

## 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メンタルヘルス研修

- ・厚生労働省が運営するメンタルヘルスに関するポータルサイト「こころの耳」の事務局長を務める石見忠士氏<sup>いわみただし</sup>による、動画研修を実施

#### （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>

- ・郡上特別支援学校の事案については、本当に痛ましいことであり、今後も教職員間で共有していくことが大切。再発防止に向けて教職員間の風通しを良くすることが大切。

###### <過労死等の防止について>

- ・毎年この研修を受けることで、自分の勤務状況を振り返る機会になっている。限られた勤務時間内ですべき業務をどうこなしていくのか、改めて工夫し、実践していきたい。
- ・「私のストレス解消法」と題し、4～5人でのグループワークを行った。「趣味の時間を確保する」「スポーツをする」「よく寝る」等、様々な楽しい会話において自己開示ができた。
- ・仕事の優先順位を明確にし、計画的かつ効率的に仕事を行う工夫が必要。働き方改革が問われている今日では、いかに勤務時間内仕事を処理するのが大切。

###### <メンタルヘルス研修について>

- ・鬱病になる前にメンタルケアをしっかりとしなくてはいけないと思った。頭の中を整理するためには、とにかく外に出すこと。話をしたり、書き出すことが大事なのだと分かった。
- ・「助けて」、「わからない」、「ありがとう」「ごめんなさい」等、素直な言葉がけで信頼関係をつくり、弱音や困ったことを言える環境づくりをする。
- ・相手に何かを伝えるときに「適切な強さ」で、穏やかに伝えることの大切さを改めて認識した。感情的になって伝えても相手を不快にするだけで、良好な人間関係は築けない。

## 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6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】

- ・年間約30校を予定し、啓発月間中は16校57名から聞き取り

#### 【聞き取り結果の例】

- ・時間外勤務を削減しなければいけないことは理解しているが、良い授業をするためには準備に時間がかかるものである。
- ・部活動の大会の会場が遠方だと、移動時間が長時間になったり宿泊を伴うため、時間外勤務時間が長くなる。

#### 【聞き取りへの助言】

- ・教科内での教材の共有など、授業準備に関する業務の効率化について助言
- ・勤次郎による勤務時間の管理が正確にできていない面談者に対して、正しい操作方法と、労務管理の観点からの必要性を説明

### (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、採用3年目までの職員や、健康面の心配がある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】

- ・年間約30校・事務所に訪問し、啓発月間中は2校17名から聞き取り

#### 【聞き取り結果の例】

- ・新規採用の教職員について、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。採用2-3年目の教職員は、指導教官が外れる一方で、担任業務等慣れない業務が増え負担感を感じている者が一定数いた。
- ・総文祭や国文祭、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。
- ・教職員に対し、必要に応じ健康相談、相談窓口の紹介及び受診勧奨等を行い、更に保健師がフォロー要と判断した職員に対し、本人にメール等で経過を確認する等の対応をした。

### 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、出退勤管理システムによる勤務時間管理、ハラスメント等に関する相談窓口の紹介

#### (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）	165名（実施者の3.0%）、対前年比-0.1%
①負担度の点数が高く長時間勤務の職員	34名（②の21.9%）、対前年比0%
医師面接指導実施者（①のうち医師面接を希望する者）	0名（①の0%）、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）	0名（①の0%）、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133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90.8%）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	437名（受検者の7.9%）、対前年比+0.8%
医師による面接指導申出者	19名（高ストレス教職員の4.3%）、対前年比-6.1%

#### (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（11/6通知）  
過重労働防止などの研修資料やメンタルヘルス防止の研修動画を提供し、活用を呼びかけ