

安全衛生管理の手引き

- 教職員の健康・安全のために -



平成22年4月

岩手県教育委員会

はじめに

近年、教職員を取り巻く環境や業務の内容は非常に複雑多様化してきており、仕事や職場環境の悩みやストレスにより、体調不良を訴える職員が増加しております。

本県においても、公立学校共済組合が実施した「こころの健康に関する実態調査」によると、業務等のストレス等の増加により約3割の教職員が心が健康でない状態と回答しております。また、定期健康診断の結果によれば、生活習慣病等にかかわる所見を有する教職員の割合は、77.5%（平成21年12月末現在）：県立学校、事務局）と前年度より若干低下しているものの依然憂慮すべき状況となっております。

このような状況の改善を図るため、県教育委員会では、労働安全衛生法等関係法令に基づく労働安全衛生管理体制の整備や病気の早期発見、早期治療の効果を高めるための健診体制等の整備に努めておりますが、このたび、学校現場における日常の労働安全衛生管理活動の活性化を図り教職員の安全と健康を確保するため「安全衛生管理の手引き」を作成しました。

教職員の健康の保持・増進と職場環境を整備することは、教職員の皆さんが意欲と使命感を持って教育活動に専念できる環境を確保することであり、学校教育全体の向上に寄与するものです。

皆さん一人ひとりが自らの能力を十分発揮し、明るく活力ある職場とするためにも、この手引きを、活用していただければ幸いです。

平成22年4月

岩手県教育委員会事務局教職員課
主任安全衛生管理者

目 次

序

労働安全衛生について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

安全配慮義務について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

安全衛生管理の充実

1 安全衛生管理体制の整備

(1) 衛生管理者・衛生推進者・安全衛生推進者の選任・・・・・・ 3

(2) 産業医の選任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

(3) 作業主任者の選任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

(4) 安全管理体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

2 衛生委員会

(1) 委員の選任・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7

(2) 衛生委員会の開催・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

(3) 職員からの意見聴取・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9

安全衛生管理活動の推進

1 年間の活動計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

2 職場巡視の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

3 長時間労働による健康障害の防止・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

4 V D T 作業者の健康管理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

5 健康診断と事後措置・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

(1) 定期健康診断の実施	16
(2) 特定健康診査の実施	17
(3) 定期健康診断結果の通知	17
(4) 健康診断結果の記録と保存	17
(5) 産業医からの意見聴取	17
(6) 健康診断実施後の措置	17
(7) 産業医による保健指導の実施	18
【Q & A】	20
6 メンタルヘルス対策の推進	22
7 快適な職場づくり	22
8 体育活動などへの便宜供与	24
9 職員への健康教育や健康相談	24
10 労働安全衛生教育	24
11 公務災害について	25

参考資料

1 事業場における労働者の健康保持増進のための指針	26
2 岩手県教育委員会における長時間労働による健康障害防止のための保健指導実施要領	37
3 過重労働による健康障害防止のための総合対策について	39
4 過重労働による健康障害防止のための総合対策リーフレット	48
5 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト	53
6 文部科学省通知(写)	55
7 VDT作業従事職員に係る環境管理、作業管理及び健康管理の指針	61
8 健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針	99
9 労働者の心の健康の保持増進のための指針	104
10 事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針	119

労働安全衛生について

1 労働安全衛生の意義

1950年労働衛生に関するILO/WHO合同委員会は、労働衛生の理念について、『あらゆる職業の労働者の健康について肉体的、精神的及び社会的にできるだけ高い水準にまで増進し、かつ、それを維持すること。労働条件に起因する健康障害を防止すること。有害な諸因子による危害から労働者を守ること。労働者を生理的、心理的機構に適合する作業条件下に配置すること。要約すれば、作業を人間に、また人間を作業に適合させることである。』と定義しています。

労働における安全衛生の推進は、職員の安全と健康を確保することにより、職員とその家族に幸せをもたらすとともに労働力の損失の防止、職員の疲労の軽減、作業規律の改善ひいては労使間の信頼を深める等、事業者にとっても多くの利益があります。

2 事業者の責務と職員の協力義務

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）では、『事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。』（第3条）として事業者の責務を定めるとともに『労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害防止に関する措置に協力するよう努めなければならない。』（第4条）として労働者の協力義務についても規定しております。

労働における安全衛生管理の責任は事業者にあります。職員の安全と健康を確保するためには、職員自身の労働安全衛生法の理解と事業者への協力が必要となります。

3 安全衛生管理の推進

安全衛生管理を推進するために実施すべきことは、複雑多岐にわたっています。近年、教育関係職員を取り巻く環境や業務の内容は大きく変化しており、仕事や職場生活の悩みやストレスを抱え、体調不良を訴える職員が増えています。また、定期健康診断の結果、生活習慣病にかかわる有所見者も増加しており、実施すべき対策も複雑化しております。

その対策として本書では、安全衛生管理の充実を図るため、安全衛生管理体制の整備 衛生委員会の開催 年間の活動計画の作成、また、安全衛生管理活動の推進するため 健康障害リスクの除去 健康診断と事後指導の実施 快適な職場環境の整備について取り上げておりますので、日常の安全衛生管理に活用願います。

安全配慮義務について

安全配慮義務とは、民法、労働基準法、労働安全衛生法などの法令に基づき、事業者が労働者に対して負う義務（雇用契約に付随する義務）の一つで、事業者に対して労働者の生命及び健康などを危険から保護するよう配慮を求めたものです。

事業者が安全配慮義務を怠ることによって労働者が損害を被ったときは、下記のような損失・負担が発生します。

民事上の損害賠償責任

業務上過失傷害などの刑事責任

貴重な人材の損失（労働日数の損失）

事故等による営業・操業停止に伴う経済的損失

社会的信頼の失墜

訴訟等の準備に伴う経済的・時間的損失

さらに、過労死等が発生した場合は、億単位の賠償金の支払いを命ぜられた事例もあり、多大な損害を被ることがあります。安全配慮義務は、リスク管理という観点からも事業者が真剣に取り組む必要のある問題です。

安全配慮義務は従来、物的環境の整備を基本として安全教育の実施など幅広く労働者の生命・身体の安全を保護するための措置を講じる義務とされており、精神衛生の問題は「職員の個人的な問題」として事業者の責任が問われることはありませんでした。

近年、社会経済全体の変動に伴って、安全配慮義務の内容も大きく変化し、職員の精神衛生が正面から取り上げられるようになってきており、判例においても「電通事件」（最高裁平成12年3月24日判決）以降、精神的側面での安全配慮義務が問われる事例が増加しております。

労働安全衛生法は、安全配慮義務を具体化したもので、労働者の健康を損なう危険の回避の配慮や健康の保持推進を図るための配慮、業務を適正、快適なものにするための配慮、危険状態にある人への安全確保のための配慮を規定しています。事業者が「安全配慮義務」を尽くすためには、労働安全衛生法を完全に履行することが必要となります。

安全衛生管理体制

1 安全衛生管理体制の整備

労働安全衛生法（以下、「労安法」という。）では事業場の業種及び規模に応じて、安全衛生管理組織と調査審議機関からなる安全衛生管理体制を整備することを定めています。

岩手県教育委員会（以下、「県教委」という。）では、教職員の安全衛生に関する業務の充実を図るために岩手県教育委員会安全衛生管理規程（以下、「管理規程」という。）を定めています。各県立学校では、労安法及び管理規程に基づき、安全管理や健康管理の措置を講じるとともに、安全、健康、衛生に関して調査審議等を行う衛生委員会が設置されています。

（１）衛生管理者・衛生推進者・安全衛生推進者の選任（労安法第 12 条、）

ア 常時 50 人以上の職員を使用する学校においては衛生管理者を、常時 50 人未満の職員を使用する学校においては衛生推進者を、選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任する必要があります。

イ 寄宿舎や調理場がある学校においては、労安法の適用事業所区分が異なるため、学校とは別に寄宿舎に衛生推進者を、調理場には安全衛生推進者をそれぞれ選任する必要があります。なお、それぞれの衛生推進者等は兼務することも可能です。（労安則第 12 条 3 項）

〔衛生管理者〕

資格（労働安全衛生規則（以下、「労安則」という。）第 7 条 1 項 1 号、2 項）

衛生管理者は、一定以上の労働衛生に関する知識を有している者でなければ、その職責を十分に全うすることができません。

学校に設置する衛生管理者は、次の者から選任することが必要です。

- 第一種又は第二種衛生管理者免許を有する者
- 衛生工学衛生管理者免許を有する者
- 省令で定める資格を有する者
- ・医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント。
- ・保健体育もしくは保健の教科についての中学校教諭免許状もしくは高等学校教諭免許状又は養護教諭免許状を有する者で学校に在職する常勤の者
- ・大学又は高等専門学校において保健体育に関する科目を担当する教授、准教授又は講師で常勤の者

職務（昭和 47 年 9 月労働省労働基準局長通達）

- 健康に異常のある者の発見及び処置に関すること。
- 作業環境の衛生上の調査に関すること。
- 作業条件、施設等の衛生上の改善に関すること。
- 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備に関すること。
- 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に関すること。
- 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び異動に関する統計の作成に関すること。
- その他衛生日誌の記載等、職務上の記録の整備に関すること。等

衛生管理者を選任した場合は、遅滞なく岩手県人事委員会に報告しなければなりません。(労安則第7条2項)併せて、主任安全衛生管理者へも報告が必要です。(管理規程第15条2項)

〔衛生推進者・安全衛生推進者〕

資格(労安則第12条の3)

学校教育法による大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上衛生の実務に従事した経験を有する者

学校教育法による高等学校を卒業した者で、その後3年以上衛生の実務に従事した経験を有する者

5年以上衛生の実務に従事した経験を有する者

厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了した者

厚生労働省労働基準局長が から までに掲げる者と同等以上の能力を有する者と認める者

職務(昭和63年9月労働省労働基準局長通達)

施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む。)の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関する事。

作業環境の点検(作業環境測定を含む。)及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関する事。

健康診断及び健康の保持増進のための措置に関する事。

安全衛生教育に関する事。

異常な事態における応急措置に関する事。

労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関する事。

安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関する事。

関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関する事。

衛生推進者等を選任した場合は、主任安全衛生管理者に報告しなければなりません。(管理規程第15条2項)また、その氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知しなければなりません。(労安則第12条の4)

(2) 産業医の選任(管理規程第14条)

労安法第13条では、常時雇用する職員数50人以上の規模の事業所ごとに、産業医を選任することを義務づけています。

県教委では、管理規程により全ての県立学校に産業医を選任しております。

産業医に異動があった場合は、遅滞なく岩手県人事委員会に報告しなければなりません。

産業医の資格(労安則第14条2項)

医師であって、次のいずれかの要件を備えた者

厚生労働大臣の定める研修(日本医師会の産業医学基礎研修、産業医科大学の産業医学基本講座)の修了者

学の正規の課程であって産業医の養成等を行うことを目的とするものを設置している産業医科大学その他の大学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であって、厚生労働大臣が定める実習を履修したもの。

労働衛生コンサルタント試験「保健衛生」区分合格者

大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は常勤講師の経験のある者

上記 ~ に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

職務（労安則第14条1項）

健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

作業環境の維持管理に関すること。

作業の管理に関すること。

～ までに掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。

健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。

衛生教育に関すること。

労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

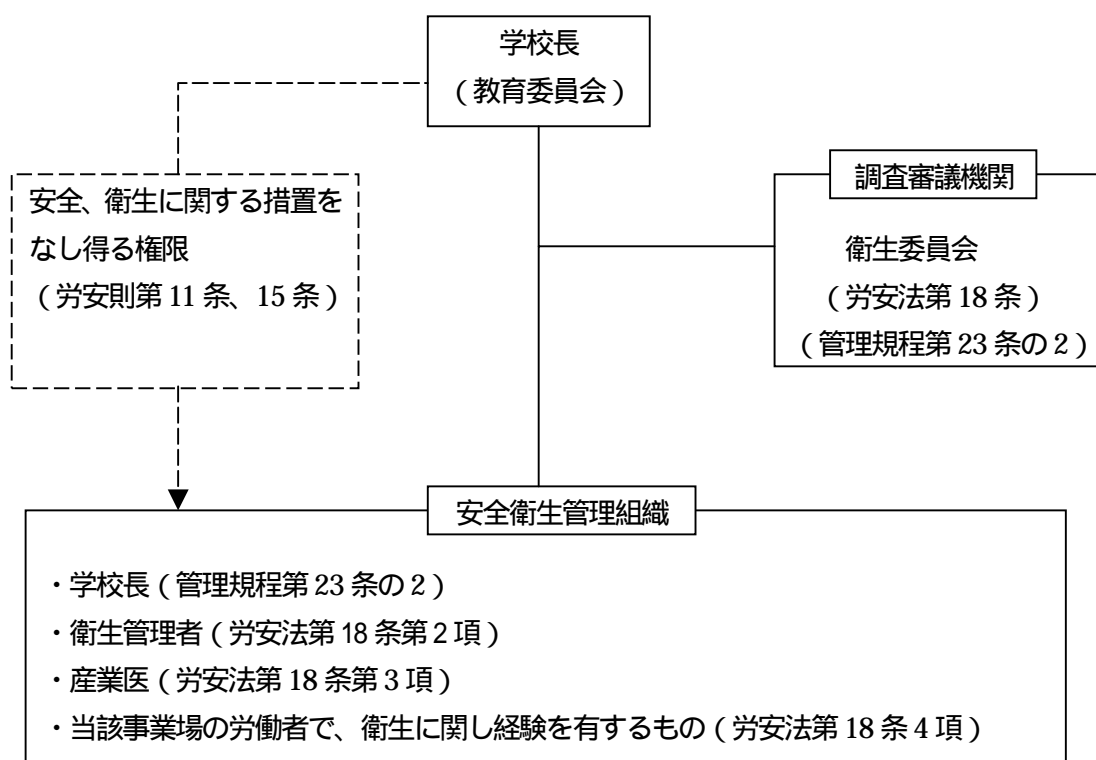
労安則第15条1項に定める産業医による毎月の作業場等の巡視については、産業医の指導、協力により実施してください。

（3）作業主任者の選任

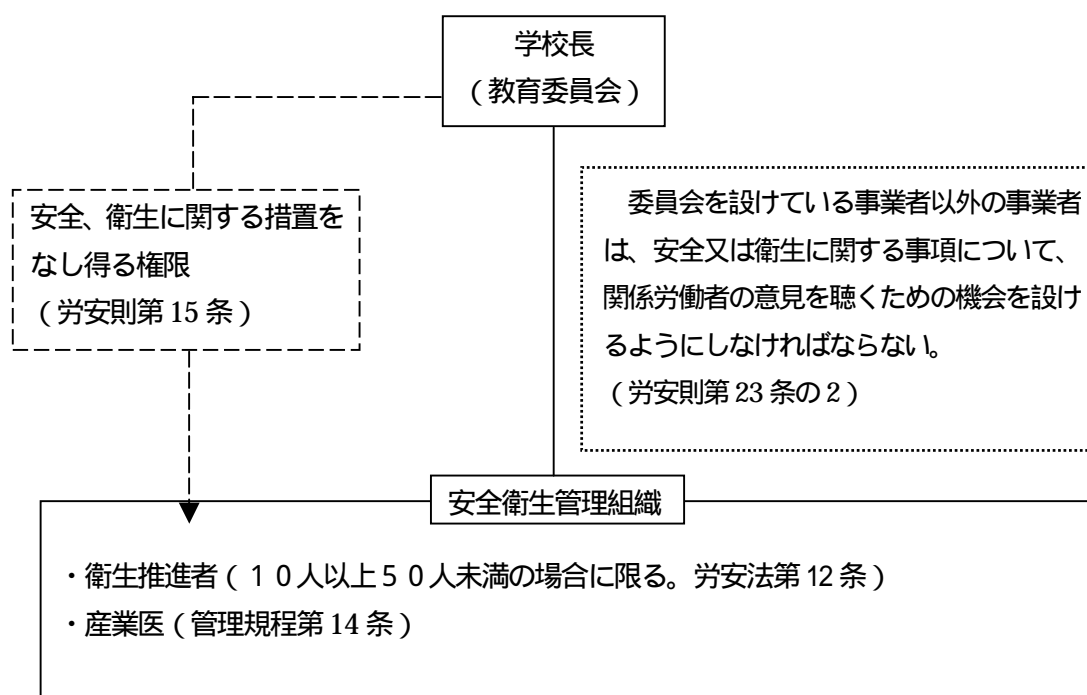
労安法第14条で定める作業主任者（ボイラー取扱作業主任等）を選任した場合は、主任安全衛生管理者へ報告してください。（労働安全衛生法施行令（以下、「労安令」という。）第6条、管理規程第15条2項）

安全衛生管理体制

教職員が50人以上の学校の場合



教職員が50人未満の学校の場合



2 衛生委員会

労安法では、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対して、衛生委員会の設置を義務づけています。(労安法18条)また、常時50人未満の労働者を使用する事業場で衛生委員会を設置していない場合は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けることとされています。(労安則23条の2)

衛生委員会は、学校における教職員の健康障害を防止するため設置され、衛生に関する基本対策などの事項を調査審議することを目的としており、教職員が協力しあって、職場における安全衛生問題について協議を行う貴重な場です。

そのため、教職員が学校の安全や衛生等に十分関心を持ち、率直な意見を出し合うことが必要です。そして、その意見が、学校長が行う安全衛生管理に反映されなければなりません。調査審議に時間を要する内容もありますが、開催時間や結果報告等のあり方を工夫するなどして、学校の特性を踏まえた衛生委員会の開催に努めてください。

また、職員の異動等で衛生委員会の調査審議事項が中断したり、反故(ほご)になったりすることのないよう、議事録を作成し、3年間保存してください。

(1) 委員の選任(管理規程第23条の2)

管理規程に基づき、次のとおり選任してください。

選任基準

衛生委員会の委員は5人とし、次に掲げる者をもって組織します。

学校長(通常、委員長となる。)

衛生管理者

産業医

学校内の教職員で衛生に関し経験を有する者のうち学校長が指名したもの(2人)

【管理規程】

第23条の2 本庁及び労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)第9条に定める規模の出先機関に、法第18条に定めるところにより、衛生委員会を置く。

2 衛生委員会は、委員5人で構成する。

3 法第18条第2項第1号に定める委員は、本庁に置かれる衛生委員会にあっては教職員課厚生福利担当課長を、出先機関に置かれる衛生委員会にあっては当該出先機関の長をもって充てる。

4 前項の委員以外の委員は、法第18条第2項から第4項までに定めるところにより、教職員課厚生福利担当課長又は当該出先機関の長が指名する者をもって充てる。

(2) 衛生委員会の開催（労安則第23条）

衛生委員会は、原則として毎月1回以上開催することになっていますので、例えば、学校保健委員会前後、職員会議前後など特定の時間を活用するなど、時間設定を工夫して開催してください。

職員の安全と健康を保持増進させるためには、衛生管理者等の委員だけでなく全職員の理解や協力が必要です。衛生委員会での調査審議した内容については、必ず全職員に周知しましょう。

衛生委員会の調査審議事項（労安法第18条）

- 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 労働者の健康保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 労働災害の原因及び再発防止対策で衛生に関すること。
- その他労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

衛生委員会の付議事項（労安則第22条）

- 衛生に関する規程の作成に関すること。
- 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- 化学物質の有害性の調査対策に関すること。
- 作業環境の測定や結果に基づく対策に関すること。
- 健康診断の結果やこれに基づく対策に関すること。
- 健康保持増進の実施計画の作成に関すること。
- 新たに採用する機械、原材料による健康障害に関すること。
- 行政からの命令、指示、勧告、指導のうち健康障害防止に関すること。

進め方

議題の設定と資料作成

策定した活動計画の議題内容を中心に、産業医等の意見や教職員の要望を参考にすることで、職場の実態に沿ったテーマをタイミングよく設定してみてください。

職員の健康診断結果、職員の死亡・疾病状況、公務災害等のデータについては教職員課で把握していますので、衛生委員会資料の作成にあたって、必要があれば問い合わせてください。

なお、衛生管理者・衛生推進者の皆さんにとって過度の負担にならないように簡潔にまとめるのもポイントです。

開催日の決定

活動計画に従って、開催予定日の1ヶ月前には委員の日程を確認しておく必要がありますが、まずは委員長の日程を確保した上で、関係者へ働きかけましょう。

また、産業医等の専門的な意見を求める事案等がある場合は、特に事前の日程調整が必要でしょう。あらかじめ委員会開催日を毎月第3水曜日というように定例化することも有効かもしれません。

委員会の議事進行

衛生委員会の議長は、安全衛生委員会に倣い、委員長が務めるものとします。

議事の進行は議長が行い、資料説明や質疑への対応、議事の記録は事務局が行います。また、活発

な意見交換を行うためには、衛生管理者・衛生推進者が事前に議長と打ち合わせを行い、要点や問題点を確認したうえで議事進行をしてもらうことが必要です。

また、委員にも事前に資料を配布することによって、より効果的かつ円滑に議事を進めることができます。

委員会終了後の事務処理

- ・ 議事録を作成し、保存しましょう（保存期間は3年間。労安則第23条3項）。
- ・ 審議内容によって改善策を講じなければならない場合は、実態をしっかりと調査した上で、主任安全衛生管理者等に文書等により要望しましょう。
- ・ 改善結果や調査結果は、次回の衛生委員会で報告しましょう。
- ・ 審議結果や提言等が職場において有効に反映されるよう、必ず全ての職員に対して周知し、衛生管理活動の活性化につなげましょう。

（3）職員からの意見聴取（労安則第23条の2）

意見聴取の必要性

衛生委員会を設置していない学校長は、労働衛生（職員の健康の保持・増進）に関する事項について教職員の意見を聴く機会を設ける必要があります。その際は、教職員の参加を促し、理解と協力を得られるようにしていくことが重要です。

意見聴取の方法

ア 教職員の意見を聴取するための機会としては、職場の懇談会、職員会議などを開催することがあります。形にはとらわれず、職員の意見をできるだけ広く集められるように努力してください。

イ 意見を聴取する内容としては、作業環境の改善、点検方法、作業方法、衛生教育の計画、健康診断とその事後措置など、教職員の健康の保持・増進にかかわる事項です。

安全衛生管理活動の推進

1 年間の活動計画 (参考資料P 26 ~ 36)

衛生管理者等の業務内容については、法や規則で定められていますが、大部分は総括的な表現となっており、具体的な内容は示されていません。また、日常業務が多忙であることから、すべての業務を実践するのは現実的に難しい場合もあります。

限られた時間の中でより効果的に行うためには、職場の規模や業務の実態に応じて、その職場にとって最も必要な安全衛生活動を実践していくことが大切です。

まずは職場の状況を考慮しながら、産業医等の意見を聴くなどして、安全衛生の方針や目的を明確にし、学校独自の年間活動計画案を作成してみましょう。作成後は速やかに衛生委員会を開催し、委員の了解を得て決定しましょう。

この計画は、行わなければならない点検や作業を細かく定めるのではなく、学校全体に関わる衛生管理活動や健康管理事業などをスケジュール化することで、衛生委員会等の活動のきっかけづくりをするとともに、あらかじめ活動計画を職員に周知し、理解と協力を求めるためのものです。

平成 年度 学校衛生管理活動計画 (作成例)

【安全衛生の方針】	
・衛生委員会の活動を活性化させ、快適な職場環境の実現を目指す。	
【安全衛生の目的】	
衛生委員会を定例化する。	
衛生委員会の審議内容等について、職員への周知を図る。	
定期的に職場安全点検を実施する。	
月	審議報告事項・健康保持増進のための活動
4	衛生委員会の開催 ・職場安全点検について ・定期健康診断、VDT検診の実施について 衛生管理者、衛生推進者、衛生委員会委員の選任
5	衛生委員会の開催 ・前年度健康診断結果に基づく生活習慣病予防対策について ・今年度健康管理事業について ・年間計画について
6	衛生委員会の開催 ・前年度公務災害の発生状況について ・長時間労働への医師による面接指導制度の周知 心身の健康の保持増進に関する研修会の開催
7	衛生委員会の開催 ・全国安全週間の実施について

8	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場巡視結果及び職場安全点検結果（4月～7月）と改善策について <p>健康診断未受診者への受診促進</p>
9	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健康診断実施状況のまとめ <p>メンタルヘルズ講座の実施</p> <p>定期健康診断等要精密検査対象者に対する受診促進</p>
10	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国労働衛生週間の実施について <p>特定保健指導の実施について</p>
11	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インフルエンザ予防対策について ・職場巡視及び職場安全点検の実施結果（8月～10月）について
12	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康診断未受診対策について <p>疲労・ストレス調査の実施</p> <p>教室、職員室等の年末の整理、整頓の実施</p>
1	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・疲労・ストレス調査結果について <p>定期健康診断事後指導の実施について</p>
2	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本年度の公務災害発生状況について <p>定期健康診断等要精密検査対象者に対する受診督促</p>
3	<p>衛生委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今年度の活動報告について ・次年度の実施計画について ・年間のまとめ <p>年度末の職場環境整備（整理、整頓、廃棄、清掃）の実施</p>

上記の作成例は、あくまでも参考であり各学校の実情に応じて項目を盛り込んでください。
 衛生委員会は、教職員から必要な意見を聴取し、その協力を得るために設置されるものです。したがって、その活動は、勤務時間内に行うことが原則です。

2 職場巡視の実施

学校は、出勤してから退勤するまでの一定の時間を過ごす場所です。学校が清潔で明るく安全であることが望ましいということは言うまでもありません。

また、学校は、児童生徒等が健康を保持増進し、健康的で快適な学習環境であることが求められています。

こうした学校の環境衛生や安全点検については、学校薬剤師等による環境衛生検査はもちろん、教職員による校内巡視も重要です。

児童生徒のための校内巡視は、とりもなおさず教職員のための校内巡視となりますので、相互に項目や場所等を補完して実施するなど、一部の教職員の負担とならないよう工夫して実施してください。

職場巡視チェックリスト（作成例）

評価の欄は、「○：良好である ○：検討を要する ×：改善を要する」の記号を記入する

1 教室・職員室・事務室				
点検項目	チェックポイント	評価	改善提案	
環境管理	照明・採光	・室内の照度は適正か。 ・照明器具の破損、汚れはないか。		
	温度・湿度	・室内の温度、湿度は適正か。		
	騒音	・騒音の高い設備、機械はないか。		
	換気	・異臭の発生、煙やほこりの充満はないか。 ・有害な浮遊粉塵等（アスベストなど）はないか。		
	整理・整頓	・室内の整理・整頓はできているか。 ・ロッカー等の上に不安定に物が載っていないか。 ・私物や不要物が放置されていないか。		
	清掃	・室内の清掃、ゴミ箱の設置はされているか。		
	電気配線	・タコ足配線になっていないか。		
V D T	救急箱	・救急箱は設置されているか。 ・職員はその所在や使用方法を知っているか。		
	作業環境	・明暗の対照が著しくないか。 ・太陽光線が直接入らないか。 ・照度は適切か。		
	作業管理	・椅子は適切か。 ・作業上のスペースは十分か。		
2 特別教室等（ 教室 ）				
点検項目	チェックポイント	評価	改善提案	
環境管理	・化学薬品等の保管、管理は適切に行われているか。 （保管場所、保管方法、表示等）			
	・換気設備は正常に作動しているか。			
	・実験・実習用機材の保管、管理は適切に行われているか。 ・鋭利な器具等の危険物が適切に収納されているか。			

3 体育館・校庭等			
点検項目	チェックポイント	評価	改善提案
環境管理	・床の破損、危険な箇所はないか。(体育館)		
	・附属施設、設備、照明等に破損箇所はないか。(体育館等)		
	・側溝、フェンス、路面等に破損や危険はないか。(校庭等)		
	・校内の樹木に、枝の伸びすぎ、害虫の発生がないか。		
4 付帯設備			
点検項目	着目点	評価	改善提案
床・階段・通路	<ul style="list-style-type: none"> ・滑らないか。 ・階段の滑り止めは安全か。 ・階段や通路に妨げとなる物はないか。 		
トイレ・洗面所	<ul style="list-style-type: none"> ・清潔に保たれているか。 ・換気装置は正常に作動しているか。 		
給湯室	<ul style="list-style-type: none"> ・清潔に保たれているか。 ・湯沸器、給排気設備は正常に作動しているか。 ・窓の開閉は可能か。 		
更衣室・休憩室	<ul style="list-style-type: none"> ・清潔に保たれているか。 ・照明は十分か。 		
5 安全・防火管理			
点検項目	着目点	評価	改善提案
非常口	<ul style="list-style-type: none"> ・非常口の表示は見やすいか。 ・非常口周辺に妨げとなる物はないか。 		
消火器	<ul style="list-style-type: none"> ・所定の位置に備えられているか。 		
危険物等	<ul style="list-style-type: none"> ・油類、劇薬等の管理、保存方法は適切か。 ・取扱上の注意事項等の掲示はあるか。 ・エレベーター等の定期点検は実施しているか。 		
車両・機械、設備等	<ul style="list-style-type: none"> ・定期点検、整備がなされているか。 ・危険箇所はないか、正常に作動するか。 ・危険な機械等について、注意事項等の掲示はあるか。 		
保護具	<ul style="list-style-type: none"> ・適切な種類の防護具(安全靴、ヘルメット等)は整備されているか。 		
全体を通じて気付いた点等			

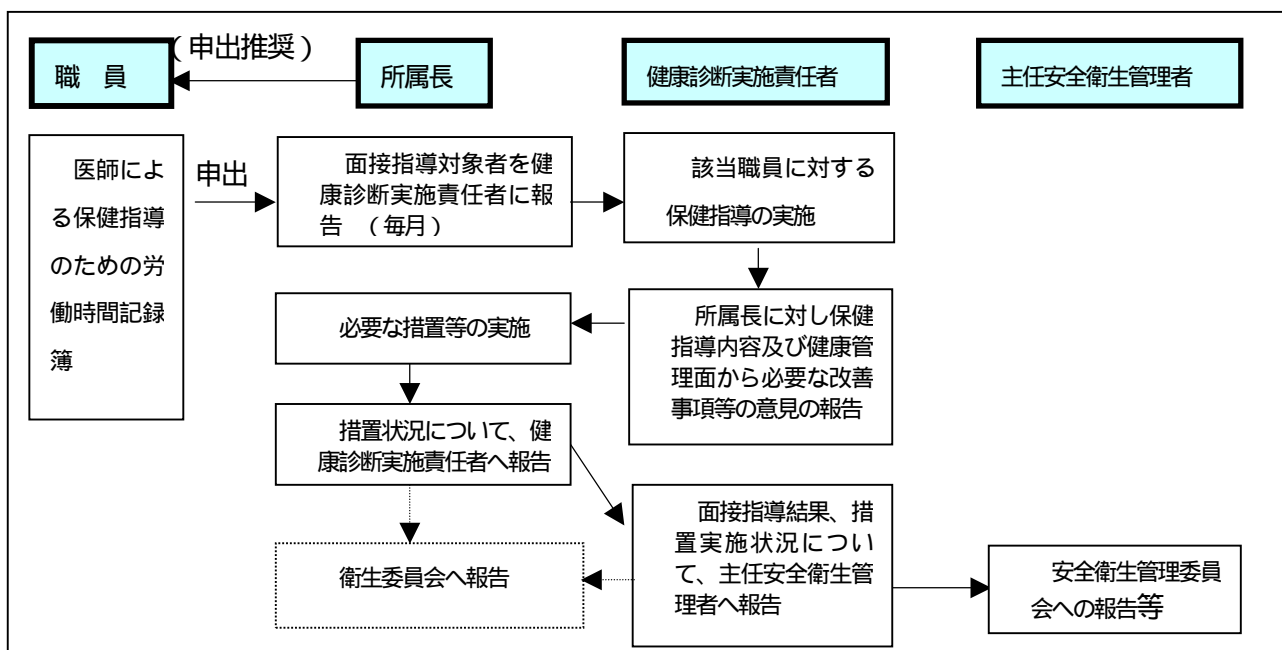
3 長時間労働による健康障害の防止 (参考資料P 37～60)

長時間の残業など過重な労働が続くと、脳及び心臓疾患を発症するリスクが高まることが医学的に知られています。長時間にわたる過重労働の下では、労働者が疲労を回復することができなくなり、疲労を蓄積してしまいます。このような労働者に対して事業者は、医師による面接指導を行うこととされています。(労安法66条の8、労安則52条)

県教委では、平成19年度から「岩手県教育委員会における長時間労働による健康障害防止のための保健指導実施要領」を定め運用しておりますので、衛生委員会等において周知に努めてください。

長時間労働による健康障害の防止には、問題意識の共有化、健康障害の防止のための方針の周知徹底、健康障害防止対策の策定等の取り組みが必要であり、これらの調査審議には衛生委員会の活用が効果的です。

長時間労働者への面接指導制度の概要



対象教職員

教育委員会事務局及び教育委員会の所管に属する教育機関等に勤務する常勤の教職員のうち、次の者とする。

- (1) 時間外勤務が月100時間を超え、かつ、心身疲労の蓄積が認められる教職員で本人からの申し出があった者
- (2) 長時間の労働により心身の疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している教職員で、本人からの申し出があった者
- (3) 所属長が保健指導を受けることが適当と判断した教職員で、本人からの申し出があった者

「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」(厚生労働省)

「過重労働による健康障害防止のための総合対策リーフレット」(厚生労働省)

4 VDT作業者の健康管理（参考資料P 61～98）

コンピュータのディスプレイなど表示機器（総称して Visual Display Terminal...画像表示端末 VDT と呼ばれる。）を使用した作業を長時間続けたことにより、眼の疲れ、首・肩の痛み、頭痛などの症状が出たり、時には、睡眠まで影響し、ストレスによるうつ状態に悩まされる方もいます。

予防法としては、

- ・ 長時間の作業を行う際には1時間に10分程度の適度な休息を取り、軽い体操をして身体をほぐしたり、遠くの景色を見て眼の疲れを取る。
- ・ ディスプレイの位置を目の高さよりも低くセッティングしたり、また反射光を抑えるフィルターを装着する（暗い室内と明るいディスプレイとの極端な差は不快グレアと呼ばれる刺激を長時間もたすため、室内の照明環境のバランスを保つなど、オフィス設計・照明設計などの面からの対策も有効。）等があります。

なお、厚生労働省では、VDT作業者の心身の健康のために、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を定めています。

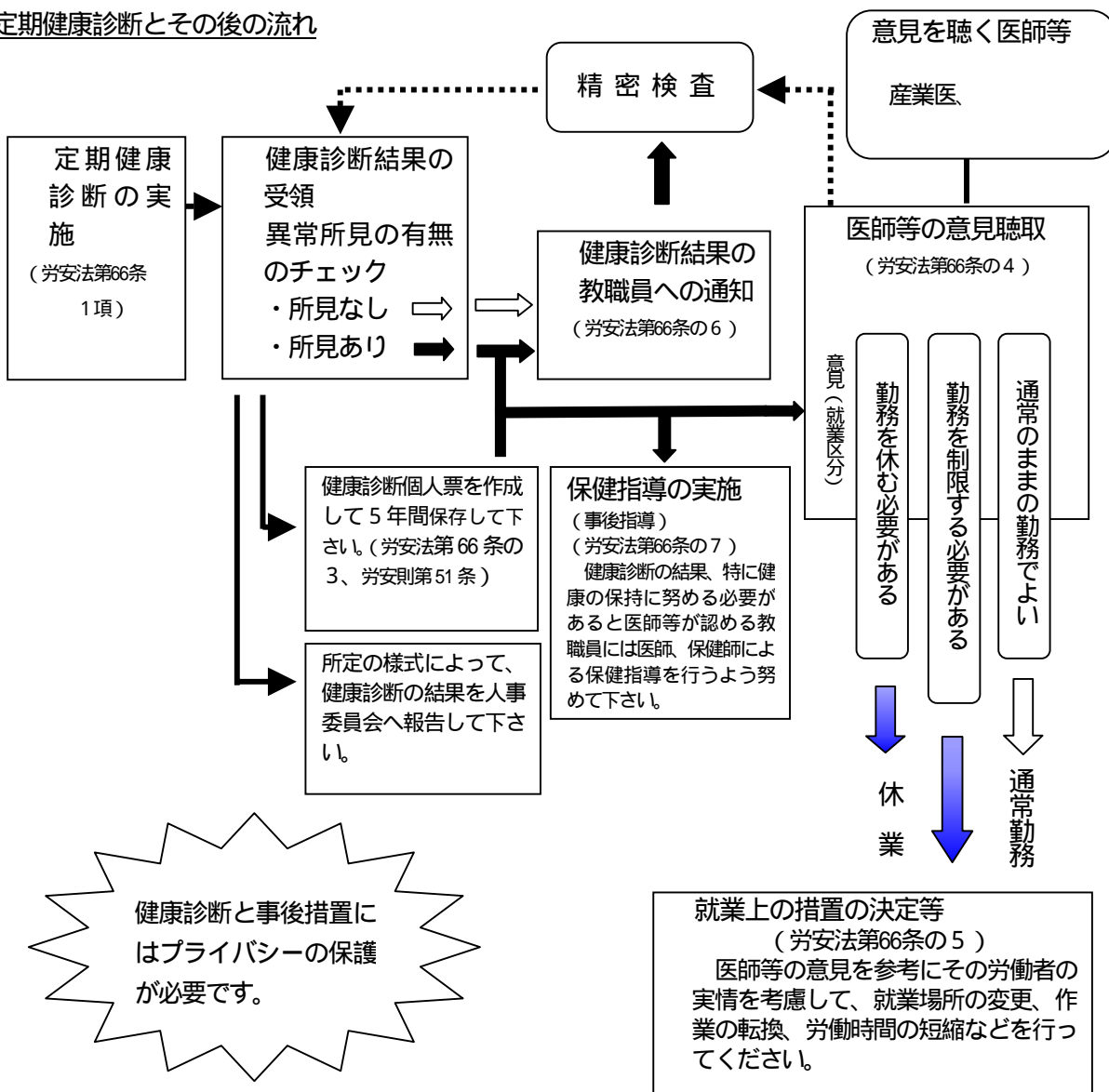
5 定期健康診断と事後措置 (参考資料P99～103)

(1) 定期健康診断の実施

事業者は、「1年に1回、定期に健康診断を実施」する義務があります。これを「定期健康診断」と言います(労安法第66条、労安則第44条)。(事業者は学校長を指しますが、県教委においては本庁担当課が直接対応しています。)

定期健康診断は、教職員が元気に働くことができるよう、胸部エックス線検査、血圧の測定、肝機能検査など法律で定められた項目を実施しております。また、定期健康診断に併せて県教委と公立学校共済組合岩手支部で、法律で定められた項目以外の検査項目を加え、より詳細な健診を実施しております。(診断項目は、P18の表<定期健康診断項目>を参照)

定期健康診断とその後の流れ



(2) 特定健康診査の実施

平成20年度から「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づき、満40歳以上の者を対象として実施しております。検査項目は、定期健康診断の法定項目と同一となっており、定期健康診断を受診することにより、特定健康診査を受診したものと見なします。

特定健康診査は、内臓脂肪症候群（メタボリックシンドローム）に着目した健康診査で、その検診結果から該当者及び予備軍と判定された方に、生活習慣の改善をサポートする特定保健指導を行っています。

(3) 定期健康診断結果の通知

定期健康診断を実施した場合は、健康診断機関から学校長あてに健康診断結果が送付されてきます。学校長は本人に対して結果を周知し、異常がある場合は早めの対応をとるように指導してください。

健康診断を受けなかった職員は、学校長の指示に従い、健康診断受診届（様式第5号）に必要な資料を添え、学校長を経由して健康診断実施責任者（産業医）へ提出することとなっております。（管理規程第44条）

(4) 健康診断結果の記録と保存

健康診断の結果は、健康管理システムにより5年間保存されています。（労安法66条の3、労安則第51条）それは、例えば、肝機能などの検査結果の経年変化を見ながら、疾病及び異常の早期発見と予防のための健康管理や就業上の配慮を行うためです。

なお、学校長は、健康診断結果の記録を教職員の健康管理以外の目的で使用しないなど個人情報の保護に配慮する必要があります。

(5) 産業医からの意見聴取

学校長は、健康診断で異常の所見があった教職員の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮事項など）について、産業医から意見を聴取する必要があります。（労安法第66条の4）

専門家である産業医の診断により、どのような措置が必要なのか意見を聴き、その意見を改善措置に反映することが大切です

なお、産業医への意見聴取は、健康診断実施日から3ヶ月以内に実施することとされています。また、産業医の意見は、「健康診断個人票」に記載されます。（労安則第51条の2）

(6) 健康診断実施後の措置

学校長は、産業医から聴取した意見を勘案して就業上の措置や作業環境の改善を図る必要があります。（労安法第66条の5）

また、学校長は、異常な所見のあった教職員の健康を保持するため、その教職員の実情に応じて、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの適切な措置を講じましょう。

(7) 産業医による保健指導の実施

保健指導の必要性

学校長は、健康診断の結果に異常な所見があるなど特に健康の保持に努める必要がある教職員を対象とした、医師又は保健師による保健指導の実施に努める義務があります。(労安法第66条の7)

保健指導は、教職員の自主的な健康管理を促すのに有効であり、生活習慣病などを防止するために必要な教職員の生活習慣の改善などに効果的です。

保健指導の実施方法

保健指導は、産業医が定期健康診断の結果に基づき、指導が必要な教職員に対して実施しております。対象者全員が指導を受けられるよう学校のサポート体制の整備をお願いします。

< 定期健康診断項目 >

健 診 名	健 診 項 目
定期健康診断 《法律で定められた健診項目：岩手県教育委員会実施》	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内科診察、問診（既往症、業務歴、自覚症状、他覚症状等） ・ 身長、体重、腹囲、視力、聴力検査 ・ 胸部X線検査 ・ 血圧測定 ・ 貧血検査（血色素量、赤血球数） ・ 肝機能検査（GOT、GPT、GTP） ・ 血中脂質検査（LDL コレステロール、HDL コレステロール、中性脂肪） ・ 血糖検査 ・ 尿検査（糖、蛋白） ・ 心電図検査
定期健康診断(補完健診) 《県教委独自実施分》	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眼底検査 ・ 肝機能検査（LDH、総蛋白、アルブミン、A/G） ・ 腎機能検査（クレアチニン） ・ 尿酸検査 ・ 血糖検査 ・ 血液学的検査（血球容積、MCV、MCH） ・ 尿検査（潜血、ウロビリノーゲン）
定期健康診断(付加健診) 《公立学校共済組合独自実施分》	<ul style="list-style-type: none"> ・ 肝機能検査（ALP） ・ 血中脂質検査（総コレステロール） ・ 血液学的検査（白血球数、血小板数、MCHC） ・ C型肝炎ウイルス検査 ・ 眼圧検査（希望者） ・ 骨密度検査（希望者） ・ 腹部超音波検査（希望者）

< 基準値 >

主な健康診断項目の基準値は次のとおりです。基準値の範囲外でも、ただちに異常を意味するものではありません。また、基準値は、検査を実施する検査機関、測定方法などによって異なる場合があります。

検査項目		基準値	説明
血圧		最大血圧 130 mmHg 未満 最小血圧 85 mmHg 未満	最大血圧、最小血圧のどちらか一方が超える場合、「高血圧」といいます。 高血圧は動脈硬化の危険因子のひとつです。高血圧の程度が高度であればあるほど、また他の危険因子と多く合併すればするほど、動脈硬化症の進行した結果として、脳血管障害・心疾患を発症する確率が高くなります。
身体測定		BMI=18.5 以上 25 未満	BMI=体重(Kg) ÷ 身長(m) ÷ 身長(m) 標準体重 = 身長(m) × 身長(m) × 22
貧血	赤血球数	男性 420 ~ 549 10 ⁴ /μl 女性 380 ~ 489 10 ⁴ /μl	いずれも血液の状態を示しますが、数値が低いと貧血が疑われます。
	血色素	男性 13.0 ~ 16.9 g/dl 女性 12.0 ~ 14.9 g/dl	
	血球容積 (ハマトクリット値)	男性 40.0 ~ 49.9 % 女性 35.0 ~ 44.9 %	
肝機能	GOT	30 IU/l 以下	おもに肝臓の病気で数値が上がりますが、心筋梗塞でも増えることがあります。
	GPT	30 IU/l 以下	
	-GTP	50 IU/l 以下	肝臓の検査の中でアルコールとの関係が強いとされ、たくさん飲酒すると数値が上がります。
脂質	LDL-コレステロール	120 mg/dl 未満	血液中の脂肪の一部でこれらの数値が高いと動脈硬化になりやすいと言われていています。
	中性脂肪	空腹時 40 ~ 149 mg/dl 随時 40 ~ 169 mg/dl	
	HDL-コレステロール	40 ~ 99mg/dl	善玉コレステロールといわれ、数値が低くなると動脈硬化が進行しやすくなります。
糖検査	ヘモグロビンA1c	4.0 ~ 5.4%	過去1 ~ 3ヶ月間の血糖の平均値を示すもので、数値が高いと糖尿病が疑われます。
	血糖	空腹時 60 ~ 109 mg/dl 随時 60 ~ 139 mg/dl	空腹時と通常時では血液中のブドウ糖量が異なります。空腹時のほうが、値が低いいため精密検査による数値が通常時と比べ低くなります。数値が高いと糖尿病が疑われます。
腎機能	クレアチニン	男性 0.5 ~ 1.0 mg/dl 女性 0.3 ~ 0.7 mg/dl	腎臓の病気で数値の上がる場合があります。
	尿酸	男性 4.0 ~ 6.9 mg/dl 女性 2.7 ~ 5.4 mg/dl	動物性蛋白質や脂肪の取りすぎなど、数値の高い状態が続くと、痛風の発作が起こりやすくなります。
大腸がん (便潜血反応検査)		陰性 (-)	陽性 (+) の場合は、消化器系のポリープや腫瘍、がんなどによる消化管からの出血などが疑われます。
胃がん健診 (胃X線検査)			胃の粘膜を観察する検査です。良性の病気である腫瘍やポリープも発見されます。
前立腺がん (PSA 検査)		50 歳未満 1.9ng/ml 以下 50 歳以上 2.9ng/ml 以下	前立腺の疾患で数値が上がります。基準値以上の数値の場合は、前立腺肥大症や前立腺炎、前立腺がんなどが疑われます。

(財) 岩手県予防医学協会の判定基準による。

県教委及び公立学校共済組合岩手支部で実施している健康診断は次のとおりです。

事業名	実施主体	対象者	関係法令
定期健康診断 (補完健診)	教育委員会	全教職員	管理規程第 39 条
VDT健康診断	教育委員会	希望者	VDT作業における労働衛生環境管理のためのガイドライン
船舶職員健康診断	教育委員会	水産高校の船舶職員	船員法第 83 条
B型肝炎健康診断	教育委員会	医療行為を行う教職員	
高気圧業務健康診断	教育委員会	潜水業務従事教職員	労安法第 66 条
特殊業務健康診断	教育委員会	有害物質を取扱う教職員	労安法第 66 条
胃がん検診	教育委員会	40 歳以上全教職員	学校保健安全法第 10 条
前立腺検査	教育委員会	50 歳以上男性	
乳がん検査	教育委員会	40 歳以上(奇数)希望	
子宮がん検査	教育委員会	20 歳以上(奇数)希望	
大腸がん検査	教育委員会	35 歳以上全教職員	
肺がん検査	教育委員会	35 歳以上希望者	
特定健康診査 特定保健指導	共済組合	40 歳以上全教職員	高齢者の医療の確保に関する法律
付加健診	共済組合	40 歳以上(偶数)	
人間ドック	共済組合	希望者	
脳ドック	共済組合	45 歳以上希望者	

【Q & A】

Q. 健康診断の費用はだれが負担すべきですか？

A. 労安法第 66 条に「事業者は、労働者に対し、労働省令に定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。」と規定されていることから、その費用は、事業者の負担となります。

Q. 職員が健康診断を受診しようとしなない場合、どうすればいいですか？

A. なるべく早い時期に未受診者を再度呼び出して健康診断を実施する必要がありますが、多忙を理由に受診しない者もいると思われます。このような者には受診勧奨を根気よく続けるとともに、労安法第 66 条第 5 項にある労働者の健康診断受診義務を説いていきましょう。

もし、事業者が指示した健康診断実施責任者の行う健康診断を受けることを希望しない場合は、ほかの医師又は歯科医師の行う健康診断を受け、その健康診断の項目ごとに、その結果を記載した書面を事業者に提出することとなっています。(この場合、費用は本人の負担となります。)

Q .健康診断の結果、保健指導を通知された職員が、なかなか指導を受けようとしなない場合、どうすればいいですか？

A .保健指導については、労安法第66条の7に記載されています。学校長は必要があると認める教職員に対して、適切な事後指導を行うように努めなければなりませんので、教職員の健康のために必ず指導を受けるように勧めてください。

また、労安法第66条の5には、事業者は、医師等の意見を参考にその労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などを行うほか、医師等の意見を衛生委員会等へ報告するなど必要な措置を講じなければならないことが規定されています。

Q .育児休業中や病気療養中の労働者に健康診断を実施する必要がありますか？

A . このこと具体的な取扱いは「厚生労働省通達」において、次のように示されております。

1 休業中の定期健康診断について

事業者は、定期健康診断を実施すべき時期に、労働者が育児休業、療養等により休業中の場合には、定期健康診断を実施しなくても差し支えないものであること。

2 休業後の定期健康診断について

事業者は、労働者が休業中のため、定期健康診断を受診しなかった場合には、休業終了後、速やかに当該労働者に対し、定期健康診断を実施しなければならないものであること。

県立学校教職員及び教育委員会事務局等職員については、産休、育児休業、療養及び長期出張等による休業等終了後に、健康診断を実施しております。

Q . BMIってなんですか？

A . BMI (肥満指数) = 体重 (kg) ÷ 身長 (m) ÷ 身長 (m) で示される数字で、肥満の度合いを示す指数です。BMI 「22」が最も健康であるとされています。

なお、BMIとは“body mass index”の略です。

6 メンタルヘルス対策の推進 (参考資料P104～118)

複雑化する現代社会はストレスの時代と言われています。「いい仕事をするためには、多少のストレスがモチベーションを引き上げる。」といわれるように、新しい課題や問題に挑戦し、それを乗り越える経験は人間を成長させるともいわれていますが、一方で、仕事や人間関係などから生ずる精神的ストレスにより身体の不調、種々の疾病等の原因となっていることが明らかになりつつあります。学校現場も例外ではなく、時間外勤務の問題や児童生徒、保護者及び職場内での人間関係等がもたらすストレスにより、精神性疾患で療養する教職員が増加傾向にあり、心の健康づくりが喫緊の課題となっております。

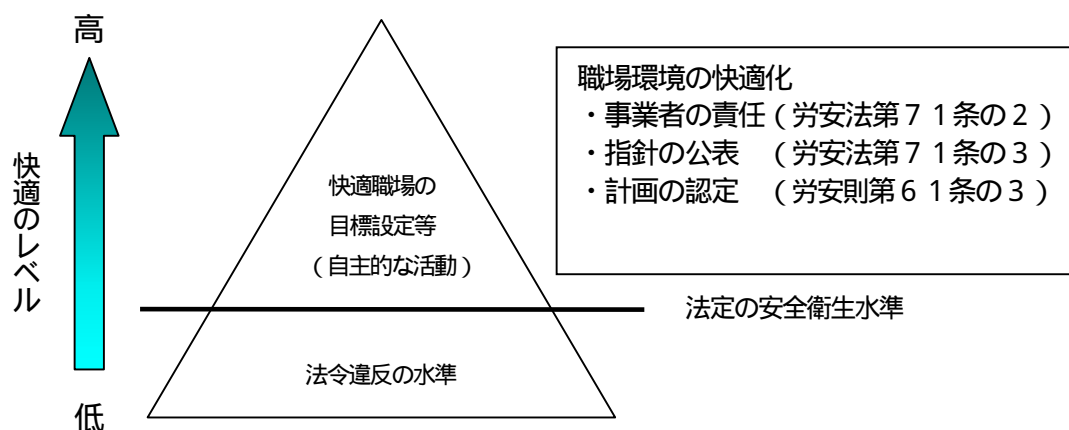
県教委では、「心の病気による職員を抱える管理監督者のための支援マニュアル」を作成するとともに、次のような対策を講じております。

- (1) メンタルヘルス対策を推進するための研修、情報提供
 - 教職員のためのメンタルヘルスセミナーの開催
 - 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナーの開催
 - HP等を活用した健康管理情報の提供
- (2) 職場環境等の把握と改善
 - 衛生委員会の開催
 - 産業医等による職場巡視
- (3) 早期発見、早期対応できる相談しやすい環境整備
 - 各種メンタルヘルス事業の開催
 - 相談窓口の周知
 - 心とからだの巡回相談
- (4) 精神性疾患による療養者への職場復帰支援
 - 職場復帰訓練事業の実施
 - 復職支援相談事業の実施
 - 各学校においても、衛生委員会の議題として取り上げるとともに、メンタルヘルスセミナー等への参加機会の確保や職場環境の整備等に努めてください。

7 快適な職場づくり (参考資料P119～123)

「快適な職場づくり」は、労安法第71条の2の規定により事業者の努力義務とされており、事業者は快適な職場環境をつくるため、作業方法の改善、職員の疲労回復のための施設の整備などに努めなければなりません。国においては、この快適職場づくりを助けるための指針「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針(快適職場指針)」を公表しています。(労安法71条の2、71条の3)また、快適職場づくりを進めることは、労働者の有する能力の有効な発揮や職場の活性化にも役立つものと考えられます。

〔法定の安全衛生水準と職場の快適化の関係〕



〔快適職場指針のポイント〕

1 目標の設定及び講じる措置の内容

(1) 作業環境を適切に維持管理すること。

- ・ 空気環境.....空気の汚れ、臭気、浮遊粉じん、タバコの煙
- ・ 温熱条件.....温度、湿度、感覚温度、冷暖房条件
- ・ 視環境.....明るさ、採光方法、照明方法、グレア、ちらつき、色彩
- ・ 音環境.....騒音レベルの高い音、音色の不快な音
- ・ 作業空間等.....部屋の広さ、動き回る空間（通路等）、レイアウト、整理・整頓

(2) 心身の負担を軽減するため、作業方法を改善すること。

- ・ 不良姿勢作業...腰部、頸部に大きな負担がかかる等の不自然な姿勢
- ・ 重筋作業.....荷物の持ち運び等をいつも行う作業等、相当の筋力を要する作業
- ・ 高温作業.....高温・多湿や騒音等にさらされる作業
- ・ 緊張作業.....高い緊張状態の持続が要求される作業
- ・ 機械操作等.....操作がしにくい機械設備等の操作

(3) 疲労回復支援施設を設置・整備すること。

- ・ 休憩室（リフレッシュルーム等）
- ・ シャワー室等の洗身施設
- ・ 相談室
- ・ 緑地等

(4) 職場生活支援施設を清潔で使いやすい状態にしておくこと。

- ・ 洗面所・更衣室
- ・ 食堂
- ・ 給湯設備・談話室等

2 快適な職場環境づくりを進めるに当たって考慮すべき事項

- (1) 継続的かつ計画的な取組
 - ・ 快適職場推進担当者の選任等、体制の整備をすること。
 - ・ 快適な職場環境の形成を図るための機械設備等の性能や機能の確保についてのマニュアルを整備すること。
 - ・ 作業内容の変更、年齢構成の変化、技術の進展等に対応した見直しを実施すること。
- (2) 教職員の意見の反映
 - ・ 作業者の意見を反映する場を確保すること。
- (3) 個人差への配慮
 - ・ 温度、照明等、職場の環境条件について年齢等、個人差への配慮をすること。
- (4) 潤いへの配慮
 - ・ 職場に潤いを持たせ、リラックスさせることへの配慮をすること。

8 体育活動などへの便宜供与

健康の保持増進のためには、体育活動やレクリエーションは大切です。

事業者は、職員がそれらの活動を実施できるよう、便宜を供与することが必要です。(労安法第70条)

便宜供与には、学校でのスポーツ大会等の実施に当たっての支援や施設の提供、同好会活動などへの施設の提供などが考えられます。

9 職員への健康教育や健康相談

事業者は、職員への健康教育や健康相談などの職員の健康の保持増進のために必要な措置の継続的かつ計画的な実施に努める必要があります。また、職員はこの措置を利用して、健康の保持増進に努めなければなりません。(労安法第69条)

技術革新による学校環境の急激な変化に伴うストレスなどの心の健康問題などに対応するためには、健康教育や健康相談が効果的です。県教委や公立学校共済組合の事業等を有効に活用してください。

教職員の関心の高い健康に関することや社会的に緊急な健康課題等については、学校において、自主的に研修会を開催するなどしてください。その際には、できるだけ多くの参加者が得られる日時を設定するなどの工夫も必要です。

10 労働安全衛生教育

労安法においては、労働者を一定の危険有害業務に就かせる場合には、資格取得や特別教育を実施するよう義務付けています。

労働災害や職業性疾病を防止するためには、機械や設備を安全な状態で使用するだけでなく、これを使用する教職員に対して適切な教育を実施する必要があります。

安全衛生教育は、それぞれの職場の実態に即して、そのような教育が、どのような対象者に必要のかを十分検討したうえで教育・訓練計画を立て、これに基づき実施していくことが重要です。

これらについては、次表に掲げる項目を参考としながら「学校衛生管理活動計画」に盛り込むことが適当です。

労働者に対する安全衛生教育

労安法に基づく教育等	事業場が行う自主的な教育、訓練等
1 雇用時の安全衛生教育(同法第 59 条第 1 項)	1 安全衛生講習会の実施
2 作業変更時の安全衛生教育(同法第 59 条第 2 項)	2 安全衛生大会等の実施
3 職務教育(同法第 60 条)	3 消火訓練、避難訓練(法令のものを除く)等の実施
4 免許、技能講習(同法第 60 条 1 項、施行令第 20 条)	4 OJT(仕事遂行を通じての部下指導 1)の実施
5 特別教育(同法第 59 条第 3 項、労衛則第 36 条)	5 安全朝礼等の実施
6 能力向上教育(同法第 19 条の 2)	6 管理監督者による指導
7 健康教育等(同法第 69 条)	7 安全衛生パトロール時等の指導
8 労働災害防止業務従事者講習(同法第 99 条の 2)	8 災害発生事例及び再発防止対策の周知
	9 ヒヤリ・ハット事例及び安全衛生対策の周知
(参考)平成 8 年 12 月 4 日安全衛生教育指針公示第 4 号	(事業場外で実施するもの)
(参考)平成 6 年 7 月 6 日能力向上教育指針公示第 4 号	10 労働基準監督署等が開催する講習会等への参加
	11 各安全衛生関係団体等が開催する講習会等への参加

1

OJT(On-the-Job Training の略)とは職場内で行われる職業指導手法のひとつで、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通じて、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを、意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって、全体的な業務処理能力や力量を育成するすべての活動である。

11 公務災害

教職員が教育活動を行うに当たって、心身ともに健康であることが大切であり、公務遂行中に傷病等が発生することのないように、管理職等が職員の健康管理に留意するとともに自らも十分注意する必要があります。

公務災害の原因は、生徒指導中を除き、施設等の安全管理の不備によるものよりも被災職員の不注意による場合が多いようです。衛生委員会等において、次の事項について周知をお願いします。

- 少しの注意で多くの災害を未然に防ぐことができること。
- 日常の健康管理や職場の安全点検を実施すること。
- 公務災害は、本人はもとより、職場や家族にも大きな負担となること。
- 公務災害の補償は、損害の一部(主に治療費)の補填でしかないこと。