

大学に見る安全意識

茨城大学工学部技術部

武田 誠

1. はじめに

今年で、国立大学が法人化されて10年ほどが経ちました。この間、安全衛生の3管理（作業環境・作業・健康）が法令に基づき着々と行われてきました。では、約10年におよぶ改善によって、我々の職場は安全で快適な教育研究機関となったのでしょうか。社会やステークホルダーに向かって胸を張って「安全宣言」が出せるのでしょうか。改めて、職場の安全について考えたいと思います。

2. 茨城大学・中期目標・計画

平成16～21年度中期目標・計画の「その他業務運営に関する重要目標」には、労働安全衛生に関する項目が複数記載されていましたが、平成22～27年度中期目標・計画にはこれらに関する記載がほとんどありません。安全衛生管理は、ライン管理であると言われる。事業者が安全衛生方針を宣言し、産業医や衛生管理者などの労働衛生専門スタッフが有機的に結びついて連携を取り、教職員と一体となって職場の安全を確保していくことが求められています。そのために総括管理が必要となります。さて、筆者は、衛生管理者・作業環境測定士として現場に携わってきました。そこで最も感じたのは、大学においてライン管理がなかなか機能しないということです。

3. 自律分散的職種とライン管理

なぜ、ライン管理が機能しないのでしょうか。元東京大学 総長、現株式会社三菱総合研究所 理事長 小宮山宏氏は、2013年10月12日（土）に東京大学本郷キャンパスで行われたシンポジウム「国立大学法人化施行から10年」において、「大学の本質は教員個人の自律分散的な活動・・・」と述べておられます。つまり、労働安全衛生は、「組織の評価」であるのに対し、教育・研究の評価、特に研究の評価は「個人の評価」なのです。従って、教員 *a professor*（個人）からすると「組織の評価」事業者 対 労働者 *labor*（集団）を柱とするライン管理は有意味とは言えないこととなります。

4. 安全衛生に関わる職能集団

しかし、監督官庁である厚生労働省はじめ労働局および労働基準監督署は、関係法令に照らして監督・指導（是正勧告）などを行います。また、最近、文部科学省は大学のガバナンスを強化するよう提言しています。では、ライン管理の機能をより実行性のあるものとするにはどのような対策が必要でしょうか。事業者である学長や総括安全衛生管理者（事務局長）と労働者（法的位置付）である教員との間に、産業医や衛生管理者以外の安全衛生に関する知識と経験および資格をもった職能集団を関与させることが考えられます。筆者が2009年海外研修で訪問したディーキン大学（オーストラリア）では、准教授クラスの教員が新規研究の安全審査を行い、リスクが解消または対策（低減）が立てられたことを確認して理事に許可を申請する仕組みがありました。これを参考に一歩進めて、リスクへの対策または解消まで組織的に関与し支援する組織を作ることによって、国際的評価に耐えられる環境も整えられるでしょう。もちろん、そこには権限と責任が伴わなければなりません。そのためには、越えなければならないハードルが多数存在することも確かです。しかし、これまで多くの関係者が積み重ねてきた実績を基に新たな試みに挑戦する、そして優位に変化する職能集団が大学には必要な状況にあるのではないのでしょうか。

5. おわりに

私事で恐縮ですが、筆者は今年度で定年退職となります。法人化以後、安全衛生関連業務に関わってきて、自律と協調のベストバランスの実現がいかに難しいかを体験させて頂きました。しかし、今後、茨城大学におけるこれまでの経験と実績が生かせれば、個人と集団の関係を調和させた「安全風土」が形成され、さらに「安全文化」へと醸成される日が必ず訪れると確信しています。

本稿をお借りしまして、工学部技術部の皆様には、これまでご指導ご鞭撻頂きましたことに感謝申し上げます。