

県教育委員会における「過労死等防止啓発月間」の実施結果

「過労死等防止啓発月間」の設定

- 目的：郡上特支講師自死事案の風化防止、過労死等の防止及びハラスメントの防止
対象：県立学校・事務局・教育事務所の全ての教職員
期間：11/1～11/30

1 職場研修等

（1）職場研修

①自死事案を題材とした研修を実施

- ・各県立学校、事務局及び教育事務所ごとの職場研修として実施
- ・管理職を講師として、過重労働の防止のために一人ひとりが気を付けるべき点を説明
- ・メンタルヘルスやハラスメント等に関する各種相談窓口を紹介

②ハラスメント防止研修

- ・今回新たに、ハラスメント等の外部相談窓口である弁護士に講師を依頼し、全教職員を対象として動画視聴によるハラスメント防止研修を実施

（2）意見交換

- ・（1）の研修を踏まえ、初任者や転入者を対象に、管理職が司会進行。初任者の視点や前任校との職場環境の違いを気づきとした業務改善を目的に実施
- ・業務改善に資する意見については、各職場で具体化するよう働きかけ

【主な意見】

<郡上特別支援学校講師自死事案について>

- ・郡上特支の事案は風化させてはいけないう事案であり、二度と同じ過ちを起こさないため、職員間の関係見直しや働き方を考える機会として捉えていきたい。

<過労死等の防止について>

- ・数年前に比べて仕事のスリム化が進み、時間外在校時間も大きく減少した。学校全体として働き方を変える意識は根付いていると感じる。
- ・今後も年休取得や勤務時間の割振変更を利用し、メリハリのある働き方を維持したい。健康に留意しながら、特に残業時間などが多いと感じたときには、業務をできる限り分散するなど工夫をしていきたい。

<ハラスメント防止について>

- ・具体的な事例とともに、何がハラスメントになるのかについて、基本的な考え方が分かりやすく解説されており、理解を深めることができた。
- ・優越的な関係は、単なる地位だけでなく、年齢、性別、性格など多岐にわたる。自分の言動が職場に不要なストレスを与えていないか、改めて考える必要があると感じた。
- ・生徒に対しても、注意・指導すべきことと、生徒の感情や状況などをきちんと慮ることと、全体を見ながらどう接するべきかに気付かされた。

2 職場訪問等

(1) 職場訪問

- ・事務局職員が学校（高校及び特別支援学校）を訪問し、時間外勤務が多い教員及び管理職から聞き取りを実施（訪問校は、令和5年9月までの時間外勤務の実績をもとに選定）

【訪問実績等】

- ・年間30校を予定し、啓発月間中は15校53名から聞き取り

【聞き取り結果の例】

- ・コロナ5類移行後、イベントや部活動の対外試合、遠征などによる負担が増加している。
- ・保護者対応は、時間外に対応するのが常態化しており、時間外勤務の要因の1つになっている。
- ・部活動は複数顧問が配置されており、技術指導担当や会計など事務作業担当など役割分担がされている。

【聞き取りへの助言】

- ・業務の量について負担感を感じている面談者に対して、事後検証や面談を通して業務分担について管理職に相談するよう助言。
- ・メンタル不調を訴える職員がいる学校の管理職や、疲労感やメンタル不調を訴える面談者に対して医療機関の受診や医師面談について助言。

(2) 職場巡回健康相談

- ・事務局の保健師が学校・教育事務所を訪問し、新規採用職員等を対象に心身の健康相談や学校の安全衛生管理体制等について聞き取りを実施（訪問校は、全県立学校・教育事務所を3年で一巡する計画で選定）

【訪問実績等】

- ・年間30校・事務所に訪問し、啓発月間中は4校19名から聞き取り

【聞き取り結果の例】

- ・新規採用から3年目までの教職員について、この時期の教職員特有の不安や困り事はあるが、指導教官や管理職をはじめ他の教職員に相談することができている。
- ・部活動に関する負担が大きい。土日も十分な休養や気分転換が図れない。

【聞き取りへの助言】

- ・管理職に対し、「職員の体調や様子の変化に留意し、早めの声掛け等の対応を行ってメンタル不調等の未然防止に努めること、また、必要に応じて外部の相談機関等を活用するとともに、状況によっては業務分担等を見直すよう助言。

3 啓発等

(1) ハラスメント等に関する相談窓口、相談対応マニュアルの周知徹底

- ・ハラスメント等を受けた際の相談窓口や、学校を通さず直接教育管理課に申出できる「働きやすさ改善シート」について、再度周知徹底
- ・各所属管理職に対し、相談対応マニュアルを再度周知徹底

(2) 働き方改革メールマガジンの配信 (11 / 1 配信)

- ・本啓発月間の取組紹介に加え、「デジタル採点システム」の利用や、勤務時間制度の活用について働きかけ

(3) 疲労蓄積度自己診断チェックの実施とストレス状況の把握

① 疲労蓄積度自己診断チェックの実施

- ・「疲労蓄積度自己診断チェックリスト（厚生労働省作成）」により自己診断を実施。診断結果に応じて、所属長による面談の実施や、医師、保健師による面接指導の申出をするよう働きかけ

【実施結果】

②所属長面談者（負担度の点数が高い職員全員）	169名（実施者の3.1%）、対前年比+1.1%
①負担度の点数が高く長時間勤務の職員	37名（②の21.9%）、対前年比-10.0%
医師面接指導実施者（①のうち医師面接を希望する者）	1名（①の2.7%）、対前年比+2.7%
保健師面接指導実施者（①のうち医師面接を希望する者）	1名（①の2.7%）、対前年比+2.7%

② ストレス状況の把握

- ・全所属で希望する教職員を対象に、「疲労ストレス測定システム」によりストレス状況を測定、把握

【実施結果等】

年間を通じて教育委員会内全所属で実施。11月中の実施校数は12校、測定者数142名

【主な感想】

- ・自覚している自身の状態とは違う結果だったが、測定したことで注意しようと思った。
- ・数値で、自分を客観的に見ることができた。
- ・自分では気付かない疲労ストレスがあることがわかった。

(4) 高ストレス教職員に対する医師による面接指導の実施の徹底

- ・7月に実施したストレスチェック（受検率92.4%）の結果、高ストレスと判定された教職員に対して、医師による面接指導の申出をするよう働きかけ

【実施結果】

高ストレス教職員	394名（受検者の7.1%）、対前年比+0.9%
医師による面接指導申出者	41名（高ストレス教職員の10.4%）、対前年比-1.1%

(5) 「健康エッセンス11月号」でのPR (10 / 25 発行)

- ・「過労死等の定義」、「過労死等を防ぐために自分ができること」、「健康相談窓口」を紹介

4 市町村教育委員会における活用の働きかけ

- ・県教育委員会の過労死等防止啓発月間の取組みを紹介（10 / 31 通知）
過重労働防止などの研修資料やハラスメント防止の研修動画を提供し、活用を呼びかけ