



主幹教諭研修

研修テーマに関する法規について

教職員のメンタルヘルスケア



1 教員の身分と職務について

地方公務員

【地方公務員法第3条】

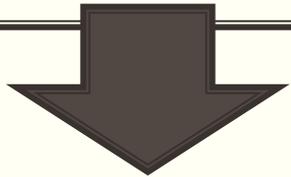
《一般職》

原則として、終身職である。

《特別職》

首長・議長など
一定の任期あるい
は雇用期間を限っ
て任用される。

教育公務員



教育公務員

【教育公務員特例法第2条】

校長（園長も含む）

教員

指導主事

社会教育主事 等

1 教員の身分と職務について

教員の職務の範囲

【学校教育法第37条】 (小学校)

【学校教育法第49条】 (中学校)

【学校教育法第62条】 (高等学校)

【学校教育法第82条】 (特別支援学校)

《教員》

教諭は、児童の教育をつかさどる。



教員の職務

- ①児童生徒の教育活動を行う
- ②分掌しているその他の校務
- ③教務事務
- ④教育課程外の教育活動
- ⑤文書作成
- ⑥保護者・地域住民との連絡・調整
- ⑦施設及び設備の管理 等

《校長》

校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。



2 教員の服務について

服務 = その職務に従事するときに守らなければならない
規律や義務

【日本国憲法】

第十五条

2 すべて公務員は、**全体の奉仕者**であつて、一部の奉仕者ではない。

【地方公務員法】

第三十条（服務の根本基準）

すべて職員は、**全体の奉仕者**として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

2 教員の服務について

身分上の義務	①信用失墜行為の禁止	地方公務員法第33条 →地方公務員法第29条① 3 (懲戒)
	②秘密を守る義務	地方公務員法第34条 →地方公務員法第60条 2、 地方公務員法第62条 (罰則) 地方教育行政法第47条 (適用の特例)
	③政治的行為の制限	地方公務員法第36条 (教育公務員特例法第18条が優先)
	④争議行為等の禁止	地方公務員法第37条 →地方公務員法第61条 4 (罰則) 地方教育行政法第47条 (適用の特例)
	⑤営利企業への従事等の制限	地方公務員法第38条 (教育公務員特例法第17条が優先)

2 教員の服務について

職務上の義務	①服務の宣誓	地方公務員法第31条
	②法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	地方公務員法第32条 地方教育行政法第43条②
	③職務に専念する義務	地方公務員法第35条

【地方公務員法】

第三十条（服務の根本基準）

すべて職員は、**全体の奉仕者**として公共の利益のために勤務し、且つ、**職務の遂行**に当つては、全力を挙げてこれに**専念**しなければならない。

2 教員の服務について

職務上の義務	①服務の宣誓	地方公務員法第31条
	②法令等及び上司の職務上の命令に従う義務	地方公務員法第32条 地方教育行政法第43条②
	③職務に専念する義務	地方公務員法第35条

法律または条例の定めにより
例外規定あり

【教育公務員特例法】

第十七条（兼職及び他の事業等の従事）

教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者において認める場合には、給与を受け、又は受けないで、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

2 教員の服務について

《具体例：出産・子育てのための支援制度（抜粋）》

① **産前産後休暇**（勤務時間条例第13条、勤務時間規則第11条）（特別休暇：有給）

出産予定日より8週間から産後8週間を経過する日まで取得することができる。

② **育児休業**（地方公務員の育児休業等に関する法律、職員の育児休業等に関する条例、職員の育児休業等に関する規則）（無給）

子が3歳に達する日まで取得できる。育児休業期間については、給与を支給しないが、期末手当、勤勉手当は基準日に勤務していれば支給される。職務復帰後に昇給を調整することができる。

なお、共済組合から育児休業手当金又は互助組合から育児休業支援金が支給される。

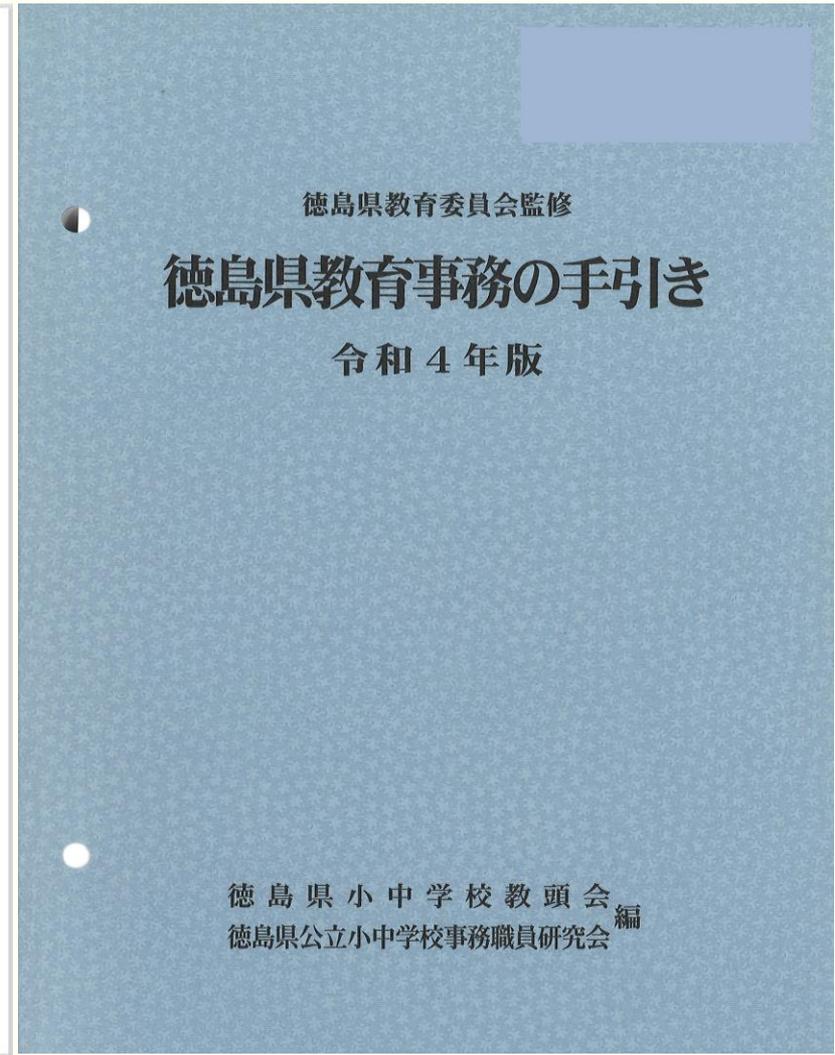
③ **育児短時間勤務**（勤務時間数に応じた給与）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために取得できる。

④ **部分休業**（無給）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる。1日について2時間の範囲内で取得することができる。勤務しない時間は、1時間当たりの給与を減額される。

2 教員の服務について



3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

【労働基準法】

第一条（労働条件の原則）

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

【労働安全衛生法】

第六十六条の十

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

【労働安全衛生規則】

第五十二条の九（心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法）

事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

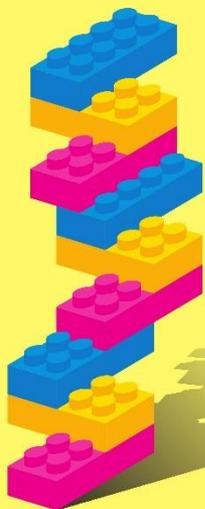
3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

事業者ならびに産業保健スタッフの皆様へ

2015年12月から
ストレスチェックの実施が
義務*になります。

*従業員50人未満の事業場については当分の間、努力義務です。

従業員の
こころの負担が
積み重なる前に。



働く人のメンタルヘルス不調を防いで、
イキイキした職場環境を実現しましょう。

事業者の方々は、ストレスチェックの実施には以下の点に注意してください。

- ☑ ストレスチェックは、医師・保健師などが実施します。
- ☑ ストレスチェックの結果は、従業員の同意がなければ事業者には提供することは禁止されています。
- ☑ ストレスの高い従業員から申し出があった場合、医師による面接指導を行きましょう。
- ☑ 面接指導の結果、医師の意見を聞き、必要に応じて働き方への配慮をしましょう。

ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策に関する詳細は下記アドレスをご覧ください。

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<http://kokoro.mhlw.go.jp/etc/kaiseianeihou.html>

こころの耳 検索

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>



改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度とは？

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、
ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設されました。
(平成27年12月1日施行)

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックの実施

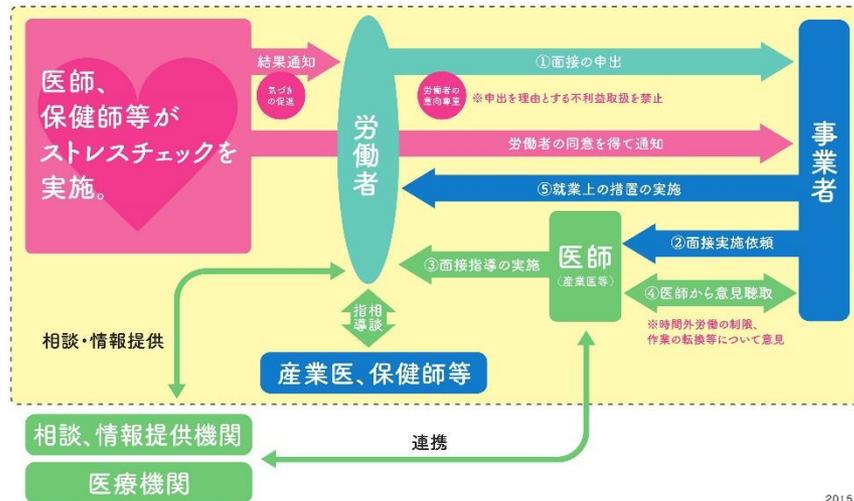
- 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務*になります。
*ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。
*従業員数50人未満の事業場、当分の間努力義務となります。
- ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含みます。

面接指導の実施

- 高ストレスと評価された労働者から申し出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勧告し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

◎ ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。

ストレスチェック制度の流れ



3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

「教職員のメンタルヘルス対策について」（最終まとめ）の概要 平成25年3月29日

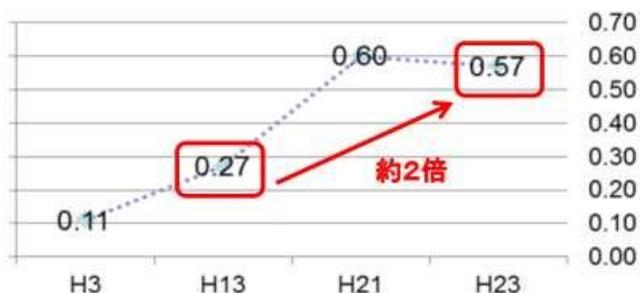
1. 教職員のメンタルヘルスに関する現状と課題

- ◆学校教育は、教職員と児童生徒との人格的な触れ合いを通じて行われるため、教職員が心身ともに健康で教育に携わることが重要。
- ◆精神疾患による教員の病気休職者数はH23年度に約5,300名となり、依然として高水準にあり深刻な状況。
（在職者に占める割合は約0.6%となり、最近10年間で約2倍に増加）

教職員のメンタルヘルスの現状



在職者に占める精神疾患による病気休職者の割合



◇年代別の割合

→ 40歳代、50歳代以上が高い

◇学校種別の割合

→ 中学校、特別支援学校が高い

◇条件附採用期間における精神疾患を理由とする離職教員数

→ 病気を理由とした依願退職者の約9割
(H23 公立103人)

◇精神疾患による休職教員数と配置期間の関係

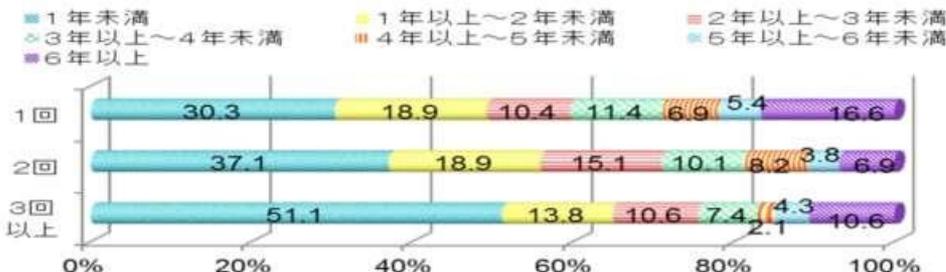
→ 精神疾患による休職教員の約半数は、所属校配置後2年以内に休職
(H23 公立2,384人)

復職支援施策の重要性

◇1年以内に精神疾患を理由として再度の休職となった者

→ 精神疾患による休職教員の11.8%を占め、減少傾向にはあるものの、依然として1割強
(H23 公立625人)

精神疾患を再発する者は、回数を重ねるほど、短期間に再発する可能性が高い



3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

教育職員の精神疾患による病気休職者数（令和3年度）

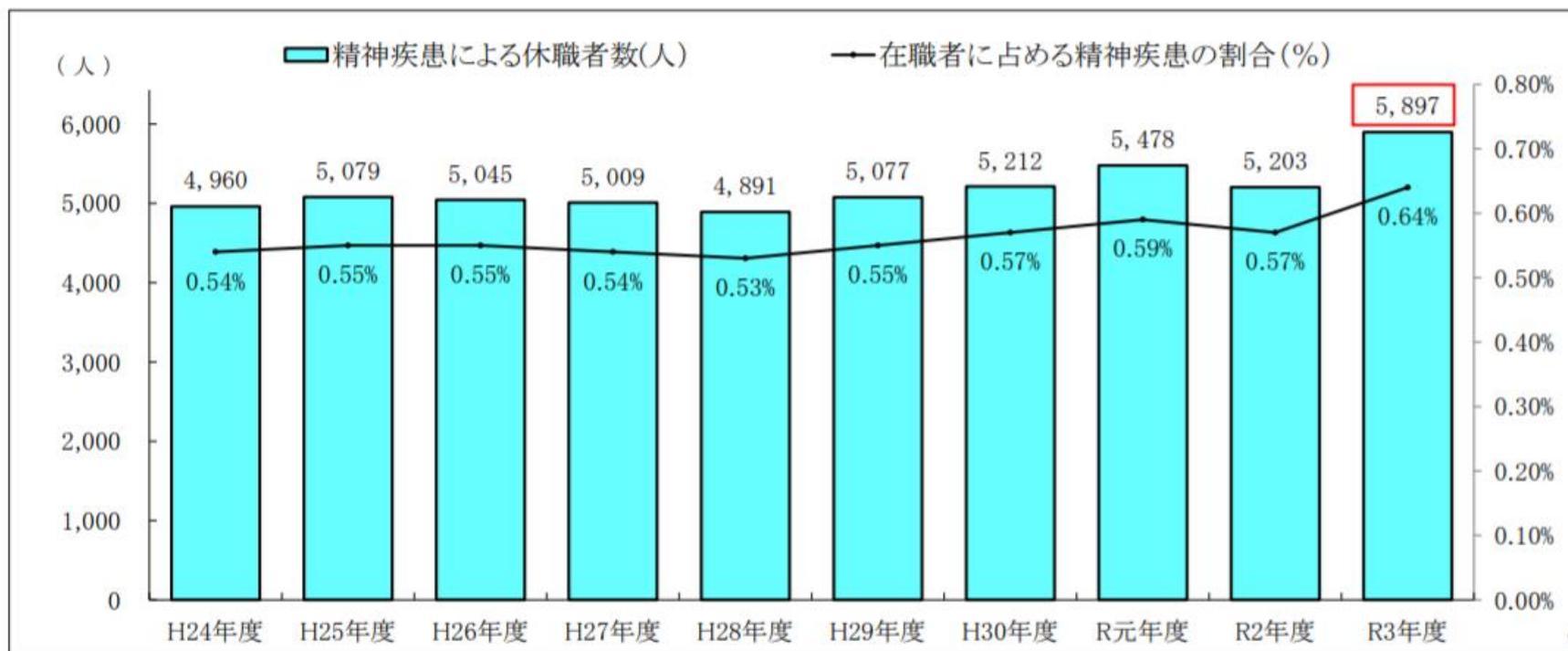


文部科学省

○教育職員(※)の精神疾患による病気休職者数は、5,897人(全教育職員数の0.64%)で、令和2年度(5,203人)から694人増加し、過去最多。

(※)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、実習助手及び寄宿舍指導員（総計919,922人(令和3年5月1日現在)）

教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移(平成24年度～令和3年度)



3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

《事例：ある教員が精神疾患と思われる理由により病気休暇を繰り返している場合、校長は医師への受診命令を発することができるか。》

3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

《具体例：精神疾患による休職と復職》地方公務員法第28条第2項第1号

(1) 病気休暇

① 期間…一般の私傷病の場合は90日を超えない範囲内において最小限度必要と認める日又は時間であるが、精神疾患の場合は180日を超えない範囲内となる。期間が8日以上となる場合は、医師の診断書等が必要となる。

② 給与…満額支給される。

(2) 私傷病休職

① 期間…必要に応じ3年を超えない範囲内においてそれぞれ個々の場合について任命権者が定める。（職員の分限に関する条例第4条第1項）

② 更新…休職の発令をした日から引き続き3年を超えない範囲内においてその期間を更新することができる。

③ 給与…休職の期間が満1年に達するまでは、給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80が支給される。（徳島県学校職員給与条例第16条第2項）ただし、あと2年は無給とするが、地方公務員等共済組合法68条(傷病手当金)公立学校共済組合定款第26条（傷病手当金附加金）徳島県教職員互助組合施行規19条の2（傷病手当金）の適用を受ける。満3年を過ぎれば自然退職となる。

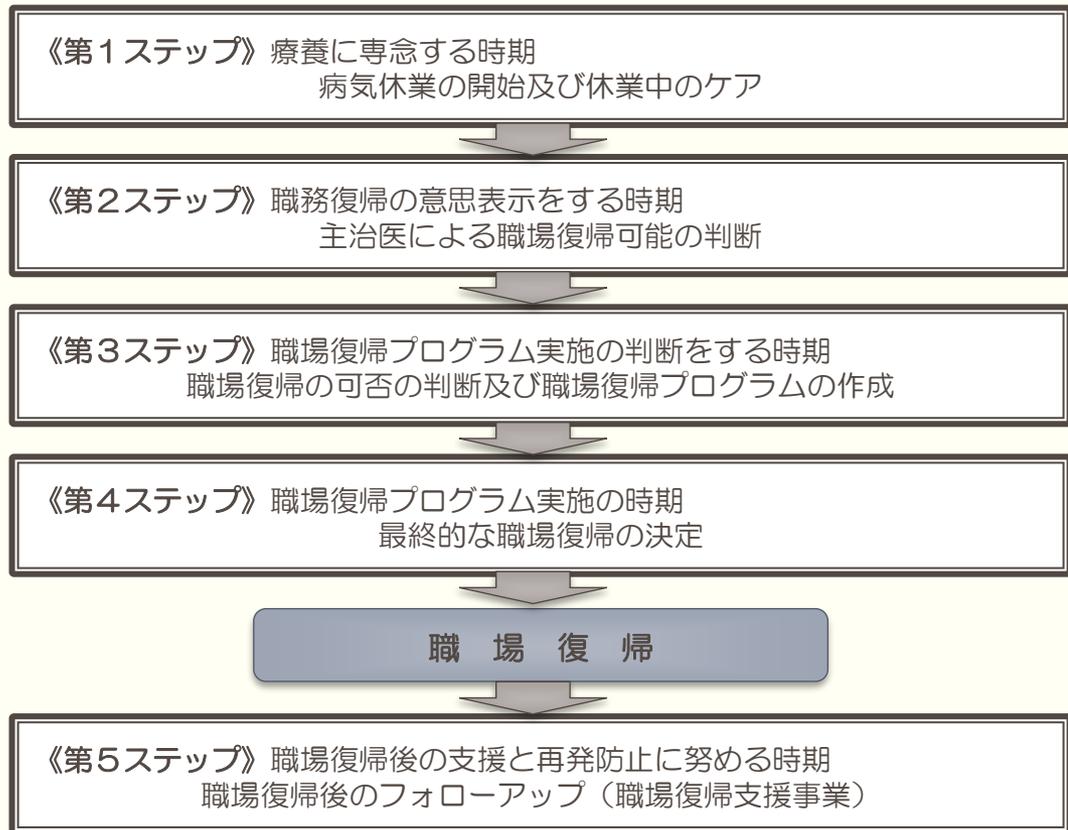
④ 病気休暇との関係…一般の私傷病の場合は、90日を超えた日から休職となる。精神疾患、特定疾患の場合は、180日を超えた日から休職となる。

3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

《具体例：精神疾患による休職と復職》地方公務員法第28条第2項第1号
(3) 復職（**徳島県教職員職務復帰支援制度**）（職員の分限に関する条例第4条）

① 目的…精神性疾患による病気休暇中又は病気休職中の教職員の円滑な職務復帰及び精神性疾患の再発防止を図る。

② 職務復帰支援の流れ



3 労働者のメンタルヘルス（心の健康確保）対策について

徳島県教職員の
心の健康づくり計画

平成28年3月改訂

徳島県教育委員会

徳島県教育委員会監修
徳島県教育事務の手引き
令和4年版

徳島県小中学校教頭会^編
徳島県公立小中学校事務職員研究会

安全配慮義務

社員が安全で健康に働くことができるように配慮しなければならない会社の義務

【労働契約法】

第五条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、**必要な配慮をする**ものとする。

第二十二条（適用除外）

この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

4 安全配慮義務について

【労働契約法】

第五条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、**必要な配慮をする**ものとする。

第二十二条（適用除外）

この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。

【民法】

第一条（基本原則）

私権は、公共の福祉に適合しなければならない。

2 権利の行使及び義務の履行は、**信義に従い誠実に**行わなければならない。

労働者災害補償保険制度

労働者自身の労働力を提供し、その対価を得て生活を営む勤労者を保護するための制度

【労働者災害補償保険法】

第一条（目的）

労働者災害補償保険は、業務上の事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をするため、必要な保険給付を行い、あわせて、業務上の事由又は通勤により負傷し、又は疾病にかかった労働者の社会復帰の促進、当該労働者及びその遺族の援護、労働者の安全及び衛生の確保等を図り、もつて労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする。

5 公務上の災害補償について

【地方公務員法】

第四十五条（公務災害補償）

職員が公務に因り死亡し、負傷し、若しくは疾病にかかり、若しくは公務に因る負傷若しくは疾病により死亡し、若しくは障害の状態となり、又は船員である職員が公務に因り行方不明となつた場合においてその者又はその者の遺族若しくは被扶養者がこれらの原因によつて受ける損害は、補償されなければならない。

5 公務上の災害補償について

【地方公務員災害補償法】

第一条（この法律の目的）

この法律は、地方公務員等の公務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤による災害に対する補償（以下「補償」という。）の迅速かつ公正な実施を確保するため、地方公共団体等に代わつて補償を行う基金の制度を設け、その行う事業に関して必要な事項を定めるとともに、その他地方公務員等の補償に関して必要な事項を定め、もつて地方公務員等及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

5 公務上の災害補償について

公務上の災害又は通勤による災害の認定基準

公務災害の認定は、2つの要件を満たすことが必要

《公務遂行性》

+

《公務起因性》

任命権者の支配下にある状況
で災害が発生した場合

公務と災害の間に
相当因果関係がある場合

負傷

公務と災害の因果関係の認定が比較的容易

疾病

公務に起因して発生したかの判断が困難



主幹教諭研修

研修テーマに関する法規について

教職員のメンタルヘルスケア

