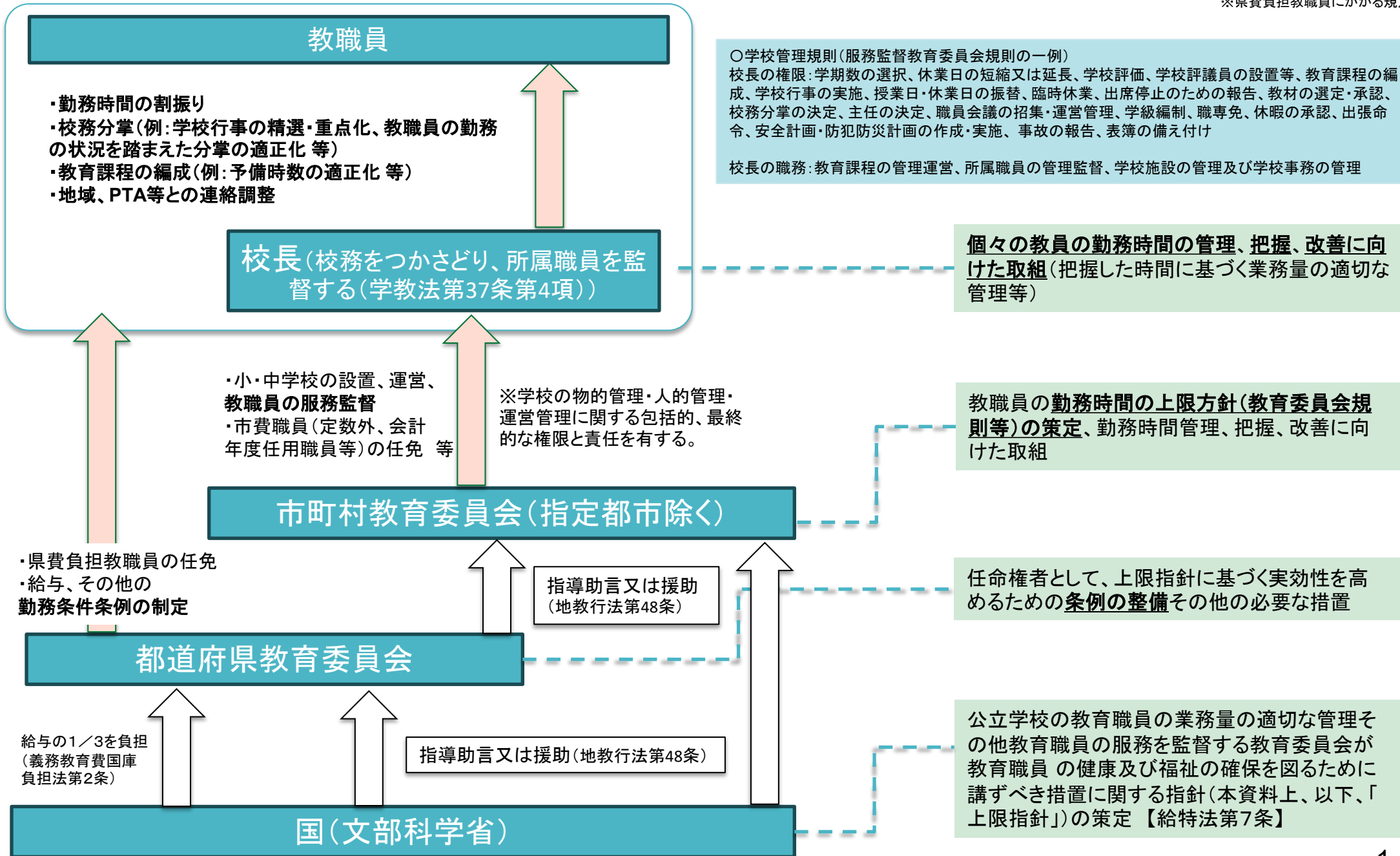


教育職員の健康及び福祉の 確保等に関する関連資料

教育職員の勤務条件条例主義及び健康確保を図るために講ずべき措置に関する各主体の権能

地方公務員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定めることとされ、県費負担教職員の場合、都道府県の条例で定めることとされている。その上で、勤務時間の割振りをはじめとする教職員の服務監督は市町村教育委員会が行うこととされている。

※県費負担教職員にかかる規定



公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律の概要

※令和元年12月

趣 旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)の一部を改正する。

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(休日のまとめ取り等)【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日を確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする(※)。

※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4(地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外)について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項(対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間 等)については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

施 行 期 日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(第5条関係)については令和3年4月1日
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定(第7条関係)については令和2年4月1日

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が 教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針【概要】

第1章・第2章抜粋

第1章 総則

○趣旨

- ・教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務。
- ・公立学校の教師については、時間外勤務命令は「超勤4項目」に限定されるものの、校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務を行う時間も含めて時間を管理することが学校における働き方改革を進める上で必要不可欠。
- ・このような状況を踏まえ、給特法第7条に基づき、教師の業務量の適切な管理その他教師のサービスを監督する教育委員会が教師の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を定めるもの。

○対象の範囲

給特法第2条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会、及び同条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員全て

※義務教育諸学校等：小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園

教育職員：校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手、寄宿舎指導員

※事務職員等については、「36協定」における時間外労働の規制が適用される。

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

○業務を行う時間の上限

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「**在校等時間**」とし、勤務時間管理の対象とする。

具体的には、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下①、②を加え、③、④を除いた時間を在校等時間とする。

＜基本とする時間＞

○在校している時間

＜加える時間＞

- ①校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間
- ②各地方公共団体で定めるテレワークの時間

＜除く時間＞

- ③勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（※自己申告による）
- ④休憩時間

○上限時間

- ①**1か月の時間外在校等時間について、45時間以内**
- ②**1年間の時間外在校等時間について、360時間以内**

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6カ月まで）

○教育職員のサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(「上限方針」)を教育委員会規則等において定める。
- (2) 教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測。校外で職務に従事している時間も、できる限り客観的に計測。計測した時間は公務災害が生じた場合等に重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意する。
 - － 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
 - － 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。 等
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえつつ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施。上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管内の各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては人事委員会(置かない場合は地方公共団体の長)と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。

○留意事項

(1) 上限時間について

- ・本指針は上限時間まで業務を行うことを推奨する趣旨ではない。
- ・本指針は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環であり、在校等時間の長時間化を防ぐ他の取組と併せて取り組まれるべきもの。決して、これらの取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみではない。

(2) 虚偽の記録等について

在校等時間を上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させることがあってはならない。

(3) 持ち帰り業務について

本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間を遵守するためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避ける。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進める。

(4) 都道府県等が講ずべき措置について

都道府県及び指定都市においては、サービス監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針【第2章第2節抜粋】

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）を教育委員会規則等において定めること。
- (2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意すること。
 - イ 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
 - ロ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - ハ 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ニ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ホ 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ヘ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。また、その状況を踏まえ、業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施すること。特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。）と当該上限方針について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。
- (7) 上限方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く上限方針の周知を図ること。

上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について①

上限指針においては、服務監督教育委員会は、所管の学校における取組の実施状況の把握、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施等について講ずべきとされている。

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

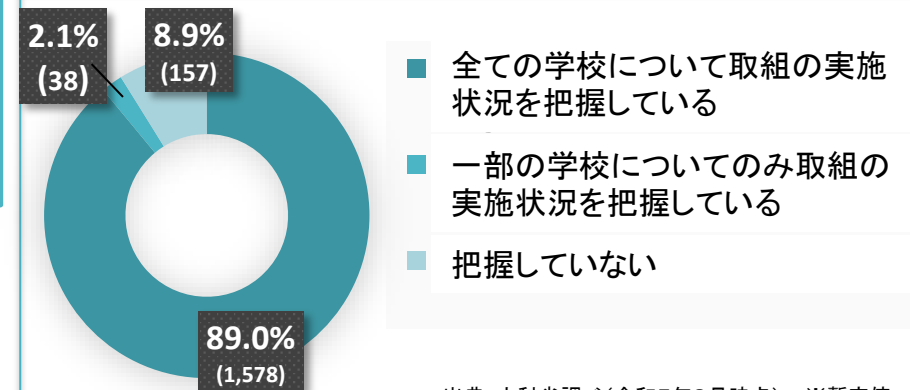
第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

(5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。

また、その状況を踏まえ、業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施すること。

特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。

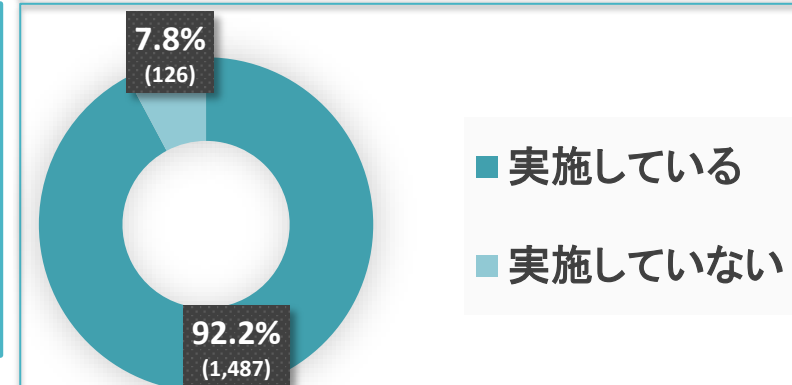
問 指針を踏まえた各学校における取組の実施状況について、ヒアリングや調査、報告等により、所属の全ての学校における取組の実施状況を把握していますか。【対象：服務監督教育委員会】



出典：文科省調べ（令和5年8月時点） ※暫定値

回答対象：1803教育委員会・一部事務組合等（以下「教育委員会等」）、回答：1773教育委員会等（98.3%）

問（前問で「1.全ての学校について把握している」または「2.一部の学校についてのみ把握している」と回答した場合、）把握した状況を踏まえ、教育委員会として、所管する各学校の業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施していますか。【対象：服務監督教育委員会】



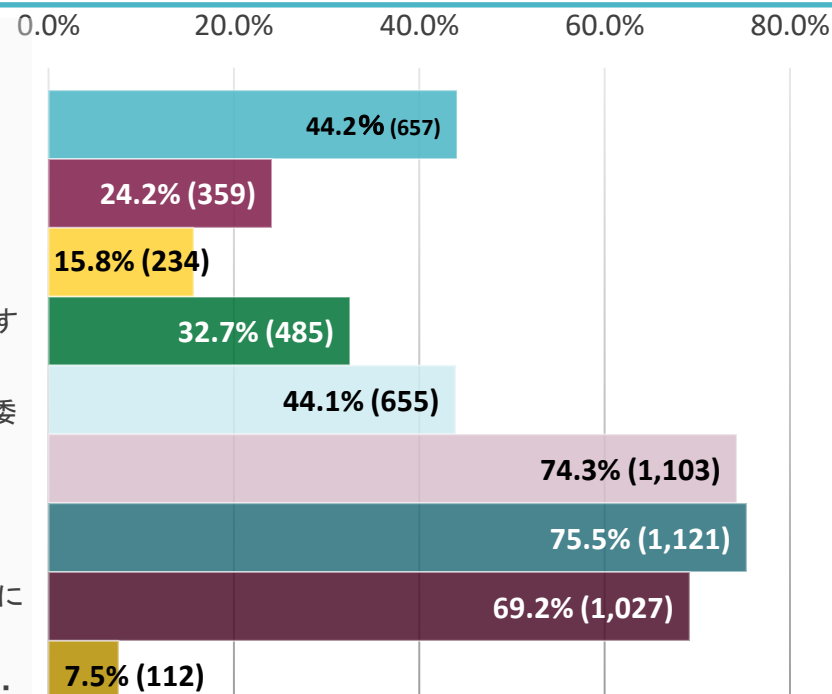
出典：文科省調べ（令和5年8月時点） ※暫定値

回答対象：1616教育委員会等、回答：1613教育委員会等（99.8%）

上限指針に規定する教育委員会が講ずべき措置に関する取組状況について②

問（前問で「①実施している」と回答した場合、）所管する各学校における必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組として、貴教育委員会が実施しているものを選んでください。（複数回答可）【対象：服務監督教育委員会】

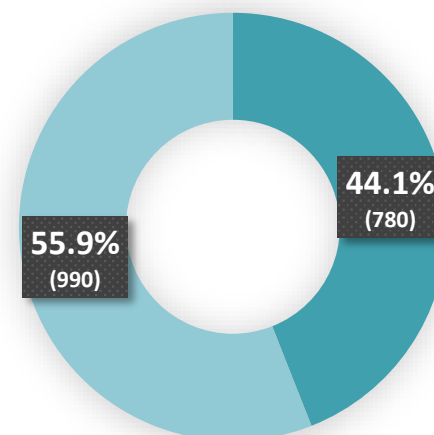
- 所管する学校における働き方改革や業務改善に関する計画を策定している。
- （①の計画策定の上で、）当該計画を公表している。
- （①の計画策定の上で、）当該計画に基づく取組状況を公表している。
- 地方教育振興基本計画等、他の計画において、所管する学校における働き方改革や業務改善に関する内容を含めている。
- 「学校・教師が担う業務に係る3分類」を踏まえ、学校以外が担うべき業務の分担・見直しに関し教育委員会が調整を行うなどして、学校の負担軽減の取組を進めている。
- 教育委員会から学校への調査・照会等の精選などを行い、学校の負担軽減の取組を進めている。
- 所管するすべての学校の在校等時間等の状況について、教育委員会内で適時（例：毎月など）・適切に情報共有を行った上で、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を組織的に検討・実施している。
- 所管する学校ごとの在校等時間等の状況を踏まえ、校長等管理職等に対し、当該学校における検証・見直し・改善に関し個別具体的な指示等をしている。
- その他の取組を行っている



出典：文科省調べ（令和5年8月時点） ※暫定値
回答対象：1487教育委員会等、回答：1485教育委員会等（99.9%）

問 在校等時間が上限時間を超えた場合に、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的な検証を行っていますか。
【対象：服務監督教育委員会】

- 実施している
- 実施していない

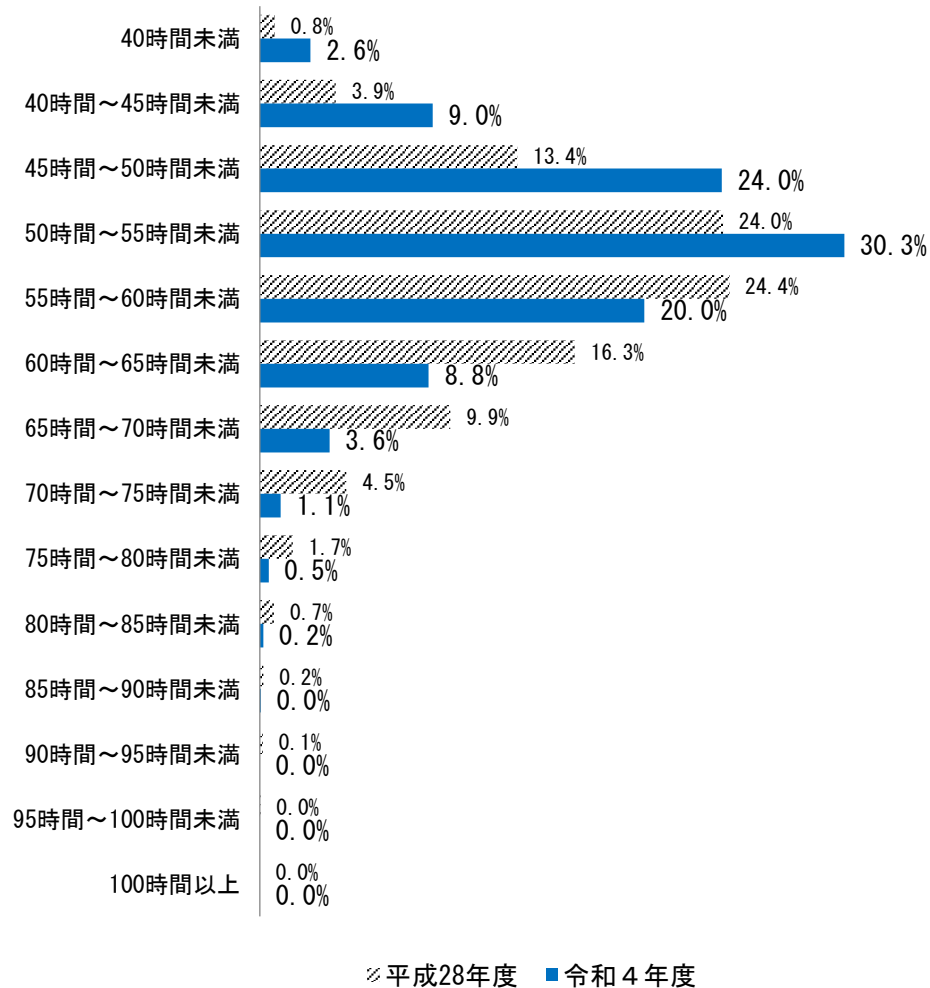


出典：文科省調べ（令和5年8月時点） ※暫定値
回答対象：1803教育委員会等、回答：1770教育委員会等（98.2%）

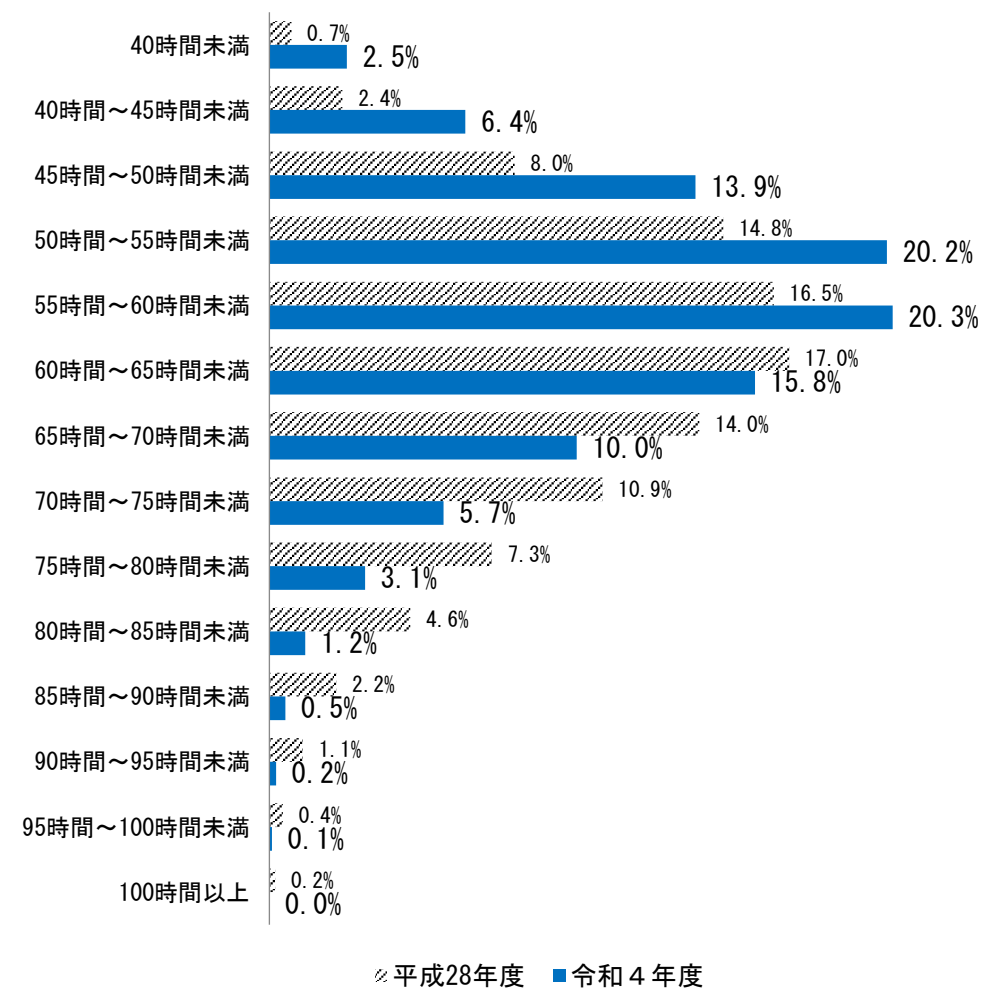
教職員の勤務の実態(勤務実態調査(令和4年度)【速報値】より)

・勤務実態調査では、1週間当たりの「教諭」の総在校等時間(正規の勤務時間(38時間45分)も含む)について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。

小学校・教諭



中学校・教諭



※1週間当たりの正規の勤務時間(38時間45分)を含む。

※上記結果は10・11月期の集計結果

※上記グラフは、在校等時間から本調査の回答時間を一律で差し引いている。

※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
勤務時間把握・ 管理	<u>義務:客観的な方法による把握</u> (例:タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等) 〔労働安全衛生法(以下、「労安法」)第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3〕	・<u>左記の適用あり</u> ※さらに、上限指針においても、<u>客観的な方法による把握</u>を求めている。
医師の面接指導	<u>医師による面接指導</u> ①<u>義務</u>:月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり、面接を申し出た者 〔労安法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2、第52条の3〕 ②<u>努力義務</u>:事業主が自主的に定めた基準に該当する「健康への配慮が必要な者」 〔労安法第66条の9、労働安全衛生規則第52条の8〕 ※労安法は「労働時間の状況」として把握した時間が80h超／月の者に対し、医師の面接指導義務を課している。	・<u>左記の適用あり</u> ※さらに、上限指針においても、<u>在校等時間が一定時間を超えた教育職員に対する医師による面接指導</u>を求めている。

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
産業医の選任	・義務: <u>50人以上の事業場</u> ・努力義務: <u>50人未満の事業場</u>(「労働者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」等に、労働者の健康管理等を行わせる<u>努力義務</u>あり。) ＜産業医の職務＞ ①健康診断の実施とその結果に基づく措置 ②長時間労働者に対する面接指導・その結果に基づく措置 ③ストレスチェック、高ストレス者への面接指導、その結果に基づく措置 ④作業環境の維持管理 ⑤作業管理 ⑥上記以外の労働者の健康管理 ⑦健康教育、健康相談、労働者の健康の保持増進のための措置 ⑧衛生教育 ⑨労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置 ※上記に加え、<u>月に1回の職場巡視や衛生委員会への参加、長時間労働者に関する情報の把握が必要。</u> 〔労安法第13条、第13条の2、労働安全衛生法施行令第5条、労働安全衛生規則第14条～15条の2〕	・<u>左記の適用あり</u> ※さらに、上限指針においても、<u>産業医等による指導・助言</u>を求めている。

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置	地方公務員 (労安法等で講ずべきとされている措置とその根拠)	教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組も)
勤務間インターバル	・地方公務員においては<u>法令上の規定はなし</u>。 ・なお、令和5年8月の<u>人事院勧告・報告</u>において、<u>国家公務員の勤務間インターバル確保に努める義務を法令上明確にすることが適当と示された</u>。 ※民間事業者においては、平成30年の労働時間等設定改善法改正により、「<u>勤務間インターバル</u>」<u>制度導入が努力義務化</u>。 〔労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項〕	・左記と同様。 ※上限指針において、終業から始業までに<u>一定時間以上の継続した休息時間を確保</u>するように求めている。
健康診断	・<u>義務</u>：事業者は、労働者に対して、医師による健康診断及び医師等の意見を勘案し、必要があると認めるときは健康診断実施後の措置を実施しなければならない。 (例：定期健康診断・・・常時使用する労働者が対象。1年以内ごとに1回) 〔労安法第66条、第66条の5、労働安全衛生規則第44条等〕	・左記の適用に加え、学校保健安全法第15条にも職員の健康診断の規定がある。 ・加えて、同法第16条には、健康診断の結果に基づく治療の指示、勤務軽減等の適切な措置が義務付けられている。 ※さらに、上限指針においても、<u>健康診断を実施</u>するように求めている。

地方公務員と教育公務員における健康確保措置

健康確保措置

地方公務員との共通事項 (労安法等で求めている取組とその根拠)

教育公務員 (労安法等に加え、上限指針で求めている取組)

年休の取得促進

・義務:採用した日から6か月間継続勤務し全労働日の8割以上勤務した労働者に対して、10日の年次有給休暇を付与しなければならない。

〔労働基準法(以下、「労基法」)第39条第1項〕

※民間事業者においては、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

〔労基法第39条第7項〕

※民間事業者においては、加えて、年次有給休暇を取得しやすい環境整備が努力義務となっている。

〔労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第2条第1項〕

・左記(労基法第39条第1項)の適用あり。

※上限指針において、まとまった日数連続して取得することを含め、年休の取得促進について求めている。

【有給休暇取得日数の比較】

民間(※1)	地方公務員(※2)	教師(※3)	
		小学校	中学校
10.3日	12.3日	13.6日	10.7日

(※1)出典:「令和4年就労条件総合調査」(厚生労働省)

(※2)出典:「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」(総務省)

(※3)出典:「教員勤務実態調査(令和4年度)」【速報値】(文部科学省)

民間及び地方公務員は令和3年、教師は令和4年度における平均取得日数。

健康問題の相談窓口

・努力義務:産業医等が労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等

〔労安法第13条の3〕

・努力義務:労働者の健康保持増進を図るために必要な措置(健康教育、健康相談等)の継続的かつ計画的な実施

〔労安法第69条第1項〕

・左記の適用あり

※さらに、上限指針においても、相談窓口の設置を求めている。

1. 学校において整備することが義務付けられている安全衛生管理体制

< 1. 常時50人以上の労働者を使用する事業場 >

➤ 衛生管理者：衛生に係る技術的事項を管理する者

職務の例：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、少なくとも週1回の巡視 等

資 格：衛生管理者免許取得者、「保健体育」の中学・高等学校教諭、養護教諭（※）等から選任

※ 衛生管理者規程（昭和47年労働省告示第94号）において、衛生管理者免許を有していなくても衛生管理者に選任できる者が列挙されている。

➤ 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

職務の例：健康診断及び面接指導等の実施、作業環境の維持管理、少なくとも月1回の巡視 等

資 格：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

（学校保健安全法により全ての学校に置くこととされている「学校医」に加えて選任することが必要）

➤ 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

構 成：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. 常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場 >

➤ 衛生推進者：衛生に係る業務を担当する者

職務の例：作業環境・作業方法の点検、健康の保持増進のための措置に関すること 等

資 格：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

※ 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を行わせることが努力義務となっている。

2. 学校において義務となっている健康の保持増進のための措置

＜1. 定期健康診断＞ ※別途学校保健安全法第15条にも職員の健康診断の規定があり、学校では両方の規定が適用される。

- 対 象：常時使用する労働者
- 頻 度：一年以内ごとに1回、定期

＜2. 面接指導＞ ※ 産業医の選任義務のない、常時50人未満の労働者を使用する事業場についても適用される

- 対 象：①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
②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。
- 実施者：産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者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が望ましい

＜3. 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）＞ ※平成27年12月以降導入

- 実施義務のある事業場：労働者数50人以上の事業場（50人未満の事業場は当分の間努力義務）
※学校については、事業場の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施するよう、文部科学省より通知等により周知。
- 対 象：常時使用する労働者
- 実施者：医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士
- 頻 度：一年以内ごとに一回
- 項 目：以下の3領域に関する項目が含まれていることとされている。
 - ①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
 - ②心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
 - ③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

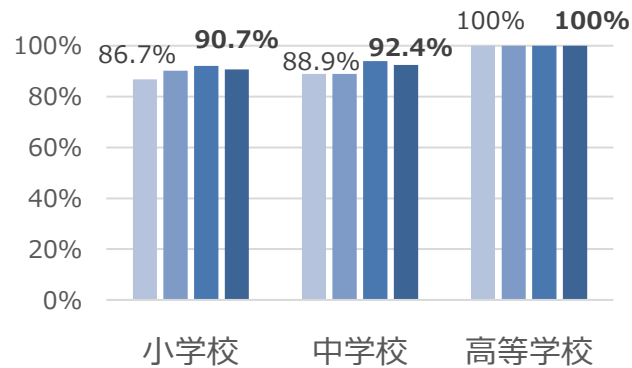
公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況（令和3年度）

- ✓ 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

■ 平成26年 ■ 平成29年 ■ 令和元年 ■ 令和3年（文部科学省調べ）

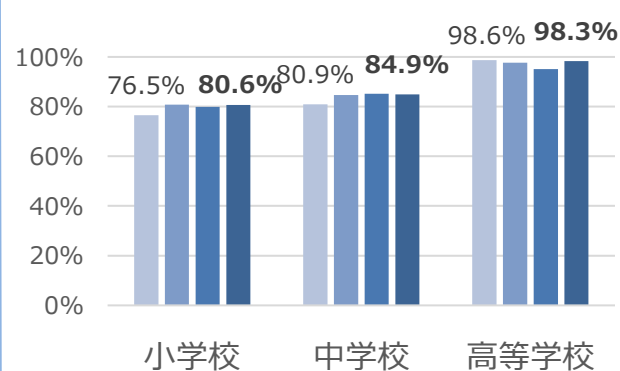
● 衛生管理者の選任率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に選任義務）



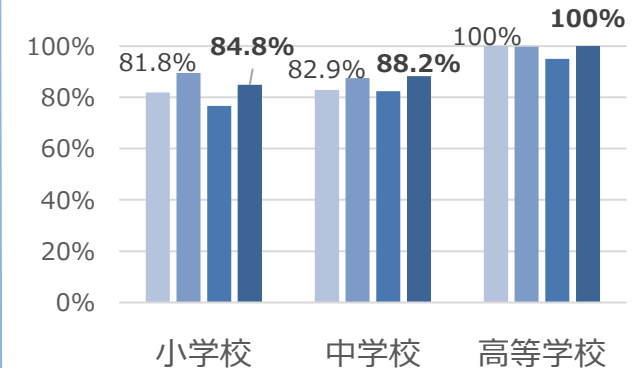
● 産業医の選任率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に選任義務）



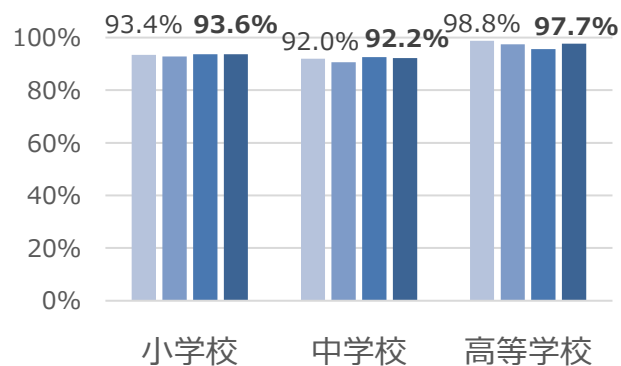
● 衛生委員会の設置率

（常時50人以上の教職員を使用する学校に設置義務）

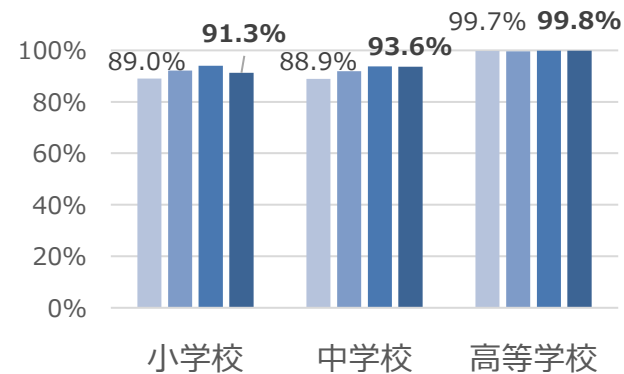


● 衛生推進者の選任率

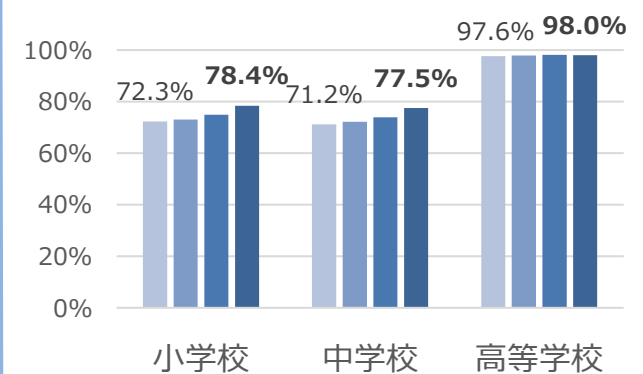
（常時10人以上50人未満の教職員を使用する学校に選任義務）



● 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）



※ 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



< 1. 公立学校における労働安全衛生管理体制の整備状況に関する調査 >

- 隔年で各都道府県及び市町村（政令指定都市及び特別区を含む）に対して調査を実施し、その結果を通知することで各都道府県における体制整備を促進。

< 2. 通知等による指導 >

➤ 近年の主な通知

平成27年 5 月 労働安全法の一部を改正する法律等の施行について（通知）（※ストレスチェック制度の導入等）

平成30年10月 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法等の施行について（通知）

（※産業医・産業保健機能の強化、面接指導の確実な実施、労働時間の把握の義務化等）

平成31年 2 月 働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法等の解釈について（通知）

（※産業医等に対する情報提供や労働時間の把握に係る規定等の解釈等）

平成31年 3 月 新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について（通知）

令和 2 年 6 月 新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員のメンタルヘルス対策等について（通知）

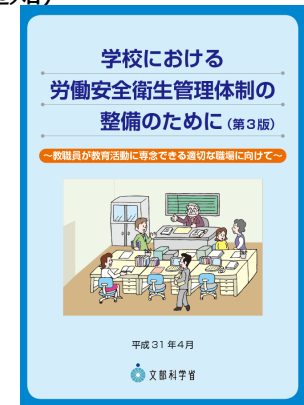
令和 4 年 6 月 公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について（結果）

令和 5 年 3 月 令和 3 年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）

※このほか、毎年各都道府県教育委員会や私学主管課の担当者会議等において周知を実施。

< 3. 啓発資料の作成 >

- 学校の管理職等を対象とした啓発資料（リーフレット）を作成、各都道府県・指定都市教育委員会等へ配布。



「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）」
（平成31年）

< 4. 学校における働き方改革に関する議論を受けた取組 >

- 中央教育審議会では平成31年 1 月に取りまとめられた、学校における働き方改革についての答申において、労働安全衛生管理の必要性に関して指摘がなされ、文部科学省においては、主に以下について実施。

- ・各都道府県教育委員会に対し個別にヒアリングを行い、体制整備等にかかる義務遵守の徹底を促す
- ・わかりやすい資料の周知
- ・先進事例等の把握・周知
- ・相談窓口制度の利用の啓発
- 等

フレックスタイム制度について

柔軟な勤務制度として、フレックスタイム制度の導入等については、地方自治体の条例、規則等で定めることで活用が可能となる。

■フレックスタイム制度概要

- 公務の運営に支障がないと認める範囲で、始業及び終業の時刻について希望する職員の申告を考慮して、当該職員の勤務時間を割り振る制度。 国家公務員においては、平成28年4月より原則としてすべての職員が利用可能となった。

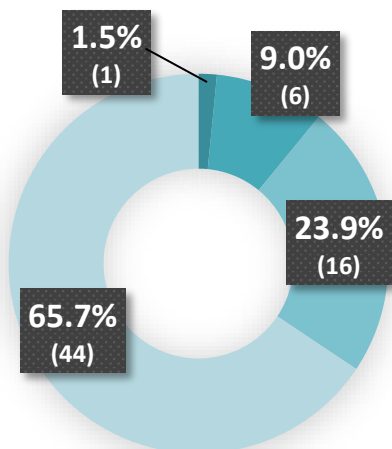
【（参考）一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律】

第六条第三項 各省各庁の長は、職員（人事院規則で定める職員及び次条の規定の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）について、始業及び終業の時刻について職員の申告を考慮して当該職員の勤務時間を割り振ることが公務の運営に支障がないと認める場合には、前項の規定にかかわらず、人事院規則で定めるところにより、職員の申告を経て、四週間を超えない範囲内で週を単位として人事院規則で定める期間（次項において「単位期間」という。）ごとの期間につき前条に規定する勤務時間となるように当該職員の勤務時間を割り振ることができる。

- 令和5年4月より、国家公務員において、フレックスタイム制及び休憩時間制度が柔軟化された。
 - ・コアタイムは、従来の「5時間」から、「2時間」以上に柔軟化。
 - ・始業時刻の設定範囲が、従来の 7:00～22:00 から、5:00～22:00 に拡大。
 - ・フレックスタイム制を利用する場合、職員から休憩時間の開始・終了時刻の申告が可能に。
- 地方公務員における条例等の整備状況は下記の通り。

問 教育委員会におけるフレックスタイム制の導入について

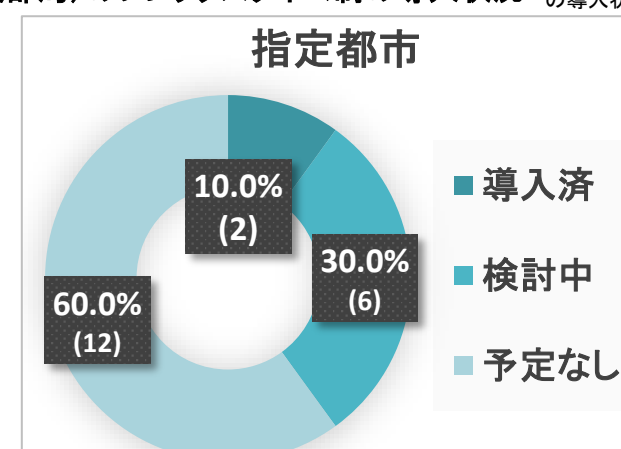
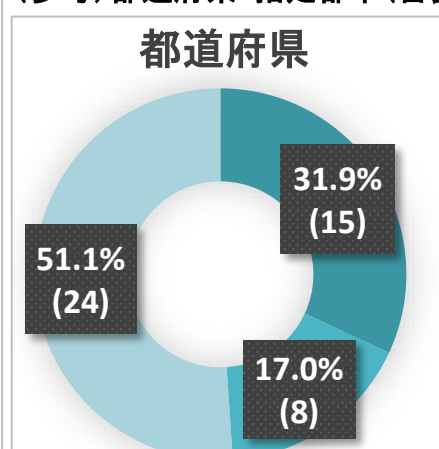
条例・規則等について整備しているか。（都道府県・政令指定都市教育委員会）



- 整備している（令和5年4月からの柔軟化の内容に合わせて整備した）
- 整備している（令和5年4月以前の内容にて整備し、令和5年4月以降の内容に合わせて改正は行っていない）
- 今後、整備を検討中
- 整備の予定なし

出典：文科省調べ（令和5年8月時点） ※暫定値
対象：67教育委員会、回答：67教育委員会（100%）

（参考）都道府県・指定都市（首長部局）のフレックスタイム制の導入状況



- 導入済
- 検討中
- 予定なし

※R3年度の状況であるため、R5柔軟化以前の導入状況。