全管理活動の評価	安全管理活動の実施計画の評価 安全管理活動の実施計画の改善	安全管理委員会 安全管理委員会
10. 安全管理体制の改善	安全管理体制の評価 安全管理体制の改善	安全管理委員会 安全管理委員会

図3 令和6年度安全管理活動計画

（櫻井 直輝）

メンタルヘルス対策への産業保健職の活用について

昨今、教職員のメンタルヘルスが課題になっていることは皆様もご存知だと思います。教職員がメンタルヘルスの問題や健康問題で休職している原因として、労働安全衛生の取り組みが「法令遵守を中心とした形だけの労働安全衛生」（以下「形式運用」という。）、もしくはそれすらも実行されていないことが挙げられます。

筆者は、民間のメンタルヘルス対策事業を支援している会社の代表という立場から「課題解決型運用」（事実に基づき、課題を抽出し、その課題にアプローチする労働安全衛生）の活動を実施することで、多くの企業の休職率を改善してきました。今回は活動の基本となる部分についてご紹介させていただきます。

形式運用

筆者が形式運用と呼んでいる労働安全衛生の取り組みは、①産業医の選任、②健康診断、③衛生委員会（毎月）、④職場巡視、⑤ストレスチェックの実施と高ストレス者との面談、といった法令で定められている活動を中心としたものです。

皆様の職場でも、健康診断やストレスチェックは実施しているはずです。しかし、健康診断をやっただけで、健康になるのでしょうか。ストレスチェックを受け、高ストレスと判断され、産業医と面談すればストレスの問題は改善するのでしょうか。答えは誰が考えても「No」です。

課題解決型運用

課題解決型運用でも法令で定められている活動、健康診断、ストレスチェックも当然行います。相違点は、健康診断では、受診し問題があれば産業保健師から二次受診の案内、保健指導を行い、ストレスチェックでは、分析と対策、そして、課題を解決するための行動を組織的に行うことです。

課題に対し、アプローチを行い、解決するために行動に落とし込まない限り、問題は永遠に解決しません。

具体的には、図に示すように、医療職を中心とした、教育研修、相談体制の構築、そして、休職・復職の仕組設計及び運用といった、0次予防から3次予防までを実施します。そして、そのためには、課題を抽出し、対策の計画をたて、実行し、評価し、再度実行するという「PDCAサイクル」を高速で回す機能が必要になります。

（注：0次予防＝自分の体質を知って取り組む健康づくり、1次予防＝ストレスへの気づきと対処、2次予防＝早期発見・早期対処、3次予防＝休復職の運用・再発防止）

図 課題解決型運用のイメージ



さらに、課題解決型運用におけるメンタルヘルス対策のアプローチは、大きく2つに分けられます。「再休職する人を減らす」というアプローチと、「休職する人を減らす」というアプローチです。即効性があるのが前者で、ボディーブローのように徐々に効いていくのが、後者です。

1) 再休職する人を減らす

「復職プログラムの設計と運用」を行います。復職プログラムのポイントは、「復職後、安定感を持って働くことができる運用」を実現することに限ります。そのためには、休職期間から復職にあたるまでのプロセス、復職面談基準の明確化、復職後のフォロー体制（フォローするのか、しないのか）を定義し、場当たりの対応はせず、組織として標準的に行うことに尽きます。

2) 休職する人を減らす

図に示した「4つの予防」を行います。強調したい点は以下の3点です。

- ① 1年で効く即効性はない。なぜなら、長年かけて、今の状態にあるからです。
- ② 組織の心理的安全性がある状態でないと機能しない。具体的には最低でも、産業医や産業保健師が従業員から「信頼」されていないと機能しません。
- ③ セルフケア>ラインケアである。

(注：千葉大学病院の産業医であり、精神科指導医でもある吉村医師は、セルフケアの効用がラインケアの効用よりもコストパフォーマンスが高いという分析結果を出しています。)

このように、「メンタルヘルスの予防活動＝4つの予防」を2年ないし、3年かけて運用し、産業保健職と従業員の距離感を縮め、双方の信頼感を醸成することで、休職者を0にすることはできないが、1/3程度に減らすことができるものと考えます。

(刀禰 真之介)

学校経営を守るための労働安全衛生管理とその活性化に向けて

時間外労働の削減だけが働く人の健康を守る手段ではありません。学校経営の最重要資源である教職員の健康を守ることは、児童生徒・保護者のみならず、職場全体の活力を維持することにもつながり、労働安全衛生管理はそのための最も効率的なシステムです。

教職員を取り巻く健康問題とその背景～近年の国内の知見から

教職員の健康問題というとメンタルヘルス不調を想起されることが多いと思いますが、それ以外にも過重な負荷に伴う脳・心臓疾患や筋骨格系疾患、転倒等の身体的疾患にも目を向ける必要があります。

教育・学習支援業での脳・心臓疾患と精神疾患による労災事案（注：公立学校教職員以外も含まれる）にかかる近年の研究では、脳・心臓疾患事案では他の業種と比較して長時間労働の割合が多い一方、精神障害・自殺事案では上司とのトラブルなどの対人関係の出来事の割合が多く、教育・学習支援業の過労死等を予防するためには、長時間労働対策のみだけでなく、それぞれの職種特有の負担を軽減するような支援の必要性が提言されています¹⁾。また、学校種別の分析では脳・心臓疾患は中学校で多く、精神疾患等は小中学校それぞれ半数であり、脳・心臓疾患事案では荷物業務として「部活動顧問」が、精神疾患等では「住民等の公務上での関係」によるものが最も多く、これらの課題を解決することが、公立小中学校教員の過労死等防止対策のひとつになると提言されています²⁾。

教職員のストレスやメンタルヘルス不調については多くの論文がありますが、そのうち6,135名を対象とした横断研究では、平日、休日、持ち帰りの3タイプの時間外労働はいずれも、より高い心理的ストレス反応と有意な関連を示しており、教員の「心理的ストレス反応」を軽減するためには時間外労働を減らすことが重要であると結論付けられています³⁾。一方で、教職員の「精神疾患による休職」への影響要因を調査した症例対象研究では、月60時間または80時間以上の時間外労働と休職との関連は見られず、同僚および上司の支援、教職員自身のヘルスリテラシーとの有意な関連が見られています⁴⁾。

筋骨格系疾患については、20歳以上の教員2,582名を対象とした調査では教職員の実に約1/3に頸部痛を認めています⁵⁾。

また、転倒等の災害については、地方公務員安全衛生推進協会による統計⁶⁾では義務教育職員の公務災害千人率は漸増傾向にあり、また内訳では墜落・転落・転倒、が約4割を占めます^{7) 8)}。これらの背景要因の検討・分析はされていませんが、教職員の疲労のほか、近年増加している再任用・再雇用による構成員の高年齢化なども考えられ、学校職場でもエイジフレンドリーを考慮して「職場環境のリスク」の洗い出し等の労働安全衛生管理を進める必要があることを示唆しています。

なお、教職員と睡眠との関連では教職員の約40%が睡眠に課題を抱えていることが示されており⁹⁾、その対策に資する今後の研究知見が待たれます。



出典 地方公務員安全衛生推進協会
「公務災害の状況」より

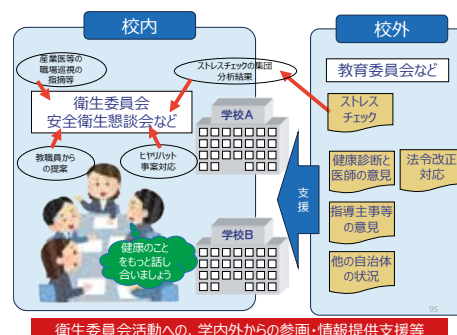
学校職場における労働安全衛生管理のカタチ

平成 30 年度の中教審の答申では「労働安全衛生管理の必要性」が明記され、その方策についての検討が求められるようになりました。本稿で敢えて言及したいのは、「法令があるから管理をする」というコンプライアンス的な考え方からの脱却が、教育委員会および学校現場で必要という点です。例えば、衛生管理者や産業医の選任義務が課されるのは「常時使用労働者数 50 人」とされていますが、学校職場の多くは 50 人未満の事業場であること、小規模の学校事業場では一人の怪我や疾患による職場離脱であっても学校経営に大きな負荷を与えることから、構成員人数にかかわらず怪我や疾病の予防に向けた取り組みが必要です。特にメンタルヘルス不調の予防という観点では、教職員各個人のストレス対処能力（セルフケア）の向上も必要ですが、それ以上に学校という組織全体で職務の改善や職場環境の見直しをすることが重要、という指摘もあります¹⁰⁾。また、令和 3 年の脳・心臓疾患に係る労災認定基準の改正では「勤務間インターバル」がその要件として追加

されましたが、その本質である「適切な睡眠の確保」に向けた意識啓発も必要と考えます。なおその際、在校時間削減のために「早く帰りましょう」と訴えるよりは「睡眠をきちんと取りましょう」と訴える方が、教職員への心理的安心感の向上に寄与するものと思われます。

これらをゼロから企画することは容易ではないため、職場巡視や衛生委員会の開催といった労働安全衛生管理の既存のシステムを活用することが、最も効率的な手段です。

(山本 健也)



衛生委員会活動への、学内外からの参画・情報提供支援等

睡眠の改善 教職員の長時間労働対策のヒント



「残業を減らそう」から「ちゃんと寝よう」へ

引用文献

- 1) 高田琢弘, 吉川徹, 佐々木毅, 山内貴史, 高橋正也, 梅崎重夫. 教育・学習支援業における過労死等の労災認定事案の特徴. 労働安全衛生研究, Vol. 14, No. 1, pp. 29-37, (2021)
- 2) 茂木伸之, 吉川徹, 佐々木毅, 山内貴史, 高田琢弘, 高橋正也. 公立小中学校教員の公務災害による過労死等の事案研究. 労働安全衛生研究, Vol. 16, No. 2, pp. 165-172, (2023)
- 3) Furihata R, Kuwabara M, Oba K, Watanabe K, Takano N, Nagamine N, Maruyama Y, Ito N, Watanabe I, Tsubono K, Ikeda C, Sakamoto J. Association between working overtime and psychological stress reactions in elementary and junior high school teachers in Japan: a large-scale cross-sectional study. Ind Health. 2022 Apr 1;60 (2) :133-145.
- 4) 山本健也. 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 研究成果報告書, 科研費.
- 5) Tanabe R, Hisamatsu T, Fukuda M, Tsumura H, Tsuchie R, Suzuki M, Sugaya N, Nakamura K, Takahashi K, Kanda H. The association between problematic internet use and neck pain among Japanese schoolteachers. J Occup Health. 2021 Jan;63 (1) .
- 6) 地方公務員安全衛生推進協会「公務災害の状況」
- 7) 地方公務員災害補償基金東京都支部「学校職場での公務災害を防止するために」
- 8) 地方公務員災害補償基金. 教育職員の公務災害 - 小学校の現場に向けて - 平成 24 年 2 月.
- 9) 茂木伸之, 吉川徹. 日本の教職員の長時間労働と過労死等に影響を与える睡眠およびメンタルヘルスに関する文献レビュー. 産業精神保健, Vol. 30, No. 2, pp. 205-210, (2022)
- 10) 八尋 風太, 杉山 佳生, 萩原 悟一. 教員のメンタルヘルスに関する研究の展望. 健康科学. 44 巻 p11-17 (2022)

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

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6年3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 株式会社 丸井工文社