

(3) 労働安全衛生関係

「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」（令和 6 年 8 月 27 日中央教育審議会）を踏まえた取組の徹底等について通知します。

文科初第 1 2 9 3 号
令和 6 年 9 月 3 0 日

各 都 道 府 県 知 事
各 都 道 府 県 教 育 委 員 会 教 育 長
各 指 定 都 市 市 長
各 指 定 都 市 教 育 委 員 会 教 育 長
殿

文部科学省初等中等教育局長
望 月 禎

文部科学省総合教育政策局長
茂 里 毅

スポーツ庁次長
寺 門 成 真

文化庁次長
合 田 哲 雄

「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」（令和 6 年 8 月 27 日中央教育審議会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）

学校における働き方改革を含む教師を取り巻く環境整備については、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成 31 年 3 月 18 日付け文部科学事務次官通知）等に基づき、各教育委員会及び各学校等において、様々な取組を総合的に進めていただけてきたところです。

その結果、令和 4 年度に実施した教員勤務実態調査を踏まえて推計した教諭の月当たりの平均の時間外在校等時間は、平成 28 年度に実施した教員勤務実態調査と比較して約 3 割減少するなど、全体として見れば学校における働き方改革の取組が着実に進捗していますが、依然として時間外在校等時間が長い教師も多いという実態は、改めて深刻に受け止める必要があります。加えて、全国的に教師不足が生じていることは憂慮すべき状況であるとともに、教師のメンタルヘルス対策も喫緊の課題となっています。

このような現状を踏まえ、文部科学省では、令和5年5月22日に、中央教育審議会に諮問を行い、令和6年8月27日に、「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」」（以下「答申」という。別添資料1参照。）が取りまとめられました。

答申においては、日本の学校教育が、全国において優れた教師の献身的な努力により支えられ続けてきたことを評価した上で、教師を取り巻く環境整備の最終的な目的を、学校教育の質の向上を通じた、「全ての子供たちへのよりよい教育の実現」と位置付けています。その上で、教師の長時間勤務等の状況を改善し、教師が心身ともに充実した状態で、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、日々生き活きと児童生徒と接することができる環境の整備に向け、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要があることが提言されており、それぞれについて、国、教育委員会、学校等の各主体が取り組むべき方策が具体的に示されました。

答申において示された方策の中には、国における法制面及び予算面の措置が必要となるものが多く含まれており、文部科学省においては、教師を取り巻く環境整備を進めるため、「教師を取り巻く環境整備 総合推進パッケージ」（令和6年8月29日。別添資料2参照。）を取りまとめるとともに、令和7年度概算要求において所要の経費を要求しました（別添資料3参照）。

また、答申においては、教師を取り巻く環境整備に向けて、改めて教育に関わる全ての者の総力を結集して取り組む必要があるとされています。具体的には、

- ① 国、都道府県、市町村、各学校など、それぞれの主体が自分事としてその権限と責任に基づき主体的に取り組むこと
- ② 保護者や地域住民、企業など、社会全体が一丸となって上記の課題に対応していくこと

が極めて重要であると示されたところです。

このことを踏まえ、ただちに各教育委員会及び各学校等において取り組むことが可能であり、かつ改めて取組の徹底が必要な方策等について、下記のとおり整理しましたので、学校や地域、教職員や児童生徒等の実情を踏まえつつ、必要な取組の推進をお願いします。

各地方公共団体の長におかれては、各教育委員会が進める取組について、積極的な御支援をお願いします。

各都道府県教育委員会におかれては、城内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村長及び市町村教育委員会に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導助言に努めていただくようお願いします。

また、各都道府県教育委員会及び各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、学校における働き方改革

を含む教師を取り巻く環境整備を進める上では校長等の管理職の役割も大きいことから、校長等の管理職がその権限と責任を踏まえて適切に対応できるよう、必要な指示や支援等に努めていただくようお願いします。

さらに、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村が設置する学校に対して周知が図られ、校長がその権限と責任を踏まえて適切に対応できるよう支援等をお願いします。

なお、各教育委員会において所管の学校に対して周知する際には、例えば、各学校において進める必要がある取組を整理して、教育委員会主催の研修等で周知するなど、効果的な周知に取り組んでいただくようお願いします。

記

1. 学校における働き方改革の更なる加速化

(1) 学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進

教師のサービスを監督する教育委員会（以下「サービス監督教育委員会」という。）は、業務の優先順位を踏まえて思い切った業務の廃止を打ち出す等、真に必要な取組に精選することが、教育の質の向上の観点から重要であるという認識を学校・家庭・地域とも共有しつつ、業務の適正化のために必要な予算措置等も含め主体的な役割を引き続き果たす必要がある。その際、教育委員会は、従来型の指導・助言にとどまらず、現場との対話を通じ、課題解決に向けた学校の取組を支援する伴走者としての役割が期待されていることも踏まえる必要がある。

また、「チーム学校」の実現に向け、学校は、教師と事務職員や支援スタッフ等が業務を分担して「協働」することを徹底するとともに、学校の組織体制の在り方を必要に応じて見直す必要がある。

① 「3分類」に基づく14の取組の徹底等

学校における働き方改革の更なる加速化に向けては、学校教育の質の向上のために、教師が教師でなければできないことに集中できるよう、学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進が重要である。

このような観点から、答申別紙「3分類に基づく14の取組の実効性を確保するための各主体による「対応策の例」」をもとに、引き続き、「学校・教師が担う業務に係る3分類」（以下「3分類」という。）に基づく14の取組の徹底を図ること。その際、教育委員会及び学校が互いに連携して、保護者や地域住民、首長部局等の理解・協力を得つつ、連携を図りながら取組を進めることが重要であること。

特に、文部科学省においては、学校向けの調査の内容の見直しや精選を行うため、各調査の実施担当部署とは別に、調査内容の事前確認を行う担当部署を設けており、都道府県・指定都市及び市町村においても、独自に実施する調査等の見直しや学校等への一律の依頼・配布を各教育委員会の判断で控えることや、公的機関の業務上の必要性に基づく調査以外の任意調査等

について各学校の判断で回答を控えること等、調査・統計への回答等に係る具体的な負担の軽減を図ること。

また、学校は各部活動の状況を、服務監督教育委員会は各学校における部活動の状況をそれぞれ把握するとともに、「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」において示された休養日・活動時間を遵守し、不適切な事例が確認された場合は、指導・是正を行うこと。

② 学校プールの管理

学校施設の管理のうち、特に学校プールについては、昨今、その管理を担当することとされた教師等が給水の停止等をしなかったことで継続的に給水が行われ、校長や当該教師等が水道料金を賠償する事例が発生するなど、過度な負担につながっている事態も見受けられる。学校プールの管理については、3分類の考え方に照らせば、原則「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」であり、学校プールの管理業務に関する教師等の負担を軽減するため、教育委員会は、指定管理者制度の活用や民間事業者への業務委託等の取組について検討すること。

③ 教育課程の見直し、学校行事の精選・重点化

教育課程は各学校において編成するものであるが、特に、標準授業時数を大幅に上回って（年間 1,086 単位時間以上）いる教育課程を編成している学校は、まずは、自ら見直すことを前提に点検を行い、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とすること。当該学校を所管する教育委員会は、学校における教育課程編成の改善が適切に行われるよう速やかに指導・助言を行うこと。

なお、年間の授業日数は 200 日程度（40 週）が一般的であり、標準授業時数（年間 1,015 単位時間）を確保するために、必ずしも週当たり 29 単位時間の授業を実施する必要はないこと。また、教育課程の編成の工夫・改善等により、週当たりの単位時間数を減少させることで、児童生徒及び教師双方の負担の軽減を図る取組も見られるところであり、今後、文部科学省においても、週当たりの単位時間数が 29 単位時間よりも少ない教育課程編成の具体的な例などを紹介し、教育課程編成の見直しに取り組むための情報提供等を行う予定であること。

また、学校は、それぞれの学校行事の教育的価値を検討し、教育上真に必要とされるものに精選することや、より充実した学校行事にするため行事間の関連や統合を図ることなど、学校行事の精選・重点化を図ること。さらに、学校行事の事前準備・運営に当たって、教員業務支援員等と連携するマネジメントを徹底することや準備の簡素化、省力化等を進めること。

④ 校務 DX の加速

教育委員会及び学校は、国の支援等も活用し、GIGA スクール構想の下での校務 DX を加速すること。具体的には、教育委員会及び学校は、学校現場

に既に普及した標準的な GIGA 環境（児童生徒 1 人 1 台端末、教師 1 人 1 台端末、クラウドツール）を徹底的に活用し、教師や校内・校外の学校関係者、教育委員会職員の負担軽減やコミュニケーションの迅速化・活性化に速やかに取り組むこと。これらは追加の有償ソフト等を導入せずとも実施可能なことであり、その際、文部科学省が作成した「GIGA スクール構想の下での校務 DX 化チェックリスト」も活用すること。なお、教育委員会又は学校において端末や機能の利用を硬直的に制限している場合には、このことが校務 DX の阻害要因になり得ることから、当該制限の必要性について改めて見直しを図ること。また、クラウド環境を活用した校務 DX を大きく阻害していると考えられる FAX・押印の制度・慣行の見直しを速やかに行うこと。

また、教育委員会は、校務系・学習系ネットワークの統合、パブリッククラウド上で運用できる校務支援システムの導入等の次世代校務 DX 環境の整備に取り組み、ロケーションフリーでの校務処理による教職員一人一人の事情に合わせた柔軟かつ安全な働き方を可能とすること。

なお、校務 DX の実現には、最低限必要な基盤として学校における適切なネットワーク環境の整備が不可欠であり、これは教育委員会の責任の下で行われるべき事項であること。

（２）学校における働き方改革の実効性の向上等

① 取組状況の「見える化」と PDCA サイクルの構築等

（い）教育委員会における取組状況の「見える化」と PDCA サイクルの構築

教職員の在校等時間を適切に管理することが、学校における働き方改革の出発点であり、必要不可欠である。服務監督教育委員会及び校長等は、勤務時間管理を行う責務を有しているため、労働安全衛生法等に基づき、教職員の在校等時間の客観的な把握を徹底すること。

その上で、全ての教育委員会において学校における働き方改革の実効性を向上させる観点から、業務量の現状や取組状況を把握し、公表するとともに、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐために、業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施するといった PDCA サイクルの構築が不可欠であること。

今後、国においては、全ての服務監督教育委員会が、これらを着実にを行う仕組みを検討することとしており、服務監督教育委員会においては、取組状況の「見える化」と PDCA サイクルの構築、実施に取り組むこと。また、取組を進めるに当たっては、在校等時間に係る目標を基本としつつ、地方公共団体の実情に応じて、具体的・定量的な目標を設定すること。在校等時間に係る目標については、まずは、時間外在校等時間が月 80 時間を超過している教師をゼロにすることを最優先とするべきであり、その上で、「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」（令和 2 年文部科学省告示第 1 号。以下「上限指針」という。）における時間外在校等時間の上限が、原則として月 45 時間以内とされていることを踏まえ、全ての教師が月 45 時間以内となることを目標とすること。

学校における働き方改革を進めるためには、教育委員会事務局内外の様々な部局間の連携・協力が必要であることから、教育委員会事務局において中心となる担当を明確化すること。教育委員会は、PDCA サイクルの実施等を通じて、公立学校の教師の勤務条件に関して労働基準監督機関としての役割を担っている人事委員会等との連携を進めることが期待されること。

学校において、学校評価を実施するに当たっては、例えば、評価項目に在校等時間の縮減状況や ICT の活用をはじめとした業務効率化のための取組状況等の関連する項目を位置付けるなど、学校における働き方改革の観点を踏まえること。

(ii) 校長等の管理職によるマネジメントの重要性

教師自らが時間管理意識を高めつつ、より裁量性を持って業務を進めることができるよう、校長等の管理職が、リーダーシップを発揮して学校における働き方改革を進めること。その際、時間外在校等時間が特に長時間となっている教師に対しては、現状を丁寧に確認した上で、業務分担の見直しや適正化など、目に見える形で働き方を改善していくための具体的な手立てを最優先で講じること。服務監督教育委員会においても、時間外在校等時間が特に長時間となっている教師が在籍する学校へのヒアリングの実施等を通じて、校長等の管理職による上記の取組の着実な実施につなげていくこと。

文部科学省においては、今後、「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」（令和4年文部科学省告示第115号）を改正し、校長が果たすべき役割として学校における働き方改革に向けたマネジメントの重要性を位置づけることとしており、任命権者が策定する校長等の資質の向上に関する指標や当該指標を踏まえた研修に着実に反映すること。

② 保護者、地域住民、首長部局等との連携・協働

保護者や地域住民等の理解・協力を得ながら取組を進めていくため、教育委員会及び学校は、学校における働き方改革について学校運営協議会等の場で積極的に議題として取り扱うよう取り組むこと。

あわせて、教育委員会は、国の予算も活用しつつ、地域と学校をつなぐ地域学校協働活動推進員の配置充実を進めることなどにより、学校運営協議会と地域学校協働活動の一体的取組を一層推進するとともに、学校運営協議会の協議を踏まえた地域学校協働活動の充実を図ること。

学校における働き方改革を含む教師を取り巻く環境整備について、首長部局と教育委員会が一体となって取組を推進するため、各地方公共団体は、総合教育会議で議題として積極的に取り上げること。

保護者や地域住民からの過剰な苦情や不当な要求等の学校だけでは解決が難しい事案については、学校管理職経験者等の活用や様々な専門家との連携等により、教育委員会等の行政の責任において対応することができる体制を構築するとともに、学校等の立場に立った代理人として対応するこ

とを含め、首長部局とも連携しながら、スクールロイヤーや地方公共団体の顧問弁護士等をより一層活用した法務相談体制の整備・充実に取り組むこと。

(3) 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

① 教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の充実

(i) 教師のメンタルヘルス対策

国においては、令和5年度から、精神疾患による病気休職の要因分析等に係る調査研究事業を実施しているが、教育委員会においても、病気休職の要因に応じた予防・復職支援が可能となるよう、要因分析を進めるとともに、校長等の管理職の負担軽減やノウハウ不足等に対応するための支援や産業医等の専門人材の活用等を進めること。

県費負担教職員のメンタルヘルス対策について、最終的に病気休職や復職の判断を行うこととなる都道府県教育委員会は、服務監督教育委員会との連携を充実すること。精神疾患による休職者は、特に20代の教師において増加が著しいことから、校内における若手教師への支援体制を充実すること。

(ii) 労働安全衛生管理の充実

常時50人以上の教職員が勤務している学校については、産業医の選任や衛生委員会の設置、ストレスチェックの実施が労働安全衛生法において義務付けられており、法令違反の状態となっている学校の労働安全衛生管理体制を直ちに整えること。その際、都道府県教育委員会は市町村教育委員会を強力に指導すること。

教職員数が50人未満の学校においても、労働安全衛生管理体制を充実させるため、医師等によるストレスチェックの実施やその結果を踏まえた面接指導等の体制を整えること。その際、教育委員会で産業医等を任用・選任し、複数の学校の教師の健康管理を担当させるなどの工夫を講じること。また、学校は、学校保健委員会等の既存の校内委員会も活用しつつ、衛生委員会と同様の審議や意見交換を行うこと。

② 休憩時間や継続した休息時間の確保等

服務監督教育委員会は、労働基準法に基づき、教師が適正な時間に休憩時間を確保できるよう、授業を担当していない時間に休憩時間を割り振ったり、担任外の教師も含めて給食指導を輪番制にしたり、教員業務支援員に休み時間の児童生徒の見守りを担ってもらったりするなどの取組を進めること。

教師が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、心身ともにゆとりを持ち教育活動を行うことができるよう、今後、国において整理する留意事項や工夫事例も踏まえ、教育委員会及び学校は、11時間を目安とする「勤務間インターバル」の取組を進めること。その際、上限指針で業務の持ち帰りは行わないことが原則であることを十分に踏まえること。また、教育委員会は、学

校における働き方改革に係る PDCA サイクルの構築に当たり、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できている教師の割合やその改善状況を目標の一つとすることを検討すること。

(4) 柔軟な働き方の推進

今後、国において留意事項や工夫事例を整理する予定であるが、教育委員会及び学校においても、早出遅出勤務やフレックスタイム制度、テレワーク等の柔軟な働き方を可能とする仕組みの検討・導入を進めること。また、校長等の管理職は、柔軟な働き方を実現するための教職員間の業務分担に係る調整を行うこと。

2. 学校の指導・運営体制の充実

答申においては、学校の指導・運営体制の充実に関する以下の事項が提言されている。文部科学省においては、令和7年度概算要求において、その実現のために必要な経費を要求しているとともに（詳細は別添資料3参照）、答申において検討の必要性が提言された事項については、今後、検討を進めていくこととしている。

【教職員定数の改善等】

- ・ 小学校中学年における教科担任制の推進
- ・ 新規採用教師への支援の観点から、新卒1年目は、学級担任ではなく教科担任として学級副担任を担当するなどの取組を可能とするとともに、持ち授業時数の軽減を図るための小学校教科担任制の拡充
- ・ 生徒指導担当教師の全中学校への配置
- ・ 特別支援学校のセンター的機能の強化
- ・ 主幹教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員の配置充実
- ・ 小学校における35人学級の計画的な整備
- ・ 通級指導や日本語指導が必要な児童生徒に対する支援
- ・ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制の構築に向けた「新たな職」等の創設

【支援スタッフの配置充実】

- ・ 副校長・教頭マネジメント支援員、教員業務支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等の配置充実

(1) 教職員定数の改善と教職員配置の在り方等

① 持続可能な教職員指導体制の構築

校長等の管理職は、持ち授業時数の多い教師について、小学校教科担任制のための加配定数を活用して持ち授業時数を軽減することと併せて、校務分掌を軽減するなどの柔軟な対応を行うこと。

また、若手教師を支える体制の構築のため、中堅教師やベテラン教師に気軽に相談できる体制の整備に向けて、校内で組織的な支援体制の充実を図ること。

② 多様化・複雑化する課題と新たな学びへの対応

地域や学校ごとに課題が様々である中、教育委員会は、地域や学校、児童生徒の実態を踏まえた柔軟な学級編制や教職員配置が可能であり、進級時における児童生徒の転入等によって学級編制基準を超過する場合であっても、それがわずかな人数であり、学級数を据え置くことが教育的配慮から望ましい場合等は、必ずしも学級編制基準に従って学級を分割する必要はない点に留意すること。

教育委員会は、学校における働き方改革に係る PDCA サイクルの一環として、支援が必要な学校に対して、教職員や支援スタッフの配置の改善に取り組むこと。

③ 組織的・機動的なマネジメント体制の構築

学校における働き方改革の推進や多様化・複雑化する教育課題への適切な対応のため、学校の組織的・機動的なマネジメント体制を構築し、チームとして対応していくことが重要である。

今後、国において検討を進める、学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や若手教師へのサポート機能強化のための「新たな職」の設置も含め、校長とともにマネジメントの中核を担うべき副校長や教頭、管理職と各教職員のパイプ役となる主幹教諭、総務・財務事務の専門性を活かしてより主体的・積極的に校務運営に参画することが求められている事務職員等の配置充実を図るなど、学校におけるマネジメント体制の一層の充実を図ること。

(2) 支援スタッフの配置の在り方等

教育委員会は、国の予算も活用しつつ、学校における働き方改革と教育の質の向上に向けて、支援スタッフの配置効果が定量的に確認されたこと等も踏まえ、支援スタッフの更なる配置充実を進めること。

教育委員会及び学校は、全ての小・中学校で教員業務支援員との協働を通じた負担軽減が進むよう、教員業務支援員の安定的な確保のための環境整備と一層の連携・協働に向けた学校マネジメントを推進すること。また、校長等の管理職は、「教員業務支援員との協働の手引き」等も活用しながら、教師と教員業務支援員の役割分担を着実に進めること。

(3) 多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成

教員養成について、令和5年の教職課程認定基準等の改正により、心理・福祉等の特定分野に強みや専門性を持つ学科等に係る特例や専科指導優先実施教科に対応した小学校教員養成に係る特例を活用した場合、4年制大学において二種免許状の教職課程の設置が可能となったところであり、地域の大学

等とも連携し、このような教職課程の活用等も通じて、様々な強みや専門性を持った教師の養成・採用に向けた取組を進めること。

また、都道府県教育委員会は、令和6年5月に改訂された「特別免許状の授与及び活用等に関する指針」も踏まえ、特別免許状の積極的な活用を進めるとともに、教育委員会は、各学校のニーズを的確に把握し、特別非常勤講師の制度の一層の活用を進めるなど、多様な専門性や背景を持つ人材を学校組織の中に積極的に取り込んでいくこと。その際、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づく任用も効果的に活用することや、社会人経験者等を対象とした特色ある採用選考の方法も検討すること。

さらに、教育委員会は、広く社会人等も対象に含めた形で、教職の魅力等について広報・啓発する取組を実施するとともに、教育委員会や学校が持つ人材募集のニーズを適切に発信し、教職を希望する社会人等が入職するに当たっての不安を払しょくするための取組を進めること。

3. 教師の処遇改善

答申においては、教師の処遇改善に関する以下の事項が提言されている。文部科学省においては、令和7年度概算要求において、その実現のために必要な経費を要求しているとともに（詳細は別添資料3参照）、答申において検討の必要性が提言された事項については、今後、検討を進めていくこととしている。

- ・ 教職調整額の支給割合の引上げ
- ・ 新たな職に伴う新たな級の創設（教諭と主幹教諭の間に創設し、教諭よりも高い処遇とすることを想定）
- ・ 学級担任に係る手当の加算
- ・ 管理職手当の改善

等

教育委員会は、地方公務員法等に基づき、教師の能力と業績を適正に評価し、その結果を昇任、昇給、勤勉手当等の人事管理に活用すること。また、管理職のマネジメント能力の向上に向けた研修や人事評価の指標の見直し、高いマネジメント能力等を有する人材の早期からの管理職への登用を行うこと。

4. 教師を取り巻く環境整備の着実な実施とフォローアップ

文部科学省においては、教師を取り巻く環境整備の進捗状況や教師の在校等時間の状況等について、毎年度実施する「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」等を通じて客観的にフォローアップを行う予定であること。

また、答申においては、以下の事項についても、今後の検討が期待される事項として挙げられているところである。

- ・ 学校教育の質の向上に向けた、次期学習指導要領における新たな学びと標準授業時数の在り方等
- ・ 教師の質の向上に向けた、教員免許や教員養成の在り方等
- ・ スポーツ・文化芸術活動に継続的に親しむ機会の確保に向けた、地域の環境整備の中での部活動改革の在り方等

答申におけるこうした指摘も踏まえつつ、文部科学省としても、今後必要な施策等について検討を行っていく予定であること。

【別添資料一覧】

別添資料 1 「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和 6 年 8 月 27 日 中央教育審議会）

別添資料 2 教師を取り巻く環境整備 総合推進パッケージ（令和 6 年 8 月 29 日）

別添資料 3 令和 7 年度概算要求 関係資料（抜粋）

【参考 URL】

- ① 「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和 6 年 8 月 27 日 中央教育審議会）
※審議関係参考資料等を含む。

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/sonota/1412985_00006.htm



- ② 「働き方改革振り返りシート」（中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会（第 14 回）（令和 6 年 7 月 26 日）参考資料 2）

https://www.mext.go.jp/content/20240726-mxt_zaimu-000037162_8.pdf



- ③ GIGA スクール構想の下での校務 DX 化チェックリスト～学校・教育委員会の自己点検結果～〔確定値〕（令和 6 年 3 月 29 日 文部科学省初等中等教育局学校デジタル化プロジェクトチーム）

https://www.mext.go.jp/content/20240402-mxt_jogai01-000033278_01.pdf



【本件連絡先】

文部科学省初等中等教育局財務課
企画調査係

電話：03-6734-2567（直通）

Email：zaimu@mext.go.jp

「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のため の環境整備に関する総合的な方策について（答申）（令和6年8月27日中央教育審議会）抄

第3章 学校における働き方改革の更なる加速化

4. 教師の健康及び福祉の確保に向けた取組の充実

（1）教師のメンタルヘルス対策と労働安全衛生管理の充実

（労働安全衛生管理体制）

○教師のメンタルヘルスを良好なものとする前提として、学校の設置者たる教育委員会は、労働安全衛生法等の関係法令が求める体制を確保することが必須である。労働安全衛生法においては、例えば産業医の選任や衛生委員会の設置、ストレスチェックの実施について、常時 50 人以上の職員を使用している事業場、すなわち学校単位で整備する義務を負うこととされている。

○これらの義務について、遵守率は向上してきているものの、未だに必ずしも全ての学校が遵守できているわけではない状況を重く受け止める必要がある。法令違反の状態となっている学校の労働安全衛生管理体制の整備に向けて、国は都道府県・指定都市教育委員会を、都道府県教育委員会は市町村教育委員会を強力に指導する必要がある。

○一方で、教職員数 50 人未満の学校が全体の公立学校数の 84.5%を占め、とりわけ小中学校においては教職員数 50 人未満の学校が大半を占めているところ、こうした学校には上記の法的義務が直接には適用されていない。このため、職員数 50 人未満の学校における労働安全衛生管理体制の充実に取り組んでいく必要がある。

○具体的には、教職員数 50 人未満の学校には、産業医や保健師を選任し、労働者の健康管理等を行わせることが努力義務となっているが、公立学校における選任率は約7割にとどまっているため、選任率を更に向上させていくことが必要である。また、メンタルヘルス不調の早期発見等のための医師等によるストレスチェックの実施やその結果を踏まえた面接指導等、一連の体制を整える必要がある。このため、各校ごとに産業医等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を任用・選任し、複数の公立学校の教師の健康管理を担当させるなどの工夫を推進する必要がある。また、産業医による面接指導については、上限指針において「在校等時間が一定時間を超えた教育職員」に対して実施することに留意することとされている。

○また、教職員数 50 人未満の学校においては、衛生委員会の設置は義務づけられていないものの、学校全体において、学校保健委員会等の既存の委員会も活用しながら、衛生委員会と同様の審議や意見交換を行うことを推進すべきである。

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※¹)

- 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※²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。※³
- 少なくとも月1回※⁴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ないこととされた。

※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ないこととする等とされた。

※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り、その体制整備※５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※６
 - ・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。

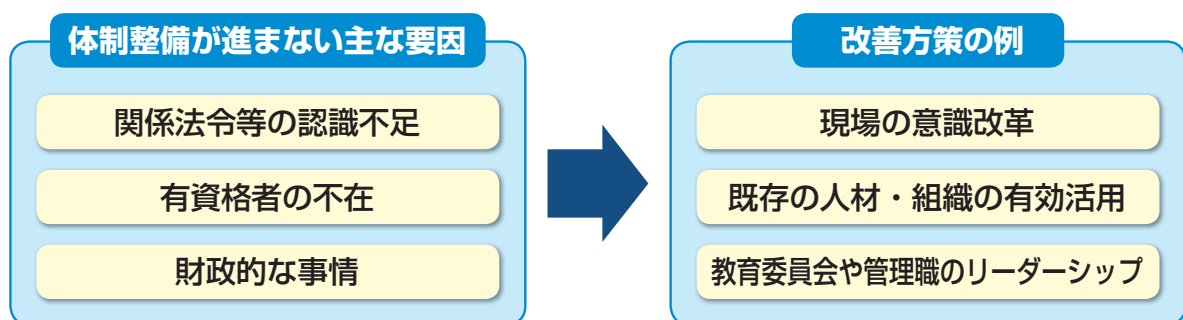
(4) ストレスチェックの実施

- ・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。^{※7}
- ・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ない。
- ・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に集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。^{※8}

※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^{※9}

※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

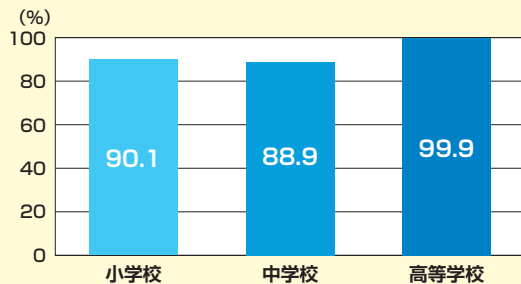
公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況

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！

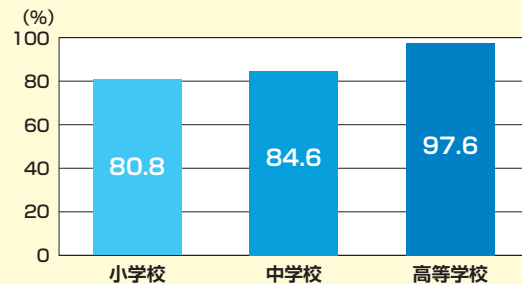
※ 平成29年5月1日現在（文部科学省調べ）

※ 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

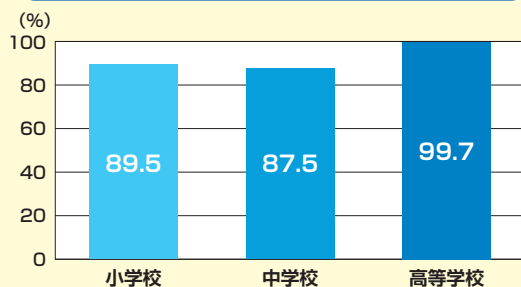
衛生管理者の選任率



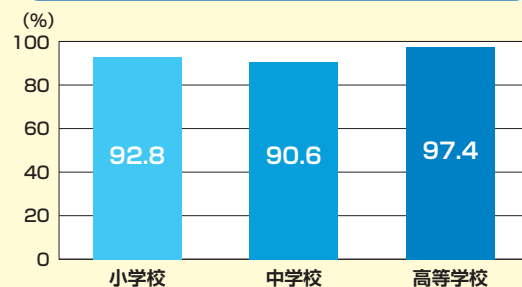
産業医の選任率



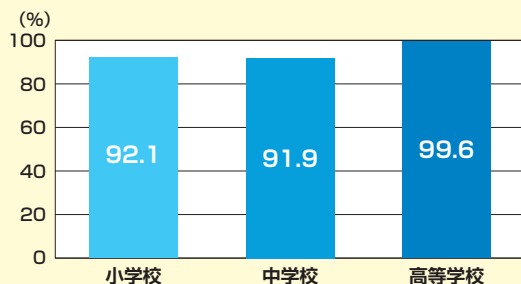
衛生委員会の設置率



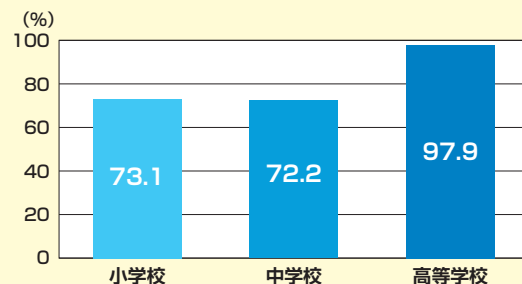
衛生推進者の選任率



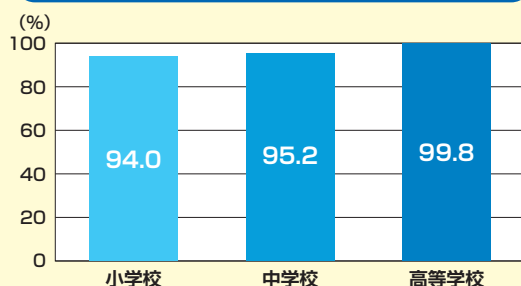
面接指導体制の整備状況(50人以上)



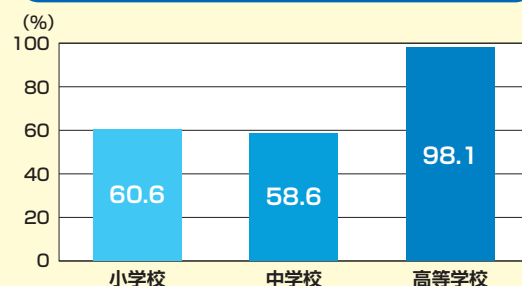
面接指導体制の整備状況(50人未満)※10



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が望ましい。



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)

メンタルヘルス対策の 相談窓口をご活用ください

無料

地方公共団体等の**管理職員、人事・職員厚生担当者、衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員向け**に、相談窓口を設置しています。

個々の職員への対応方法から、職場の体制づくりまで、

メンタルヘルス対策に関する相談を幅広く受け付けています。

相談には、臨床心理士等の相談員が電話やWeb、メールでアドバイス等を行います。

費用はかかりませんので、お困りの際には、一度ご相談ください。

相談例



ストレスチェックの
結果を活用した
職場環境改善に
取り組みたいの
ですが...

休みがちで、
元気がない
職員がいるのですが、
うつ病に
ならないか心配です。
どうしたら？

療養休暇を
とっていた職員が
職場復帰するのですが
注意すべき点などは
ありますか？



職場でトラブルを
起こしがちな職員がいて
困っています。
どう対応したら
よいのでしょうか？



電話・Web相談



原則、週2日【月・木】
10:00～16:00
(12:00～13:00を除く)

専用ダイヤル

03-5213-4310



メール相談

全日24時間

原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります

専用アドレス

menherusodan@jalsha.or.jp

地方公務員災害補償基金
一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

詳細は、裏面にてご確認ください

対象者

ご利用者

地方公共団体等の

- 管理職員
- 人事・職員厚生担当者
- 衛生管理者等のメンタルヘルス対策担当職員

※メンタルヘルス不調者本人等は、対象としていません。

相談内容

こんな相談ができます

- メンタルヘルス不調者に対する対応方法
- ストレスチェックの実施方法
- メンタルヘルス対策全般
- ハラスメント事案への対応方法



相談方法

電話・Web相談



専用ダイヤル

03-5213-4310

相談受付日は、当協会ホームページにてご確認ください。

ホームページURL <https://www.jalsha.or.jp/>



協会HP

受付日及び時間

原則、週2日【月・木】 **10:00~16:00**
(12:00~13:00を除く)

※祝日や年末年始の前後等は、変更があります

メール相談



専用アドレス

menherusodan@jalsha.or.jp

受付日及び時間

全日24時間

※原則、ご相談に対する回答は、電話相談受付日となります

相談内容を踏まえ、必要性が高い場合には、相談員を現地に派遣します。

注意事項

- 相談は、臨床心理士等のメンタルヘルス相談員がご対応させていただきます。
メールによる相談は、原則、電話又はメール返信により、電話相談受付日に回答させていただきます。
- 相談内容とお答えした内容については、個人情報や個人・団体の特定に繋がるような情報を削除し、改編した上で、事例等として当協会ホームページで公開させていただく場合があります。

メンタルヘルス対策支援専門員 をご活用ください。

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される地方公共団体（以下「自治体」という。）等に豊富な知識や経験をもつ臨床心理士等がお伺いし、個別面接や心の健康セミナーなどの支援を行います。

1

個別面接



2

心の健康セミナー



3

メンタルヘルスマネジメント支援



一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

1 対象自治体

大規模災害又は特殊災害が発生し、職員の惨事ストレスの発生が危惧される自治体からの要請に基づき、当協会があらかじめ登録した臨床心理士等を派遣し、自治体が行うメンタルヘルス対策を支援します。

一般のオフィスはもちろん、清掃、給食、水道、下水道、保育所、学校、交通、消防、病院など職種を問わずどこにでもお伺いします。支援専門員の派遣に係る費用は一切かかりません。

2 支援の内容

① 個別面接

個別面接により、職員の心の健康状況を見極め、サポートを必要とする職員に対しては相談窓口や医療機関等を紹介します。

※診療行為は行いません。

② 心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）

職員の PTSD 反応への正しい知識と理解を高め、ストレス耐性を高めることなどを目的とした自治体の研修会等に講師を派遣します。

③ メンタルヘルスマネジメント支援

自治体の安全衛生管理担当者向けにメンタルヘルス管理体制整備のアドバイス等を行います。

※「①個別面接」又は「②心の健康セミナー」と一緒に実施する事が条件となります。

3 支援事業の流れ

1 申し込み

自治体で支援を受けたい支援項目を選定し、当協会へ要請書を提出していただきます。

（個別面接や心の健康セミナーの対象者は、自治体で選定していただきます）

ホームページに掲載する要請書にご記入のうえ、お申し込みください。

 <http://www.jalsha.or.jp/>

※応募団体多数の場合はお受けできないことがありますので、ご了承ください。

2 審査及び決定

要請内容を審査し、決定の場合は決定通知をお送りします。

3 事前打合せ

内容、日程、事前提出書類等について打合せを行います。

4 メンタルヘルス対策支援専門員派遣事業の実施

専門員を派遣し、個別面接、心の健康セミナー（一般職員向け、管理監督職員向け）、メンタルヘルスマネジメント支援の実施

お問い合わせ ☎03-3230-2021

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 企画課

公務災害防止対策 アドバイザー派遣事業

をご活用ください!!

公務災害防止に関する専門家(アドバイザー)を、
下記対象事業場を有する地方公共団体(都道府県・
市区町村・一部事務組合)に派遣して、専門的な見地
からアドバイスを行います。



対象事業場

地方公共団体の事業場で

**①過去に死亡災害等、重大な
公務災害が発生した事業場**

**②近年連続して公務災害が
発生している事業場 等**

※地方公務員災害補償法が適用される職員が在籍している
事業場に限りです。

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会



費用

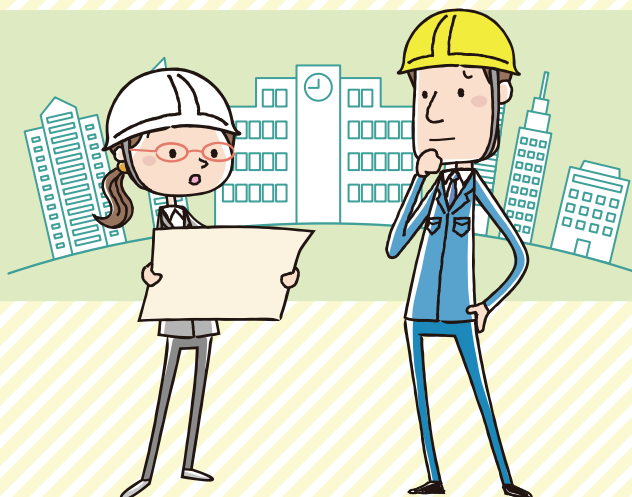
地方公共団体の負担はありません!

※アドバイザーの派遣費用(謝金、旅費交通費)は当協会が負担します。ただし、謝金の額等は当協会の基準によります。協会の基準額を超える場合は各団体のご負担となりますので、ご注意ください。



事業内容

・アドバイザーが公務災害発生の現場や状況を確認したうえで、公務災害防止対策をアドバイスします。



・アドバイザー及び実施形式(講義、グループワーク、質疑応答等)はご要望に応じます。

まずは、お気軽にお問い合わせください。

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課

TEL 03-3230-2021 FAX 03-3230-2266

E-mail choken@jalsha.or.jp

ホームページ

地方公務員安全衛生推進協会

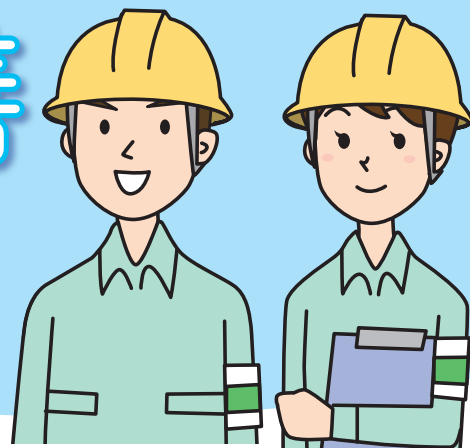


➡「職場環境改善」

詳しくはホームページをご確認ください。
要請書類等もダウンロードできます。

職場環境改善 アドバイザー

を ご 活 用 く だ さ い



どうしたら
もっと安全に作業
できるだろう？

公務災害が
なかなか
減らないなあ…

職場巡視って
何に気をつけて
見たらいいの？

知識・経験豊富な**職場環境改善アドバイザー**（安全管理士、衛生管理士、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等）があなたの職場にお伺いし、問題点を明らかにして改善に向けたアドバイスをを行います。

職場環境改善アドバイザー 3つの特徴

1 広範囲な対象事業

地方公共団体の職場であれば業種は問いません。

2 オーダーメイドの診断

施設や作業方法など、希望に合わせて診断を行います。

3 費用負担はありません

診断料や旅費などの経費は一切かかりません。



お 気 軽 に ご 相 談 く だ さ い

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会

職場環境改善アドバイザー 3つの特徴

1 広範囲な対象事業

職場環境改善アドバイザーを派遣できる事業場の種類はさまざま。庁舎の執務室はもちろん、清掃、給食、水道、下水道、保育所、病院、学校、交通、消防、調査研究機関など、地方公共団体の職場であれば派遣可能です。



2 オーダーメイドの診断

「職場の安全を専門家の目でチェックしてほしい」「作業の流れを見てもらえないか」「法律に適合しているか見てほしい」。どんな悩みでも、まずはご相談ください。できる限りご要望に応じた診断を行います。

3 費用負担はありません

診断料や旅費などの派遣に係る費用は当協会が一切負担します。ぜひ一度ご利用ください。(応募団体多数の場合は、お受けできないことがあります。)



職場環境改善アドバイザー派遣の流れ



① お申し込み

当協会ホームページに掲載の申込書にご記入のうえ、お申し込みください。
URL: <http://www.jalsha.or.jp/>
応募団体多数の場合はお受けできないことがあります。ご了承ください。



② 電話による事前打合せ

内容、日程、事前提出書類について打合せを行います。



③ 安全衛生診断

当日は、診断前打合せの後、診断を行います。診断後、指摘箇所の画像を見ながらアドバイザーによる講評を行います。



④ 報告書を送付

診断結果を報告書にして地方公共団体へお送りします。
診断で指摘された内容について、改善報告等の必要はありません。

まずはお電話を **03-3230-2021**

一般財団法人 地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課

これまでにアドバイザーが行った指摘やアドバイスの一部をご紹介します！

職場に合ったより具体的なアドバイスを聞きたい場合は、是非「職場環境改善アドバイザー派遣事業」を
ご活用ください! (対象は、掲載された職種に限りません。)

【問い合わせ先】 一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会 調査研究課
 電話：03-3230-2021 FAX：03-3230-2266 Email: choken@jalsha.or.jp

学校給食事業

○裁断機の刃に手が届く

⇒裁断機の刃に手が届く構造になっています。作業手順書を作成して教育・指導し、ハンドル（押し棒）を使用して作業することを徹底してください。



高温物との接触



○高温となった釜の外部に触れ、火傷をする恐れがある

⇒釜の外部へ断熱材や防護カバーを設置するか、「高温注意」の表示をして注意喚起を行しましょう。



ストッパーの踏面に
ON/OFFの色表示

○殺菌用薬剤の小分け時に手袋、保護メガネを使用していない

⇒洗剤・消毒剤を使用する際は、手袋、保護メガネを着用し、換気を十分に行ってください。小分けした容器には名称だけでなく注意事項などの情報も表示し、使用に当たっての注意点や万一のときの措置の仕方を職員に周知しておきましょう。

有害物との接触



元の容器のラベルを
コピーして貼付

○台車、コンテナにストッパーが掛かっていない

⇒台車やコンテナ、移動式シンクは、移動時以外は確実にストッパーで固定しましょう。

清掃事業

○ベルトコンベアの駆動部のカバーがない

⇒駆動部には金網等で覆いを設置してください。また、修理等で取り外した場合、すぐに取り付けてください。



動作の反動・無理な動作



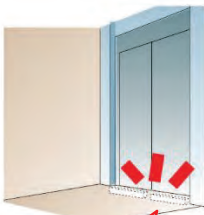
○腰に負担がかかる姿勢でゴミ袋を持ち上げている

⇒腰を高く保ち、腕を伸ばして繰り返し物を持ち上げることは、腰に相当な負担がかかります。出来るだけ腰を落とし、重心を低くして持ち上げるよう意識してください。

○ゴミ袋の取っ手以外の箇所を持ち上げている

⇒ゴミ袋の取っ手以外の箇所を持つと、万一危険物等が不当に入れられていた場合に手を切ったり、刺したりする危険性があります。取っ手を持つことを徹底し、必要に応じて切創防止・耐突刺手袋を使用しましょう。

切れ・擦れ



墜落・転落

○車止めが無い

⇒ピット前に車止めがないと車両が転落する恐れがあります。車止めを設置してください。

保育事業



○折り畳み椅子を踏み台代わりにしている

⇒高所へ掲示する際は、折り畳み椅子のような不安定な足場ではなく、脚立や専用の踏み台を使用してください。また、掲示方法を工夫して高所作業をできる限り減らしましょう。

○部屋の出入口や畳敷きの部分に段差がある

⇒部屋の出入口などの段差には市販の段差スロープの設置や、黄色テープを貼り注意喚起を行うなどの対策をしてください。



○午睡時に暗い部屋で日誌等をつけている

⇒暗い部屋で園児用の椅子や机を用いて日誌等をつけていると、照度不足になるだけでなく、足腰を痛める可能性もあります。成人用の椅子・机を用意し、必要な照度を確保してください。

激突・切れ・
擦れ・転倒



○フックが飛び出ている

⇒衣服などを引っ掛けるおそれがあります。特に、園児の目の高さにあると非常に危険です。不要な物は除去し、必要な物は、ペンチなどで曲げる、高い位置に設置する、折りたたみ式フックに変更するなどの処置をしてください。



庁舎（事務室）・全事業場共通

○通路にコードやケーブルが放置されている

⇒コンセントの設置場所を工夫し、コード類はモールなどで覆ってください。また、コンセントにほころぎが留まっているとトラッキング現象が発生する危険があるため、定期的にコンセントを抜いて掃除をしてください。

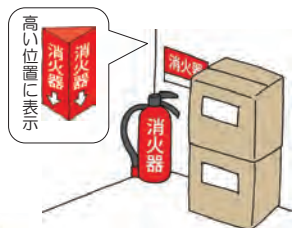


○棚が固定されていない・棚の上に段ボール箱などが置いてある

⇒地震発生時、倒れてきた棚や落下した段ボール箱の下敷きになる恐れがあり、また避難経路が塞がれてしまう可能性があります。棚は壁にしっかり固定し、棚の上には物を置かないようにしましょう。

○避難経路や消火器・消火栓の前に物が置いてある

⇒廊下や階段など避難経路上や非常用侵入口の前に物を置かないようにしましょう。また、消火器等は必要な時にすぐに使用できるように、見やすい位置に適切な表示をし、周囲に物を置かないでください。



○傘立てが整理整頓されていない

⇒不要な傘を処分し、整理整頓をしましょう。

5S：整理・整頓・
清掃・清潔・躰

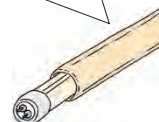


好事例

○すべての蛍光灯に飛散防止カバーを取り付けている

⇒地震などの災害時に蛍光灯が落下しても、ガラスの破片が飛び散らず身を守れます。

筒型のカバーのほか、
飛散防止フィルムも有効



一般社団法人地方公務員安全衛生推進協会の出版物等

■ 公務災害防止啓発映像教材について

▽ストリーミング視聴

(<https://www.jalsha.or.jp/%e5%85%ac%e5%8b%99%e7%81%bd%e5%ae%b3%e9%98%b2%e6%ad%a2%e5%95%93%e7%99%ba%e6%98%a0%e5%83%8f%e6%95%99%e6%9d%90%e3%81%ae%e3%81%94%e6%a1%88%e5%86%85/>)



▽DVD 貸し出し (<https://www.jalsha.or.jp/lend/>)



↓このほか地方公務員安全衛生推進協会が作成する出版物等はこちら↓



(https://www.jalsha.or.jp/pub_index/)