

国立大学法人化と大学安全衛生問題

岡田 暁宜

愛知教育大学保健管理センター

現在、愛知教育大学が抱えている安全衛生管理について述べたい。本学における環境保全について私は以前に発表した^{1), 2)}。昨年と比べて大きく異なる点として、平成16年度から国立大学が国立大学法人へと変更されたことがある。本学における安全衛生管理を考える際にはこのような背景があることを周知しておく必要がある。

大学には「学校としての大学」と「職場としての大学」の二つの意味がある。前者については、学校保健法の中で制定されており、保健管理医は学生の健康管理を行ってきた。後者については、学校の保健管理及び安全管理を謳ってきた学校保健法の中にも、学校の職員に対する健康保持増進も一部含まれている。これまで国立大学では基本的に人事院規則によって職員の健康保持増進は組織されてきたと言える。平成16年度からは教職員の健康保持増進に関する法律が人事院規則から労働安全衛生法へと変わったのである。これは国立大学の長い歴史の中で、未だかつて経験したことのない大きな変革となった。大学がこの大きな変革に順応するためには、大学組織の「自律性」が必要である。安全衛生管理について言及すれば、これまで人事院規則下にあった時の安全衛生管理の実態を再評価する必要がある。

以下に「職場としての大学」における安全衛生管理について述べる。安全衛生管理を進めるには、大きく5つの柱がある。それは、①安全衛生管理体制の確立、②作業環境管理、③作業管理、④健康管理、⑤労働衛生教育である。

①安全衛生管理を効果的に推進するには、まず、安全衛生管理が大学の事業活動を展開するうえで不可欠な要素であることを事業者である学長が十分に自覚する必要がある。学長がリーダーシップをもって、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者、安全衛生に関連する学内の部局の事務官を加えた全学安全衛生委員会を立ち上げて、これらのスタッフが協力して安全衛生活動が行えるようにすることが不

可欠である。その中で特に重要な点は、スタッフは責任とともに権限を与えられるということである。人事院規則では、安全と衛生を区別して対応してきたが、労働安全衛生法では、管理監督者の責任が重く、本学の特色を考えると、安全と衛生を総合的に管理することが大切である。本学では、その理念のもとに安全衛生委員会を積極的に立ち上げた。

②作業環境管理は、作業環境中の種々の有害要因を取り除いて適正な作業管理を確保することを目的としている。的確な作業環境測定を行い、その結果を適切に評価することが必要である。本学ではこれに関連する作業場は、実験系および作業系の研究室である。これに該当する研究室は学内では一部の研究室であることもあって、これまで全体の問題として注目されることは少なかったようである。大学における作業環境の管理は、次の③作業管理と同様に中央管理化することが急務である。

③作業管理には、作業に伴う有害要因の発生を防止したり、曝露を少なくするための作業の手順や方法を定めること、作業方法の変更などにより作業の負担や姿勢などによる身体への悪影響を減少させること、保護具を適正に用い、曝露を少なくすることなどがある。本学の教官の専門分野が文系と理系にまたがるため、作業内容に大きな差がある。よって全ての教官・事務官が有害な物質等に曝露する可能性があるわけではない。しかしながら、VDT(Visual Display Terminal: 別名テクノストレス症候群)や腰痛症などは、教官・事務官を問わず、デスクワークを行う者にとって起こりうる共通の職業病であり、作業管理が必要である。さらに非喫煙者の受動喫煙を防止するための職場環境の分煙化なども重要な作業管理の業務の一つである。

④健康管理は、健康診断およびその結果に基づく事後措置、健康測定結果に基づく健康指導まで含めた幅広い内容を有している。健康管理は健康診断や健康測定を通じて労働者の健康状態を把握し、作業環境や作業との関連を検討す

ることにより、労働者の健康障害を未然に防ぐとともに、さらに健康増進につなげるような積極的な内容であることが大切である。ここでいう健康とは心身両面にわたる健康である。例えば、本学の健康診断の受診率は、本学教官で65%程度、高校職員および事務官で80%程度であり、これは決して十分とは言えない。ちなみに学生の健診受診率はほぼ100%である。健康診断は労働安全衛生法の管轄下になった際に検討されるべき重要な課題の一つである。

⑤安全衛生教育は、雇入れ時、作業内容変更時、危険有害業務に就かせる時に行う必要があるが、このような場合だけでなくあらゆる機会を活用して計画的、継続的に実施することが重要である。教育する内容は、危険有害業務に就く者に対する安全に関する教育にみならず、生活習慣病予防として禁煙、運動、食事、睡眠、余暇などの生活習慣の指導、さらに職場におけるメンタルヘルス、パワーハラスメント・セクシャルハラスメントなどのワークプレイスハラスメントについての啓蒙活動も含まれる。

以上が「職場としての大学」の本学における安全衛生管理の概要である。これを円滑に実践するには、既に労働安全衛生法管轄で行われている民間企業などのノウハウを積極的に学び取り入れることが必要である。国立大学法人は“National University Corporation”と英語表現され、“Corporation”とは会社という意味でもある。ここで大切なのは、『早く、安く、多く』といった経済効率や作業効率などを上げることであり、そのためには徹底した合理化が必要である。これまで民主性・平等性・公開性を重視してきた国立大学にとって、この姿勢は全くもって馴染めるものではないだろう。特に欠如しているのは人的資源に対する評価である。作業効率を考えるには、目に見えないものに対して資産価値

をつける必要がある。これらはこれまで国立大学では重視されてこなかったことである。国立大学法人は、まずこの点について後進的な立場にあることを自覚し、国家公務員というプライドを捨てて経済効率といった現代社会の共通感覚を身につけていかななくてはいけない。おそらくこの教職員意識改革が最も困難であり時間を要することであろう。さらに「附属施設を伴う単科の教育大学」であるという本学の特殊性を十分に理解して、本学独自の安全衛生管理を行うことが求められる。

大学が「職場としての大学」と「学校としての大学」という二つの側面をもつということは既に述べた。前者は『経済』が基本理念であり、後者は『教育』が基本理念である。この二つの異なる次元の理念をもつことは営利目的の強い一般企業との大きな違いである。この異なる次元の理念を共存・並立させていくことこそが本学の特殊性である。さらに本学は本学の事情（例えば、郊外にある単科の教育大学で、附属施設を有する大学）といった地域性、構造的、専門性に即した独自性を追求することが、真に自立した大学への道であろう。これこそ真の自立つまり独立法人のあり方だと考える。安全衛生管理をめぐる問題は、本学において独立法人化をめぐる葛藤を最も抱えた領域であり、また改革を要する領域と考えられる。

参考文献

- 1) 岡田暁宜 (2002) 学校と環境・安全－特に健康管理医としての立場から－, p63～65, 環境保全広報
- 2) 岡田暁宜 (2003) 大学における環境保全－精神保健の視点から－, 第2巻, p61～63, IRIS HEALTH (愛知教育大学保健管理センター紀要)