

学校における労働安全衛生管理の 観点からの適切な職場環境づくり

—労働安全衛生法と教職員の健康管理—

東京大学 名誉教授

労働安全衛生総合研究所 部長

小川 正人

山本 健也



独立行政法人教職員支援機構

1. 教職員の健康管理の必要性とその方法

- (1) 学校教職員を取り巻く主な健康問題
- (2) 学校職場のメンタルヘルス不調の背景と予防対策の例
- (3) 学校職場における「就業上の措置」とその例

2. 労働安全衛生と教職員の健康管理

- (1) 労働安全衛生管理の要請と今日的意義
- (2) 衛生委員会の意義と運営上の工夫
- (3) 幾つかの好事例

3. まとめ

[参考・引用文献]

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

学校教職員を取り巻く主な健康問題

■ 転倒・衝突などによる怪我

不安定な作業環境
疲労の蓄積



■ 脳・心臓疾患

過重な労働
不健康状態の放置



■ メンタルヘルス不調

高ストレス環境の放置
ストレス対処能力の未熟



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

なぜストレスは病気になるの？

ストレッサー

◆主要因

役割葛藤
対人葛藤
タスクの量・内容
コントロール
物理的環境
不明瞭な指示
昇進・周囲の期待

◆副要因

借金
社会情勢
プライベートでの役割葛藤

など

個人的要因

年齢、性別
性格、行動様式、
生活体験 など

20

10



-20

ストレス緩衝要因

先輩、友人、家族等
からの支援

ストレス反応

10

- ◆心理的反応
不安、抑うつ
- ◆身体的反応
疲労感、不眠

-10

適切な対処行動

問題解決
気持ち（感情）の処理
社会的支援要請
（相談・援助）
ストレス解消法

問題行動

ミス・事故・欠勤
アルコール・薬物依存など

メンタルヘルス不調

- ◆精神失調
うつ病、不安障害
- ◆機能的失調
過敏性腸症候群
自律神経失調症
- ◆器質的疾患
胃・十二指腸潰瘍
高血圧、冠動脈
疾患 など

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

なぜストレスは病気になるの？

ストレッサー

◆主要因

役割葛藤
対人葛藤
タスクの量・内容
コントロール
物理的環境
不明瞭な指示

◆副要因

借金
社会情勢
プライベートでの役割葛藤

など

個人的要因

年齢、性別
性格、行動様式、
生活体験 など

50

10

-20

ストレス緩衝要因

先輩、友人、家族等
からの支援

ストレス反応

40

- ◆心理的反応
不安、抑うつ
- ◆身体的反応
疲労感、不眠

-10

適切な対処行動

問題解決
気持ち（感情）の処理
社会的支援要請
（相談・援助）
ストレス解消法

問題行動

ミス・事故・欠勤
アルコール・薬物依存など

30

メンタルヘルス不調

- ◆精神失調
うつ病、不安障害
- ◆機能的失調
過敏性腸症候群
自律神経失調症
- ◆器質的疾患
胃・十二指腸潰瘍
高血圧、冠動脈
疾患 など

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

なぜストレスは病気になるの？

ストレッサー

◆主要因

役割葛藤
対人葛藤
タスクの量・内容
コントロール
物理的環境
不明瞭な指示
昇進・周囲の期待

◆副要因

借金
社会情勢

研究授業対応
異動に伴う不安・警戒感
苦手な部活
急な事案への発生
上限のない要求

長時間労働は、
このうちの
一要因に過ぎない

30

メンタルヘルス不調

50

10

上司との人間関係
学年間の対人関係
相談できない雰囲気
異動に伴う心理的警戒感
異動に伴う適応への支援不足

長時間労働の是正に留まらず、

-10

適切な対処行動

ストレス緩衝要因
先輩、友人、家族等

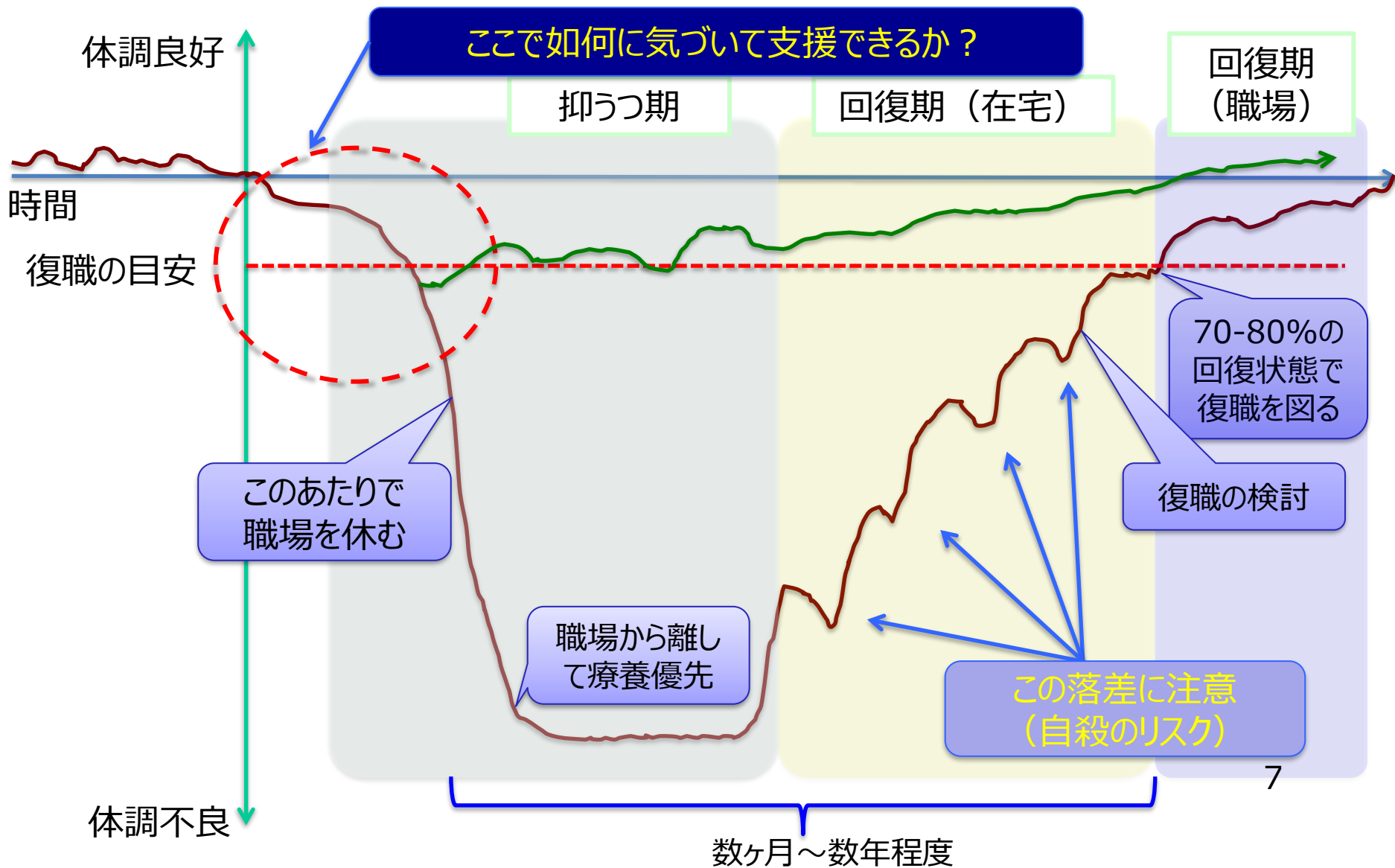
問題解決
気持ち（感情）の処理

ストレス脆弱性
経験値不足
コミュニケーション技術不足

「どこを**制御**すれば療養休暇や休職を防げるか？」
を考えることが大切

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

メンタルヘルス不調者の主な経過



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

うつ病のサイン（周囲が気づく変化）

◆ 「いつもと違う」部下の把握

1. 表情が暗く、元気がない
2. 仕事の能率が低下
3. 積極性や決断力の低下
4. 凡ミスや事故の増加
5. 遅刻、早退、欠勤の増加
6. 周囲の人との会話や交流の減少
7. 飲酒による問題を起こす
8. 様々な身体症状の訴え

（頭重感、めまい、倦怠感、筋肉痛、関節症など）



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

なぜストレスは病気になるの？

ストレッサー

◆主要因

役割葛藤
対人葛藤
タスクの量・内容
コントロール
物理的環境
不明瞭な指示
昇進・周囲の期待

◆副要因

借金
社会情勢
プライベートでの役割葛藤
など

個人的要因

年齢、性別
性格、行動様式、
生活体験 など

50

10

-20

ストレス緩衝要因

先輩、友人、家族等
からの支援

ストレス反応

40

- ◆心理的反応
不安、抑うつ
- ◆身体的反応
疲労感、不眠

-10

適切な対処行動

問題解決
気持ち（感情）の処理
社会的支援要請
（相談・援助）
ストレス解消法

問題行動

ミス・事故・欠勤
アルコール・薬物依存など

30

メンタルヘルス不調

- ◆精神失調
うつ病、不安障害
- ◆機能的失調
過敏性腸症候群
自律神経失調症
- ◆器質的疾患
胃・十二指腸潰瘍
高血圧、冠動脈
疾患 など

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

高ストレスに
なる前に

予防

したいですね

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

なぜストレスは病気になるの？

ストレッサー

◆ 主要因

役割葛藤
対人葛藤
タスクの量・内容
コントロール
物理的環境
不明瞭な指示
昇進・周囲の期待

◆ 副要因

借金
社会情勢
プライベートでの役割葛藤

など

50

個人的要因

年齢、性別
性格、行動様式、
生活体験 など

10



-20

ストレス緩衝要因

先輩、友人、家族等
からの支援

ストレス反応

40

- ◆ 心理的反応
不安、抑うつ
- ◆ 身体的反応
疲労感、不眠

-10

適切な対処行動

問題解決
気持ち（感情）の処理
社会的支援要請
（相談・援助）
ストレス解消法

問題行動

ミス・事故・欠勤
アルコール・薬物依存など

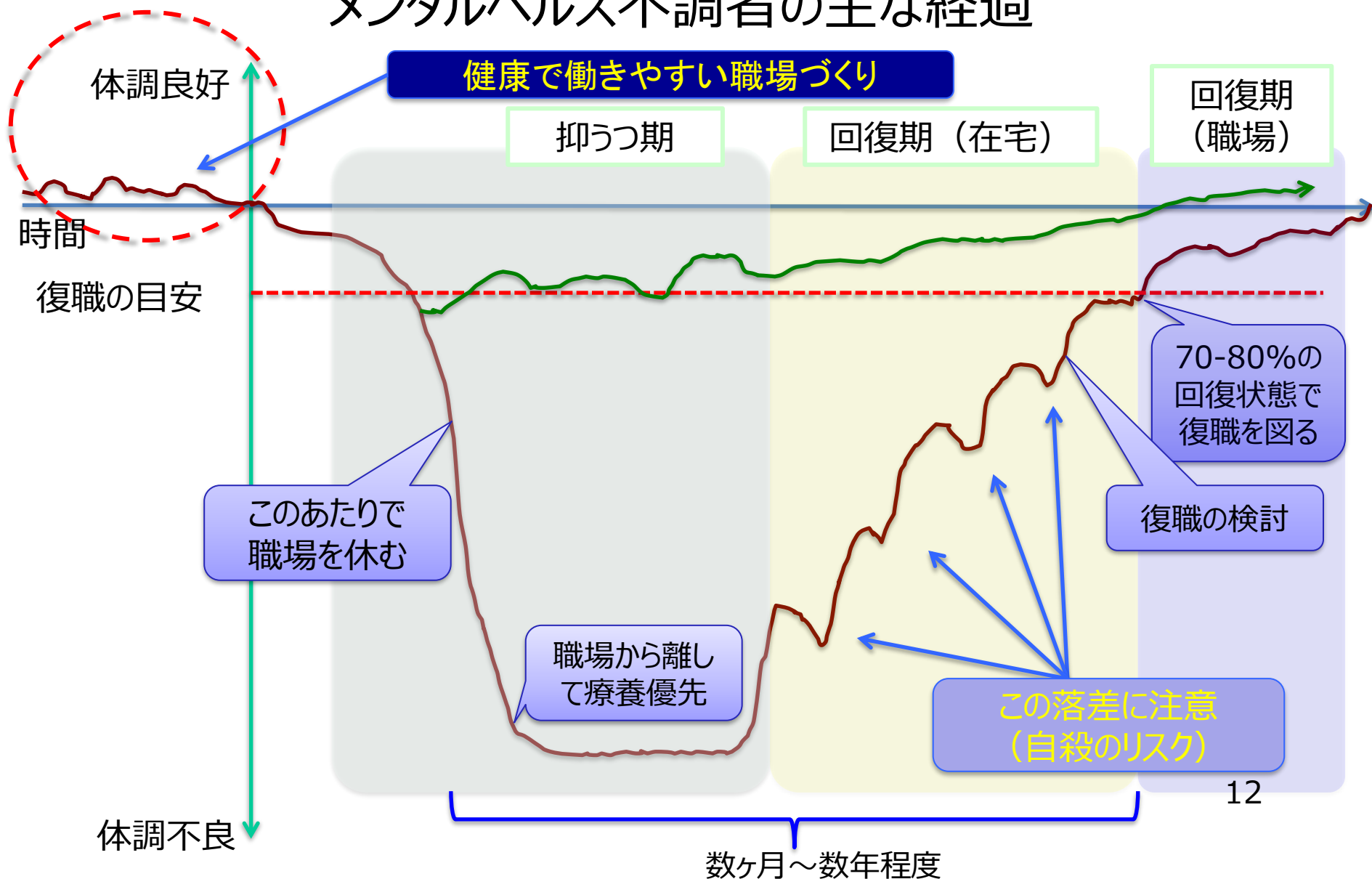
30

メンタルヘルス不調

- ◆ 精神失調
うつ病、不安障害
- ◆ 機能的失調
過敏性腸症候群
自律神経失調症
- ◆ 器質的疾患
胃・十二指腸潰瘍
高血圧、冠動脈
疾患 など

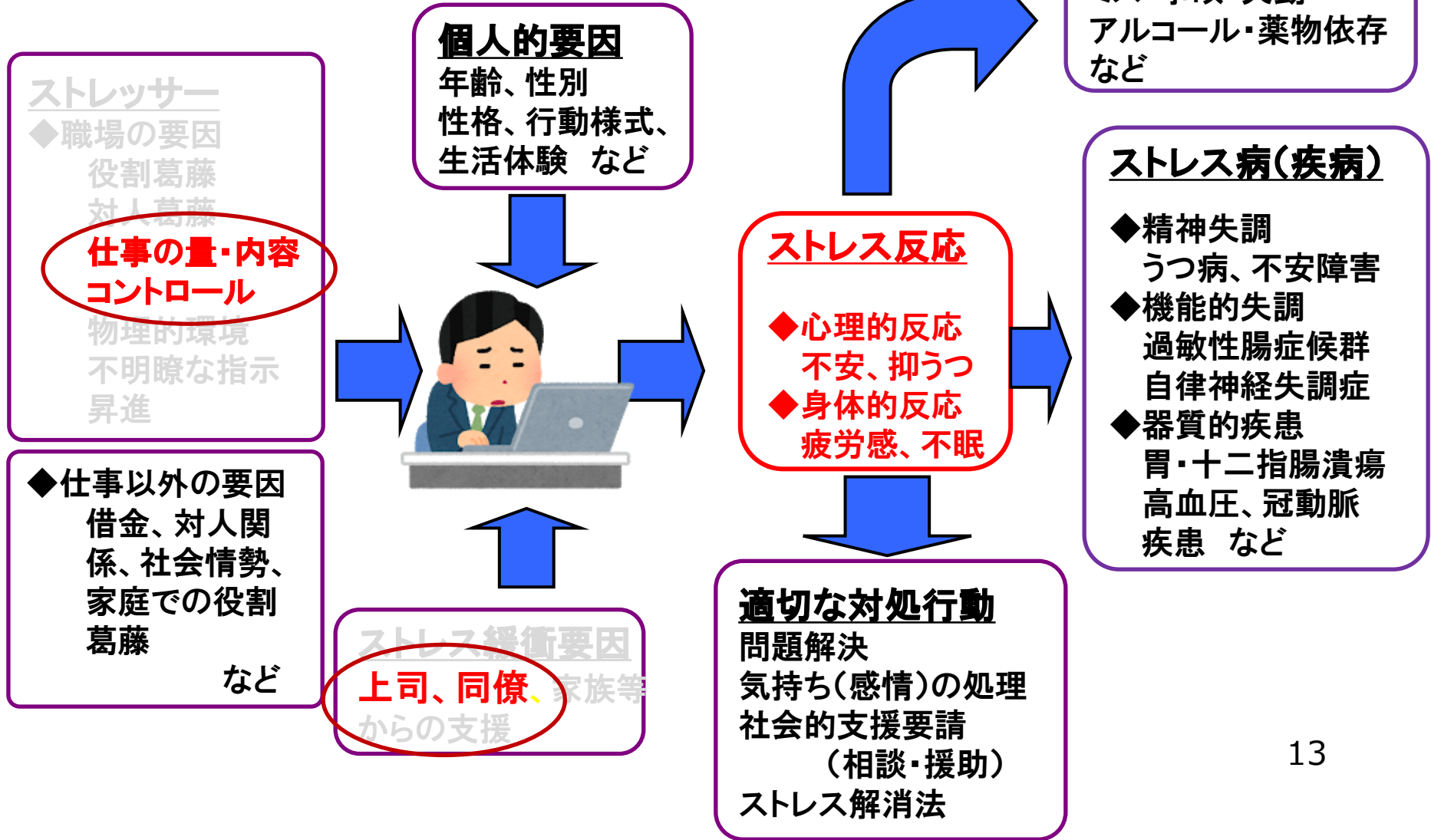
1 教職員の健康管理の必要性とその方法

メンタルヘルス不調者の主な経過



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

ストレスチェックは
何を測っているのか？



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

学校職場での
メンタルヘルス不調

予防対策の例

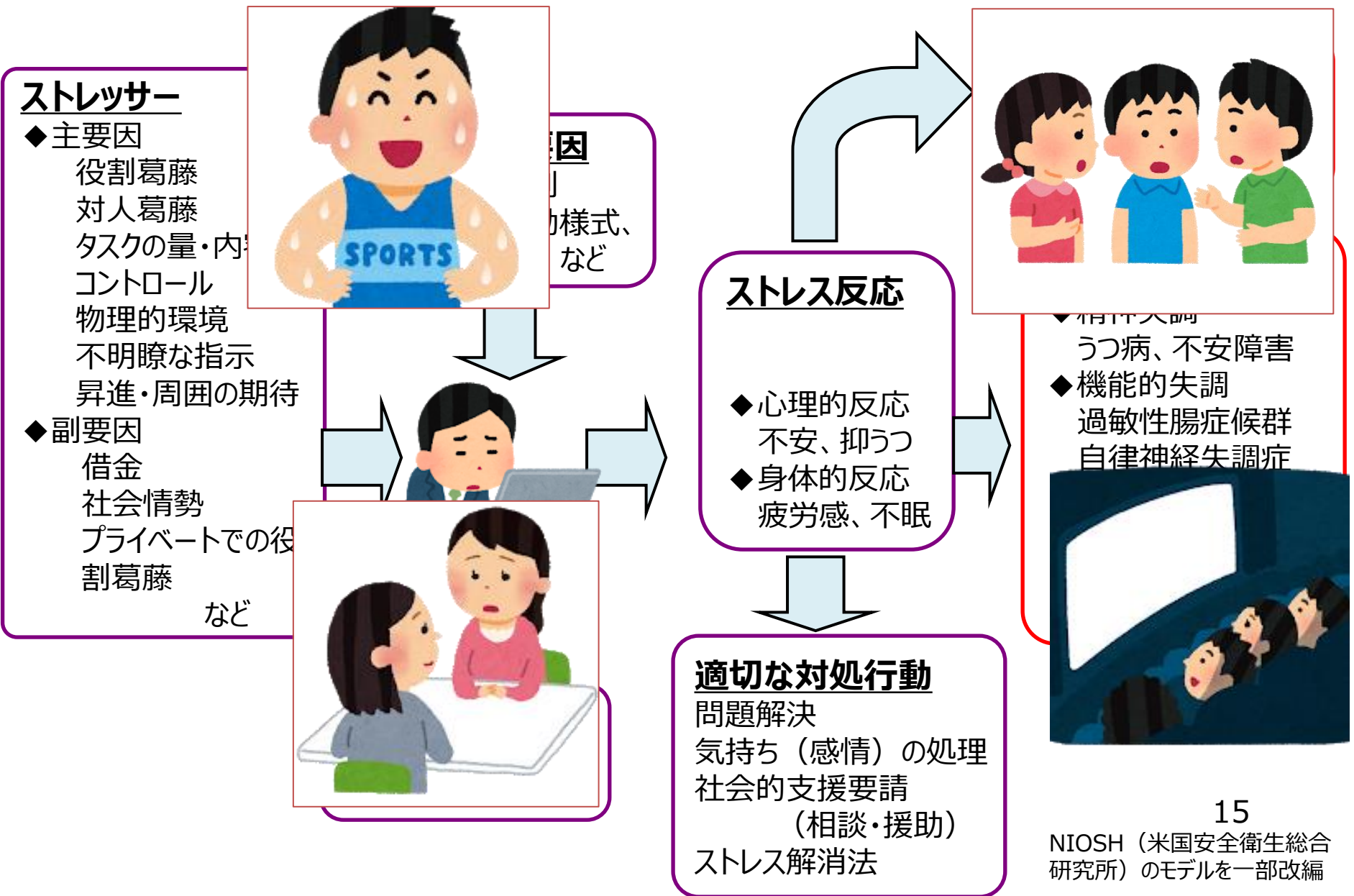
対処行動
の向上

同僚性
の醸成

睡眠の
改善

職場環境
の改善

1 教職員の健康管理の必要性とその方法 対処行動の向上



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

ストレス

ストレスの改善

- ◆ 主要因
 - 役割葛藤
 - 対人葛藤
 - タスクの量・内容
 - コントロール
 - 物理的環境
 - 不明瞭な指示
 - 昇進・周囲の期待
- ◆ 副要因
 - 借金
 - 社会情勢
 - プライベートでの役割葛藤
 - など

個人
年齢
性格
生活体験 など



ストレス

- ◆ 心理的反応
 - 不安、抑うつ
- ◆ 身体的反応
 - 疲労感



問題行動

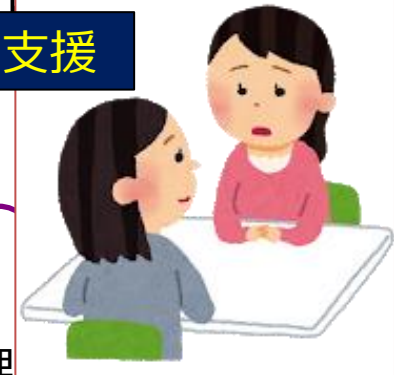
- 欠勤
- 薬物依存など

レベル不調

- 失調
- 病、不安障害
- 的失調
- 過敏性腸症候群
- 自律神経失調症

周囲の支援

- ### ストレス緩衝要因
- 先輩、友人、家族等からの支援



1 教職員の健康管理の必要性とその方法

□ ** 学校



<その他の候補>

- テーブルタップを机上に
- 職員室扉開閉用紐の工夫 など

□ ** 小学校



- すべての棚が耐重定済み

改善が進む机上整理整頓

Good Practice!

□ ** 小学校



緑のうるおい



□ ** 小学校



絶対無くさないキーホルダ

<その他の候補>

- 表示に一工夫

- 高所作業の回避



など

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

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
	動脈硬化性疾患ハイリスク	時間外業務時間制限
学校事務職員	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

健康診断の結果に基づく「医師の意見」を産業医から聴取していますか？

脳・心臓疾患の業務起因性の判断のフローチャート

異常な出来事

発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

- 極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす突発的または予測困難な異常な事態
- 緊急に強度の身体的負荷を強いられる突発的または予測困難な異常な事態
- 急激で著しい作業環境の変化

短期間の過重業務

発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと

【労働時間】

- ① 発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められること
- ② 発症前おおむね1週間以内に継続した長時間労働が認められること
- ③ 休日が確保されていないこと 等

長期間の過重業務

発症の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

【労働時間】

- ① 発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い
- ② 月45時間を超えて長くなるほど関連性は強まる
- ③ 発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い

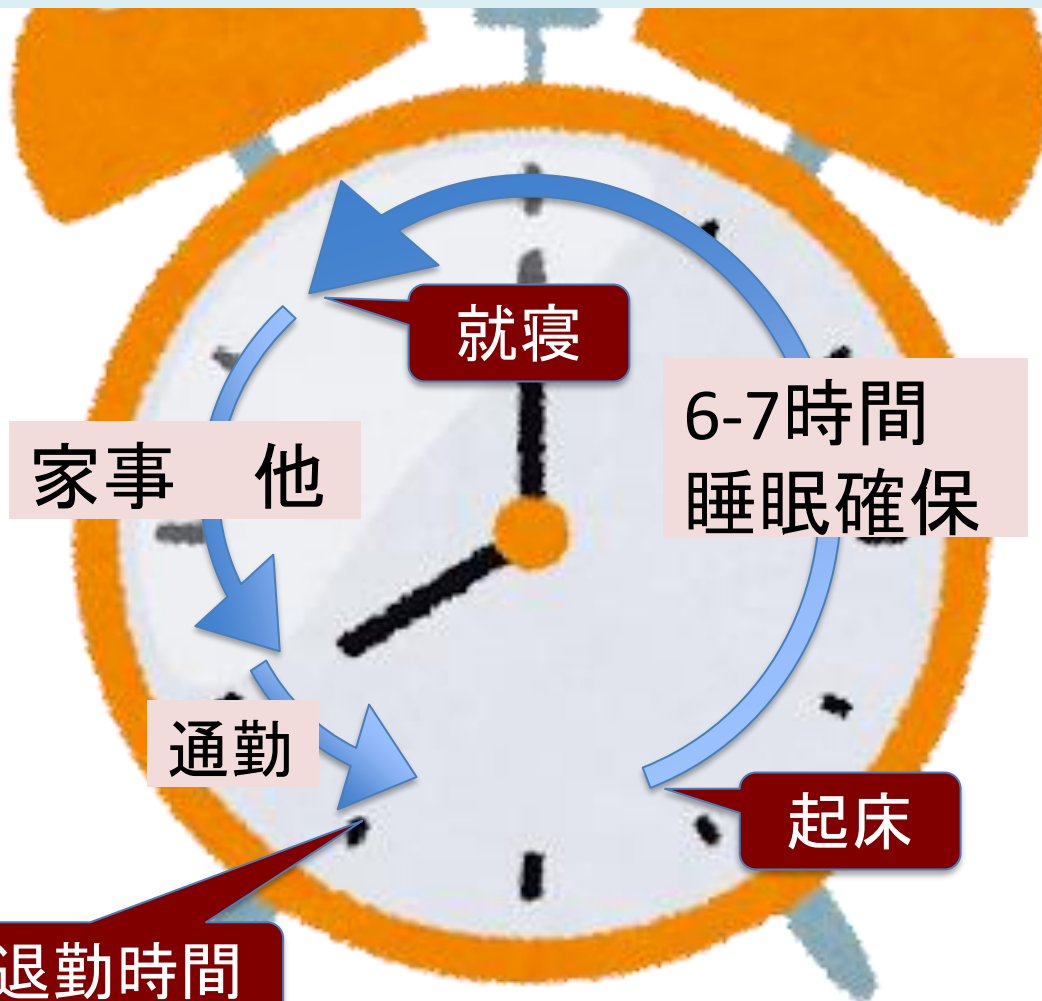
【労働時間以外の負荷要因】

勤務形態等	不規則な勤務・交替制勤務、深夜勤務
	拘束時間の長い勤務
	休日のない連続勤務
	勤務間インターバルが短い業務（11時間未満）
	出張の多い業務等
	身体的負荷を伴う業務（重量物運搬、掘削作業等）
作業環境	温度環境
	騒音
心理的負荷を伴う業務	日常的に精神的緊張を伴う業務
	発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関連する出来ごと

勤務間インターバルは、睡眠時間をきちんと確保するための手段（6時間の睡眠時間の確保）

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

睡眠時間を守る働き方
～逆算式 仕事切上時間の設定～



「自分が仕事に合わせる」のではなく

「仕事を自分に合わせよう」

これからの「働き方」のキホン

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

衛生委員会の一例 教職員の長時間労働対策のヒント



「在校時間を減らそう」から「ちゃんと寝よう」へ

1 教職員の健康管理の必要性とその方法

- 教職員を取り巻く健康問題には、様々な背景要因がある
- 画一的な方法ではなく、学校事情や教職員事情に応じて、その制御方法を検討することが大切
- 教職員個人の対応のみに依存せず、職場として取り組む必要がある
- 職場として取り組むための手段として「安全衛生管理」の仕組みがある

教職員の健康や安全衛生は学校経営に直結するテーマです

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

(1) 労働安全衛生管理の要請と今日的意義

○職場における安全衛生の確保は、事業者（使用者）の責任

⇒労働安全衛生法（以下、安衛法）の目的と内容

〈目的と内容〉労働災害の防止のため、

- ①職場の安全衛生管理体制の整備（責任者、専門家・担当者の選任、組織の設置など）
- ②危険・健康障害の防止措置・規制、
- ③作業環境・作業・健康管理（労働環境、安全・衛生に配慮した仕事の管理、健康状態の把握・健康状態に配慮した措置、等）、等々

〈近年の改正〉

長時間勤務による過労死予防やメンタルヘルス対策を講ずる改正が相次いでいる。

2005年：超勤月100時超え労働者に医師の面接指導義務

2014年：ストレスチェック実施の義務化

2018年：面接指導義務を月80時間超えに変更、労働時間状況把握義務の新設、産業医の権限強化、等

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

○学校における労働安全衛生管理体制

	教職員50人以上の学校	教職員49人以下の学校
各学校における労働安全衛生活動の中心になる人	衛生管理者	衛生推進者 <small>*教職員10～49人の学校</small>
安全衛生に関する事項を調査審議する機関	衛生委員会	教職員の意見聴取
産業保健の専門家の配置	産業医	健康管理医
ストレスチェック (文科省：規模に拘らず全ての学校での実施が望ましい)	義務	努力義務

* 教職員数49人以下の学校（全国で85%以上）は、法令上、衛生委員会の設置等の義務付けは弱いですが、50人以上の学校と同様に労働安全衛生活動の取組みが求められていることを認識しておくことが必要

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

○今日的意義：健康経営、ポジティブメンタルヘルス

近年では、安全衛生に配慮した職場環境の整備・改善が勤労者のモラルを向上させ生産性も高めるという健康経営の考え方や、メンタル不調者を対象にする対策から勤労者一人一人の業務と健康の状態を把握し安全・健康で生き生きと働ける職場づくりを目指すポジティブメンタルヘルス対策の重要性が謳われるようになってきている。

* 健康経営の定義：

「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること、企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上等につながることを期待される」

(NPO法人健康経営研究会)

* 経済産業省は、2016年度に健康経営優良法人認定制度を創設

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

○学校・教職員にとっての安全衛生管理の意義

教職員が安全・健康に働き生き生きと生活することは教職員個人にとってもウエルビーイングを実現していく上で重要であるが、社会的にも重要である。

- (1) 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学校教育の質的向上にも資する
- (2) 人口減少を背景に日本社会全体で労働力不足が進行
⇒優秀な人材獲得競争が激しくなる中で、優秀で意欲的な人材を教職に得るためには安全・健康で働き甲斐があり成長を実感できる職場づくりが不可欠
- (3) 病気休職者の増加は、休職期間中の給与保障、代替教員の確保等、膨大な経済損失を生む（病気休職者1人の経済損失は、本人給与の3倍との試算もある—それに従えば、公立学校教員の病気休職で年間700～800億円の経済損失が生じていることになる）

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

(2) 衛生委員会の意義と運営上の工夫

職場の労働環境改善や安全健康を大切にした学校経営には、校長の指導力と教職員参加の自主的取組が重要であり、衛生委員会の活動はその要でもある。

〈意義〉学校・教職員は、「子どものため」という意識が強く、仕事&生活上の優先順では自分達健康等を後回しにする傾向。業務の見直し等も「子どものため」を優先し業務の見直し、業務削減＝スクラップがなかなかできない状況もある。

⇔衛生委員会は、そうした学校の中で、働く者の安全健康の視点で職場の労働環境や働き方を考え改善提案できる大切な場である。

安衛法では、衛生委員会を労働者の安全健康に必要なことを調査審議する組織で職場の自主的な活動を担う組織として重視している。しかし、多くの学校現場からは、何をして良いのか分からないという声も多く聞かれる実情がある。

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

○衛生委員会の運用上の工夫

安衛法では、調査審議の事項として、健康被害防止、健康の保持増進、安全衛生教育等が規定。しかし、年間を通じて何をどう取り組めば良いかわからない等の声も多い。



調査審議という用語に拘らず、

- 教職員の安全衛生や健康に対する関心を高めるため、時期に適ったタイムリーな話題を取り上げたり（**啓発**）、
- 職場の働く環境・条件の実態・問題についてアンケート調査等で調べた集計結果や健康診断・ストレスチェックの集団分析結果を受けて職場の実情・問題を共有したうえで（**調査・報告**）、
- それら調査・報告を受けて職場でどのような取組みをどのような体制で進めていくかを審議していく（**審議**）

とこのようなサイクルで年間を通じた活動をしていくのが望ましい。

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

(3) 幾つかの好事例

①教育委員会-学校の連携一埼玉県川口市の例（事例集2023）

⇒学校の労働安全衛生管理は、事業者（教育委員会）の責任であり、学校での取り組みや衛生委員会活動をサポートする教育委員会の体制づくりと方針策定、指導は極めて重要。学校に「丸投げ」しない。

(ア) 市教委の安全衛生管理体制と方針策定

- ・市教委に学校教職員衛生委員会を設置 年3回程開催
- ・学校規模に関係なく全ての学校に衛生委員会の設置を義務化
〈川口市立学校教職員衛生委員会構成メンバー〉

総括衛生管理者（学校教育部長）、市立学校衛生管理者、衛生推進者、産業医 他

〈活動内容〉

- ・安全衛生推進計画、年間活動計画
- ・市内全学校の状況や取り組み等を共有
- ・健康診断、メンタルヘルス対策、職場巡視計画
- ・安全衛生教育、産業医活用計画、健康診断の見方 等

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

(イ) 川口市全体での取組み

- ① 「休職者を出さない」 予防に重点を置いた取組みの一つとして、学校教職員メンタルヘルスカウンセラーの活用
 - ・ 2名のカウンセラー：年間400回程度の希望する教職員への面談
 - ・ 新採用や異動1年目の教職員の個別面談など
- ② メンター制度：新任教員に3～5年経験の教職員をメンターとして配置し相談できるサポート
- ③ ストレスチェックの活用：各学校にストレスチェックの集団分析（ストレス判定図）を周知。その見方や活用方法等は、健康管理講座や校長対象のメンタルヘルス研修会を実施し理解を深めるようにしている。
- ④ 産業医の活用：学校規模に関係なく全ての学校に対して、産業医を活用した安全衛生事業計画を立て実施することを要請

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

② 校長と衛生推進者の連携-奄美市金久中学校（事例集2023）

- ・従来学期毎に1回開催の衛生委員会を月1回に変更
- ・メンバー：管理職、養護教諭、学年主任、職員団体代表、衛生推進者



2 労働安全衛生と教職員の健康管理

◇ 校長と衛生推進者の連携-奄美市金久中学校 (事例集2023)

〈衛生委員会活動〉

- ・ 衛生推進者を講師に安衛法や活動内容等で全教職員で研修
- ・ 職場労働環境改善の課題を共有するために、全教職員に年2回 (8月、2月) アンケート調査
 - 集計結果を職場に公表 → 衛生委員会で報告・審議 → 校長から対応策を表明してもらう
 - * 衛生委員会がアンケート調査をすると安心して声をだしてくれる
- ・ 業務改善でも衛生委員会がアンケート調査を実施し、働き方改革一業務見直しでも衛生委員会が中心的な役割を担う。
 - 衛生委員会での調査審議 → 見直しの判断は校長が行う
 - この間の改善としては、集団宿泊学習を2泊3日から1泊2日に、家庭訪問の縮小 (1年のみ実施、2・3年は三者面談で代替) 等。

第1回 職場環境改善のためのアンケート (結果報告)

マーク式			A	B	C	D
1	作業環境管理	職場全体を見ると、整理整頓がなされている	1	19	4	0
2		休憩室があり、休養することができる	0	1	11	12
3	作業管理	休憩時間 (45分間) には、しっかり休憩できる	0	3	8	12
4		持ち帰りの仕事はほとんどない	3	8	8	5
5		年休をとりたいときに、気持ちよくとれる	8	13	3	0

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

③ 柔軟な衛生委員会の運営—川口市・十二月田小学校 (事例集2023)

* 教職員49人以下の学校

- メンバー構成と運営で工夫⇒管理職を入れず、衛生推進者の養護教諭と教員代表の2名以外は、メンバーを固定しないで各学年で参加のできる学級担任1名が交代で出席
- 議題は、安全衛生に限らず働きやすい職場づくりに関するものであれば様々な要望・意見などを自由に出せる場とする
- 年度初めの4月と夏季休業期間の8月を除き月1回開催



2 労働安全衛生と教職員の健康管理

◇柔軟な衛生委員会の運営—川口市・十二月田小学校（事例集2023）

- ・ 議題：例えば、ストレスチェック集団分析結果とその解説を開示、働き方改革や業務見直し（学校行事の見直し意見聴取等）、購入して欲しい備品等

集 計 報 告

コーヒーメーカーの利用に関するアンケート

職員室にコーヒーメーカーを置きたいという意見が出ています。機械の設置費用やメンテナンス費用はかからず、短時間でコーヒーが淹れられますが、週に1回程度の掃除と毎月の豆代の集金（700円程度）が必要になります。利用を希望する人数によって集金額が変わるので、どのくらい希望があるのかアンケートを取らせていただきます。

下記①～④の当てはまる数字に○をつけ、11月16日までに [] の回収箱へご提出ください。

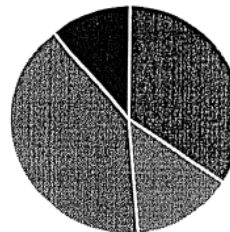
◆コーヒーメーカーを設置した場合に利用しますか？

- ①1年を通して利用したい
- ②時期によって利用したい（寒い時期のみ等）
- ③利用しない
- ④コーヒー以外が作れるなら利用したい

ご回答ありがとうございます
ございました

集計結果（下図） 内訳①12 ②5 ③14 ④4

コーヒーメーカーを設置した場合に利用しますか？



- ・1年を通して利用したい
- ・時期によって利用したい
- ・利用しない
- ・コーヒー以外が作れるなら利用したい

- ・機械はリース（設置、整備費無料）で豆代のみ有料。
- ・メンテナンスは月1で入るが、その他に清掃が必要。
- ・コーヒー以外も作れるが、+料金の可能性あり。
- ・給湯室にあるものより時短で作れる。
- ・集金等の管理は誰が行うか。（豆の調整等）

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

◇柔軟な衛生委員会の運営—川口市・十二月田小学校 (事例集2023)

- ・ 審議内容は、「衛生推進委員会だより」発行し周知、「衛生委員会だより」には相談事や対策を投稿できるQRコード(匿名投稿可)



衛生推進委員会って、なんなん？

企画委員会とセットで行われている「衛生推進委員会」ですが、どのような場かご存知ですか？
衛生推進委員会は、職場の衛生に関する調査・審議し、事業者に意見を述べる組織です。
すべての業種で常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに、設けなければいけません。委員会は毎月1回以上開催し、議事録は3年間保存しなければなりません。(労働安全衛生法より)

いきなり、採用試験の法規問題みたいになってしまいました。とにかく、法で定められた必要な委員会ということになります。学校では、労働者→一般教職員、事業者→管理職、と読み替えるのが一般的な解釈です。

委員会は、次の事項を調査・審議し、事業者に対して意見を述べます。

- ①労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策
- ②労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策
- ③労働災害の原因および再発防止対策で、衛生に係るもの
- ④そのほか、健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項



一般事業所を想定しているものなので、そっくりそのまま学校現場にあてはめるのは難しい部分もありますが、本校の衛生推進委員会では、十二月田小学校全体の「働き方」に関する調査・審議ができればと思っています。

私たちの仕事は、その成果が子どもたちに遺っていく仕事なので、それを理由にしてとかく頑張りがちです。子どものためになるなら…と、過重労働なのに妙に自分を納得させてしまい、労働時間をどんどん伸ばしてしまう例も多々あるかと思えます。

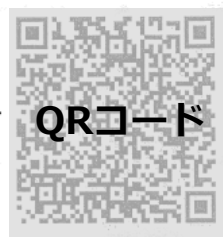
しかしながら、先生方が倒れてしまっは元も子もありません。どんなに仕事が好きでも健康を書してはだめだし、またどんなに辛くても、やはり健康を書してはいけません。(楽しい、つらくない、と感じている人ほど疲労に気付かず、気付いた時にはもう…ということもあるようです)同僚が死んでしまうかもしれない、というと極端な話ですが、でも、あり得ない話でもありません。

家庭や地域など、社会全体からの学校現場への要求は減らない。子どものためには頑張りたい。可能な限り完璧を目指したい。でも、健康を書してはならない。となると、学校現場の仕事でも、時間対効果を考えて仕事内容を見直すことが求められるのではないのでしょうか。今まで学校や教員がやるのが当たり前だと思ってきたことでそれを疑ってみたい、子供への教育的効果が低くないと疑われるものは、(十分検討を重ねた上で)思い切って廃止したりすることも必要だと思います。

しわすだ えいせい ホットライン



←送信先を選べます→



- 相談したいこと
- 困っていること
- 提案したいアイデア



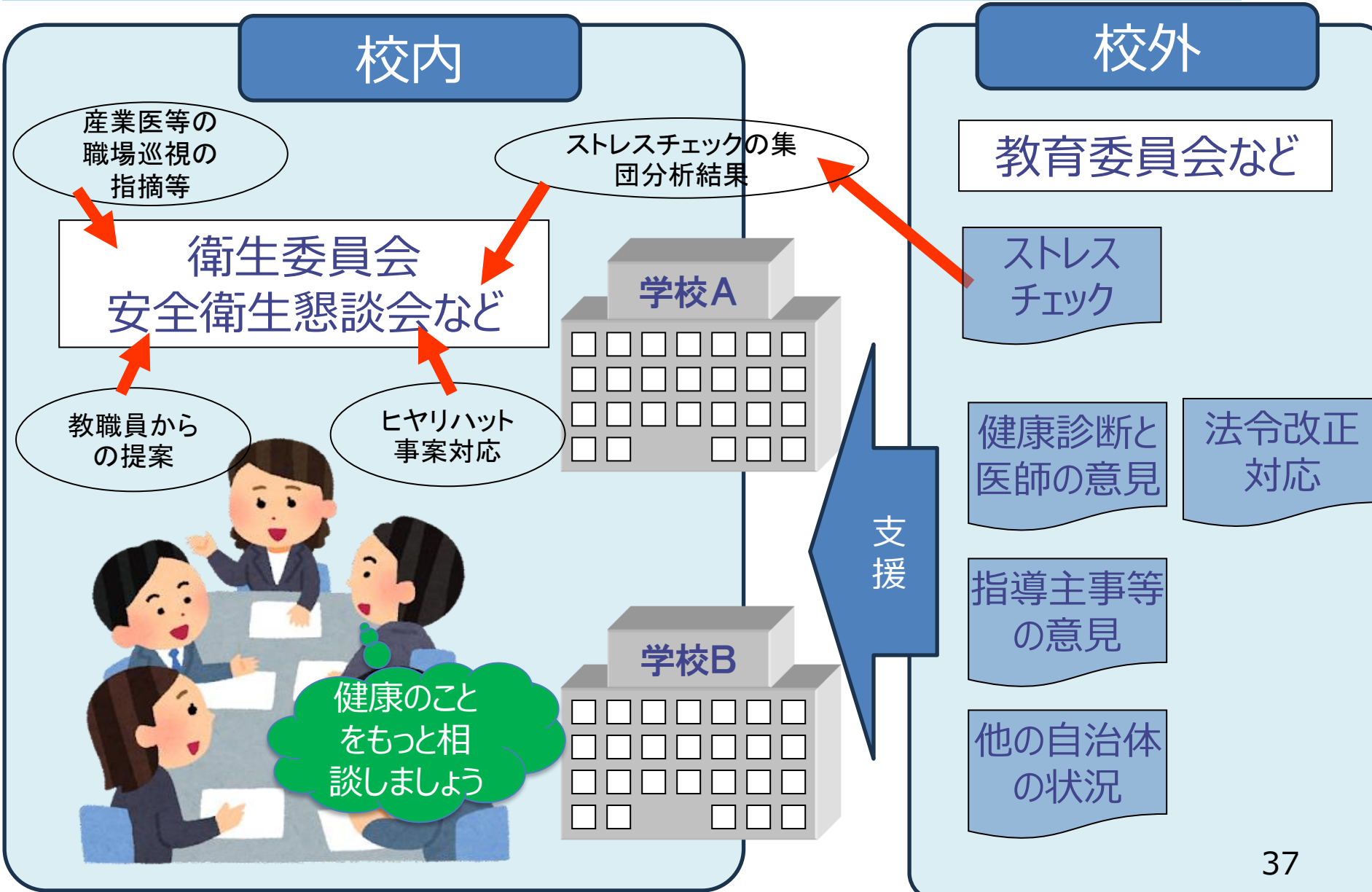
そのほか、どんなメッセージでもお待ちしております。

- どなたが回答したかの情報は、収集しません。(匿名での運用です)
- 必要に応じて、メッセージの中にお名前をご入力ください。
- 本人の許可なく、衛生管理者以外の第三者と情報を共有しません。¹
- 必要に応じて、衛生管理者よりお声掛けする場合があります。²

2 労働安全衛生と教職員の健康管理

- ◇ **柔軟な衛生委員会の運営一川口市・十二月田小学校** (事例集2023)
 - ・ 産業医の学校訪問 (年3回程) : 初任者・時間外在校等時間月80時間超えの教職員には校長から健康相談を促す (面談・相談時間確保の配慮 : 学期末最終日とか午後から児童が帰宅した日を設定など)

3 まとめ



3 まとめ

○衛生委員会の運用上の工夫

【啓発】安全・健康に関する話題提供を通じて安全衛生に関する理解を深める

(例) 健康に関する講話・話題提供、ストレスの制御法、文科省や教委の安全衛生管理の方針、等

【調査・報告】勤務校の状況について、資料や各種調査データを基に報告し情報と課題等を共有する

(例) 定期健康診断・ストレスチェック集団分析結果、在校等時間の集計結果等、産業医等による校内巡視結果、等

【審議】調査・報告に基づいて勤務校における課題を整理し対策を講じていく

(例) ストレスチェックの集団分析から見直すべきは？、長時間勤務を改善していくための工夫は？

(出典：長野県教育委員会「労働安全衛生管理サポートガイド ココカラ」(2023年2月策定))

3 まとめ

テーマ例	調査・審議の観点
4月 職場の安全点検	新年度のスタート。多様な視点で危険箇所の巡視・点検を。
5月 労働安全衛生法等の改正内容の確認 各教育委員会が定める安全衛生管理規定 の内容の確認	教育公務員の「勤務時間」「時間外労働」などについて全職員 で改めて確認し、理解を深める。 「持ち帰り仕事」や「休日出勤」のあり方についても話題に。
6月 ヒヤリ・ハット事例の共有 STOP熱中症クールワークキャンペーン	疲れがたまり始まる頃。教職員全体の心身の状況等を確認。
7月 メンタルヘルスへの配慮 全国安全週間	産業医（健康管理医）・学校医による面接指導実施の紹介。
8月 「年休」の取得状況の確認 電気使用安全月間	夏季休暇の取得、勤務の割り振りなど休養のあり方を話題に。 日々の息抜きが大切です。
9月 勤務時間の客観管理 秋の交通安全運動	勤務時間調査の集計結果を踏まえ、定点観測をする等、働き 方の見直し。
10月 全国労働衛生週間	人間ドック受診の確認。女性検診への配慮も。
11月 やりがい（ワーク・エンゲイジメント） 過労死等防止啓発月間	「ストレスチェック」の集団分析や「生き生き×やりがい職場 調査」の結果の分析を通じて、教職員の多様な働き方に目配せ を。職場環境改善のための重要なツールとなります。
12月 年末年始無災害運動 全国火災予防運動	年末年始を前に、学校安全の再確認。
1月 振り返り①	今年度の衛生委員会の運営方法（作業管理、作業環境管理、 健康管理）の振り返り。
2月 振り返り②	今年度の働き方改革全体の取り組みの振り返りと今後に向けて。
3月 自殺対策予防月間	心理的安全性を確保した協働的な職場風土を。

健康 経営



健康経営銘柄
Health and Productivity



健康経営優良法人
Health and productivity



健康経営優良法人
Health and productivity



健康経営優良法人
Health and productivity



2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ブライツ500

40

(出典：経済産業省HP「健康経営優良法人認定制度」)



セイコーエフソン株式会社
代表取締役社長 CEO
小川 幸雄

健康こそ、会社の、社会の原動力だ。



株式会社アドバンテド
代表取締役執行役員
CEO & COO 柳本 英夫
藤田 真司



株式会社大和証券グループ本社
代表取締役社長 CEO
白川 幸志

SOMPO
ホールディングス株式会社
グループCEO 執行役員
兼 社長

東京海上
ホールディングス株式会社
代表取締役社長 CEO
小笠 隆

リコー株式会社
代表取締役 互換執行役員
中村 俊博

東急不動産
ホールディングス株式会社
代表取締役社長
吉川 良典

株式会社ベネフィット・ワン
代表取締役社長
CFO 佐藤 浩生

株式会社リコーHR
代表取締役社長
藤田 文隆

株式会社アドバンテッド
リスキュメント
代表取締役
兼 社長

学校

健康

経営資源

の確保へ

学校健康経営

3 まとめ

- 教職員の健康問題の背景には様々な要因がある
- 何を制御すれば良いのか、は職場や事例ごとに異なる
- 教職員個人が取り組む自身の健康管理について、様々な情報を提供することが必要
- 職場として取り組む際には、ゼロからではなく「安全衛生管理」の仕組みを利用することができる
- 他校や他自治体での好事例をヒントにしたい
- ストレスチェックの結果を情報源とした職場改善の取り組みも可能
- 教職員の健康は学校経営の最重要資源→「学校健康経営」のススメ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



働くこともサステイナブルのテーマです

チェックポイント ※動画視聴後の振り返りのために

＜学校管理職及び衛生管理者・衛生推進者向け＞

- 衛生委員会や職員会議で、教職員の安全や健康にかかる話題をしていますか？
- 職場の点検・巡視を定期的の実施していますか？
- 点検や巡視で見つけた課題を教職員と共有していますか？
- ストレスチェックの集団分析結果を業務改善に活用していますか？
- 定期健康診断は予定通りに受診させていますか？
- 勤務間インターバルは確保できていますか？
- 負荷の高い教職員への支援ができる職場の雰囲気を作れていますか？

＜教育委員会担当者向け＞

- 健康診断の結果に基づく「医師の意見」を聴取して、学校管理者にフィードバックしていますか？
- 学校に対して、安全衛生・健康にかかる情報や話題の提供をしていますか？
- 学校の安全衛生管理について、学校に任せきりにせず学外から支援する仕組みはありますか？

参考・引用文献

- ・ 地方公務員安全衛生推進協会（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）
「公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集」（2023年2月）
- ・ 長野県教育委員会
「労働安全衛生管理サポートガイド ココカラ」（2023年2月策定）
- ・ 大石智『教員のメンタルヘルス』 大修館書店 2021年
- ・ 杉本正男『労働安全衛生法で学校・教職員の働き方を変える』
学習の友社 2021年