

公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備について

前 提

- 労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とし、事業者の責務を定めている。
- 教育公務員を含む地方公務員について労働安全衛生法は一部を除き適用除外とされておらず（地方公務員法第58条第1項）、学校現場にもその規定がおおむね適用される。
- このとき一般に、労働安全衛生法上の「事業場」は各学校を、「事業者」は学校の設置者を指すこととなる。

学校の設置者は、各学校について、教職員等のため、労働安全衛生法において義務付けられる安全衛生管理体制を整備するとともに、健康の保持増進のための措置を講じなければならない

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の概要

【常時50人以上の労働者を使用する事業場】

- 衛生管理者の選任等 (法第12条、令第4条)
- 産業医の選任等 (法第13条、令第5条)
- 衛生委員会の設置 (法第18条第1項、令第9条)

【常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場】

- 衛生推進者の選任等 (法第12条の2、規12条の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の概要

【全ての事業場】

- 健康診断 (法第66条※1)
- 面接指導 (法第66条の8)

【常時50人以上の労働者を使用する事業場※2】

- 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） (法第66条の10)

法：労働安全衛生法 令：労働安全衛生法施行令 規：労働安全衛生規則
(※1) 学校保健安全法第15条の規定が重複する場合は、同条が優先して適用される。
(※2) 令和10年4月より、労働者数に関わらず全ての学校について義務化されることに注意

公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備について

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。

公立学校における労働安全衛生管理体制等の整備について

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
※従来、労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務とされており、文部科学省では、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依頼してきたが、令和7年の通常国会で50人未満も含めた全ての事業場で義務とする労働安全衛生法の改正が行われ、当該規定は令和7年5月14日から3年以内に政令で定める日から施行されることとなっている。
- 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について

「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)

教師の健康及び福祉の確保に向けた労働安全衛生管理の充実について、

- 労働安全衛生法等の関係法令で義務付けられている体制（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等）の確保のため、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
 - 法的義務が直接適用されていない教職員数 50 人未満の学校においても、健康管理医等の選任やストレスチェックの実施、衛生委員会の設置など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
- といった趣旨が盛り込まれ、さらなる労働安全衛生管理体制の整備・充実が求められている状況。

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 結果概要（令和5年度文部科学省調べ） ※調査対象は、幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び学校給食調理場

- 労働安全衛生法で義務付けられた以下の体制整備等について、未だに未整備・未実施の学校が存在。
- 学校の設置者においては速やかに法令上求められている体制の整備を行わなければならない。
- 特に50人未満の公立学校における面接指導体制の整備率や、小・中学校における産業医の選任率、衛生委員会の設置率等が低水準。

＜令和5年度調査結果（令和5年5月1日時点（ストレスチェックは令和4年度実績）の状況）＞

衛生管理者の選任率 (常時50人以上の学校)		産業医の選任率 (常時50人以上の学校)		衛生委員会の設置率 (常時50人以上の学校)		衛生推進者の選任率 (常時10人以上50人未満の学校)	
小学校： 94.1%	全体： 98.2%	小学校： 85.3%	全体： 93.6%	小学校： 88.0%	全体： 96.1%	小学校： 96.1%	全体： 95.5%
中学校： 96.2%		中学校： 90.6%		中学校： 90.8%		中学校： 95.1%	
高等学校： 100%		高等学校： 97.3%		高等学校： 100%		高等学校： 98.7%	
面接指導体制の整備 (学校規模問わず)				ストレスチェック実施率 (常時50人以上の学校に実施義務、50人未満の学校は実施努力義務（令和10年4月より義務化）)			
(50人以上の学校)		(50人未満の学校)		(50人以上の学校)		(50人未満の学校)	
小学校： 95.3%	全体： 98.5%	小学校： 83.1%	全体： 83.9%	小学校： 98.9%	全体： 99.5%	小学校： 93.7%	全体： 94.0%
中学校： 97.1%		中学校： 81.9%		中学校： 98.8%		中学校： 93.2%	
高等学校： 99.8%		高等学校： 98.5%		高等学校： 100%		高等学校： 99.8%	

ストレスチェックの実施・活用状況

- ✓ 労働安全衛生法において、**ストレスチェックを年1回実施すること**が学校の設置者に**義務**づけられている
- ✓ 50人未満の学校では当分の間努力義務とされているが、文部科学省においてはその趣旨に鑑み、**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**よう促している
- ✓ 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**

【ストレスチェックとは】

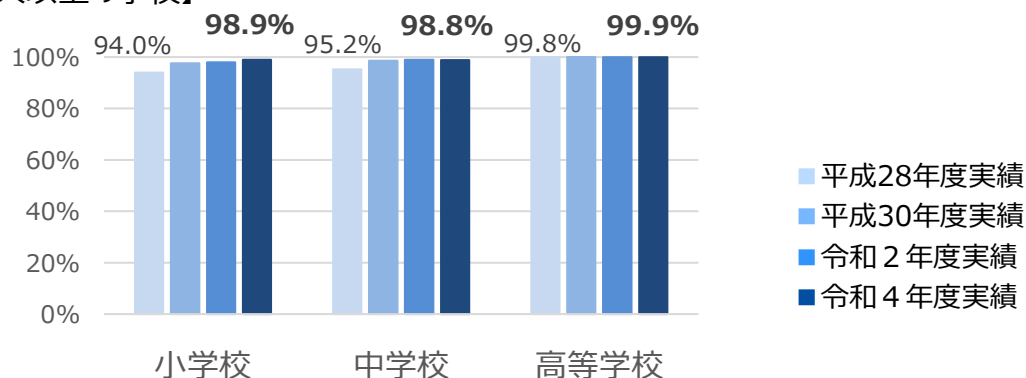
ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査。
平成26年6月の労働安全衛生法改正により、労働者が50人以上いる事業所では、平成27年12月から、毎年1回、全ての労働者に対して実施することが義務付けられた。
令和10年4月から、労働者数に関わらず全ての事業所において実施することが義務化される。

【集団分析について】

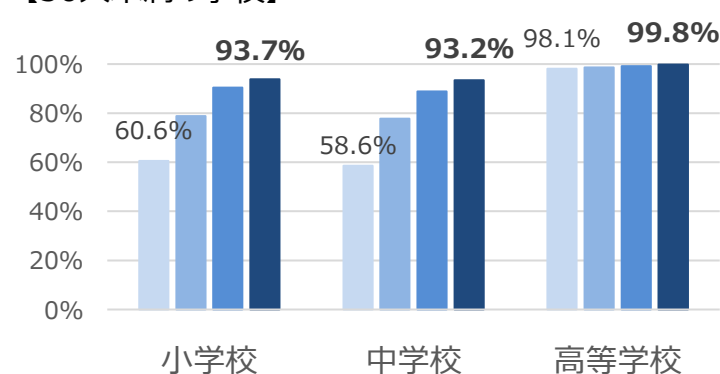
ストレスチェックの集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

●ストレスチェックの実施率等（常時50人以上の学校に実施義務、常時50人未満の学校に実施の努力義務）

【50人以上の学校】



【50人未満の学校】



【令和4年度】	50人以上の学校	50人未満の学校
ストレスチェック実施率	99.5%	94.0%
ストレスチェック実施後の面接指導の体制の整備率	98.5%	89.5%
ストレスチェック実施後の集団分析実施率	96.8%	84.2%
集団分析結果活用率	93.0%	78.8%

●ストレスチェック実施後の集団分析の結果活用方法（令和4年度実績）

業務配分の見直し、人員体制・組織の見直し、管理監督者向けの研修の実施、衛生委員会等での審議等

公立学校における労働安全衛生管理体制の整備率①

※令和5年度

都道府県	衛生管理者		衛生推進者	産業医			健康管理医等	衛生委員会	
	選任率※1	職場巡視実施率※2	選任率※1	選任率※1	職場巡視実施率※2	情報提供率	選任率	設置率※1	開催率※2
北海道	98.6%	97.9%	76.0%	96.5%	87.0%	97.8%	58.1%	97.9%	32.9%
青森県	98.2%	94.5%	95.6%	67.9%	31.6%	97.4%	25.0%	96.4%	98.1%
岩手県	95.7%	71.2%	96.1%	97.1%	6.0%	89.6%	65.4%	100.0%	26.1%
宮城県	98.2%	100.0%	97.0%	86.5%	97.9%	97.9%	39.9%	97.3%	9.3%
秋田県	100.0%	100.0%	97.6%	100.0%	31.0%	100.0%	78.7%	100.0%	95.2%
山形県	98.0%	86.0%	100.0%	98.0%	14.0%	100.0%	91.2%	98.0%	72.0%
福島県	100.0%	79.5%	89.9%	100.0%	61.6%	100.0%	68.6%	100.0%	23.3%
茨城県	100.0%	91.0%	96.6%	100.0%	57.3%	97.8%	85.3%	100.0%	57.3%
栃木県	98.9%	83.7%	94.2%	93.5%	34.5%	86.2%	42.9%	92.5%	7.0%
群馬県	100.0%	91.0%	96.6%	100.0%	57.3%	97.8%	85.3%	100.0%	57.3%
埼玉県	99.6%	93.7%	98.3%	99.3%	71.6%	94.0%	64.2%	98.5%	62.4%
千葉県	93.2%	79.6%	95.0%	81.5%	35.3%	72.5%	83.1%	93.2%	32.5%
東京都	96.5%	91.7%	96.3%	94.7%	81.0%	95.0%	63.7%	93.4%	80.0%
神奈川県	96.6%	94.9%	97.6%	96.8%	98.2%	99.0%	91.3%	96.3%	33.8%
新潟県	100.0%	88.9%	97.9%	98.9%	24.7%	98.9%	71.0%	100.0%	88.9%
富山県	97.5%	10.3%	91.5%	97.5%	17.9%	51.3%	14.8%	97.5%	2.6%
石川県	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	70.8%	95.8%	98.6%	100.0%	85.4%
福井県	100.0%	84.2%	94.2%	94.7%	88.9%	97.2%	38.1%	100.0%	97.4%
山梨県	97.2%	5.7%	89.1%	88.9%	59.4%	90.6%	75.8%	91.7%	9.1%
長野県	100.0%	73.6%	100.0%	82.7%	62.6%	93.4%	98.7%	98.2%	55.6%
岐阜県	100.0%	100.0%	97.8%	98.3%	99.2%	99.2%	82.2%	100.0%	96.7%
静岡県	97.6%	87.7%	97.3%	96.8%	52.1%	92.6%	69.2%	96.8%	68.6%
愛知県	99.7%	80.8%	99.8%	93.9%	83.3%	98.1%	97.0%	99.4%	75.1%
三重県	97.4%	81.3%	95.8%	96.1%	12.2%	86.5%	75.5%	100.0%	16.9%
全国平均	98.2%	84.7%	95.5%	94.0%	66.6%	92.2%	73.8%	96.2%	58.9%

(※1) 労働安全衛生法により選任が義務とされているもの(第12条、第12条の2、第13条、第18条参照)

(※2) 労働安全衛生規則により定期的な実施・開催が義務とされているもの(第11条、第15条、第23条参照)

公立学校における労働安全衛生管理体制の整備率②

※令和5年度

都道府県	衛生管理者		衛生推進者	産業医			健康管理医等	衛生委員会	
	選任率※1	職場巡視実施率※2	選任率※1	選任率※1	職場巡視実施率※2	情報提供率	選任率	設置率※1	開催率※2
滋賀県	100.0%	94.4%	100.0%	100.0%	88.9%	93.3%	83.3%	97.8%	76.1%
京都府	98.8%	73.8%	99.2%	98.8%	33.3%	75.0%	74.8%	98.8%	44.0%
大阪府	97.4%	89.0%	98.3%	97.4%	84.5%	89.8%	75.8%	94.1%	65.9%
兵庫県	100.0%	71.6%	99.5%	83.9%	91.5%	94.4%	88.9%	99.5%	67.6%
奈良県	89.3%	86.0%	94.5%	92.9%	48.1%	88.5%	83.7%	85.7%	81.3%
和歌山県	100.0%	78.9%	83.5%	100.0%	61.4%	78.9%	43.6%	100.0%	63.2%
鳥取県	100.0%	100.0%	98.1%	100.0%	31.7%	100.0%	29.3%	100.0%	85.4%
島根県	100.0%	87.8%	91.1%	100.0%	19.5%	87.8%	63.2%	100.0%	4.9%
岡山県	99.3%	67.6%	98.3%	99.3%	66.2%	66.2%	75.8%	100.0%	22.6%
広島県	99.4%	100.0%	100.0%	94.3%	83.1%	75.7%	100.0%	94.3%	93.9%
山口県	100.0%	90.4%	97.5%	90.4%	54.5%	83.3%	82.6%	98.6%	75.0%
徳島県	100.0%	85.7%	90.4%	100.0%	82.9%	97.1%	68.6%	100.0%	94.3%
香川県	100.0%	98.0%	97.3%	100.0%	62.0%	98.0%	80.2%	100.0%	94.0%
愛媛県	100.0%	100.0%	97.4%	96.5%	92.7%	98.2%	77.2%	96.5%	89.1%
高知県	97.1%	90.9%	81.4%	100.0%	44.1%	94.1%	51.3%	97.1%	87.9%
福岡県	98.3%	58.4%	99.9%	97.0%	40.8%	95.2%	76.0%	98.3%	26.0%
佐賀県	100.0%	94.4%	95.2%	98.1%	77.4%	86.8%	87.6%	98.1%	92.5%
長崎県	100.0%	78.7%	100.0%	95.7%	15.6%	100.0%	80.3%	100.0%	12.8%
熊本県	100.0%	87.5%	100.0%	97.9%	63.8%	97.9%	81.1%	100.0%	93.8%
大分県	100.0%	78.6%	98.2%	96.4%	29.6%	74.1%	78.6%	100.0%	44.6%
宮崎県	84.9%	22.2%	89.3%	83.0%	9.1%	77.3%	47.9%	84.9%	6.7%
鹿児島県	100.0%	100.0%	100.0%	98.8%	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%	96.3%
沖縄県	97.5%	72.9%	81.3%	69.2%	75.5%	100.0%	58.5%	63.5%	89.1%
全国平均	98.2%	84.7%	95.5%	94.0%	66.6%	92.2%	73.8%	96.2%	58.9%

(※1) 労働安全衛生法により選任が義務とされているもの(第12条、第12条の2、第13条、第18条参照)

(※2) 労働安全衛生規則により定期的な実施・開催が義務とされているもの(第11条、第15条、第23条参照)

労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例

1 会議等での趣旨徹底

取組例

- 市町村教育委員会に対し、ストレスチェックを実施するよう指導主事会等で指導、周知
- ストレスチェックの集団分析結果を職場環境の改善に役立てることができるよう、管理職を対象とした研修会を実施
- 新規採用職員研修の際、メンタルヘルスに関するハンドブックを配布するとともに、相談窓口について案内
- 若手職員に対し、ストレス等への対処法を研修会や座談会で周知

2 通知・手引き等での趣旨徹底

取組例

- ストレスチェックの受診勧奨に関するPR紙を発行、毎月発行している保健便り等でストレスチェックの実施について周知
- 職場環境改善についてまとめた好事例集を収集し、冊子にまとめてHPで公開、研修会等で活用
- ストレスチェックの目的や趣旨、実施方法等の詳細な資料を作成、所属における趣旨徹底のために通知を送付

3 衛生委員会等の設置・実施

取組例

- 県立学校職員を対象とする総括安全衛生委員会を年に2回、労務職員の労働安全衛生について協議する作業部会を年に3回実施し、安全衛生管理体制の整備を図った
- 開催報告書により、各学校の衛生委員会の審議内容を教育委員会が具体的に把握し、各職場の環境改善に向けた審議を活性化させ、更なる教職員の健康増進を図った
- 各学校の衛生委員会での協議内容をデータベース化し、他校においても閲覧可能とすることで、優良事例の横展開を図った

4 職員が衛生管理者等の資格を取得するための措置

取組例

- 将来的な衛生管理者の確保を目的として、教頭だけではなく、主幹教諭についても希望すれば予算の範囲内で衛生管理者免許の取得に係る財政措置を講じた
- 県の事業として、県立学校の教職員を対象に、衛生管理者受験準備講習会の受講及び免許試験の受験の機会を確保

5 労働基準監督機関等との連携（指導・助言、講習会への参加等）

取組例

- 休職・休暇から復職した職員とその所属長に対し、職場復帰訓練から復職後概ね1年間、断続的に臨床心理士を派遣し、面談・助言を行う
- 臨床心理士を相談員として各学校に少なくとも年1回は派遣し、カウンセリングや管理職への指導・助言、研修会等を行うことで、メンタルヘルス不調者への早期対応や職場環境の改善を図る
- 精神科医による困難事例への指導・助言

6 その他

取組例

- 教職員が一人で悩みを抱え込まないよう、教職経験が豊富な相談員による面談や電話相談を実施
- 職員のメンタルヘルス対策の一環として、職員の疲労やストレス状況を客観的に把握するシステムを導入
- 在校時間調査のみではなく、在校時間が長い教職員と所属長に対して訪問面談を実施し、長時間勤務による心身の健康への影響について周知し、在校時間が長いことに対する意識の改善を図った
- 長時間勤務者について、各所属の管理職に対して衛生管理医からの提言書を送り、所属としての体制整備を依頼
- セルフケア相談窓口を外部委託により開設
- 若手職員に重点を置き、保健師等の産業保健スタッフによる、学校に出向いて行う巡回相談により、初任者等を中心としたセルフケア支援相談を実施
- 勤怠管理システム上で、教職員が管理職に対して心身の不調を訴えたり、医師の面談を要求できたりする機能を整備

公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集・ハンドブック

作成：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

■「公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集」（令和5年2月）

教育委員会3団体及び学校2校の労働安全衛生管理の取組を紹介

事例1 大分県教育委員会

- ・ 県教育委員会による市町村の労働安全衛生体制の構築に向けたきめ細やかな支援
- ・ 公立学校教職員のメンタルヘルス面に対する予防的なサポート（こころのコンシェルジュ事業）

事例2 川崎市教育委員会

- ・ 教育委員会内の教職員の健康管理に係る専従組織「健康推進室」の設置

事例3 川口市教育委員会

- ・ メンタルヘルスカウンセラーなどの独自のメンタルヘルス対策の仕組みを運用

事例4 川口市立十二月田小学校

- ・ 教職員の労働安全衛生の基礎となる勤務時間管理とそれに基づいた業務改善を行う校長のリーダーシップ
- ・ 教職員の労働安全衛生に関する事項のみならず、日常的な事項についてざくばらんに意見交換できる場に位置づけられた衛生委員会

事例5 奄美市立金久中学校

- ・ 労働安全衛生活動がまったく行われていない学校ではどのような手続きで体制整備と活動を始めればよいのかを学ぶ好事例

■「はじめの一步から、より良い学校へ 公立学校の安全衛生ハンドブック」（令和7年3月）

はじめの一步から、より良い学校へ
公立学校の安全衛生ハンドブック
（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）



地方公務員
安全衛生推
進協会HP



<目次>

I 教職員の安全と健康と学校経営を守るために

1. 教職員の安全と健康と学校経営を守るために知っておきたいこと
2. 教職員の安全と健康と学校経営を守るために取り組みたいこと
 - ・ 学校管理職の取り組みチェック
 - ・ 学校外組織（教育委員会など）の取り組みチェック
 - ・ 教職員の取り組みチェック
 - ・ まずはここから！労働安全衛生への取り組み方
3. 留意事項など

II 学校現場における衛生委員会の活用



地方公務員安全衛生推進
協会HP



■「公立学校における労働安全衛生管理体制の事例集2023」（令和6年3月）

比較的小規模な教育委員会1団体及び学校2校の労働安全衛生管理の取組や研究チームのコラムを紹介

事例1 日出町教育委員会

- ・ 学校規模に関わらず域内全校に学校委員会（衛生委員会に準ずる組織）を設置
- ・ 労働安全衛生管理やメンタルヘルス対策を教育委員会全体の施策調整課で所掌、各学校とも緊密に連携

事例2 日出町立大神小学校

- ・ 衛生委員会を形骸化させないための構成員の選定や開催のタイミングの工夫
- ・ 衛生委員会での審議事項を踏まえた業務改善

事例3 花巻市立湯口小学校

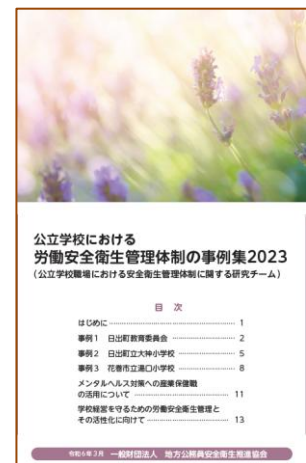
- ・ 衛生委員会の一部構成員を輪番制とし、委員会だよりの発行により構成員以外への情報共有を実施
- ・ 衛生委員会での審議事項を踏まえた業務改善

記事 メンタルヘルス対策への産業保健職の活用について

- ・ メンタルヘルス対策の労働安全衛生活動の形式運用及び課題解決型運用

記事 学校経営を守るための労働安全衛生管理とその活用に向けて

- ・ 教職員を取り巻く健康課題とその背景
- ・ 学校職場における労働安全衛生管理のカたち



地方公務員安全衛生推進
協会HP



現状・課題

- 令和5年度の教育職員の精神疾患による病気休職者数は、7,119人と過去最高。
- 令和6年度は7,087人(全教育職員数の0.77%)で前年度比減(割合は横ばい)。
- 精神疾患による病気休職の要因は、教育委員会への調査では、
 - ①業務内容(児童・生徒に対する指導そのものに関すること)
 - ②職場の対人関係(上司、同僚、部下等)
 - ③業務内容(校務分掌や調査対応等、事務的な業務に関すること)が多い。

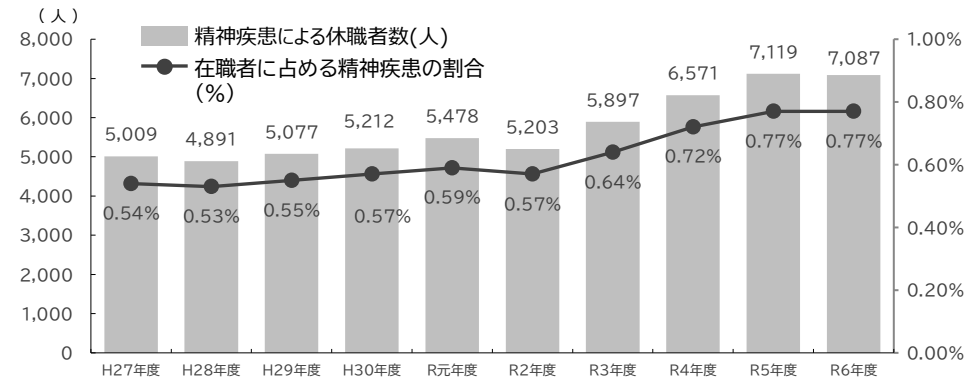
参考

ストレス要因は

- ①事務的な業務量 ②対処困難な児童生徒への対応 ③校務分掌
④保護者対応 ⑤人間関係(同僚)など

(公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果(2022)より)

■教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移(平成27年度～令和6年度)



※出典:公立学校教職員の人事行政状況調査

※教育職員:公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員

学校における働き方改革の取組の推進

- ・**在校等時間の把握・管理**等、勤務時間管理の徹底
- ・「**業務量管理・健康確保措置実施計画**」の策定、実施状況の公表等を通じた検証・改善、「**学校と教師の業務の3分類**」に基づく取組の徹底、校務DXの推進等
- ・保護者等からの過剰な苦情や不当な要求など、学校では対応が困難な事案に適切に対応するための体制の構築 等



必要な取組

未然防止 早期発見 早期対応 復職支援 の取組の充実

メンタルヘルス不調の3つの予防		…その対策
一次予防 健康増進とメンタルヘルス不調の未然防止	ストレスや心理的負担がかからない環境作りや、研修等を通じたメンタルヘルスの状況への気づき・対応等に関する啓発等によって、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的とする	・業務の見直しの推進等、職場環境等の把握と改善 ・セルフケア・ラインケアの充実、研修 等 ※ラインケア…職場の管理監督者(学校管理職等)によるケア ・ストレスチェック等の取組の推進 等 ・専門家等を活用した相談窓口の設置や周知 ・医師による健康管理の取組
二次予防 早期発見と早期対応	メンタルヘルス不調が現れ始めた職員を早期に発見し、適切に対応することで、問題が深刻化するのを防ぐことを目的とする	
三次予防 復職支援と再発防止	メンタルヘルス不調や病気から回復した職員の治療・リハビリ支援、および再発防止を目的とする	

文科省における取組



学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、教職員定数の改善等による**学校の指導・運営体制の充実指導・運営体制の充実の総合的推進**



公立学校教員の**メンタルヘルス対策**に関する調査研究事業を実施

▶教育委員会における、専門家の活用等を含む効果的な取組について検証。

令和7年度事業の成果報告書等はこちら

モデル自治体における取組事例やメンタルヘルス対策のポイントについてまとめています！



公立学校教職員のメンタルヘルス対策に関する手引きを作成・公表しました



文部科学省では、教育委員会や学校において、公立学校教職員のメンタルヘルス対策の充実・推進に活用いただくため、自治体におけるメンタルヘルス対策の取組事例や対策のポイント等をまとめた「公立学校教員のメンタルヘルスケア手引書」を作成・公表しました。

また、学校管理職向けの手引き「コンパス（教職員のメンタルヘルスを支援するための手引き）」や、メンタルヘルス不調による病気休暇取得中・病気休職中の教職員向けの手引き「とまり木（心の不調による病気休暇・病気休職中の手引き）」も文部科学省ホームページで公表していますので、ぜひご活用ください。



【QRコード】

↑ 各種手引き等を掲載しています！

【文科省HP】 https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mental_00008.html

【教育委員会向け】

公立学校教員のメンタルヘルスケア手引書



自治体におけるメンタルヘルス対策の取組について、メンタルヘルスケアにおける「3つの予防」（メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった職員の復職支援や再発防止を行う「三次予防」）ごとに段階別に整理し、紹介しています。関連資料例として、自治体において実際に使用した研修資料の一部やリーフレット等も掲載していますので、ぜひ積極的にご活用ください。

【学校管理職向け】

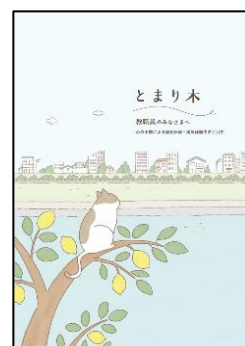
コンパス（教職員のメンタルヘルスを支援するための手引き）



校長等の学校管理職が所属教職員について、日常的に健康状況等を把握して支援や相談対応を行うラインによるケア（いわゆるラインケア）を実践する上でのポイント等をまとめています。

【病気休暇取得者・病気休職者向け】

とまり木（心の不調による病気休暇・病気休職中の手引き）



病気休暇・病気休職等の制度や、休養から復職までの過程、復職支援プログラム等について解説しているほか、休養中の過ごし方等についてのポイント等をまとめています。

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等の一部を改正する法律の概要

趣旨

教員に優れた人材を確保する必要性に鑑み、公立の義務教育諸学校等における働き方改革の一層の推進、組織的な学校運営及び指導の促進並びに教員の処遇の改善を図るため、教育委員会に対する業務量管理・健康確保措置実施計画の策定及び公表等の義務付け、主務教諭の職の新設、教職調整額の基準となる額の引上げ、義務教育等教員特別手当の内容に関する規定の整備等の措置を講ずる。

概要

1. 学校における働き方改革の一層の推進

(1) 教育委員会における実施の確保のための措置

- ・教育委員会に対し、文部科学大臣が定める指針に即して、教員の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置(業務量管理・健康確保措置)を実施するための計画(業務量管理・健康確保措置実施計画。以下「計画」という。)の策定・公表、計画の実施状況の公表を義務付ける。
- ・計画の内容及び実施状況について、総合教育会議への報告を義務付ける。
- ・計画の策定・実施に関して、都道府県教育委員会による市町村教育委員会への指導助言等を努力義務とする。

→ 給特法第8条関係

2. 組織的な学校運営及び指導の促進

児童等の教育をつかさどるとともに、学校の教育活動に関し教職員間の総合的な調整を行う「主務教諭」を置くことができることとする。

→ 学校教育法第27条、第37条関係

3. 教員の処遇の改善

(1) 高度専門職にふさわしい処遇の実現

教職調整額の基準となる額を給料月額4%から10%まで段階的に引き上げる。

※幼稚園の教員に係る教職調整額については、子ども・子育て支援新制度の枠組みにおいて、処遇改善に資する財政措置が講じられていること等に鑑み、現状維持とする。

→ 給特法第3条関係

施行期日

1及び2については、令和8(2026)年4月1日

3については、令和8(2026)年1月1日

→ 附則第1条関係

(2) 学校における実施の確保のための措置

- ・公立学校が、学校評価の結果に基づき講ずる学校運営の改善を図るための措置が、計画に適合するものとなることを義務付ける。

→ 学校教育法第42条関係

- ・公立学校の校長が学校運営協議会の承認を得ることとなっている学校運営に関する「基本的な方針」に、業務量管理・健康確保措置の実施に関する内容を含める。

※学校運営協議会を置く学校

→ 地方教育行政の組織及び運営に関する法律第47条の5関係

(2) 職務や勤務の状況に応じた処遇の実現

- ・義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給することとし、その困難性等を考慮して条例で支給額を定めることとする(学級担任への加算を想定)。

→ 教育公務員特例法第13条関係

- ・指導改善研修を受けている教員には、教職調整額を支給しないこととす

→ 給特法第3条、第5条関係

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等の一部を改正する法律 修正の概要

一 1 箇月時間外在校等時間の削減に関する措置の新設 【改正法附則第 3 条関係】

- 1 政府は、令和11年度までに、公立の義務教育諸学校等の教育職員について、1 箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標とし、次の措置を講ずるものとする。
 - ① 教育職員 1 人当たりの担当する授業時数を削減すること
 - ② 教育課程の編成の在り方について検討を行うこと
 - ③ 公立の義務教育諸学校等の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（義務標準法）に規定する教職員定数の標準を改定すること
 - ④ 教育職員以外の学校の教育活動を支援する人材を増員すること
 - ⑤ 不当な要求等を行う保護者等への対応について支援を行うこと
 - ⑥ 部活動の地域における展開等を円滑に進めるための財政的な援助を行うこと
 - ⑦ ①～⑥のほか、教育職員の業務の量の削減のために必要な措置
- 2 「1 箇月時間外在校等時間」とは、①の時間から②の時間を除いた時間として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）第 7 条第 1 項に規定する指針（上限指針）で定める時間をいう。
 - ① 1 箇月の学校の教育活動に関する業務を行っている時間として外形上把握することができる時間
 - ② 給特法第 6 条第 3 項各号に掲げる日（祝日法による休日や年末年始の休日等をいい、代休日が指定された場合における同項各号に掲げる日を除く。）以外の日における正規の勤務時間

二 公立の中学校における35人学級の実現に関する措置の新設 【改正法附則第 4 条関係】

政府は、公立の中学校の学級編制の標準を令和 8 年度から35人に引き下げよう、法制上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。

三 教育職員の業務の管理の実効性の向上のための措置に関する検討条項の新設 【改正法附則第 5 条関係】

政府は、公立の義務教育諸学校等において、その学校全体の教育職員の仕事と生活の調和を実現する上で、学校の管理職員が重要な役割を果たすことに鑑み、学校の管理職員及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の服務を監督する教育委員会による、当該教育職員がそれぞれ担当する業務についての見直しに係る措置その他の当該教育職員の業務の管理の実効性の向上のための措置について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

四 その他 【改正法附則第 6 条関係】

公立の義務教育諸学校等（幼稚園を除く。）の教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置に関する検討条項（改正法附則第 6 条）について、当該教育職員の勤務の状況について調査を行う旨を規定するものとする。

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(改正)のポイント

概要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、サービスを監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに位置づけるもの。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】

- 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】

- 国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

2. 在校等時間や上限時間 ※改正なし

【在校等時間】

- 「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

【上限時間】

- 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
 - 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内
- ※ 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

5. 留意事項等

- 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につつしむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- 学校運営協議会の設置及び活用の推進 ・都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追加

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

- サービス監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・確保措置実施計画」(以下「実施計画」)を定める
- 実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

【目標】

- 政府として令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標としており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

- ✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合
→ 100%とすることを目指す
 - ✓ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間
→ 平均で30時間程度となることを目指す
 - ✓ 1年間時間外在校等時間
→ 360時間以下とすることを目指す
- ※ 可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】

- 実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする
- ※ 具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. サービス監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

- 教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、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

【学校と教師の業務の3分類】

- 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

- ① 学校以外が担うべき業務
- ② 教師以外が積極的に参画すべき業務
- ③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- サービス監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て、円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

【学校業務の適正化 等】

- 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- 放課後の児童生徒の活動時間(補習、部活動を含む。)の、教育職員の勤務時間内での設定
- デジタル技術を活用した校務の効率化
- 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備(留守番電話の設置 等)

- 勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等柔軟な働き方の推進のための環境整備
- 計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること 等