

## 労働安全衛生法の下での保健管理業務の現状と展望

大塚盛男

人間総合科学研究科教授 保健管理センター所長

はじめに

大学における安全衛生管理は、学生及び教職員の安全と健康を確保するとともに、快適な教育研究環境を形成する上で必要不可欠なものであり、教育研究活動において第一に優先されるべきものである。

保健管理センターは、大学の組織上は教育研究機関ではないが、全学的な組織として学生及び教職員の心身の健康管理や支援を通して、間接的ではあるが教育研究活動に関与してきた。主な業務には、学生及び教職員の健康診断と事後措置、健康相談、精神衛生相談、学生相談、内科・精神科・整形外科・歯科等の診療や外傷等への応急処置、大学行事等における救護、種々の感染症対策、生活習慣病等に対する食事や運動指導などがあり、多岐にわたっている。これらの健康管理業務は、学校教育法や学校保健法に基づいて行われており、教職員については国立大学法人化前までは人事院

規則等にも基づいて行われてきた。しかし、法人化により教職員の健康管理には一般企業と同様に労働安全衛生法が適用されることになり、保健管理センターにおける教職員の健康管理業務の内容が変化するとともにその業務量も従来よりも増加した。また、学生に対する健康管理は基本的には従来通りの学校保健法の下で行うことで変わりはないものの、法人化の影響は学生の健康管理にも直接的、間接的に影響を及ぼしている。

労働安全衛生法は一般企業を対象に作られた法律であり、大学における教育研究活動が一般企業の活動とは異なる部分が多いため、各大学ともにその対応に苦慮しているのが現状である。保健管理センターにおいても、このような状況下における本学にふさわしい保健管理業務のあり方を模索しているところである。

## 労働安全衛生法に基づいた健康管理

労働安全衛生法は、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的として制定されており、その目的の実現のために総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者などからなる安全衛生管理体制の構築と安全衛生委員会の設置、労働者の危険又は健康障害を防止するための作業環境管理や作業管理等の措置、労働者の就業に当たっての安全衛生教育、健康の保持増進のための措置などが求められている。

本学でも労働安全衛生法に基づき事業場毎に安全衛生管理体制が構築され、安全に関する主な業務は環境安全管理室が、衛生に関する主な業務は保健管理センターが担当し、両者が密接に連携しながら業務を行うことになった。これを受けて、保健管理センター勤務の教員が大学の幾つかの事業場の産業医となり、保健師・看護師が大学本部等事業場の衛生管理者となって活動を開始し、所属事業場における毎月の職場巡視や安全衛生委員会への出席などの新たに加わった業務を行っている。なお、本学は13の事業場に分けられ、在籍職員数から8つの事業場に産業医を配置する必要があるため臨床医学系及び社会医学系の教員も産業医を担当されている。私自身も大学本部等事業場の産業医を担当させていただき業

務を行っている。

職場巡視により、これまで気付かれていなかった学内の安全衛生管理に関するさまざまな問題点を発見することができ、そのような環境で教育研究活動を行っている教職員及び学生の実態を知ることができたことは、今後の保健管理業務を行っていく上で有意義なことと考えている。また、それらの問題点は毎月開かれる安全衛生委員会で検討され、その結果少しずつではあるが改善されてきている。産業医や衛生管理者の巡視は今後も継続されるが、我々の活動も始まったばかりであり、必ずしも十分なものではないと考えている。また、その存在についても十分認知されているとは言い難い状況にある。本学にも産業医や衛生管理者がおり、職場の巡視を行っていることを認識していただき、問題点については現場の声をお伺いできればと思っている。また、学内には各分野の専門家が多数おられるので、ご意見をいただきながら少しでも快適な教育研究環境を形成していきたいと考えており、関係各位のご協力をお願いしたい。

同法では、健康診断やその事後措置の実施が義務付けられているが、本学では従来から保健管理センターが行っており、法人化後もそのまま担当することになった。健康診断としては、一般定期、特定業務従事

者、特殊、雇入れ時、海外派遣時及び帰国時健康診断等を行う必要があり、それらに対応すべく内容を一部変更して実施している。特に、特定業務従事者健康診断や特殊健康診断では、健康診断の項目や実施頻度が業務の内容などにより異なっており、人事院規則とも異なっている部分があるため、対象者やその勤務状態の把握が改めて必要となったが、関係各位のご尽力によりこの二年間でほぼ整備された。

事業者(学長)には健康診断の実施が義務付けられ、労働者には受診が義務付けられている。本学の教職員の一般定期健康診断受診率は法人化前から高かったが、この二年間でさらに上昇し、約90%の受診率となっている。ただし、経年的に未受診の教職員もおり、これらを含めさらに受診率を高める方策を検討する必要がある。また、健康診断終了後には労働基準監督署にその結果を速やかに報告する義務があるため、速やかなデータの集計や解析の作業も必要となっている。

平成18年度から労働安全衛生法が改正され、長時間労働者に対する産業医による面談が義務付けられるなど、過重労働やメンタルヘルス対策の強化が必要となっている。法律の改正に伴いさらに重要性の増加したこれらの点や生活習慣病などに対する対策、特に食事指導や運動指導、禁煙対策

について取り組みを強化する予定である。

健康診断結果に基づく事後措置についても、できるだけ多くの教職員に対応できるようにこれまで以上に充実させたいと考えている。また、環境安全管理室と連携し、作業環境管理や作業管理システムと連携した健康管理システムを構築したいと考えている。

### 学生の安全衛生管理

大学が一般企業と大きく異なっているのは、労働者である教職員とともに、多数の学生が存在し、学生と教職員とが一体となって教育研究活動を行っている点である。労働安全衛生法はあくまで働く人と雇用する事業者に対して適用されるものであり、報酬を得ることのない学生は労働者ではないためにこの法律は適用されない。しかし、大学の重要な構成員である学生の安全衛生対策も教職員と同様に重視されなければならない。保健管理センターでは、これまでも学生に対する心身の健康管理、種々の安全衛生管理を行ってきたが、今後も学生の健康や安全衛生に係わる支援や管理について積極的に取り組みたいと考えている。すでに、労働安全衛生法の趣旨を生かして、有機溶剤や特定化学物質等を用いている学生に対しては任意ではあるが特殊健康診断を実施している。また、各研究室を巡視し

て学生の教育研究環境を調査するとともに問題点の指導も行っている。学生の方が教職員よりもこれらの有害物質を取り扱い暴露される機会が多い場合もあるようであるが、対象者や暴露状況の把握は必ずしも十分ではない可能性がある。今後、これらの物質を使う学生、あるいはその他の危険性のある環境で教育研究活動に従事する学生の管理や指導のシステムの構築に取り組む必要があると思われる。

また、学生によっては教職員以上に長時間の研究を強いられたり、アカデミックハラスメントを受けるなど、学生においても過重労働やメンタルヘルスの問題は非常に重要な課題となっている。保健管理センターではすでに学生相談や精神衛生相談などを通してこれらの問題に対応してきているが、その相談内容は複雑かつ深刻化し、相談件数も増加している。法人化により教職員の心身のストレスが激化し、その影響が学生にも波及していると考えられる事例もあるので、今後さらにこの傾向は強まるものと思われる。この問題に対する対応については大学の中期計画にも挙げられており、今後保健管理センターの精神科医師、心理カウンセラー、学生生活支援室等、関係の教職員と協議しながらより有効な対応策を検討したいと考えている。

学生が教育研究活動を通して健康障害を

生じた場合には、大学や指導している教職員は管理責任や管理能力を問われる可能性がある。そのようなことが生じることのないよう、大学の教職員としては教育研究面での指導だけでなく心身の健康や安全衛生についても十分に配慮した対応を行っていく必要があると思われる。

おわりに

快適な職場環境や教育研究環境を形成するためには、全ての教職員や学生が参加して周囲のさまざまなリスクを評価し回避する努力をすることが必要である。また、自らのためにも周囲のためにも自分自身の安全や健康の管理に責任を持って取り組むことが必要である。大学構成員全員がその自覚を持って行動されることを期待するとともに、安全衛生管理の一翼を担っている保健管理センターとしても全ての学生や教職員の心身の健康管理や安全管理がさらに充実発展するよう努力したいと考えており、その実現のために関係各位の力強いご支援を是非お願いしたい。

(おつか もりお/呼吸器内科学)