

21年度・医師の面接指導に関するアンケート

# 集計結果

対象 高知県内の全地教委

実施日 2021年5～6月



集計

高知県教職員組合





## ＜ 目 次 ＞

1. はじめに	1 ～ 4
2. 集計結果	5 ～ 34
★各質問項目を、集計結果を左ページに・分析を右ページにと編集しました。	
1. 貴委員会管轄下の各学校に産業医は置いていますか	5 ～ 8
2. 面接指導を行う医師を選任していますか	9 ～ 10
3. 2の場合、医師の報酬はどのようにしていますか	11 ～ 12
4. 各学校の教職員が月ごとの残業時間を記録する記録簿を作っていますか	13 ～ 14
5. 教育委員会として、残業時間を集計していますか	15 ～ 20
6. 貴管内の教職員の学校での残業時間記録簿の提出率はどのくらいですか	
7. 残業時間記録簿の提出に際して、各学校からの意見などがありましたら、お聞かせください。	21 ～ 22
8. 医師の面接指導の制度があることを、教職員に周知していますか	23 ～ 24
9. 2020年度、教職員からの医師の面接指導の希望はありましたか	
10. その面接指導を行った産業医または医師から、貴委員会宛もしくは学校宛に「指導助言」が行われた件数はありますか	25 ～ 26
11. 教職員に対する衛生委員会もしくは総括安全衛生委員会を設置していますか	27 ～ 28
12. 教職員に対するストレスチェックは、されていますか	29 ～ 32
13. 医師の面接指導や労働安全衛生活動に関して、実際の運用や法的な整備などで、担当者としてご意見がありましたら、ぜひお聞かせください。	33 ～ 34
3. まとめ	35
4. 資料編	
①アンケート本文	36 ～ 41
②文科省の説明文	42 ～ 47

## 医師の面接指導・アンケート結果について

高知県教職員組合

執行委員長 矢田 一仁  
担当 畑山 和則

<はじめに>

1、学校現場の深刻な状況・・・病気休職者の多き

学校現場の教職員の働き方は、今、平均で過労死ラインを超えるなど本当に大変な状況に置かれています。そんな過重な働きぶりの中で、体を壊したり、精神的に病んでしまう病気休職者が全国で8000人を超えるなど高止まりの状況です。しかも、その中での精神疾患を理由とする人は5000人を超え、文科省資料（「公立学校教職員の人事行政の状況調査J」）でも2019年度で5478人に達しています。

しかし、病気休職とは、(精神疾患の場合) 90日の病気休暇の後に続くものです。したがって、これらの統計の数字には、一ヶ月・二ヶ月の「短期」の病気休暇取得者数は入っていません。とすれば、精神疾患を理由に、ある程度の期間を連続的に休んだ人の数値は、実際にはもっと跳ね上がるものと推測されます。

高知県では、同じく文科省の統計で2019年度を見れば、精神疾患を理由とする病気休職者は48名。対教職員数割合は0.65%。平均よりは、上。割合の低い方から数えると、47都道府県で43位です。逆に考えれば全国ワースト5位の高い割合になります。政令指定都市20市を足して67自治体で考えてもワースト18位です。

県教委が私たち組合に示した資料によれば、2020年度に病休所得者（一ヶ月以上の病気休暇、病気休職の両方）の数は、小中学校160名（病気休暇108名、病気休職52名）、県立高校37名（病気休暇24名、病気休職13名）、特別支援24名（病気休暇18名、病気休職6名）です。合計で、221名。そのうち、メンタル疾患を理由とする人は、103名（小中・76名、県立18名、特別支援9名）です。県内の教職員数は現在8000人強と推測されますので、40人に一人は（一ヶ月以上の）病気を理由とする「休み」を取る現実です。そのうち、二人に一人は精神疾患ということになります。県教委の提示資料によれば、一ヶ月以上の代替未配置も、48校60件（小29校37件、中14校17件、県立3校4件、特別支援2校2件）もあります。これらは、「先生は休んでいるけど、代わりに来る先生がいらない」という状態です。児童生徒は登校しているのですから、その分を埋めるためにますます多忙な中で苦悩している学校現場が想像されます。これは、子どもたちの教育を保障する上でも大変なことだと考えます。

こうした実態は極力、防がなければなりません。解決への制度的な保障・対策が必要です。

私たちは、教職員が元気で働き続けることができる学校現場を求めています。それは逆に言えば、病気で休む人を少しでも減らせる学校現場を作りたいと考えています。そこで、何かできないかを考え、この調査に取り組みました。

2、法的な対応の現状と今回のアンケートの趣旨について

2019年（平成31年）4月、文科科学省がパンフレット「学校における労働安全衛



生管理体制の整備のために（第3版）～教職員が教育活動に専念できる適切な職場に向けて～」（以下、第3版）を出しています。

その中には、「労働安全衛生管理体制の未整備は法令違反。学校の設置者は、法令上求められている体制整備を！」という大きな文字が冒頭に掲げられています。「教職員50人以上」「教職員10～49人」「それ未満」で法的な内容は違います。

例えば、50人以上の職場なら、

ア 衛生管理者を置き、少なくとも週1回以上の学校巡視など必要な措置を行う

イ 産業医を置き、健康管理はもちろん、少なくとも月1回以上の学校巡視を行い、必要な措置を講ずる

ウ 衛生委員会の設置

などの法的な労安対策を講じなければなりません。

しかし、50人以上の職場は高知県にはそれほど多くありません。だから、これらのことは未整備でも法的な問題は残念ながら、ありません。

でも、すべての職場に共通しているものもあります。それが、「(3) 学校における面接指導体制」と「(4) ストレスチェックの実施」です。これらの整備が少なくとも行われていることは、大事だと考えます。

#### ①医師の面接指導

第3版によれば、次のように書かれています。

以下の2つの場合、教職員の申出を受けて、遅滞なく医師による面接指導を行う必要があり、その体制整備（\*）が求められている。

- ・週40時間を超える労働時間が月80時間を超え、かつ、疲労と蓄積が認められる場合
- ・心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた場合

\*なお、平成30年の労働安全衛生法等の改正により、新たに教職員の労働時間の状況をタイムカード等の客観的な方法で把握するとともに、週40時間を超える労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、当該超えた時間に関する情報を通知することが義務づけられた。

これは、学校規模に関わりなく、すべての職場で勤務時間を把握し、80時間を超える教職員が申し出た時には医師による面接指導を行わねばならないというものです。

この制度は、2006年（平成18年）に法改正がされました。その際の説明が、次のゴシック体の文章です。

### ＜厚生労働省のHPより平成18年改正部分解説を引用＞

■ 対象 全ての事業場

(常時50人未満の労働者を使用する事業場は平成20年4月から適用)

- 事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならない。ただし、1か月以内に面接指導を受けた労働者等で、面接指導を受けなければならないと医師が認めた者を除きます。
- 上記の時間に該当するか否かの算定は、毎月1回以上、基準日を定めて行ってください。
- 医師は、労働者の勤務の状況、疲労の蓄積の状況その他心身の状況（メンタルヘルス面も含みます。）について確認し、労働者本人に必要な指導を行います。
- 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- 事業者は、医師の意見を勘案して、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、医師の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。

■ 事業者は、次の(1)または(2)に該当する労働者にも、面接指導を実施する、又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めなければなりません。

- (1) 長時間の労働（週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた場合）により疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者（申出を受けて実施）
- (2) 事業場で定める基準に該当する労働者  
～事業場で定める基準の例～
  - ・週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超えた労働者及び2～6か月間の平均で1月当たり80時間を超えた労働者全てに面接指導を実施する
  - ・週40時間を超える労働が1月当たり80時間を超えた全ての労働者に、面接指導を実施する
  - ・週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者で産業医が必要であると認めた者には、面接指導を実施する
  - ・週40時間を超える労働が1月当たり45時間を超えた労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医に提出し、事業者が産業医から助言指導を受ける。

繰り返しますが、「すべての職場が対象である」ということは、県下すべての学校現場も対象であるということです。そこで、私たちは2011年（平成23年）に県下自治体の教育委員会を対象に、この制度がどう整備されているかの調査を行いました。残念ながら、（産業医かどうかは別にして）「面接指導を行う医師を選任している」のは7地教委。「残業時間記録簿を作っている」のは6地教委という状態でした。その時は、記者会見も行い、整備の必要性を訴えました。

あれから、10年。教職員の働きぶりはますます深刻化しているのが実態です。そこで、整備の状態はどう変化しているのか、それを調べるために今回の調査を行いました。



## ②ストレスチェックについて

この10年間で、労働安全体制にも進歩がありました。それが、ストレスチェックです。第3版には次のようにあります。

- ・ 医師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を年に1度実施することが学校の設置者に義務付けられている。（\*）
- ・ ストレスチェックの結果、高ストレスであり医師による面接指導が必要と判断された労働者から申出があった場合には、学校の設置者は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ・ その結果、学校の設置者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮等適切な就業上の措置を講じなければなりません。
- ・ 学校の設置者は、検査を行った医師等に、ストレスチェックの結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。

\* 教職員数50人未満の学校においては、当分の間努力義務とされているが、学校の規模にかかわらず全ての学校において適切に実施されることが望ましい。

精神疾患で休まざるを得ない状況に追い込まれる教職員の話を聞いていると、そうなる前にどこかの段階でサポートがされていればと感じることが多くありました。自分の経験を振り返っても、同じ職場で休まざるを得ない同僚が生まれたことがあります。自分も多忙な中で、周りの人を気遣う余裕もなく、仕事に追われていた現実を考えると、その人に対して何もできなかつたという反省があります。

それだからこそ、何かの形で、ストレス解消にむけて専門的なアドバイスがあればと考えます。年に1回程度では不十分かもしれませんが、労働安全衛生の仕組みとしては絶対に必要な制度であると考えます。困った時に相談できる仕組みがある、それはとても大切なことですから。

法的には、「全ての職場」に義務化されているものではありません。しかし、文科省のパンフにも「学校の規模にかかわらず全ての学校において適切に実施されることが望ましい」と明記されています。この点は、前述した「50人以上の職場」に対する「衛生管理者設置」などとは表現が明らかに違います。

そこで、今回、10年前と同じ「医師の面接指導」のアンケートの中に、追加項目として入れました。10年前のアンケートにはない項目なので、10年間の経年変化を追うことはできませんが、現状を把握することはできます。一人でも、精神疾患で休む人が減るような学校現場の教職員を支える制度を作ることを目指して、取り組みました。

以下は、アンケート結果の分析です。どうぞお読みください。

- ・ 左ページに、アンケート結果を載せています。
  - ・ 右ページに、質問内容（飾り罫の上）とその分析（下）を載せています。
- それぞれの質問項目について、見開きの形でご覧下さい。



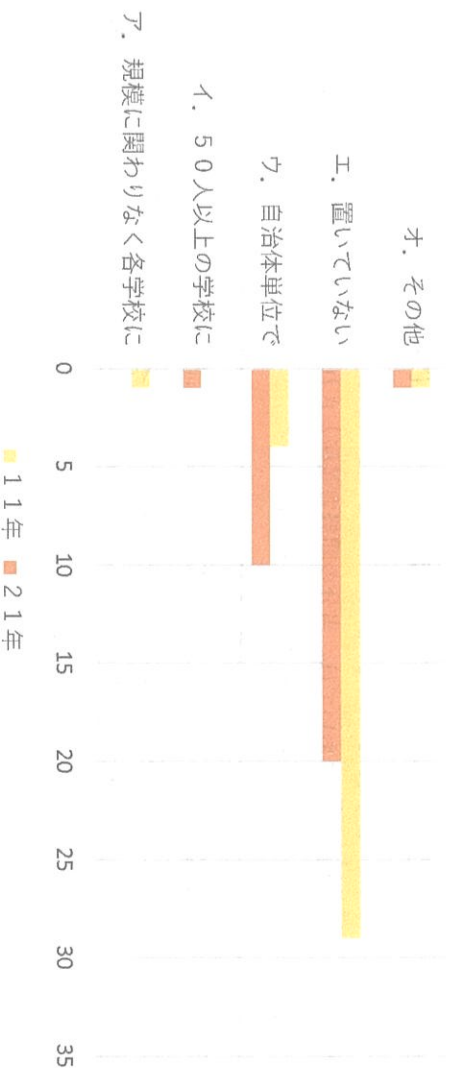
1. 貴委員会管轄下の各学校には産業医を置いていますか。

	21年	11年
ア. 規模に関わりなく各学校に	0	1
イ. 50人以上の学校に	1	0
ウ. 自治体単位で	10	4
エ. 置いていない	20	29
オ. その他	1	1

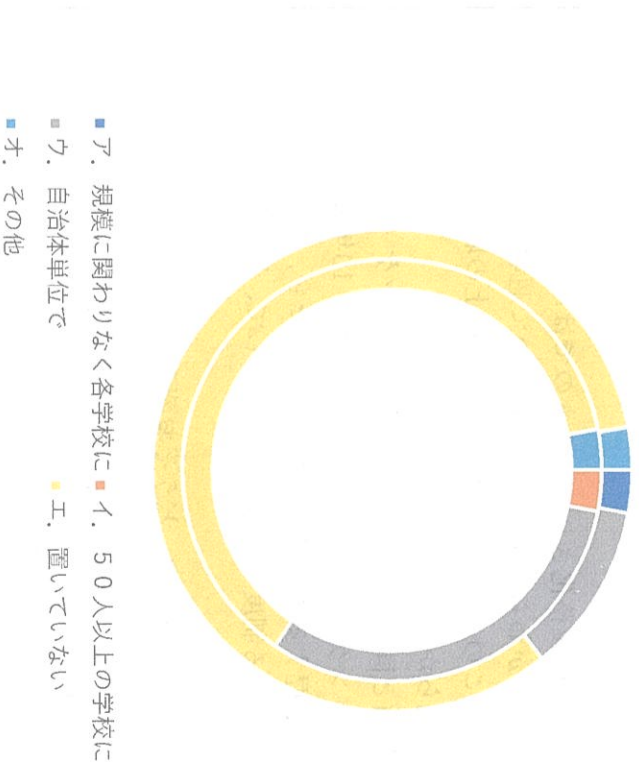
オ 1地教委

50人未満の学校を担当する産業医を1名配置

### 1. 各学校には産業医を置いていますか



### 内側・21年度 外側・11年度



<アンケート結果の分析>

1. 貴委員会管轄下の各学校（以下、各学校）には産業医を置いていますか？

- ア. 規模に関わりなく各学校に置いている
  - イ. 50人以上の学校に置いている
  - ウ. 自治体単位で置いている（自治体の産業医が兼務することを含む）
  - エ. 置いていない
  - オ. その他（                      ）
- 

**私たちの考え**

11年度の調査結果（以下、11結果）では、置いていない地教委（★1）が圧倒的多数でした。地教委単位で置いているところも4つでした。ところが今回の21年度の調査結果（以下、21結果）では、地教委で設置しているところが10に増えています。質問ウの（ ）部分にある通り、自治体の産業医を兼ねている場合もありますから、学校単独で産業医を置いているところはもう少し少ないのかもしれませんが。

★1 本来、自治体と表現すべきかもしれませんが、組合立の地教委もあるので、市町村の自治体を表す意味で地教委と表記します。なお、本来の意味の市町村を意味する内容で使用するには、市町村を使います。

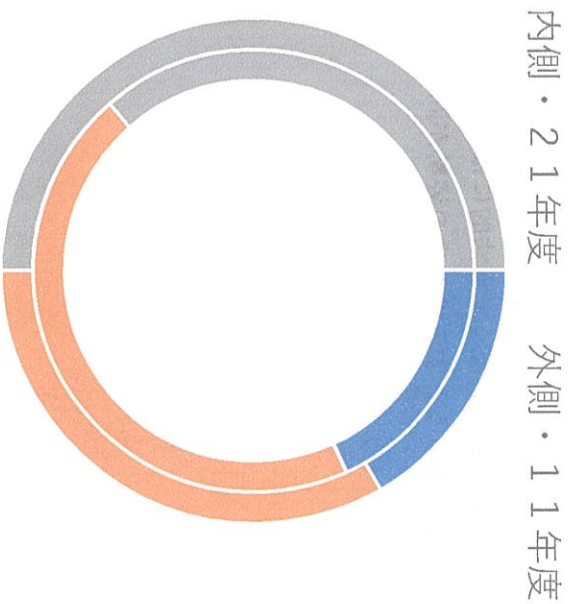
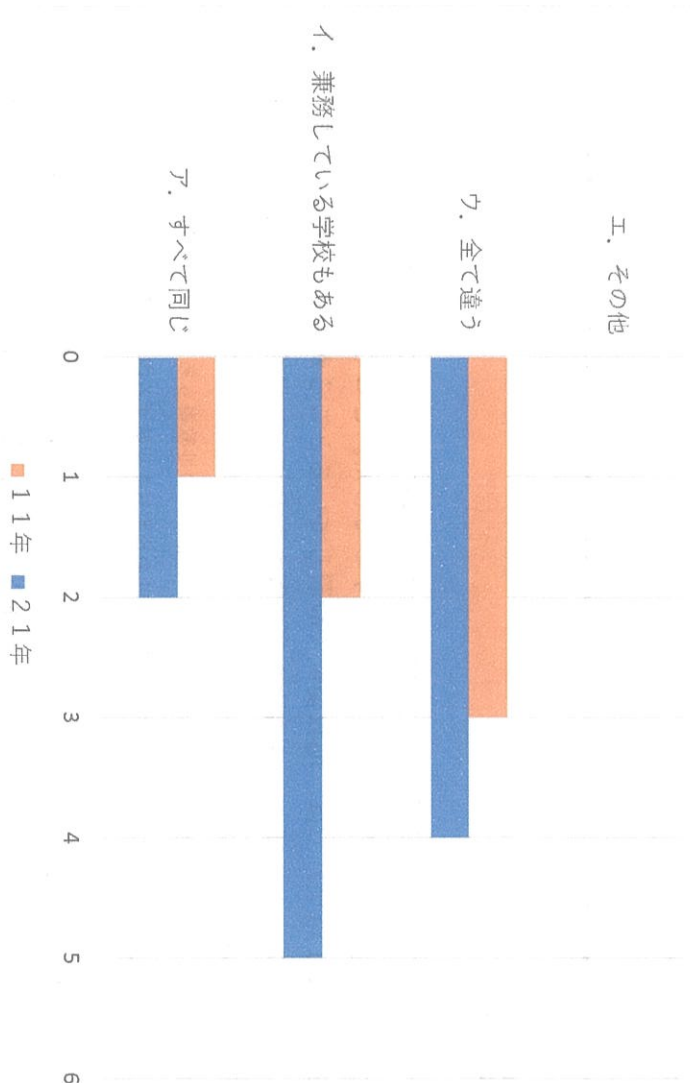
ただ、この10年間の変化を見ると、置いていない（エ）と回答した地教委が減り、地教委単位で設置している（ウ）と回答した地教委が2.5倍になっていることは、大きな前進だと判断します。

しかし、「はじめに」で述べた通り、設置義務は50人以上の職場です。それに該当しない小中学校には、産業医を設置していきなくても法的には問題はありません。ただ、管轄する小中学校の教職員の健康を守ろうとする地教委の姿勢が問われているのではないかと思えます。

\*産業医と校医は別か

	21年	11年
ア. すべて同じ	2	1
イ. 兼務している学校もある	5	2
ウ. 全て違う	4	3
エ. その他	0	0

### 産業医と校医の関係



■ア. すべて同じ ■イ. 兼務している学校もある ■ウ. 全て違う ■エ. その他



\* (ア～ウとお答えになった方に) 産業医は、校医とは別ですか。

- ア. すべて同じ  
イ. 兼務している学校もある (その際の割合 %)  
ウ. すべて違う  
エ. その他 ( )

### 私たちの考え

校医 (学校医が法的には本来の呼び名だと思われませんが、学校現場などではこう呼ばれることが多いので、そのまま使用します) の職務は、学校保健安全法第23条に基づき、同法施行規則§22で次のように規定されています。①学校保健計画および学校安全計画に立案に参加②学校の環境衛生の維持および改善に、必要な指導および助言③健康相談④保健指導⑤健康診断⑥疾病の予防措置に従事などです。学校の児童生徒の健康管理が主な職務ですが、職場の環境作りにもかかわると読めます。

産業医は、労働安全衛生法第13条に、「労働者の健康管理その他厚生労働省令で定める事項」を行うために「必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならぬ」と規定されています。

だから、これら二つの「医師」は、重なる部分もありますが、違った役割を持っている立場の人だと考えます。校医と産業医を兼ねることも、法的には問題があるわけではありません。中には、産業医の資格を持った校医も当然いると思われま

す。しかし、職場巡視など、働く労働者の健康管理を主目的にする医師＝産業医には、やはり専門的な人を配置すべきだと考えます。この割合がもともと伸びていくことを願っています。

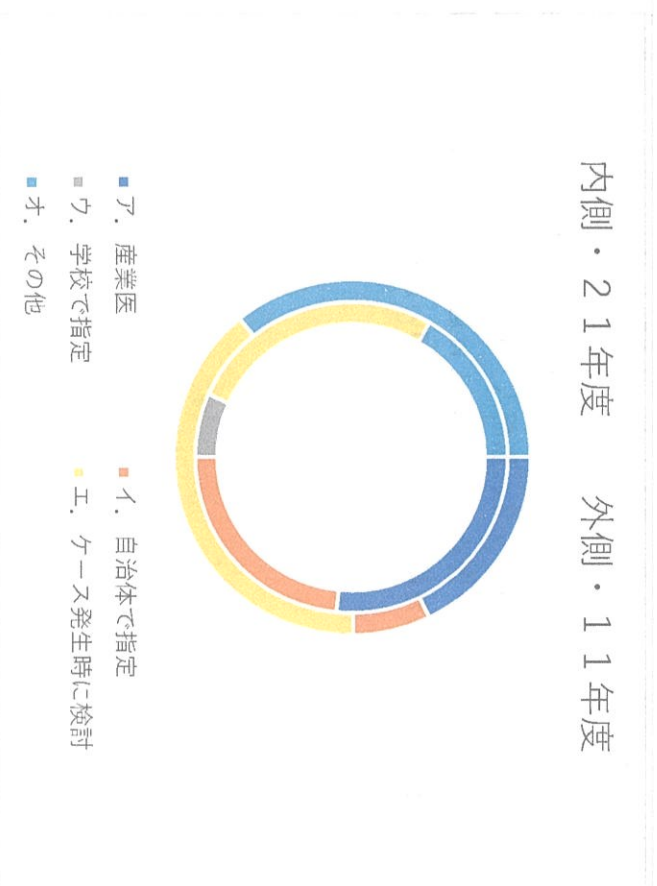
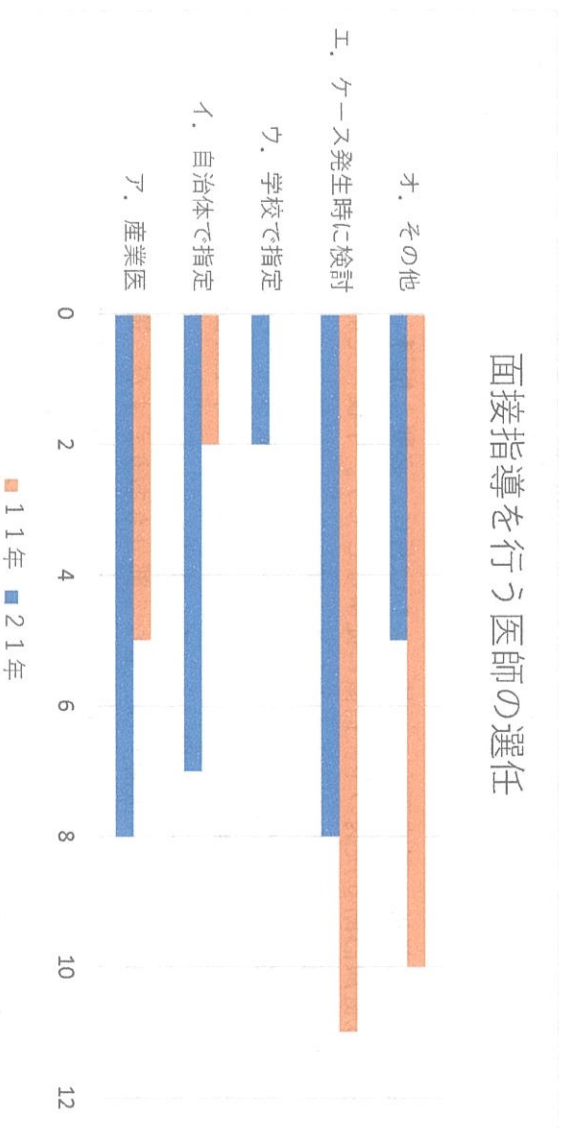
なお、「イ 兼務している学校もある」の%に対する回答は5通ありましたが、その数値の%は「9、29、40、43、無記入」でした。「全て違う」と回答する自治体の数が3から4になったことを含めれば、校医とは違う産業医を少しずつ配置し始めているとも考えられます。こうした前進が続くことを願います。

## 2. 面接指導を行う医師の選任

	21年	11年
ア. 産業医	8	5
イ. 自治体で指定	7	2
ウ. 学校で指定	2	0
エ. ケース発生時に検討	8	11
オ. その他	5	10

### オ の内容

- ①選任していないため、専門医への受診・面接指導を校長と協議して進める。
- ②自治体の「健康相談室」で実施する
- ③④選任していない
- ⑤今後選任予定



## 2. 面接指導を行う医師を選任していますか？

- ア. 産業医が行うことにしている
- イ. 産業医ではないが、特定の医師を自治体で指定している。(校医を含む)
- ウ. 産業医ではないが、特定の医師を各学校で指定している。(校医を含む)
- エ. 面接指導のケースが発生した時に個別に指定する。
- オ. その他 ( )

### 私たちの考え

「1」の問いで、学校に産業医をおいているかという質問に、置いていると答えたいのは11地教委でした。しかし、この質問で面接指導を行う場合の医師を選任しているかを尋ねたところ、17地教委が選任している回答になっています。地教委ではなく、各自治体で指定している産業医を利用するのだと思われれます。専門家が面接指導をおこなうことは必要であると思います。この点は、11結果より前進しているのではないのでしょうか。

しかし、地教委の総数は35あります。「ケース発生時に検討する」と回答した8地教委を含めて、半数近くが面接指導を行う医師を常時は備えていないことは残念です。

各学校に対する産業医の選任は、50人以上の職場でない限り義務ではありません。しかし、「はじめに」ですべてに述べたとおり、「医師の面接指導」は職場規模に関わりなく全労働者に対する制度です。11結果の際にも次のように指摘しました。「『医師の面接指導』という制度に対する理解があまり進んでいないのではないかと危惧される結果になっているのではないのでしょうか。杞憂であれば良いのですが・・・。』

21結果によれば、10年たつて前進は見られるが、まだ十分ではないと言わざるを得ないと思われれます。いつ事例が発生するかわからなただけに制度的にとにかく医師を選任しておき、日常的に備えておくことは必要ではないでしょうか。「間に合わない」「準備が出来ていない」では済まされな問題だと考えます。

後述する「8」でも、再度この問題には触れます。

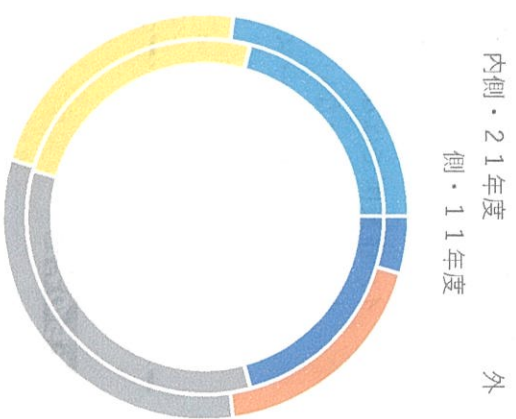


### 3. その場合の医師の報酬

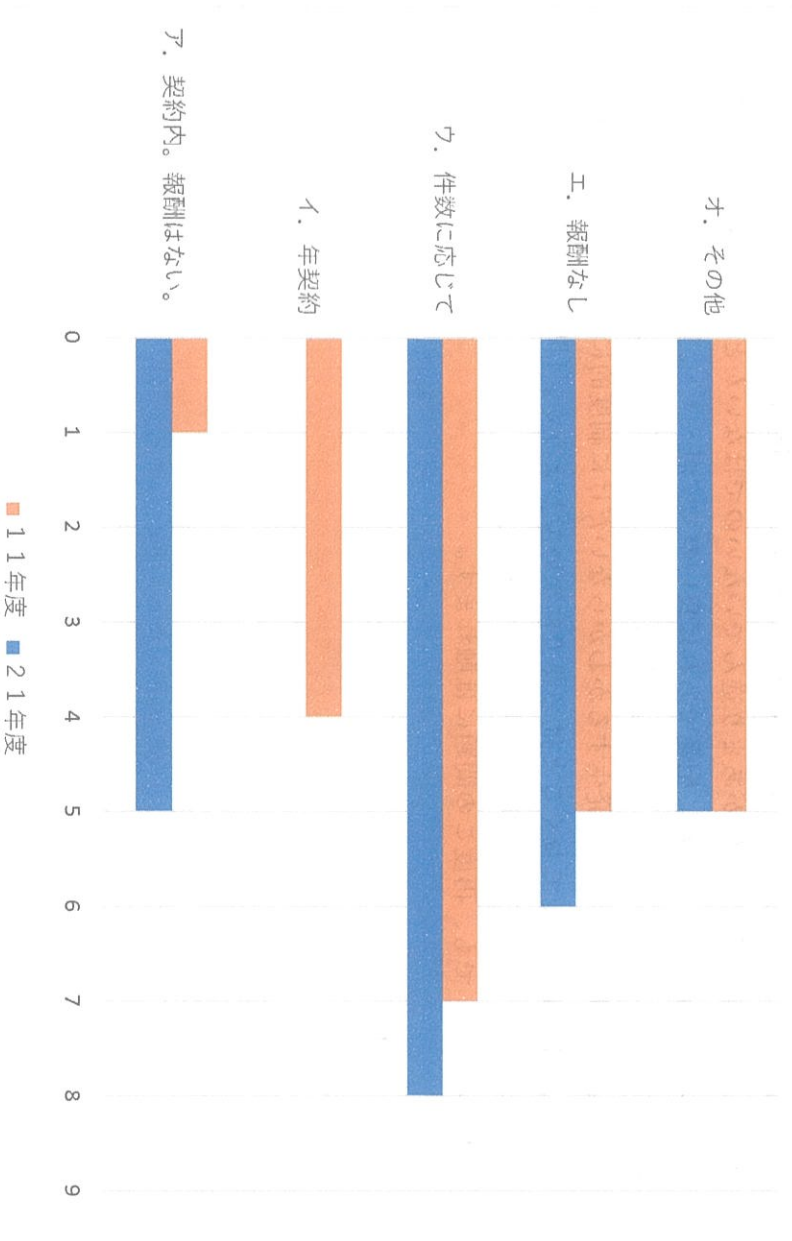
	21年度	11年度
ア. 契約内。報酬はない。	5	1
イ. 年契約	0	4
ウ. 件数に応じて	8	7
エ. 報酬なし	6	5
オ. その他	5	5

#### オ の内容

- ・ 実例はないけど、現状では件数に応じて支払われることになると思われる。
- ・ 年契約金と相談件数毎に決定
- ・ 今までケースが発生していないので、予算化はしていない。
- ・ 必要に応じて、校医に依頼する
- ・ 時間給
- ・ 指定した校医と相談。



### 面接をした時の医師の報酬



### 3. 2の場合、医師の報酬はどのようにしていますか？

- ア. 産業医・校医の契約に含まれており、面接指導だけでは特に報酬はない。
- イ. 件数にかかわらず年契約で行っている。
- ウ. 件数に応じて支払うようにしている。
- エ. 報酬はない。
- オ. その他 ( )

### 私たちの考え

開業医の場合、担当する診療料によってかなりの開きはあるのですが、インターネットなどで見てみると、月収で100万円を超えるのはさほど珍しくないようです。わかりやすく仮に100万円とすると、一月に25日働くとして（土日を除くと勤務日はいち少し少ないと思われませんが）、1日4万円。それだけ収入のある自分の病院を休業にして産業医として学校へ出向くことになります。すると、一定の収入保障をしない限り、産業医を引き受ける方はいないのではいかと考えます。

県教委に交渉の中で以前に聞いた金額は、年間10万円に満たない金額でした。法の通りにすれば、「月1回の職場巡視」とか「医師の面接指導」とか様々な業務は年間かなりの時間を費やすことになると思われれます。現行の手当では、とても少ないと言わざるを得ません。

どこかの病院に雇われている勤務医の場合には、ここまでの格差はないかもしれませんが、十分ではない事は想像に難くありません。

さて、今回の質問は、面接指導の場合の報酬です。開業医の場合で言えば開業時間中にその医院に来てもらったという形がとれば、また勤務医の場合も同様に勤務時間中に勤務する病院のどこかで面接指導が出来るならば、そんなに負担ではないのかもしれないかもしれません。しかし、どこかに出向いたり、予約などの時間的な拘束が発生したりすれば、やはり簡単なことではないと思われれます。「報酬なし」が6地教委になっっていることを考えれば、まだまだ不十分であると思われれます。

「医師の面接指導」を制度化し整備するならば、報酬についても一定の配慮は必要と思われれます。今回も金額を尋ねていませんが、早急に定めることを求めたいと思われれます。

4. 残業時間記録簿

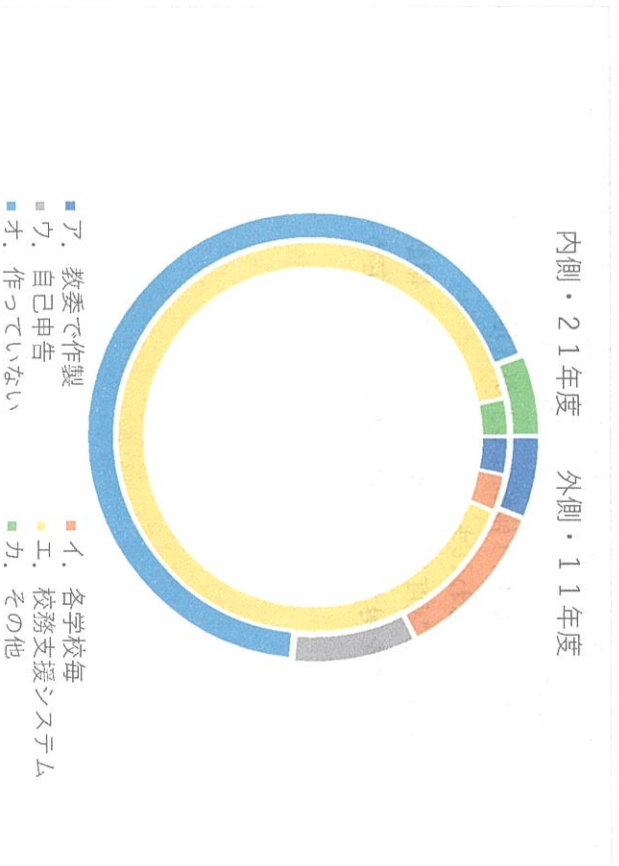
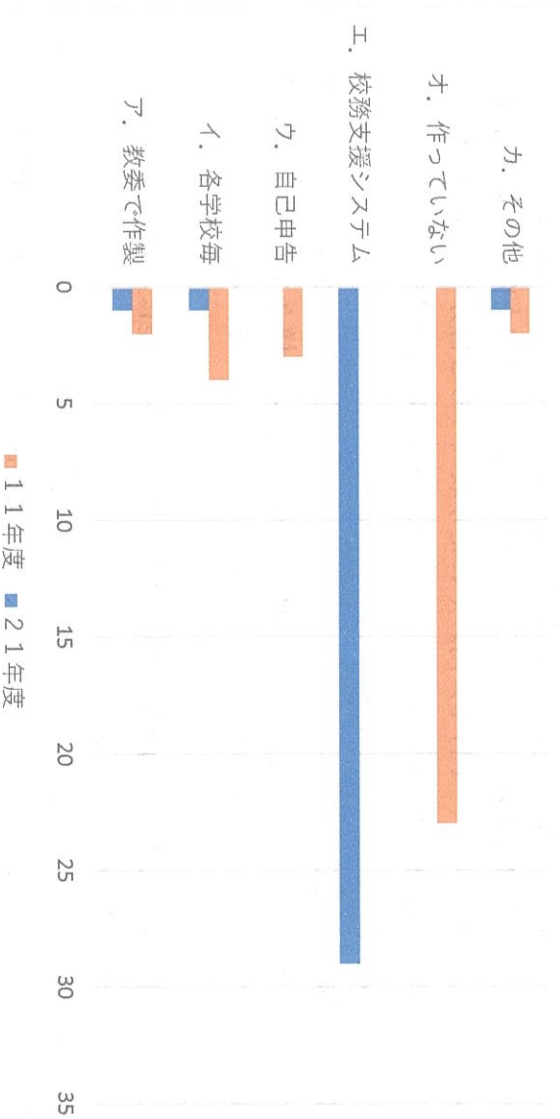
	21年度	11年度
ア. 教委で作製	1	2
イ. 各学校毎	1	4
ウ. 自己申告	0	3
エ. 校務支援システム	29	
オ. 作っていない	0	23
カ. その他	1	2

★校務支援システムは、11年度の時にはありませんでした。

カの内容

・（自治体の？）事業で作製する必要があり、その様式で作っている。

残業時間記録簿





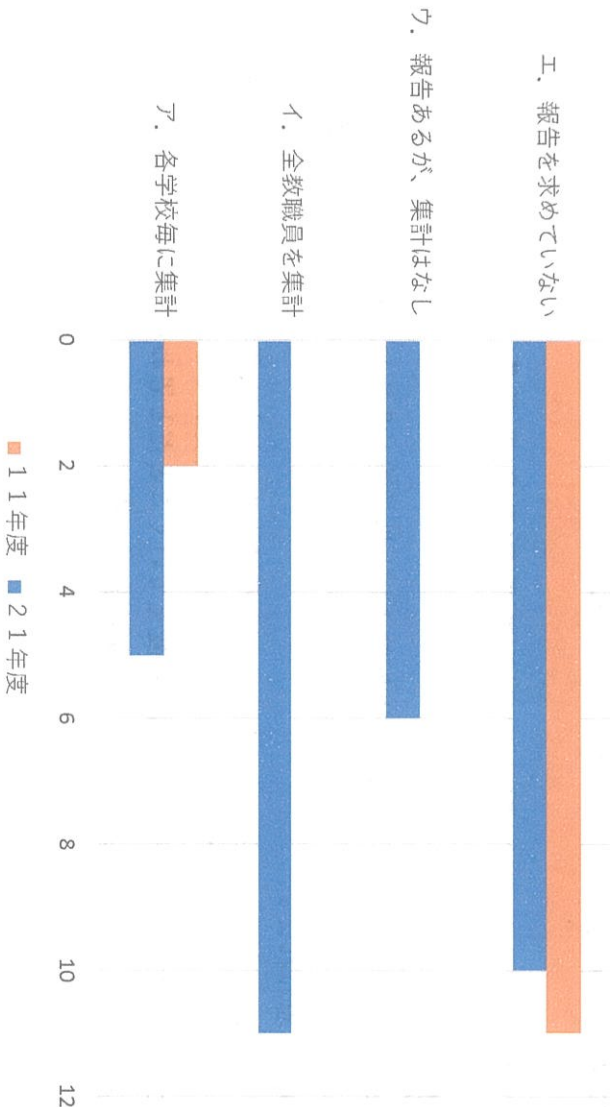


5. 教育委員会としての残業時間の集計

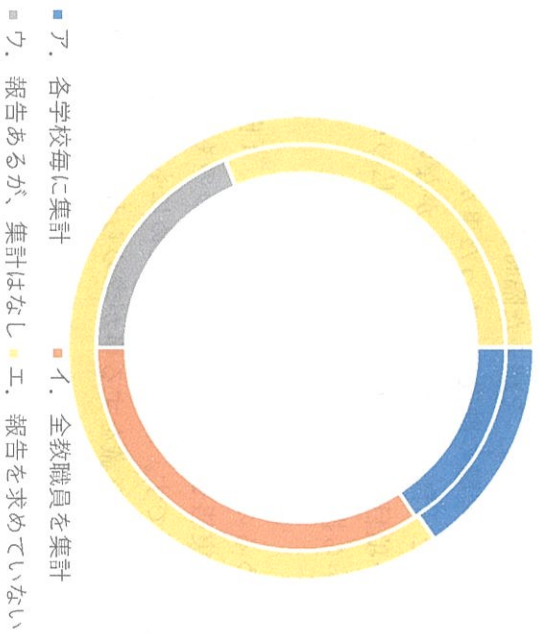
	21年度	11年度
ア. 各学校毎に集計	5	2
イ. 全教職員を集計	11	0
ウ. 報告あるが、集計はなし	6	
エ. 報告を求めている	10	11

★11年度の際には、ウは「毎月ではないが集計したことがある」でした。

教育委員会の残業時間の集計



内側・21年度 外側・11年度



**\*なお、オと答えられた方は、8にお進み下さい。**

＜4でア～エとお答えになった方に＞

5. 教育委員会として、残業時間を集計していますか。

- ア. 各学校毎に集計している
- イ. 全教職員を集計している
- ウ. 学校からの報告は来ているが、集計はしていない
- エ. 学校に報告を求めていない

---

### **私たちの考え**

仮に、正確な勤務時間の記録・集計が出来たとしたら、今度はそれを改善していくことが求められます。そのためには、実態を統計的にきちんと把握し、分析することが必要です。21結果から見ると、何らかの形で集計している地教委が16、集計していない・報告を求めている地教委が16。半分半分の結果でした。

勤務時間の管理は、働いている教職員に直接接している各学校で行うことが最も大事です。その実態に合わせた適切な対応も、各学校でとれる方が良いと思われれます。だから、地教委は、最前線に出るわけではありません。しかし、「服務監督権」は地教委にあります。学校現場の教職員が時間的にも精神的にも負担に感じている、様々な報告・文書などを求めている最初の機関が地教委だとすれば、やはり実態を把握して、改善のための方策を考える責任もあると言えるところではないでしょうか。

管轄の学校現場で働く教職員の働きぶりの把握について、全ての地教委に積極的な姿勢を見せていただきたいと思います。



\* 21年1月の～4月の四ヶ月間で「小学校で80時間を超えた者」

★ 11年度の際には、超えていたと回答したところはありませんでした。

回答自治体	人数	%	教諭	事務職	養護教諭	栄養職	管理職	支援員
合計	117		45	7	2	0	16	0
1	46	14	33	5	0	0	8	0
2	3	23	2				1	
3	46	5.3						
4	14	77.8	7	2	2	0	3	0
5	1	17						
6	3	5.2	1				2	
7	3	2	2				1	1
8	1	8					1	
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

\*職種の部分に数字が入っていないところは、報告がありませんでした。

\* 21年1月の～4月の四ヶ月間で「中学校で80時間を超えた者」

★ 11年度の時には、「教諭で1名超えていた」と回答した地教委がありました。

回答自治体	人数	%	教諭	事務職	養護教諭	栄養職	管理職	支援員
合計	83		45	4	0	1	4	0
1	37	16	32	4	0	0	1	0
2	29	6.4						
3	11	64.7	8	0	0	1	2	0
4	6	5	5				1	
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

\*職種の部分に数字が入っていないところは報告がありませんでした。

\*ア～イの方で分かっている範囲で結構ですので、その残業時間に関する下記の質問にを  
お答え下さい。(新たな集計などをする必要はありません。集計があれば結構です。)

i 2021年1～4月の四ヶ月間で80時間を越えた者(のべ人数)

小学校 (名)	(全教職員に対する割合 %)
教諭 (名) 事務職 (名) 養護教諭 (名)	
栄養職 (栄養士・栄養教諭) (名) 管理職 (名)	
支援員 (名)	
中学校 (名)	(全教職員に対する割合 %)
教諭 (名) 事務職 (名) 養護教諭 (名)	
栄養職 (栄養士・栄養教諭) (名) 管理職 (名)	
支援員 (名)	

\*臨時教職員の方が含まれていても結構です。その職種でお書きください。

### 私たちの考え

この質問では、その把握している中で、「過労死ラインと呼ばれる月80時間以上の残業をしている」教職員が四ヶ月間でどれだけのかを尋ねました。人数の回答があったのは8地教委でした。勤務時間を把握していると回答した16地教委の半分です。小学校で合計117人、中学校で83人。一つの地教委で「小77.8%」「中64.7%」と高い割合を示している以外は、割合も、それほど多くありません。これが実態であれば、ある面、大変うれしいことです。

ただ、現場にいた感覚から言えば、過労死ラインを超える人は、実際はかなりの数に上ります。部活動を主では教えておらず、土日は基本的に出勤しないとしていた中学校教諭だった自分でもほぼ毎月60時間程度になっていました。自分よりも遙かに遅くまで仕事を頑張っていた人がいますし、土日に出勤することが常態化している人もいました。その人達は間違いなく過労死ラインを超えていたと思います。

毎月20日を過ぎる頃には、月の時間外労働時間の累計が45時間を超えます。すると、校務支援システムは「ワークライフバランスを考えましょう」という表示が毎日出ます。「考えたいけど、準備をしないと明日の授業が出来ないよ。この行事も動かないよ」と思っているながら、その表示を見ていました。特に、県教委からの調査・報告などを作っていると、『このシステム、県教委が作ったのなら、「こんなに遅くまで仕事をさせて申し訳ありません」というような県教委からのねざらいを出せばいいのに。自分の責任で遅くなっているんじゃないよ』と、同僚と励まし合っていた(慰め合っていた?)ことを思い出します。

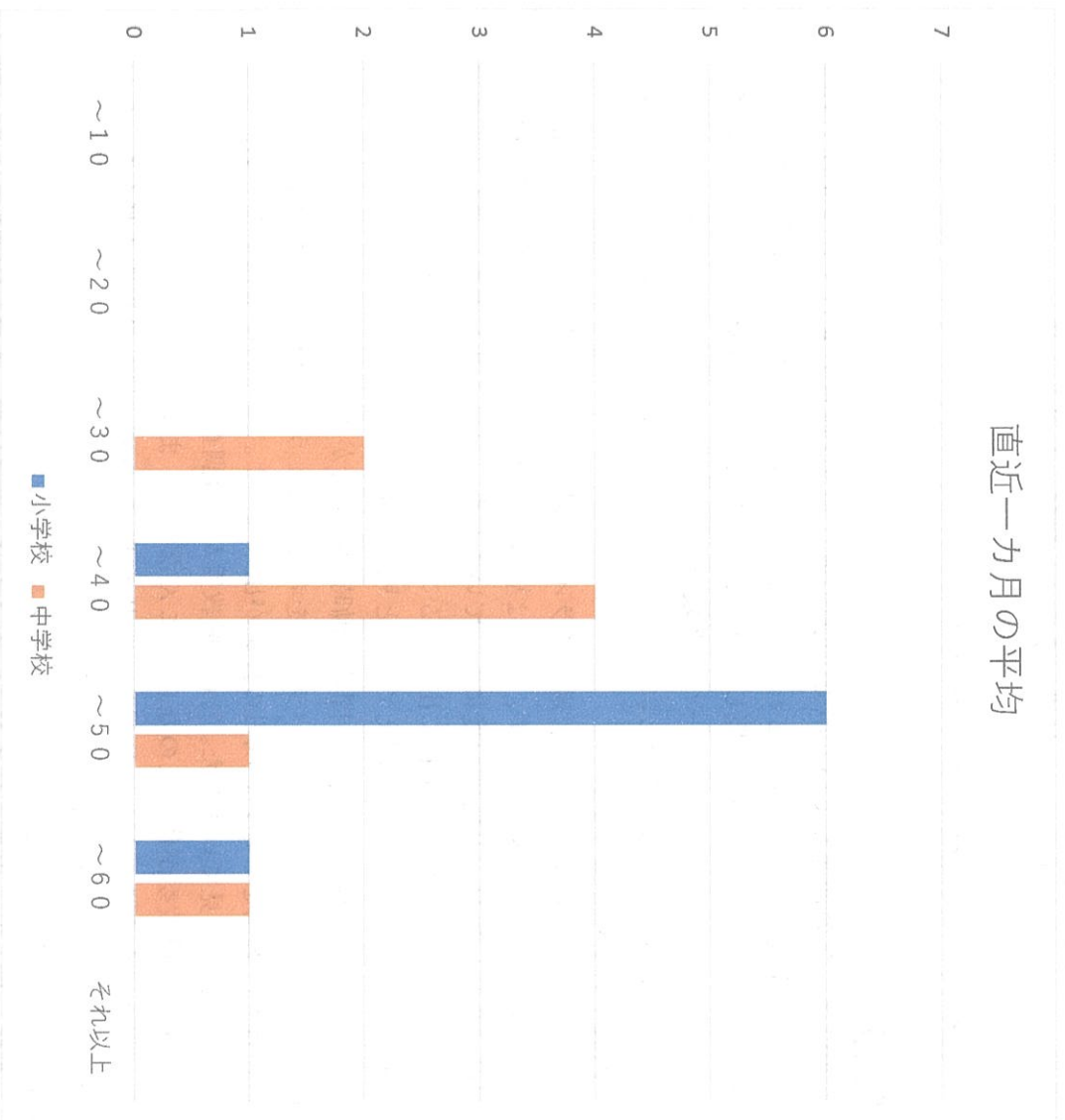
過労死ラインを超えている人が、実際にこの程度であることを祈るばかりです。

なお、職種で見ると、当然、教諭が多いのですが、次に目立ったのは管理職でした。特に小学校でのそれが目立ちます。これも大きな問題だというように感じます。全体を見守る立場にある者が、忙しくて余裕がない状態では、「働き方改革」も進まないのは当たり前だと思います。

5 \* ii 直近の一ヶ月の平均

	小学校	中学校
～10	0	0
～20	0	0
～30	0	2
～40	1	4
～50	6	1
～60	1	1
それ以上		

直近一ヶ月の平均





- ii 直近の一ヶ月（統計が分かる月でかまいません）の平均的な残業時間  
(小 時間) (中 時間) (全体 時間)

### 私たちの考え

平均の時間を答えて下さったのは、これも8地教委でした。小学校のピークは40時間台、中学校のピークは30時間台でした。いろいろな統計から考えると、中学校の方が長い傾向にあるので、これも意外です。

しかし、これが把握できている数字と考えれば、様々な理由で把握できていない現実も大きいのではないかと推測します。

平均40時間の残業と考えれば、月の授業日数を20日前後とすると、1日平均2時間朝7時40分頃登校（始業前30分）、夕方は6時半頃まで残業（約1時間半）というような姿が平均的だと推測されます。

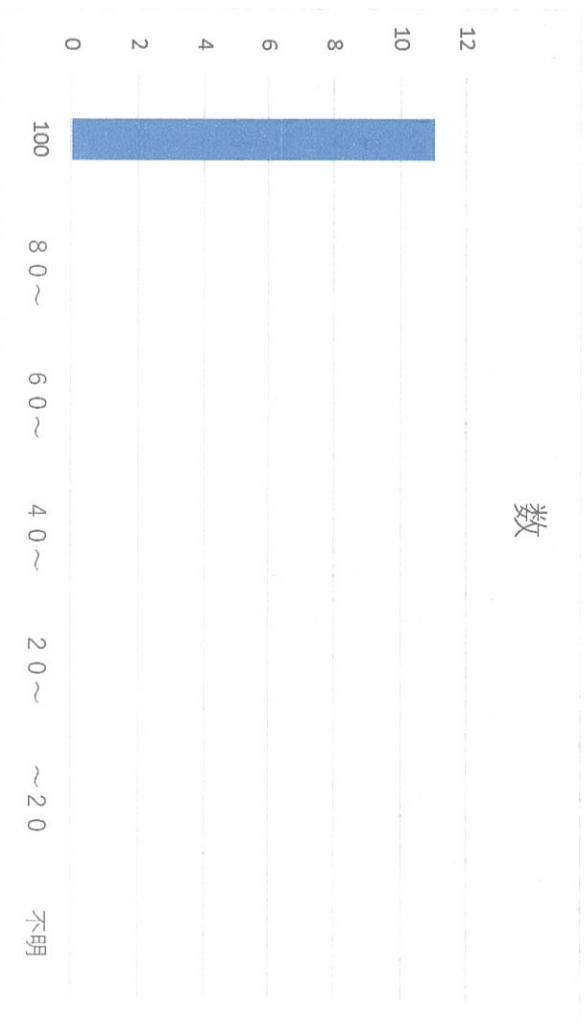
質問にはありませんでしたが、休憩時間45分は書類上はあっても、実際はないようなものです。例えば、昼休み（4時間目終了後から5時間目開始までの間、約1時間程度）に休憩時間が設定されている学校が多いですが、その時間帯には準備から片付け終了まで約30分程度かかる給食指導が入ります。もちろん、午後の準備や、午前中の片付け（〇付けなどを含めて）もあります。児童生徒を個別に呼んで声をかけるようなことも、この時間にしか出来ません。だから、ほとんど仕事に費やされます。休憩時間はありません。

とすれば、朝出勤してから夕方（夜？）に退勤するまでの、ほぼ11時間は働きっぱなし。この実態を改善しない限り、体をいたわるような学校現場にはならないと思います。真剣な働き方改革を求めたいです。

6. 残業時間記録簿の提出率

	数
100	11
80～	
60～	
40～	
20～	
～20	
不明	

★11年度の際には、100%が1地教委。0%が3地教委。他は回答なしでした。



7. 残業時間記録簿に関する現場からの意見

★特に意見はありませんでした。

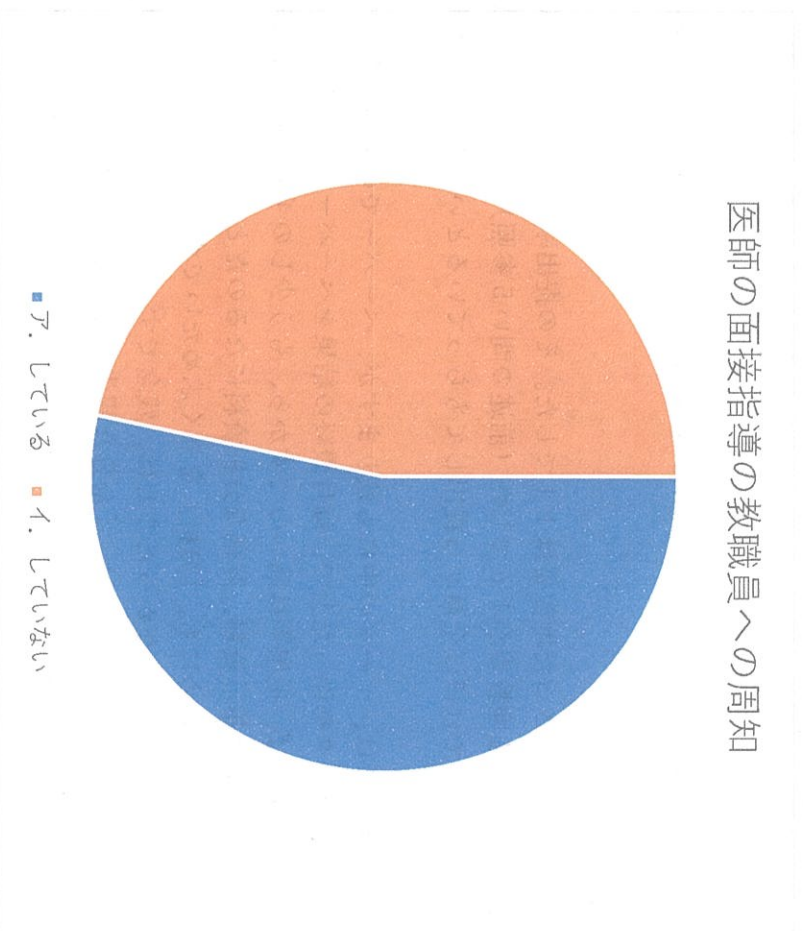




8. 「医師の面接指導」の教職員への周知

	21年度
ア. している	16
イ. していない	14

★11年度は、質問していません。



\*その際の周知の方法 (複数回答あり)

・「**立学校の教職員の在校等時間の上限に関する方針」を校長会で示し、説明した。	2
・教育管理職会・校長会で説明し、学校長を通じて周知	7
・ストレスチェックの説明書に入れている。	1
・全教職員にメールなどで周知。	3
・面接対象者には、ストレスチェック後に本人に直接連絡。	1
・今年度中にストレスチェックと医師の面接指導の制度を整備する	1

＜以下は、全員の方にご＞

8. 医師の面接指導の制度があることを、教職員に周知していますか。

ア. している                      イ. していない

\* アの場合、どのような方法で行っているか、ご説明ください。

(例) 校長会で説明し、学校長を通じて口頭で連絡している

### 私たちの考え

必要な制度は、整えることはもちろん大切です。でも、その制度が利用者に知らされていないと使うことが出来ません。使うことが出来ない制度は、あっても意味をなしません。そこで、今回、この制度の周知の状況を尋ねてみました。

その結果、「周知している」と回答した地教委は16。半数を超えました。逆に、「周知していない」と回答した地教委も14あります。この制度は、学校規模にかかわらず全員が対象の制度です。いつ事例が発生するかわからない以上、

面接指導を行う医師を選任しているかどうかを尋ねた「2」の回答で、指定していたのが17地教委。この問題とのクロス集計を行うと、次のようになります。

	2	面接指導をする医師の選任
	している	していない
8	13	3
周知	4	8

\* この二つの質問に片方だけお答えいただいた地教委は、この表の集計から外しました。

したがって、「2 していない」と「8 していない」の合計数が、それぞれの問いの部分にあるそれぞれの合計数とは違っています。ご了承ください。

医師の選任はしているのに周知は出来ない地教委や、(事例が出来た時に指定するという予定で) 医師の選任はしていないけど制度があると周知している地教委など、いろいろです。約三分の一の地教委が「選任もして、周知もしている」ということは、大きなことだと思えます。しかし、ぜひともここに該当する地教委が100%になるよう、願います。

周知の方法については、多いのが「校長会を通じて」です。校長会で下ろしたことがすべて全教職員に徹底されているわけではない現実を考えると、一人一人に対して丁寧に連絡することを望みます。

9. 医師の面接指導の希望調査

★11年度は、ゼロです。

全体で「3件」

10. 医師からの「指導助言」回数

11年度はゼロです。

★全体で「2件」



9. 2020年度、教職員からの医師の面接指導の希望はありましたか？あれば、件数（のべ）をお答え下さい。  
(            件)

---

10. その面接を行った産業医または医師から、貴委員会宛もしくは学校宛てに「指導助言」が行われた件数（のべ）はありますか？  
(            件)

---

#### **私たちの考え**

「9」では3件、「10」では2件という回答でした。

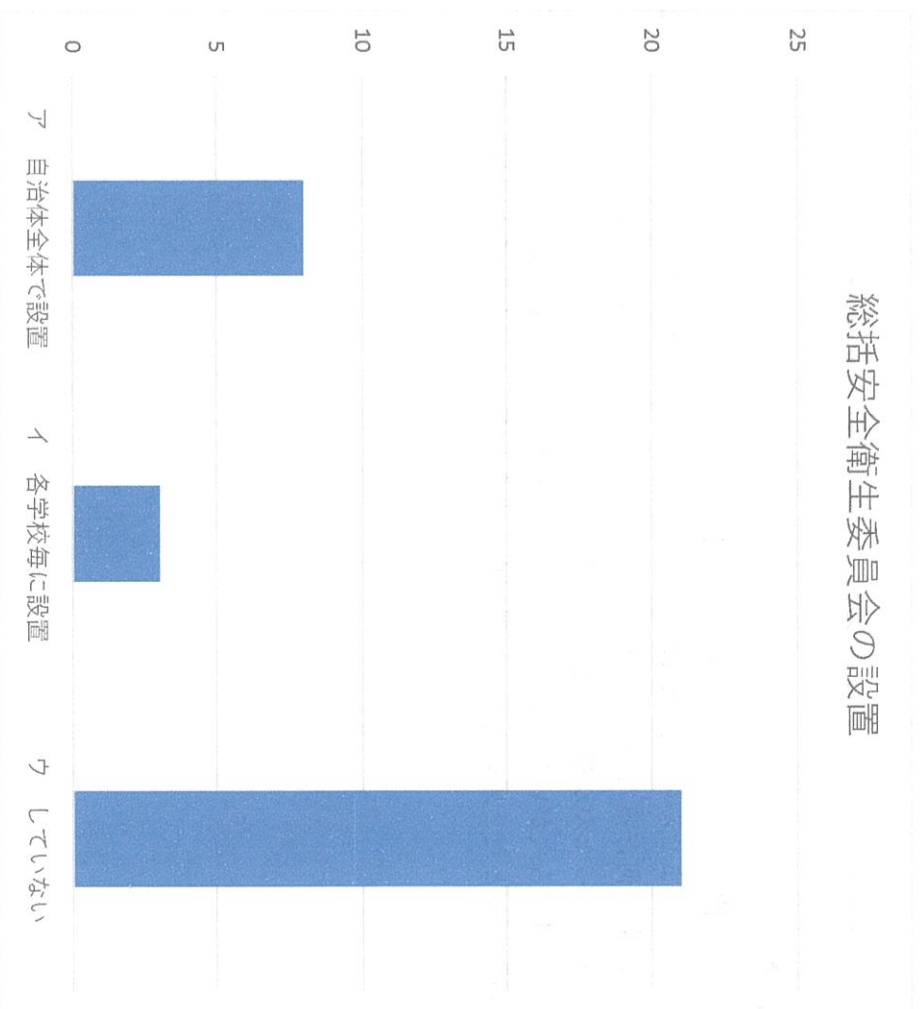
内容は尋ねていませんので、「面接指導」を希望した3人（3件）はどのような状況だったのか・理由は何だったのか、「指導助言」の2件はどのような内容だったのか・その後解決の方向になったのかは、残念ながら不明です。

こうして利用する人がいること、そして「指導助言」が行われていることは、件数が少なくても重要なことだと思います。結果が良い方向になったことを祈るばかりです。

11. 衛生委員会もしくは「総括安全衛生委員会」の設置

	21年度
ア 自治体全体で設置	8
イ 各学校毎に設置	3
ウ していない	21

★11年度は質問していません。



11. 教職員に対する衛生委員会もしくは総括安全衛生委員会を設置していますか。

ア. 自治体全体でしている      イ. 各学校毎にしている      ウ. していない

\*ア、イの場合、年間の回数や議題など、かまわないう程度でご説明ください。

### 私たちの考え

これらの設置は、「50人以上の職場」というハードルがあります。だから、設置している地教委が少ないのは当然です。小中学校の職場で考えれば、県教委発行の『高知県教育関係職員名簿』で見れば、もともと教職員の人数が多いと思われる南国市・大篠小（児童数789人）で、調理員までを合わせて50人。中学校では、同じく南国市・香長中学校（生徒数585人）で37名。残念ながら、単独では該当しないところが多い実態です。その中で、多分自治体労働者と一緒にして「設置している」と回答している地教委も含めて、11あるのは心強いことだと思います。

この制度を進めるには、発想を変える必要があると思います。各地教委管轄の学校の教職員を合わせると、「50人以上」になるところはたくさんあるでしょう。全県を対象に、「総括安全衛生委員会」を設置している県もあるのですから、教職員の健康を守る観点で、「職場」の意味を広く考える必要があると思います。

また、「50人未満」でも設置してはならないというものではありません。多忙な中で新たな会を設置することがプラスになるかどうかは考える余地があるかもしれませんが、働き方改革を本気で進めるのなら、それを担う委員会として設置していくことは理解を得られることではないかと思われま

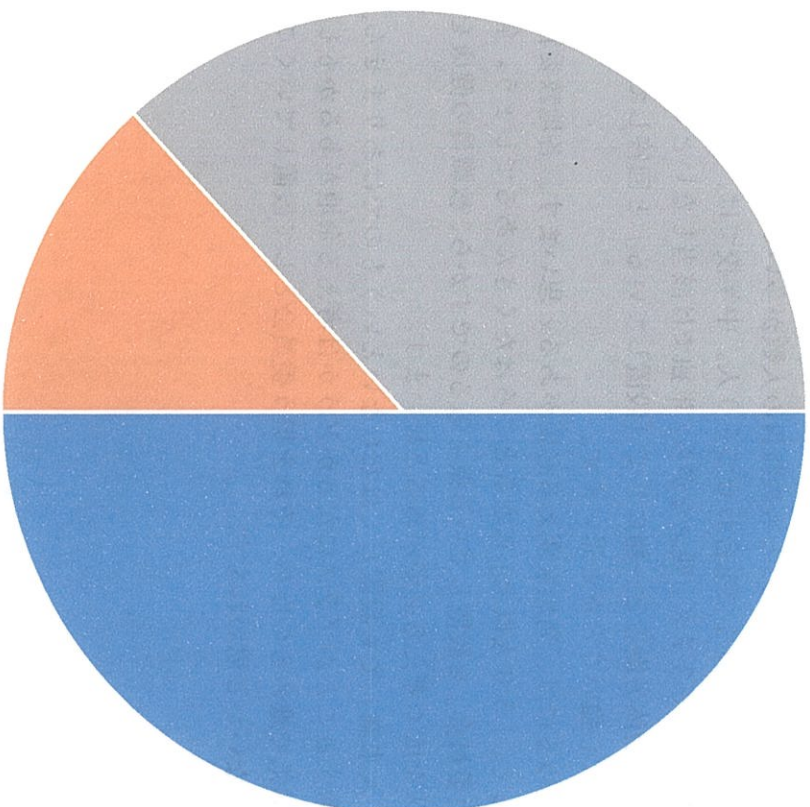


## 12. ストレスチェックの実施状況

	21年度
ア. 全員に対象	15
イ. 制度あり、希望者が行っている	4
ウ. 行っていない	11

★11年度は、制度自体がなかったので、聞いていません。

## ストレスチェックの実施状況



■ア. 全員に対象   ■イ. 制度あり、希望者が行っている   ■ウ. 行っていない

12. 教職員に対するストレスチェックは、されていますか。

- ア. 全員に対して行っている      イ. 制度があり、希望者が行っている  
ウ. 行っていない

---

### 私たちの考え

精神疾患の大きな原因は、心のストレスだと思えます。悩みを抱えているけれど誰にも相談できずに悩み続ける、自分の内側へ内側へと責任を感じていく中で安定を保てなくなる、いろいろな原因はあると思えます。しかし、それを本人が気づく・周りが気づくということが出来れば、少しでも「支え」になるのではないのでしょうか。

そのために「ストレスチェック」が制度化されたのだと考えます。

「はじめに」で指摘したとおり、「義務」ではありません。しかし、文科省も「学校の規模にかかわらず全ての学校において適切に実施されることが望ましい」と述べている以上、制度化されることを祈りたいです。

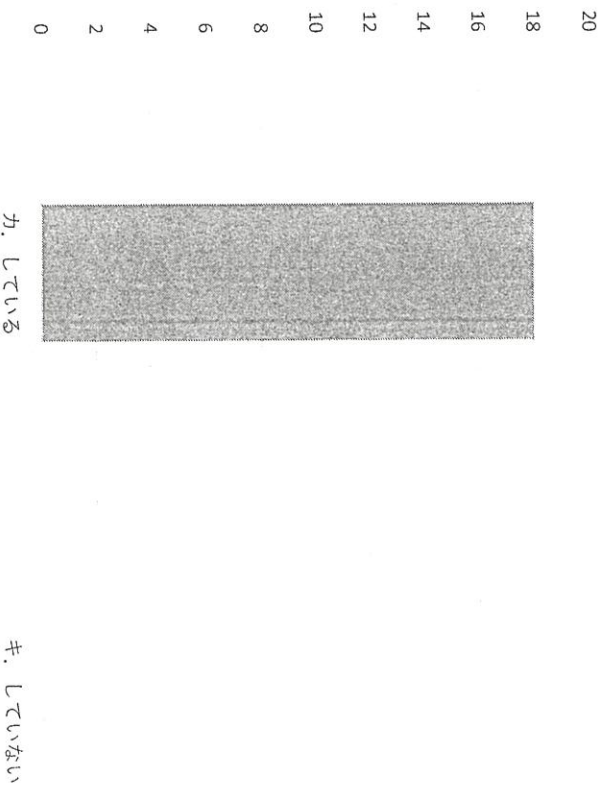
12\* 自治体全体での集計

	21年度
カ. している	18
キ. していない	0

★周知方法

・ 校長会で説明。学校長を通じて、口頭で説明。	6
・ 個人の結果を通知している。	3
・ 共有の連絡システムでデータを公表	1
・ 委託会社より、結果の周知を行う。	1
・ していない	1

21年度





\*①アイの場合、自治体全体で集計していますか。

カ. している      キ. していない

\*②同じくアイの場合、何かの形で結果の周知を図っていますか。

---

### **私たちの考え**

制度を準備している地教委が19ありますが、その結果を集計しているのが18地教委です。せっかくだって行った「チェック」をこうして全体で集計していることは大切なことだと思います。「チェック」の結果が少しでも予防や対策に役立つようになれば、精神疾患で苦しむ人（≡結果的に休むことになる人）が減るのではないかと考えます。

そのためにも、

- ①結果を、産業医など専門家が分析をする。
  - ②その分析結果を、きちんと個人に通知する。
  - ③「医師の面接指導」など、専門家が対応する制度を利用して、結果が思わしくなくない人についてはケアをする。
- ことを望みます。

1.3 ①医師の面接指導について（自由筆記）

★1.1年度は、回答があったところは3地教委。その内容は、以下の通りです。

- ・わからないことが多く、今後の課題です。
- ・検討中。
- ・まずは残業時間を正確に把握(申告)出来る体制や環境作りが必要不可欠だと思います。

\*2地教委から回答がありました。

ストレスチェック要面接者や長時間勤務者に活用してもらえよう、周知・啓発していきたい。
各市町村単位で運用するのは、規模により異なってくるため、県単位などで対応していただける様な仕組みがあれば、ありがたい。

1.3 ②労働安全衛生活動（自由筆記）

\*3地教委から回答がありました。

各市町村単位で運用するのは、規模により異なってくるため、県単位などで対応していただける様な仕組みがあれば、ありがたい。
活動内容が職場環境や長時間勤務の改善につながるよう引き続き取り組みたい。
2020年（令和2年）1月より、自治体単独で公認心理士を採用し、児童生徒や保護者・教職員へのケア（相談活動）を実施している。

13. 医師の面接指導や労働安全衛生活動に関して、実際の運用や法的な整備などの面で、担当者としてご意見がありましたら、ぜひお聞かせ下さい。

① 医師の面接指導に関して

---

② 労働安全衛生活動について

---

### **私たちの考え**

記述していただいた地教委の数は、それほど多くはありませんでした。しかし、内容は重いものだと受け止めます。

アンケートの締め切り後、電話で回答のお願いをした際に、かなり多くの地教委の担当者さんから「ウチは小さいので、なかなか制度は単独では難しい。他の地教委はどうなっているのか」「結果が知りたい」との声が寄せられました。それらの裏には、こうした制度を使って少しでも教職員の働きぶりを改善したい・制度的に対策を打ちたいという願いがこもっているように思いました。

「県費負担教職員の財政的な負担は県だが、服務監督権は地教委にある」ということから、「県の制度化」を求める意見も書かれています。県全体の教職員の健康を守る観点からは、その必要性も十分にあると思います。





〈まとめ〉

最後にまとめとして、三つのことを指摘したいと思います。

### 1. 現実が深刻であることを、服務監督権者がしっかり認識することです。

今、学校現場では不幸なことですが、「休み始めると代替教員は来ない」と思っています。それだけ、教員志望者が減り、臨時教員をする人がいなくなっています。とすれば、教えるべき先生がいらないことは、子どもにとっても「学ぶ権利」を奪われる大きな問題です。教員志望者を増やすことは当然取り組まなければならぬことです。国の教育政策から改める必要があります。それは、一朝一夕に出来るものではありません。当面できることは、休む人を少しでも減らす事に取り組みなければなりません。産育体に入る人は増やすべきですし、祝福してあげべきだと思います。だからこそ、多忙のために体調を崩す人を少なくすべきでしょう。特に、精神疾患で休むような人を、一人でも減らすことが必要です。そうしたとくみがあれば、正常な学校教育を守れない、そんな意識を持って解決に当たるべきだと思います。

### 2. その解決に当たる対策の一つとして、当面、実効ある労働安全衛生体制を確立することが必要ですし、急がれます。これらは、地教委の決定で出来ることです。管轄の学校の教職員を守るために、ぜひとも検討していただきたいと思えます。

〈具体的な要求項目〉

「医師の面接指導」の制度化

「産業医」の実効化

「総括安全衛生委員会」の設置と有効な活用

「ストレスチェック」の定期的（最低でも学期に1回）な実施、希望者への随時実施

### 3. 教職員の働き方を抜本的に改革する制度と対策が必要です。出来ることから、一つずつ前進させることを願います。

〈具体的な要求項目〉

少人数学級の実現

教職員定数の改善

一人あたりの持ち時数の上限の設定＝一日の空き時間の保障

「教員の地位に関する勧告」の実効化＝世界水準からの見直し

全国学テ・県版学テなどの見直し

研究指定、悉皆研修などの見直し などなど

以上です

2021年5月吉日

各市町村教育委員会

教 育 長

様

労働安全衛生 担当者 様

高知県教職員組合

執行委員長 矢田一仁

## 医師の面接指導についてのアンケートのお願い

日頃から教職員の働き方改革・労働安全衛生活動の推進にご尽力いただいていることに敬意を表します。

さて、教職員の厳しい勤務実態に対して「働き方改革」が言われるようになり、働き過ぎと言われる教職員のワークライフバランスをいかに構築していくかは大きな課題となっています。

労働安全衛生法（以下、労安法）では、2008年（平成20年）4月1日から、すべての職場で、「労働者の残業が一月あたり100時間を越え、かつ、疲労が認められる時」は、労働者の申し出を受けて、医師の面接指導を行わなければならないことになっています。二ヶ月平均で80時間を越える場合も、同様です。これに基づき、高知県では100時間を越える労働者には医師の面接指導を、知事部局では義務的に、県立学校では希望によって受けるように制度が作られました。しかし、当時の市町村立の小中学校については、あまり機能していませんでした。

そこで、私たち高知県教職員組合では、2011年に県内各地教委に「医師の面接指導についてのアンケート」を行い、その実態を明らかにしました。その結果は、その時点で学校に産業医を置き制度を実施している自治体は1、産業医を置いていない自治体が29という結果でした。残念ながら10年前の時点では、ほとんど「医師の面接指導」が制度として整備されていない実態が明らかになりました。

私たちの調査からすでに10年を経ています。2019年（平成31）年4月からは、労安法の改正で「月100時間」が「月80時間」に改正されました。国会では、教職員に対する「1年単位の変形労働時間制」を導入できる法改正がなされ、その審議過程と実施に向けた文科省の施策の中で、「月42時間」が残業時間の上限目安とされています。

（高知県では、この「1年単位の変形労働時間制」はまだ導入されていません。）「働き方改革」が言われる中、現在「医師の面接指導」の制度はどうなっているのかと、私たち教職員組合では考えました。そこで、10年ぶりに再度、小中学校の教職員の服務監督者である各市町村教育委員会の担当者にアンケートを実施することにしました。県内市町村の実態を把握し、これからの待遇改善・制度改善に活用していきたいと思えます。

つきましては、ご多忙のところ恐縮ですが、別紙アンケートにお答えいただけませんでしょうか。5月28日（金）までにご返送いただければと思います。どうぞよろしくお願いたします。

なお、アンケート結果は、集計後あまり遅くならない時期には皆様にお返しする所存で

す。また、結果の公表に際しては市町村名は分らないように行います。ぜひ実際の悩み  
なども含めてお書きいただければと思います

貴委員会のますますのご発展をお祈りいたします。

以上

(追伸)

①文部科学省が2019年(平成31年)4月に発行した「学校における労働安全衛生  
管理体制の整備のために」を添付しています。すでにご存じの資料化とは思いますが、  
同封させていただきます。参考にお読み下さい。

②アンケートの返送につきましては、同封いたしました封筒をお使いいただくか、FAX  
かメールにて高知県教組までお送り下さい。よろしくお願いたします。

③この件についてお問い合わせがありましたら、同じく下記までお願いいたします。

<送り先・問い合わせ先>

〒780-0850 高知市丸ノ内2-1-10 高知県教育会館内  
高知県教職員組合  
(担当) 畑山 和則

電 話 088-822-4135

ファクス 088-823-2355

メー ル kochikenkyouso@mb2.seikyousu.jp





4. 各学校の教職員が月ごとの残業時間を記録する記録簿を作っていますか？

- ア. 教育委員会で作っている。
- イ. 各学校で作っている。
- ウ. 各自の自己申告に任せている。
- エ. 県が作っている校務支援システムの中でやっている。
- オ. 作っていない。
- カ. その他 ( )

その様式がありましたら、  
一部ご添付いただければ幸いです。

\*オの場合、その理由や計画があればお聞かせ下さい。

**\*なお、オと答えられた方は、8にお進み下さい。**

＜4でア～エとお答えになった方に＞

5. 教育委員会として、残業時間を集計していますか。

- ア. 各学校毎に集計している
- イ. 全教職員を集計している
- ウ. 学校からの報告は来ているが、集計はしていない。
- エ. 学校に報告を求めている

\*ア～イの方で分かっている範囲で結構ですので、その残業時間に関する下記の質問にお答え下さい。(新たな集計などをする必要はありません。集計があれば結構です。)

i 2021年1～4月の四ヶ月間で80時間を越えた者(のべ人数)

小学校 ( 名)	(全教職員に対する割合 %)	
教諭 ( 名)	事務職 ( 名)	養護教諭 ( 名)
栄養職 (栄養士・栄養教諭) ( 名)	管理職 ( 名)	
支援員 ( 名)		
中学校 ( 名)	(全教職員に対する割合 %)	
教諭 ( 名)	事務職 ( 名)	養護教諭 ( 名)
栄養職 (栄養士・栄養教諭) ( 名)	管理職 ( 名)	
支援員 ( 名)		

\*臨時教職員の方が含まれていても結構です。その職種でお書きください。

ii 直近の一ヶ月 (統計が分かる月でかまいません) の平均的な残業時間  
(小 時間) (中 時間) (全体 時間)

6. 貴管内の教職員の学校での残業時間記録簿の提出率はどのくらいですか、分かっているればお聞かせ下さい。

(            %)

7. 残業時間記録簿の提出（学校内、対委員会両方を含む）に際して、各学校からの意見などがありましたら、お聞かせ下さい。

--

＜以下は、全員の方に＞

8. 医師の面接指導の制度があることを、教職員に周知していますか。

ア. している            イ. していない

\*アの場合、どのような方法で行っているか、ご説明ください。

(例) 校長会で説明し、学校長を通じて口頭で連絡している

9. 2020年度、教職員からの医師の面接指導の希望はありましたか？あれば、件数（のべ）をお答え下さい。

(            件)

10. その面接を行った産業医または医師から、貴委員会宛もしくは学校宛てに「指導助言」が行われた件数（のべ）はありますか？

(            件)

11. 教職員に対する衛生委員会もしくは総括安全衛生委員会を設置していますか。

ア. 自治体全体でしている            イ. 各学校毎にしている            ウ. していない

\*ア、イの場合、年間の回数や議題など、かまわない程度でご説明ください。

1 2. 教職員に対するストレスチェックは、されていますか。

ア. 全員に対して行っている      イ. 制度があり、希望者が行っている  
ウ. 行っていない

\*①アイの場合、自治体全体で集計していますか。

カ. している      キ. していない

\*②同じくアイの場合、何かの形で結果の周知を図っていますか。

1 3. 医師の面接指導や労働安全衛生活動に関して、実際の運用や法的な整備などの面で、担当者としてご意見がありましたら、ぜひお聞かせ下さい。

①医師の面接指導に関して

②労働安全衛生活動について

\* ご協力ありがとうございました。

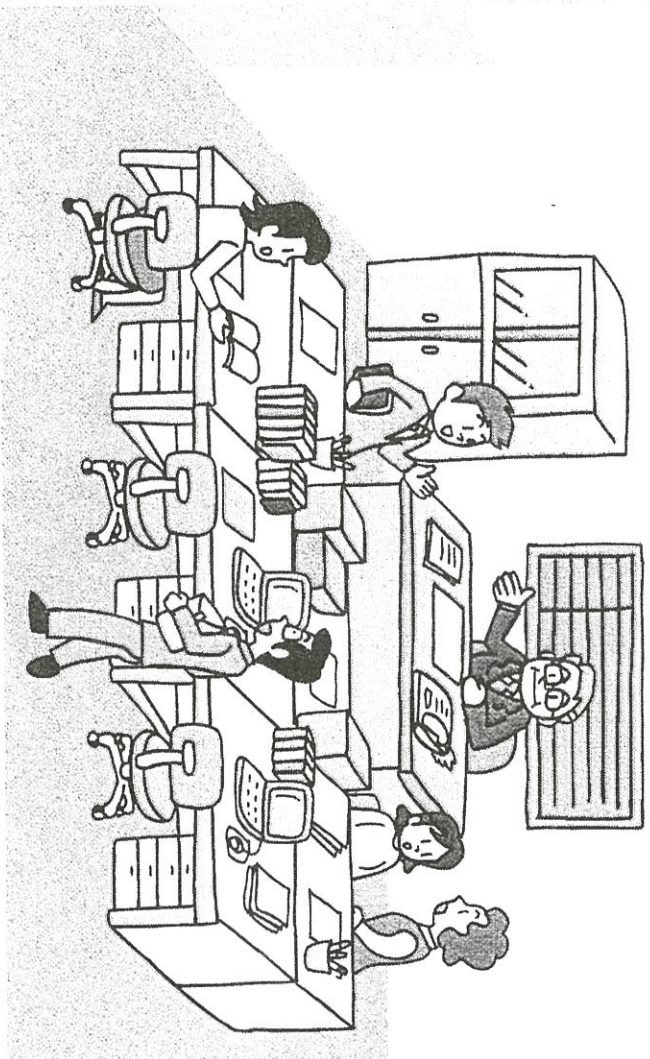
**5月28日(金)までにお返事いただければ幸いです。**




# 学校における

# 労働安全衛生管理体制の 整備のために（第3版）

～教職員が教育活動に専念できる適切な職場に向けて～



平成 31 年 4 月

 文部科学省



# 労働安全衛生管理体制の未整備は法令違反。 学校の設置者は、法令上求められている体制整備を！

学校における  
労働安全衛生  
管理体制の整備

教職員が教育活動  
に専念できる適切  
な労働環境の確保

学校教育全体  
の質の向上

## 1 学校において求められる労働安全衛生管理体制

### (1) 教職員50人以上の学校で選任・設置を要するもの

#### ◆ 衛生管理者：衛生に係る技術的事項を管理する者

(衛生管理者免許取得者、「保健体育」の中学・高校教諭、養護教諭等から、原則その学校に専属の者を選任)

○少なくとも週1回学校を巡視し、設備、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに教職員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。

＜職務の具体的事項の例＞

- ・健康に異常のある者の発見及び処置
- ・作業環境の衛生上の調査、作業条件・施設等の衛生上の改善
- ・衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項等



#### ◆ 産業医：産業医学の専門家として教職員の健康管理等を行う者

(医師のうち、厚生労働大臣が定める研修を修了した者等から選任<sup>※1</sup>)

○健康診断・面接指導の実施、作業環境の維持管理等の教職員の健康管理<sup>※2</sup>等を行う。

○教職員の健康確保のため必要があるときは、学校の設置者に対し、教職員の健康管理等について必要な勧告を行うことができる。<sup>※3</sup>

○少なくとも月1回<sup>※4</sup>学校を巡視し、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに教職員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。

※1 全ての学校に必置となっている学校医に加えて、選任が必要。(学校医と兼任することも可能だが、厚生労働大臣が定める研修修了する等の要件を備えた者である必要がある)

※2 平成30年の労働安全衛生法等の改正により、産業医を選任した事業者(学校の設置者)は、産業医に対し、労働者の労働時間や労働環境等、労働者の健康管理を適切に行うために必要な情報を提供しなければならぬこととされた。

※3 平成30年の労働安全衛生法等の改正により、学校の設置者が勧告を受けたときは、勧告の内容及び勧告を踏まえて講じた措置の内容を、記録・保存するとともに、その内容を衛生委員会に報告しなければならぬこととすること等とされた。

※4 学校の設置者から月1回以上、衛生管理者の巡視の結果等の所定の情報の提供を受け、学校の設置者から同意を得ているときは、少なくとも2月に1回

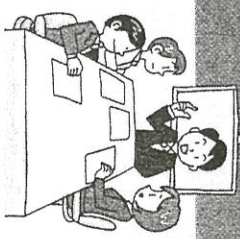


## ◆衛生委員会：衛生に関する重要事項について調査審議する機関

(校長、衛生管理者、産業医等で構成)

<調査審議事項の具体的な例>

- ①教職員の健康障害防止、健康保持増進のための対策
  - ②長時間にわたる労働による教職員の健康障害の防止対策
  - ③教職員の精神的健康の保持増進を図るための対策
- 等



## (2) 教職員10～49人の学校で選任を要するもの

### ◆衛生推進者：衛生に係る業務を担当する者

(一定期間衛生の実務に従事した経験を有する者等から選任)

○衛生管理者の選任を要する学校以外の学校のうち、教職員10人以上の学校では、衛生推進者を選任し、衛生に係る業務を担当させなければならない。

<職務の具体的事項の例>

- ・施設、設備等の点検及び使用状況の確認
  - ・作業環境、作業方法の点検
  - ・健康診断及び健康の保持増進のための措置
  - ・衛生教育に関すること
- 等



### ◆産業医の選任義務のない学校の教職員の健康管理について

○教育委員会等の学校の設置者は、産業医の選任義務のない教職員49人以下の学校においても、教職員の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師や保健師に教職員の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

この場合、各校ごとに医師を選任するのではなく、教育委員会で産業医の要件を備えた医師等を採用し、複数の公立学校の職員の健康管理を担当させる等の取組も有効である。

## (3) 学校における面接指導体制の整備

○以下の2つの場合、教職員の申出を受けて、遅滞なく医師による面接指導を行う必要がある。その体制整備<sup>\*5</sup>が求められている。

- ・週40時間を超える労働時間が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合<sup>\*6</sup>
- ・心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた場合

○上記に該当しない教職員でも、健康への配慮が必要な者については、面接指導等を行うよう努める必要がある。

\*5 なお、平成30年の労働安全衛生法等の改正により、新たに教職員の労働時間の状況をタイムカード等の客観的な方法等で把握するとともに、週40時間を超える労働時間が月80時間を超えた労働者に対し、当該超えた時間に関する情報を通知することが義務付けられた。

\*6 平成30年の労働安全衛生法等の改正により、長時間労働者への医師による面接指導の要件が変更された。



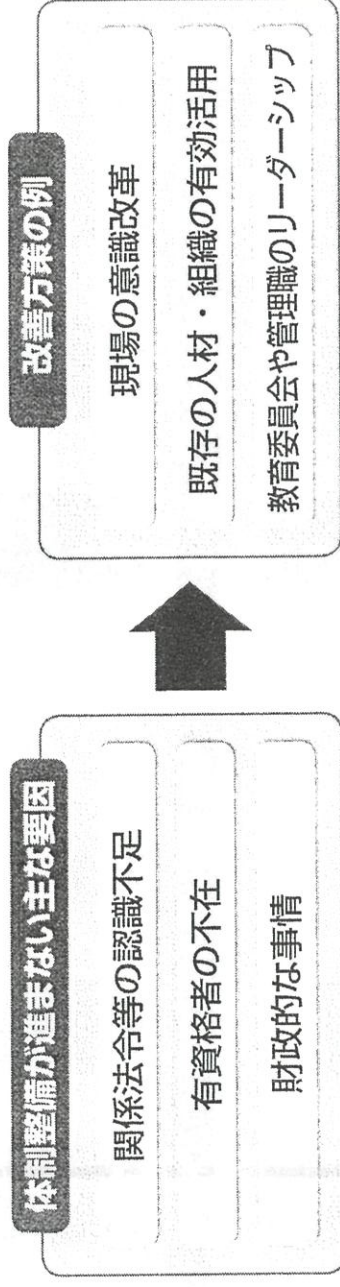
## (4) ストレスチェックの実施

- ・ 医師等による労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を年に1度実施することが学校の設置者に義務付けられている。<sup>※7</sup>
- ・ ストレスチェックの結果、高ストレスであり医師による面接指導が必要と判断された労働者から申出があった場合には、学校の設置者は、医師による面接指導を実施しなければならぬ。
- ・ その結果、学校の設置者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮等適切な就業上の措置を講じなければならない。
- ・ 学校の設置者は、検査を行った医師等に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごと集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。<sup>※8</sup>

※7 教職員数50人未満の学校においては当分の間努力義務とされているが、学校の規模に関わらず全ての学校において適切に実施されることが望ましい。

※8 ストレスチェックの集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

## 2 学校における労働安全衛生管理体制の改善方策



### 既存の人材・組織の有効活用例

◆**衛生管理者・衛生推進者／産業医**◆  
既に資格を有している者（保健体育教諭、養護教諭等／産業医資格を持つ学校医）を活用することにより、速やかな体制の整備が可能<sup>※9</sup>

※9 このことは、衛生管理者等を特定の職種の職員に限定するものではありません。

◆**衛生委員会**◆  
必要な委員を確保した上で、学校保健委員会等の既存の委員会と併用することにより、比較的簡単に体制の整備が可能

労働安全衛生管理の推進のためには体制整備後の実践も重要  
職場全体で協力し、適切な労働環境の確保を！



# 3

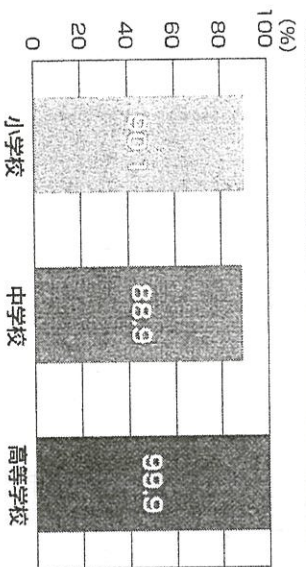
## 公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況

特に小学校・中学校における整備率が低い水準

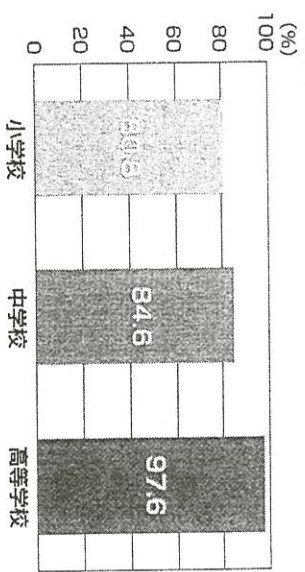
市町村教育委員会をはじめとして早急な対応が必要！

※平成29年5月1日現在（文部科学省調べ）  
 ※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

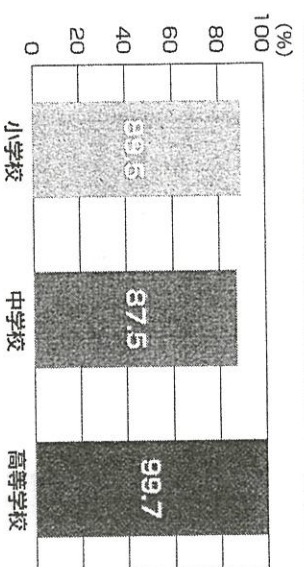
衛生管理者の選任率



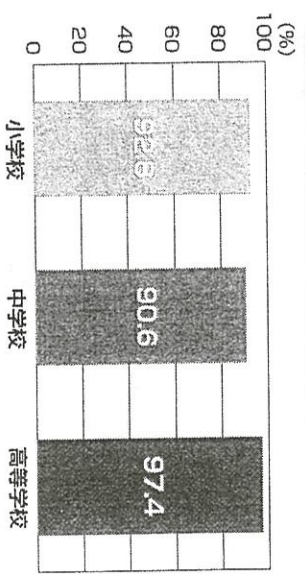
産業医の選任率



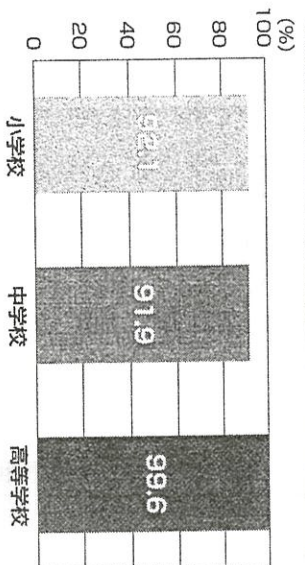
衛生委員会の設置率



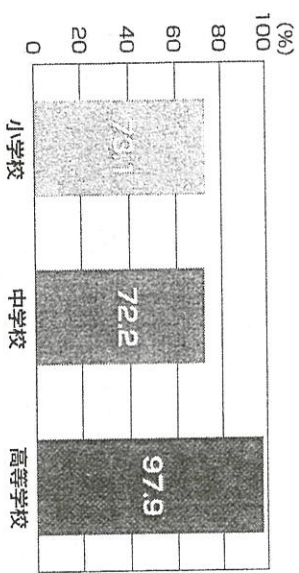
衛生推進者の選任率



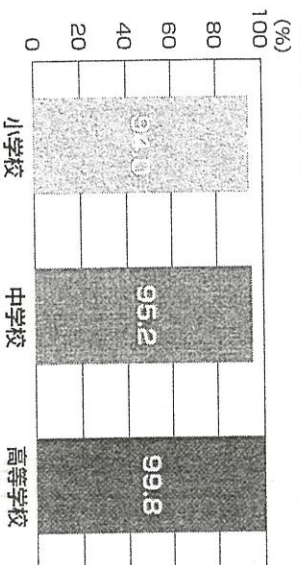
面接指導体制の整備状況(50人以上)



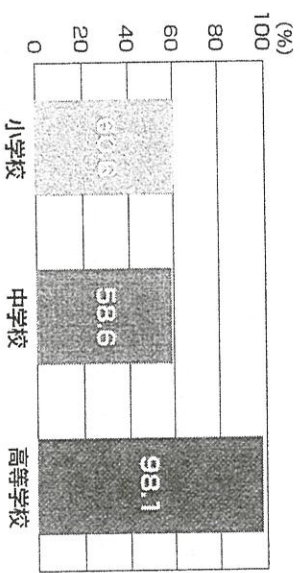
面接指導体制の整備状況(50人未満)※11



ストレスチェックの実施状況(50人以上)

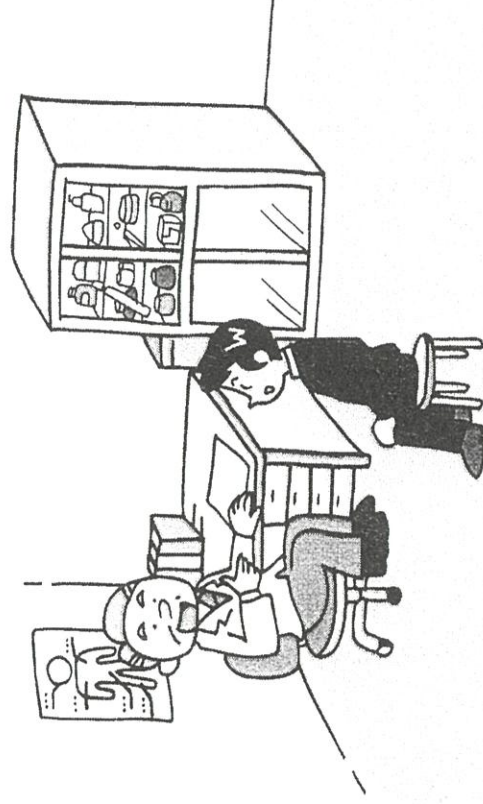


ストレスチェックの実施状況(50人未満)※11



※10 週40時間を超える労働が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合に、教職員の申出を受け  
 て行う面接指導の実施は、学校の規模に関わらず義務付けられている。  
 ※11 教職員数50人未満の学校においては当分の間努力義務とされているが、学校の規模に関わらず全ての学校  
 において適切に実施されることか望ましい。





## 学校における労働安全衛生管理体制 の整備のために

～教職員が教育活動に専念できる適切な職場に向けて～

(連絡先) 文部科学省 初等中等教育局健康教育・食育課

住所 〒100-8959 東京都千代田区霞が関3-2-2

電話 03-5253-4111 (内線 4950)

