V o l



^{巻頭言}「俯瞰)

夜勤・交代勤務研究 | が労働科学の原点 酒井-博

夜勤・交代勤務版ミシュラン「シフトワーク・チャレンジ」への階梯/佐々木 司 正循環夜勤シフトの導入で看護師にやさしい勤務へ/寺前八重 交代勤務体制の改善に対する労使の取り組み/松ヶ迫 剛 長距離運行の安全を確保するには/鎌田佳伸 消防職員の交替制勤務と仮眠環境の改善と整備/中村義彰

[口絵] CSRがつなぐ地域社会と中小企業① 関東図書株式会社

難病患者の治療と仕事の

両立支援を考える(1)

共同編集/和田耕治·江口尚 難病患者・中途障害者の 就労支援の課題 /江口 尚

新連載

労研アーカイブを読む(3) 連載 労研の戦争(3)/毛利一平

にっぽん仕事唄考20

社歌と労働組合歌に刻まれた炭鉱の記憶②/前田和男

鷲見 聡/著

遺伝・環境要因、診断基準を問い直し、発達障害の謎に迫る。 発達障害(神経発達症群)はDSM-5改定の最大の目玉でもあった。

ラスなし

している人びとを救うために専門医師・当事者がアドバイス。 /ーチラス(オウム貝)のように気分が浮いたり沈んだり大変な思いを 鈴木映二/著 双極性障がいの正しい理解を求めて

●1500円+

民衆が肉声で語る水俣病事件の半世紀 全六巻 刊行開始!

本達明 全体像/未公開の第一級資料を多数収録 水俣病激発村を徹底研究/初めて書かれた闘争の ●第一巻 **前の時代** 6500円+税

法学セミナー編集部/編 区容認 ●別冊法学セミナー 新・総合特集シリーズ6

●4月下旬刊●予価1574円+税

そだちの科学。

24

●4月上旬刊
●子価1420円+税

[特集] 発達障害と発達論的理解

滝川一廣・小林隆児・杉山登志郎・青木省三/編

http://www.nippyo.co.jp/

[特別企画] 「発達」からみたこころの臨床

ころの科学派

杉山登志郎/編

見直し、「予防のための臨床」の成果を示す

発達に沿った変化を追う発達精神病理学の視点からさまざまな臨床を

▶4月25日発売●予価1230円+税

●日評ベーシック・シリーズ●2000円+税 税 〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL: 03-3987-8621/FAX: 03-3987-8590 ご注文は日本評論社サービスセンターへ TEL: 049-274-1780/FAX: 049-274-1788

No.679

定価 1.000円 (本体926円, 年間購読 12,000円 〈稅込〉)

【特集】境界地域における「国民統合過程」と人々の意識-日本とアジアを中心に

特集にあたって

境界地域におけるローカリティ交流空間の形成と変形

戦後日本における台湾人華僑の苦悩

2015.5

近代日本の「文化統合」と周辺地域

メコン地域における越境的な開発・環境問題と地域アイデンティティ

コメント1 コメント2

■証言:戦後社会党・総評史 総評運動と社会党と私――富塚三夫氏に聞く(下)

■書評と紹介

大森真紀著『世紀転換期の女性労働』 早川征一郎・松尾孝一著『国・地方自治体の非正規職員』 佐藤幹夫著『ルポ高齢者ケア』

下井康史 橋本美由紀 法政大学大原社会問題研究所

金慶南

金慶南 何義麟

高江洲昌哉

羽場久美子

渋谷淳一

宮本正明

小倉祥子

社会・労働関係文献月録

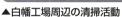
報 2015年1月 所

> 発行/法政大学大原社会問題研究所 発売/法 政 大 出 版

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540

関東図書株式会社





▼印刷時の排水を濾過しながら循環して利用しています。





▶彩の国工場にも指定されています



当社は1948年創立の60年以上の歴史を持つ印刷・出版会社で、その経営理念は「印刷・出版・ITを通じて教育及び文化の向上に貢献する」という格調の高いものです。

さいたま市からCSR事業に参加するよう要請があった時、少々考えました。所謂「ボランティア事業をやれ」と言われるのではないかと思ったからです。

ところがなんと「さいたま市のCSRは企業経営そのものだ」と言うのです。これで俄然やる気が出てきました。 当社の場合、本業である「内容と品質の良い印刷物ない しはホームページを制作すること」が直ちにCSRとなる のですから。

また、当社は次代を担う子供たちに教育と文化の重要性を知ってもらうために、中学生・高校生の職場体験を積極的に進めています。毎年、10校近くの生徒を受け入れて、印刷物やウェブがいかに人類の文化の向上に重要であるかを訴えています。

このCSR事業を通じて他の優秀な企業と交流し、切磋 琢磨して、当社のポテンシャルを高めていきたいと考え ています。



▲さいたま市CSRチャレンジ企 業認証式







「高・シンクロ」BSFS搭載 小型軽量なブレスリンクブロワーマスク登場

サカヰ武

BL-1005

軽量・薄型バッテリーを内蔵し、首への負担を軽少化 マイティミクロンフィルター採用 会話を明瞭にする伝声器内蔵

[漏れ率/等級: S級(0.1%以下)]フィルタの粒子捕集効率/等級: PL95(95%以上)]

電動ファン付き呼吸用保護具 JIS T 8157-2009 準拠 標準形/通常作業用

♠ 興 研 株 式 会 社

安全衛生ディビジョン

http://www.koken-ltd.co.jp



が労働科学の原点

場内で産声をあげます。 921年7月に倉敷労働科学研究所が工 夜工場の視察がきっかけとなって、 績社長の大原孫三郎のことです。この深 年 (大正9年) の冬、場所は倉敷紡績万 峻義等が語ったもので、 です。」これは後年、労研初代所長の暉 りましょう!』というところにきたわけ 原さん、やりましょう! ここへきてや るものだから、僕も感動してしまって『大 ぶっつけて目を覚ましているんだから 寿工場で、「大原さん」は当時の倉敷紡 ね。(中略)歩きながら真剣に語り続け 女工さんの三分の一はねむっている。 工さんばかり働いている。いたるところ、 「人間は少ない。 十歳ですよ。(中略)こうして頭を 監督者はいない。 ときは1920 翌 l

暉峻は一旦東京に戻り研究の同志を求 理的な機能変化を測定することによって 昼夜にわたって働く女工たちの生理・心 作業の予備調査を始めます。 管理に役立ったばかりか、 深夜工場での研究の成果は工場内の労務 新たな知見をたくさん得ます。この紡績 作業を間近で観察をつづけます。そして 工場内に寝泊まりしながら、昼夜の交代 早いものでした。大原の委嘱を受けた 深夜の工場視察後の大原と暉峻の動き 1920年夏には工場内で昼夜交代 場法改正へと連動します。 婦人の深夜業 暉峻たちは

> よる影響をベースに勤務編成のガイドラ 足の進歩を遂げました。夜勤交代勤務に 0年代くらいから夜勤交代勤務研究は長 ちにとってまさに原点そのものです。 交代勤務研究」は、労働科学を学ぶ私た の諸条件改善のために力を注いだ「夜勤 優れたところです。 険作業にも着目しました。 粉じんなど厳しい作業環境の改善や、 さて、 複合リスクの解明と取り組んだ点が だけではありません。 、ときは現代に飛びます。197 暉峻たちが労働の場 いま流にいえ 騒

代制の導入によって、安定的な操業が行おける連続操業型の交代勤務は4組3交

インも提案されました。とくに製造業に

での24時間化が顕著になっていることでン・ケア・サービスを含め、サービス業 クコミュニケーションの活性化が不可欠 決が期待されます。第3は、 す。労使の参加のもと自主対応による解 ら見てうまくいかないことがよくありま すすめようとしても、サービスの特徴か 労働基準法の適用によって現場の改善を 過言ではありません。第2は、 トワークのリスクを決定するといっても うに働くか、マネジメントの力量がシフ い不規則勤務が特徴で、労働者がどのよ す。サービス業では交代勤務とは呼べな す。 なわれています。しかし、課題もありま 第1は、医療や介護などのヒューマ 現場のリス たとえば

主な著書・論文理事・所長,博士(医学)理事・所長,博士(医学) ークを支える』医歯薬出版,200『看護の人間工学 ヘルス・ケア・ワ著)労働科学研究所,2013年で産業安全保健ハンドブック』(共編 究所 常

当事者たちの認識と改善に向けたアクシ 要です。現場関係者との恊働をますます 培ってきました。労働科学研究所による 交代勤務のリスクを共有するコミュニケ るデータや情報を長年の研究でたくさん ョンが重要です。こうしたリスクと関わ スクの削減にとって有効な方策は何か。 ·シフトワーク・チャレンジ」 一視します。 私たち研究者による介入もまだまだ必 ション・ツールとして最良なものです。 夜勤 \widetilde{o} がリスクなのか。 は夜勤と

博

労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

「夜勤・交代勤務研究」が労働科学の原点

酒井 一博 [公益財団法人 労働科学研究所]



表紙:近藤 あき子 表紙デザイン:大西 文子



シフトワークのリスクと改善

夜勤・交代勤務版ミシュラン「シフトワーク・チャレンジ」への階梯 [公益財団法人 労働科学研究所] 佐々木 司
正循環夜勤シフトの導入で看護師にやさしい勤務へ
交代勤務体制の改善に対する労使の取り組み
長距離運行の安全を確保するには [全国交通運輸労働組合総連合] 鎌田 佳伸
消防職員の交替制勤務と仮眠環境の改善と整備

Graphic
CSRがつなぐ地域社会と中小企業 17 [見る・活動] (52) さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業 関東図書株式会社
Series
難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (1) 難病患者・中途障害者の就労支援の課題 研究班の活動から見えてきたこと
労研アーカイブを読む (13) 労働科学への旅 (11) 労研の戦争 (その3)
にっぽん仕事唄考 (20) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その20) 社歌と労働組合歌に刻まれた炭鉱の記憶②
Column
Talk to Talk <i>語るに落ちる</i>
Cinema
昭和の映画と映画館 5
Information & News54
次号予定・編集雑記

特集:シフトワークのリスクと改善

夜勤・交代勤務版ミシュラン 「シフトワーク・チャレンジ」への階梯

佐々木 司

はじめに

このたび、公益財団法人労働科学研究所は、 夜勤・交代勤務検定である「シフトワーク・ チャレンジ」を実施することにした。この企 画には、筆者としては、かなり前から強い思 いがあり、それは、ここ1年間で果実として 成長してきた。本稿では、その階梯を記録と して残してみたい。

【ストーリー1】 WIDE AWAKE AT 3.A.M.

筆者がまだ若かった修士学生の頃、『WIDE AWAKE AT 3.A.M.』という本を福岡の丸善で見つけた(図1)¹⁾。この本の著者、コールマン博士は、ハーバード大学を経て、夜勤・交代勤務のコンサルタント会社を設立した睡眠学者である。彼の名前は、グレートソルトシティでの炭酸カリウム工場のフィールド調



ささき つかさ 公益財団法人 労働科学研究所 研究部長 主な著書・論文 『ルールがわかれば変わる看護師の交代 勤務』看護の科学社,2011年。 「疲労と過労」「産業安保健ハンドブッ ク』(共著) 労働科学研究所,2013年。 「睡眠とヒューマンエラー」『安全衛生コ ンサルタント』35巻113号,35—43頁, 2015年。

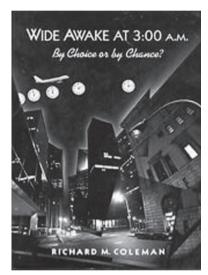


図1 コールマン博士著 "WIDE AWAKE AT 3:00 A.M." (1986)

査結果をサイエンス誌²に発表していたので 知っていた。その内容は、夜勤・交代勤務編 成の交代方向は、時計回りの循環である正循 環シフトがよいことを実証したものであっ た。考えてみると、論文の連名者であった他 の2人の博士、ムーアイード博士にしても、 ツァイスラー博士にしても時期の前後はあ れ、夜勤・交代勤務のコンサルタント会社を 設立しているではないか。米国には、研究者 と現場に強いパイプがあることを知った。こ れこそ米国式プラグマティズムだと思った。

コールマン博士の本は、軽妙な口調で書か

れていたので驚いた。そ れまでわが国の夜勤・交 代勤務に関する書籍は. お堅い専門家向けの学術 書しかなかった³⁾からで ある。さっそく翻訳した いと考えたが、この奇妙 なタイトルをどのように 訳していいか妙案が浮か ばなかった。そうこうし ているうちに、 睡眠科学 の大家である大熊輝雄先 生が、彼の専門でもない この夜勤・交代勤務に関 する本を訳したという。 大変、驚いた。そのタイ

トルを見て、二度、驚いた。『午前3時に目がパッチリ』⁴⁾。そして思った。「パッチリかあ」。やられた。

それから8年後の1996年,筆者は上述のムーアイード博士が所長であった(後にスコット・キャンベル博士が所長になり,その後解散),サーカディアン生理学研究所に留学することになった。この研究所は,研究部門,出版部門,営業部門の3部門から構成され,組織の成り立ちが労研に非常に似ていた。労研の現場主義にも重なるところがあった。ちょうど,筆者がいた頃,この研究所に日本の松下電工と清水建設が出資していた。労研があるのにと思った。

【ストーリー2】 ドーソン博士とレイド博士の アルコール中毒法

夜勤・交代勤務に従事している労働者は, どんな先進工業国でも押しなべて20~25% の範囲である⁵⁾。したがって,夜勤・交代勤 務に従事していない75%~80%の労働者は, 夜勤・交代勤務者のリスクを想像すらできな いと考えられてきた。事実,スリーマイル島,

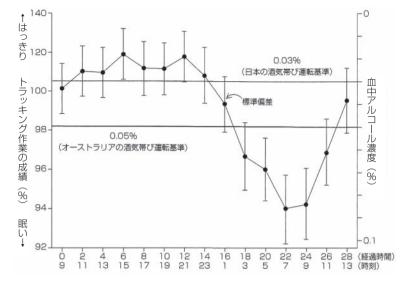


図2 ドーソン博士とレイド博士のアルコール中毒法 (1997を改編)

チェルノブイリの原発事故, エクソンバルデ ィーズ号の座礁など世界的大惨事を見渡す と、夜間や早朝に生じている。「大事故は夜 明け前に起きる」。これは上述のムーアイー ド博士が1994年に講談社(青木薫訳)から出 した本6のタイトルである。大事故とまでは 行かないが、たとえば高速道路では、夜間に 自動車事故が多いことは知られている。夜間 は、昼間よりも交通量が少ないにもかかわら ず、単独衝突事故が多い7。しかも夜間の高 速道路は、そのほとんどがトラックや高速バ スというプロの運転者にもかかわらずであ る。これらの原因は、おそらく雇用者・管理 者側だけでなく労働者側にも、人間には昼働 いて夜眠るという有史以来培われてきた生体 リズムがあることを忘れているからだろう。

そこでオーストラリアのドーソン博士とレイド博士は、そのような認識を改めさせようと、夜勤時の状態と酒気帯び運転を比べる実験を行った。この実験はアルコール中毒法と呼ばれる。この方法は、酩酊状態を夜勤の精神状態に置き換えうるという点で、誰でも夜勤のリスクをイメージしやすいところに大きな特徴がある。図2がそうだ。図には、筆者

(261)

%以上となり、オーストラリアやわが国の酒気帯び運転基準を大幅に上まっている。この論文は1997年にネイチャーに掲載された®ものだ。この一流の自然科学誌が(最近は論文ねつ造問題で騒がれているが)、夜勤・交代勤務という社会科学のテーマを取り上げることは非常にめずらしい。それほどインパクトのある研究だったわけだ。このようなオーストラリアの研究者が行っている努力を、わが国の夜勤・交代勤務研究者は行っているのであろうか?疑問が生じた。

【ストーリー3】 夜勤は発がん性因子

2007年10月、WHOの国際がん研究機関は、 夜勤・交代勤務が発がん性因子との判断を下 した(Group 2A)⁹。これを受けて、デンマー ク政府は、週1回20年以上夜勤を夜勤をし てがんになった夜勤・交代勤務者を労働災害 に認定した¹⁰⁾ また英国のBBCや米国のCNN では、速報を流した。しかしわが国では、そ のような報道はなされなかった。ようやく 2009年に東北大学(当時)の坪野吉孝先生が、 コラムという形であったけれども、初めて夜 勤とがんを新聞紙上で論じ、衆目を浴びるこ

できない点は共感する。同僚からの電話で起き、また を可か、眠りに関する文章や テレビ番組に目が留まる。 作家の相名といろの投帯電話を 地が生んだ病」とした。人 で家の相名という。 もう眠れなくなり、原稿を 書きながら朝を迎える生活 もう眠れなくなり、原稿を 書きながら朝を迎える生活 を方ことはないが、二度寝 できない点は共感する。同僚からの電話で起き、また 石団に入っても眠れない。 もうになっている、という。 も方になっている、という。 も方になったい点は共感する。同僚からの電話で起き、また をも活動する今の私たちは、 体憩し眠る暮らしだった。 をも活動する今の私たちは をも活動する今の私たちは

図3 はじめて夜勤労働者とがん罹患の関係を報じる読売新聞(2013年5 月29日付け、提供:読売新聞社)

とになった¹¹⁾。国際がん研究機関の発表から2年が経過していた。弊所の『労働の科学』(2010年8月号) 誌上でも「知っておくべき夜勤の健康影響——その最前線」という特集の中で,夜勤とがんについて久保達彦先生に解説していただいた¹²⁾。その時でも,わが国の商業3誌は,依然,口をつぐんだままだった。ようやく2013年5月29日の読売新聞に科学部次長(当時)の佐藤良明氏名で記事が出た(図3)。これは,5月20日に放映されたNHKスペシャル「病の起源」を受けて書かれたものだ。2007年から5年以上が経過していた。この遅さは何だ!?というか,NHKの影響恐るべしというか。

【ストーリー4】 2つの高速バス事故

ついにわが国でも、記憶に残る夜間や早朝に生じた事故が起きてしまった。2012年4月29日の関越高速ツアーバス事故である。この事故は、4時40分ごろに関越道藤岡ジャンクション付近で、バスが道路の防音壁に衝突し、7名が死亡、39名が重軽傷を負う事態となり、大惨事となった。この事故を重く見た弊所は、黄金週間明けの5月7日に「関

型トラック2台に衝突した が、立ち上がって声をかけ 異変に気づいた の損傷が激しかったとい の司法解剖の結果、下半身 ある。事故では、ほかに24 死亡につながった可能性が 場で3日早朝に宮城交通 動車道上り線・小矢部川サ こそうとして立ち上がり、 夜行バス事故 =は事故当日まで11日間連 理転手(37)=宮城県角田市 に直後に衝突事故が起き 院は最前列の左端 八が重軽傷を負った。 (仙台市) の夜行バスが大 県警によると ビスエリア (SA) 駐車 富山県小矢部市の北陸自 さんは運転手を起 運転手の きろし は たとの情報もあり、引き続 の呼びかけに反応がなかっ 転手の死因は事故による外 が高いとみている。 車外に投げ出された可 警への取材でわかったもの 旭町一とみられる。 宮城交通への取材でわかっ 続で勤務していたことが、 き死因を調べている。 いという。事故当時、 傷性ショックの可能性が高 司法解剖の結果 亡くなった高校教諭の と声をかけた乗客 さん(48) = 金沢市 諭 かる

図4 北陸自動車道バス事故を報じる朝日新聞朝刊(2014年3月5日付け, 提供:朝日新聞社)

越自動車道での貸切バスの重大事故につい て」と題する声明¹³⁾ をHP上にアップし、積 極的に事故防止の提案をした。その後、国土 交通省自動車局に「高速ツアーバス等の過労 運転防止のための検討会 | が立ち上がり、夜 間ワンマン運行の実車距離を400kmに定め た14)。しかしながら、その甲斐もむなしく、 たった2年後の2014年3月3日5時10分ご ろ (また早朝である!)、再び北陸自動車道で 同じような事故が生じた。宮城交通高速バス 事故である。この事故では、運転手とともに 「居眠り運転じゃないか、起きろ!」と言っ た高校教師が亡くなった(図4)。小野善広君。 筆者の高校の同級生であった。野球部のキャ プテンで優秀な男だった。もうなんとか、し なくてはいけないと思った。

【ストーリー5】 夜勤・交代勤務検定プロジェクト 企画委員会を立ち上げる

「夜勤・交代勤務検定をやろう」。だってそうじゃないか。弊所は1921年の設立以来、一貫して夜勤・交代勤務研究を行ってきた老舗なのだから。そのため2014年5月12日に夜勤・交代勤務検定に関する所内企画委員会を立ち上げた。そして検定問題500問を作成

リビアな問題をも含めることにした。また名称については、「夜勤・交代勤務検定」では、お役所的でお堅いイメージがあるため馴染まない。そこで、2013年に流行していた筋萎縮性側索硬化症の啓発活動の「アイスバケッツ・チャレンジ」にヒントを得て、「シフトワーク・チャレンジ」と名づけた。これでぐっと親しみやすくなった。さらには、2014年9月上旬にはデザイナーにロゴマークの作成を依頼し、図5に示したようなA~F案も出来上った。デザイナーは、各案に対していたので、ここで紹介しておこう。

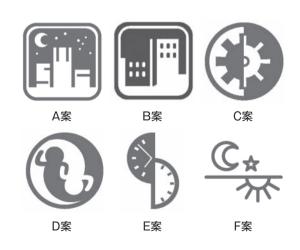


図5 シフトワーク・チャレンジロゴマーク案

A案:夜勤のイメージ。闇夜の背景に働く人がいるオフィスビルにいるというモチーフ。アイコンとして「夜であること」がハッキリわかることを最優先。ビルがタイトルの頭文字S、W、Cになっている。

B案:夜勤のモチーフ。こちらはシンプルな オフィスビルがイメージ。「勤務時間(日 勤夜勤)をシフトする」というテーマから, 180度回転して白黒反転が成立する絵にな っている。

C案: 夜勤と日勤の切れ目を左右分割で表現。 左側が日中のイメージで明るい背景に太陽 がモチーフ。右側が夜に働くイメージで黒 背景に歯車。円形にすることで回転=シフ トを連想させる。

D案:働く人をモチーフに、回転&モノクロを反転して中央で交わるように構成。黒い人物が日勤の人、白い方が夜勤の人のイメージで、その境目が組み合わさり、あいまいになっている状態は「勤務時間の区切り」の不確かさを表す。

E案: 勤務時間=時計をモチーフとしたアイコン。「勤務時間(日勤夜勤)をシフトする」という意味で、時計の左右を白黒で分け、それぞれ夜勤、日勤をスライドさせる=シフトさせるようなイメージ。時計の針が夜勤の方にあるのは、その勤務時間をメインとしている人をターゲットとしているため。この左右でズレを持たせた時計のシルエットも頭文字のSを模している。

F案: 夜勤のイメージ=黒い部分を持たせないパターンとしての検討案。あえてシンプルなラインだけで構成したアイコン。水平線より上が、月と星で夜を表し、下が太陽で昼間を表している。特に夜勤に対して焦点を当てていることから、月をメインに据えて、太陽は下面から逆にのぞいているのが特徴。全体的にスマートさ、洗練された印象とすることで、現代的なイメージとな

り、旧態依然の勤務体質の改善という本プロジェクトのテーマを込めている。

これらを踏まえて、所内で意見を求めた結果、B案の支持が多かったことからB案を公式ロゴマークに決定した。最近のゆるキャラブームに乗って、D案がよいという意見も出たことを記しておこう。

また検定問題の選定のために、まず20問 の練習問題を作成して、電車運転士と産業保 健活動を行っている保健師に対して実施し. 問題に対する応答の検討もした¹⁵⁾。この20問 は弊所の慢性疲労研究センターのHPにアッ プしている¹⁶⁾ ので、興味のある方は挑戦して ほしい。その結果、20間の平均正答率は 48.0%で半分にも至らなかった。電車運転士 は, 夜勤・交代勤務者であり, 保健師は夜勤・ 交代勤務者の健康管理をしている人たちであ る。その正答率が半分以下であったことは、 シフトワーク・チャレンジを行う意味がある ということであろう。また問題の正答率をカ テゴリー別でみると、夜勤・交代勤務者の生 理・心理学に関する正答率は38.5%、人間工 学的な勤務編成は40.9%, 各産業別の夜勤・ 交代勤務の実態は58.5%, 夜勤・交代勤務に 関する一般的な知識は52.3%の正答率であ った。夜勤・交代勤務に対する心身影響の知 識が他より劣っていたのが特徴だった。

おわりに

結局500間で企画した検定問題は、80間になった。問題を1問1答形式にせず、ストーリー調にしたためである。そして、2015年の黄金週間前には公式問題集が完成した。プロジェクト企画委員会からおよそ1年かかったことになる。この問題集は、3つの領域から構成されている。まず文章と図表、それに関連する文献が記されたQA形式のテキスト、次がシフトワーク・チャレンジに出題さ



図6 『夜勤・交代勤務 検定 シフトワーク・チャレンジ 公式問題集』の表紙

れるだろう例題である。実際の検定問題は4 択で行われるが、そこには回答の選択肢もなく、正解も記されていない。正解が記されているQの番号が書かれているだけである。したがって、問題の正答を再びQAテキストに戻って探すことになる。そこに学習効果を期待している。そして、裏引き用語集として役立つ索引を付けた。

また、テキスト本のあいさつには、このような言葉を添えた。「シフトワーク・チャレンジは、「夜勤・交代勤務版ミシュラン」として、皆さんとともに夜勤・交代勤務を行っている各業種・団体の格付け検定になることを宣言します」と。

引用文献

- 1) Colemen RM. WIDE AWAKE AT 3:00 A.M.: By Choice or by Chance. WH Freeman and Company, 1986.
- 2) Czeisler CA, Moore-Ede MC, Coleman RH. Rotating shift work schedules that disrupt sleep are improved by applying circadian principles. Science. 1982; 217 (4558):460-3.
- 3) 斉藤一監修. 交替制勤務. 労働科学研究所出版, 1979.
- 4) リチャード M コールマン (大熊輝雄訳). 午前3時に目がパッチリー眠らない人と眠れない人. 日経サイエンス社, 1988
- 5) Stevens RG, Hansen J, Costa G, Haus E, Kauppinen T, Aronson KJ, Castaño-Vinyals G, Davis S, Frings-Dresen MH, Fritschi L, Kogevinas M, Kogi K, Lie JA, Lowden A, Peplonska B, Pesch B, Pukkala E, Schernhammer E, Travis RC, Vermeulen R, Zheng T, Cogliano V, Straif K. Considerations of circadian impact for defining hift work in cancer studies: IARC Working Group Report. Occup Environ Med. 2011;68 (2):154-62.
- 6)マーチン・ムーアイード。大事故は夜明け前に起きる(青木 薫訳)。講談社、1994。
- 7) Garbarino S, Nobili L, Beelke M, De Carli F, Ferrillo F. The contributing role of sleepiness in highway vehicle accidents. Sleep. 2001;24 (2):203-6.
- 8) Dawson D, Reid K. Fatigue, alcohol and performance impairment. Nature. 1997;388 (6639):235.
- 9) Straif K, Baan R, Grosse Y, Secretan B, El Ghissassi F, Bouvard V, Altieri A, Benbrahim-Tallaa L, Cogliano V. Carcinogenicity of shift-work, painting, and fire-fighting. Lancet Oncol. 2007; 8 (12):1065-6.
- 10) Hansen J, Stevens RG. Night shiftwork and breast cancer risk: overall evidence. Occup Environ Med. 2011:68 (3):236.
- 11) 坪野吉孝,長期夜勤とがん. やさしい医学レポート,朝日新聞夕刊2009年11月2日. (http://apital.asahi.com/article/tsubono/2012110800027.html)
- 12) 久保達彦.交代制勤務者の悪性腫瘍リスク――前立腺がん・ 乳がんリスクを中心に.労働の科学 2010;65 (9): 516-520.
- 13) 労働科学研究所. 関越自動車道での貸切バスの重大事故に ついて (http://www.isl.or.jp/service/study/press-release/186pressrelease2012-05-07.html, 2015年5月6日参照)
- 14) 厚生労働省. 過労運転防止に係る緊急対策について (http://www.mlit.go.jp/common/000215058.pdf, 2015年5月6日参照)
- 15) 佐々木 司, 松元俊, 松田文子, 酒井一博. リスクコミュニケーションツールとしてのシフトワーク・チャレンジの試み. 労働科学 2014;90 (2):65-70.
- 16) シフトワーク・チャレンジ (http://www.isl.or.jp/research/researchcenter/chronicfatigue-c/423-2014-09-17-06-40-4 6.html, 2015年5月6日参照)

特集:シフトワークのリスクと改善

正循環夜勤シフトの導入で看護師にやさしい勤務へ

寺前 八重

はじめに

近年、若い看護師の過労死が表面化し、2012年3月に日本看護協会は、「労働条件・労働環境の改善」から夜勤・交代制勤務のガイドライン¹⁾を出した。しかし、第7次(2011年⇒2015年)看護師の供給率・需給率を見ると、看護師不足はまだ続くようである。

この状況に対応するため、当院では夜勤者の確保・夜勤者の負担軽減を目的として、日勤→深夜の夜勤シフトの改善のため「健康で働き続ける」をキーワードに正循環勤務を導入した。このことを事業所の問題と捉え、事務幹部・労働組合三役も参加した「夜勤シフト改善プロジェクト」を設置し、取り組んできた。現在3年経過したこの活動をまとめてみたいと思う。



てらまえ やえ 京都民医連中央病院 看護部長

当院の夜勤環境

- ・ケアミックス総合病院411床
- ・3交代夜勤で2~4人体制
- · 9回以内/月,50歳以上6回以内/月 妊娠判明後夜勤免除
- ・休暇: 4週6休,祭日,生休有り 夏期休暇3日,年末年始5日間
- ・ 夜勤内の仮眠場所:病棟内の休憩室等
- ・通勤:ほとんどが1時間圏内 寮完備(仮眠室としても利用)

看護師の夜勤労働の歴史と経過

昭和30年代, 医療機関が急増し看護職員 の不足が著しくなり, 夜勤回数や時間外勤務 が過重になっていった。昭和40年いわゆる 「ニッパチ闘争」が起こり、全医労の要求に 対し人事院判定で「一人夜勤の廃止に向け計 画的に努力すること | 「月平均約8回を一応 の目標として計画的にその実現を図るべし」 とされた。しかし、思うような改善は進まず 長い年月がたち、1992年に看護労働改善運 動の第2波が来て、「人材確保法」公布され「看 護師等の確保を促進するための措置に関する 基本指針」が出された。その後、診療報酬に 「夜間看護等加算 | 等が創設された。2006年 にはその加算が廃止され基本入院料の通則に 含まれた。これで一旦、月平均72時間以内 の夜勤が収まったかに見えたが、現実的には 看護師不足が続いており夜 動専従者の夜勤時間の上限 が撤廃された。第7次(2011 年⇒2015年)看護師の供給 率・需給率を見ると、需給 見通し140万4千人⇒150万 1千人、供給見通し134万 8千人⇒148万6千人と看護 師不足は続きそうである。

また近年では、「看護職員の業務負担軽減」が診療報酬に反映されている。その背景には、2010年6月18日に新成長戦略が閣議決定され、医療・介護・健

康関連産業を日本の成長けん引産業として位置づけ、「質の高い医療・介護サービスを安定的にできる体制」を整備することとなったことがある。しかし、看護師等は厳しい勤務環境に置かれているため、「看護師等の雇用の質の向上」に取り組むことになり、2012年の診療報酬に25対1急性期看護補助体制加算等が新設された。そこには看護職員の負担軽減、処遇改善に対する体制(短時間正規雇用の看護職員の活用、夜勤への配慮など)に関する報告が要件の一つになった。安定的にサービスの提供ができる体制づくりを考えるため看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチームが設立された。

その「看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書」²⁾によれば、看護師等の就業状況は、2009年の就業者数143万4千人で、94.8%が女性であった。なお女性就業者全体の数が2638万人であることから、働く女性の20人に1人が看護師となっている。さらに、病院勤務の看護師等の状況は、89万人である。看護師等は病院の従事者の約半数を占め、各専門職の中で最大の人数となっている。また、病棟に勤務する看護師等の多くが夜勤を含む交代制を

表 1 日本看護協会「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」勤務編成の基準(2013年2月)

項目	基準
①勤務間隔時間	最低11時間以上の間隔をあける
②勤務の拘束時間の長さ	拘束時間は13時間以内とする
③夜勤回数	3交代制勤務は月8回以内を基本とし、それ以外の 勤務は労働時間に応じた回数とする
④夜勤の連続回数	最大2連続(2回)まで
⑤連続勤務日数	5日以内
⑥休憩	夜勤時は1時間以上、日勤時は労働時間・労働負担 に応じて適切な時間数を確保する
⑦夜勤時の仮眠時間	夜勤の途中で連続した仮眠時間を設定する
⑧夜勤後の休息(休日を含む)	1回の夜勤後は概ね24時間以上、2回連続夜勤の2 回目の夜勤後は概ね48時間以上を確保する
⑨週末の連続休日	少なくとも月1回は土曜・日曜ともに前後に夜勤のない休日をつくる
⑩交代の方向性	正循環の交代周期とする
⑪早朝始業	早出の始業時刻は7時より前は避ける 8

伴う勤務を行っている。その割合を年代別に みると、25歳未満では約9割であるのに対 し、30代以降では著しく低下し、40歳以上 では約4割となっている。このように、夜勤 を含む交代制を伴う病院勤務の看護師等の 「雇用の質の向上」が喫緊の課題となった。

これに合わせ、日本看護協会は2008年、前述した若い看護師の過労による死亡がおきたことなどから、看護師の時間外労働・交代制勤務緊急実態調査」を行った。調査の結果、3交代勤務をする看護師の半数以上が月9回の以上の夜勤、23人に一人が過労死危険レベル60時間を越える時間外勤務していることが分り、「看護職確保定着推進事業」として、ワークライフバランスの取り組みや「労働条件・労働環境の改善」から夜勤・交代制勤務のガイドラインを出した。

当院での取り組み

1. 問題意識

職員の夜勤のあり方として, 日勤→深夜の 勤務間隔が大きな問題であった。夜勤者の確 保・負担軽減を目的として, 診療報酬改定や 夜勤・交代制勤務のガイドラインの影響もう け、短期間で改善することにした。そして、 この企画をやりきるためにキーワードを「健 康で働き続けられる」とし、理解から納得す るためのプロセスを集中的に行う. また「病 棟全体」・「病棟単位」の特徴に合わせた業務改 善とともに解決策を導き出す. その後の評価 を定期的に行い定着させることを課題とした。

2. 交代制勤務の改善計画

1) プロジェクトの設置

WLBプロジェクトの下、夜勤シフト改善 プロジェクトチーム (以下, プロジェクト) の設置が幹部 会議で承認され、各職場か ら看護職1名(労働組合2名 を含む)・副看護部長2名・ 事務次長1名のプロジェク ト体制を取り、2012年1 月から3月まで3回(参加 率98%)の討論と啓蒙活動 を行った。まず、「ルール がわかれば変わる看護師の 交代勤務」②の学習会を全 体学習5回,職場学習11 回、個人学習10回開催し、 226名 / 229名 中 (98.6%) 参加した。講師は事前に看 護協会の研修に参加した副 看護部長2名と組合三役2 名で行った。その上で、理 解度と意見反映のためのア ンケート調査を行った。ア ンケート調査回収は, 三交 代 夜 勤 者204名/221名 (96.5%) で、理解できた 183名/204名 中 (90 %)。 自由記載でいくつか改善案 も出された。また、並行し

ができるか」を視点に職場の論議を行った。

2) 会議の要約

会議討論の要約として,「準夜休み深夜は 休んだ気がしない|勤務希望が聞いてもらえ ないのでは | 「生活リズムが変わることが不 安」など意見が出された。「健康で働き続ける」 をキーワードに具体的な周辺の調整や業務改 善をすることとなった。例えば,「勤務希望 のあり方 | 「子育て中への配慮 | 「有休の使い 方」「患者情報の取り方」など討論した。そ の結果、健康で働き続けられるために、3交 替勤務においてはシフト変更することの必要

京都民医連中央病院常務会御中

夜勤シフト改善答申

夜勤シフト改善プロジェクトチーム 2012年3月9日

看護師不足が続く中、過労死の事例があり長時間労働・夜勤のあり方が問題視されている。看護師定 着に着目した日本看護協会は、労働条件・労働環境の改善を行うため夜勤・交代制勤務のガイドライン の骨子案を出した。一方、民医連ではこのような看護協会の動きを見据え、①看護師増員のたたかい、 ②柔軟な勤務体系、③夜勤拘束時間数の軽減、④12時間以上の勤務間隔、⑤働きやすい環境づくり、 ⑥労務管理能力の向上を提言(要約)している。

こうした状況下で、京都民医連中央病院でも日勤→深夜のシフトは勤務間隔が短く問題であった。そ こで夜勤シフト改善プロジェクトを設置し、「健康で働き続ける」をキーワードに夜勤・交替勤務制の 改善を行うことを決めた。具体的には、2012年6月に正循環夜勤体制「準夜・休み・深夜」シフト導入 し、それに合わせた周辺の調整や業務改善を行うことにした。

健康で働き続けられるために、3 交替勤務ではシフト変更することの必要性を確認し、 6月に実施開始とする。

- 1) 原則として、勤務間隔を12時間以上空ける。 (遅出・日勤の場合のみ11時間となる課題があるため)
- 2) 体のリズムをもとに戻しやすい「正循環シフト」とする。
- 3) シフトのパターンは基本として、日勤⇒準夜⇒休み⇒深夜⇒とするが、夜勤スタッフ の組み合わせや状況により変更も可とする。

ただし、「勤務間隔を12時間空けること」と「正循環シフト」は守ることとする。

付带事項

- 1) 勤務希望のあり方については、今回のシフト変更と関係なく現在でも問題視されている。 優先順位として、①患者の看護を安全に提供する勤務表をつくること、②平等性、③健 康で働き続けられることを基本とし、各職場で勤務希望について正面から論議する必要 がある。勤務希望などのルールを作ることや、長期休暇については平等に年間計画を作
- 2) 女性の多い職場の特徴として、ワークライフバランスに配慮した休みの確保をするため に、スタッフ同士の立場を尊重し合い勤務希望のルール作りを行う。
- 3) 有休の少ない職員について、配慮や工夫がいる。特に新規採用者については、採用時期 に有休がないためオリエンテーションのあり方も工夫をする。
- 4) 今後も全国的な看護師不足は続くため、看護師増員のたたかいを継続する。

図1 夜勤シフト改善答申

て「どうしたらシフト改善

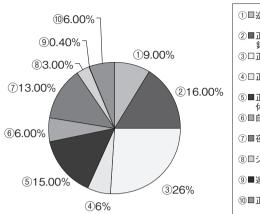


図2 インタビュー結果

性を確認し、その後各職で調整期間を設け6 月から実施した。夜勤シフト改善の答申は図 1に示す。

3. 実施

2012年6月より、全病棟で正循環シフトを開始した。実際の6月の勤務表は勤務希望が多く休みの数が増えた。職場の論議をもう一歩進めてもらい、7月の勤務表はほぼ予定通りの休みの数に収まり、リズムの良い勤務となった。

4. 結果・考察

1) インタビューの実際

2012年11月佐々木司先生の来訪により評価する方法のご指導をいただき、①評価には一定の時期が必要、②インタビューで定点観測看護労働を評価する3つのポイント「安全性・健康性・生活性」を考慮することを教えていただいた。それに基づき、正循環夜勤シフト開始より8ヵ月後に無作為・年代別(比率)で7名にインタビューした。

インタビューの方法は、半構造化インタビューで、夜勤シフトを変更したことで、感じている実感を知るには、自由に語ってもらいやすいインタビュー形式が良いと判断した。

インタビュー対象者は, 年代別無作為に抽

- ①□逆循環は体調が悪く眠気が強かった
- ②■正循環の夜勤に備えて睡眠のとり方を試行
- ③□正循環になって体調が良くなった
- ④□正循環シフトが崩れるとしんどい
- ⑤■正循環の準夜と深夜の間の休みは身体を 休めるだけで休みの実感がない
- ⑥■自分なりの休息の使い方
- ⑦■夜勤はどうやってもしんどい
- ⑧□シフトが変わった実感が無い
- ⑨■連休がないとリフレッシュできない
- ⑩■正循環以外のシフトがいい

出した7名の看護師(20代2名,30代2名,40代2名,50代1名)とした。

インタビューの 考察

逆循環でみられた身体症状 (頭痛・動悸など) は危険信号であり,正循環シフトは身体が楽になっているという発言が多く,身体症状が軽減,消失したことは重要である。このまま

リズムを崩さないことが必要である。また、 勤務シフトの変更は生活に大きく影響するため、慣れるまでに一定の期間は要するものと 考える。仮眠をとれた深夜勤務は、眠気、集 中力や疲労感を改善、医療安全への効果とし て現れた。

しかし、深夜帯での仮眠のとり方、 準夜と深夜の間の休みのあり方 (準夜明の休みが休みでない感覚)、休みの日数の検討、勤務希望と勤務作成のあり方が引き続きの課題であることが明らかになった。

5. 教育講演を受けて

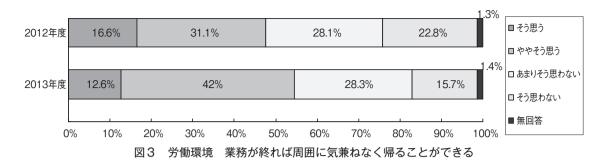
佐々木先生の教育講演を夜勤シフト改善6ヵ月後の2013年11月30日に行った。参加対象は管理者・主任・副主任・労組執行委員等で,その教育講演の前後にアンケート調査(53名)を行い,合わせてインタビュー結果も評価していただいた。その結果が2014年4月の講演の中で下記のように報告された。

<佐々木先生の分析>

- 問題=全体のロードマップの提示がない (不安)
- 2) ロードマップ(改善計画)

短期:日→準→休→夜→休(正循環)の徹 底

看護業務の業務改善(とくに準夜勤)



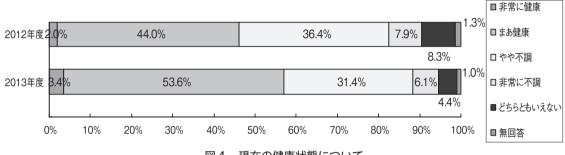


図4 現在の健康状態について

科学的な睡眠教育

中期:コメディカルと相談しながら業務改

善

長期:変更による不安や不満を低減させる 目的でWLB-proに関する短期,中期, 長期目標を明示したロードマップの

提示が必要

3) まとめ

- ①WLB-proによる夜勤リスク認識の事前効果が見られた
- ②夜勤リスク講演によってそれが一層高まった
- ③講演にはスタッフの参加が少なく,スタッフレベルに夜勤リスクを浸透させる必要がある
- ④逆循環の睡眠ー覚醒リズムに慣れている ことから、正循環における睡眠のとり方 の教育が必要
- ⑤継続的, 横断かつ縦断的な業務改善が必要
- ⑥システム変更による不安や不満を低減させる目的でWLB-proに関する短期,中期, 長期目標を明示したロードマップの提示

が必要

6. WLB事業でのインデックス調査から

一方、当院は2012年より3年間、日本看護協会のWLB事業に参加し、インデックス調査(職員アンケート)を行っていた。夜勤シフト改善・業務改善からちょうど1年後のインデックス調査で著明に改善した項目があった。図3のように12年度と13年度の比較をすると「気兼ねなく帰ることができる」が「そう思う」「ややそう思う」を合わせ6.9ポイント多い。また、「健康状態」については、「非常に健康」「まあ健康」を合わせ11ポイント多い。

2年後の「健康状態」についても13年度 と14年度はほぼ同じ結果となった。

全体の評価・考察

当院の看護師の夜勤のあり方を短期間で改善しなければならなかったが、この企画が実践に結びついたのは、キーワードを「健康で働き続けられる」とし、理解から納得するた

めのプロセスを集中的に行う,また「病棟全体」・「病棟単位」の特徴に合わせた業務改善とともに解決策を導き出したためである。その具体的な方策として,旺盛な学習会,理解度・意見反映のためのアンケート調査,討論を重要視し,実施の前後の業務改善の援助を行ったことが重要であったと考える。また,もうひとつの要因として,プロジェクトメンバーの選定を,各職場からは職場に反映できる人材を中心に据え,病院全体として取り組むために事務次長,労働組合との協力で三役をメンバーとしたことが良かったのではないかと考える。

また、勤務表づくりの実際としては、勤務 希望が多いことで休みの数が多くなり日勤の 安全な勤務体制がつくりにくく平等性にもか けた勤務となったが、職場ごとに論議を進め ることで勤務希望の約束事が決まり改善され てきた。

このように実践していく中で改善していく ことも効果的であるため、引き続き「各職場 に応じた業務改善」、「準夜勤後の休みの保障 のあり方」、「勤務希望の取り扱い方」につい て継続した取り組みを行ってきた。

結論として、夜勤を行うスタッフの健康を 第一に考えると逆循環勤務に戻ることはな く、正循環をどのように上手くやりきれるか を考えていく必要があると考えた。

実施から3年が経ち、課題も明らかになった。まず夜勤のリスクの理解とその回避のための正循環シフトを継続的に学習しながら、新しいスタッフ一人ひとりまで浸透させていくことである。また当院では「週休2日制」でなく「4週6休」の休日数であるため、9

日以内夜勤/月との調整が難しく有給休暇を 消化していくことになった。休日数が5~6 日/年間増やすことが現実的には必要と考え る。三交代職場への配慮がどれだけできるか が事業所としても課題となる。

おわりに

継続的に夜勤業務に従事する人たちにしかわからない肉体的疲労・精神的疲労・健康問題・社会的活動参加の困難さ等について、科学的に研究されている方々のサポートで世の中に知ってもらえるチャンスとなり感謝している。しかし、医療・介護界における超高齢化社会対策である「地域包括ケアシステム」では、看護職・介護職の24時間365日シフト業務は病院・施設だけでなく、在宅際の訪問看護ステーション・訪問介護にも広がっていく。世の中の要求にも応えながらも、看護職・介護職の処遇改善や健康問題は継続的に取り組んでいかなければならない。

引用文献

- 1) 日本看護協会:「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」の夜勤・交代制勤務の勤務編成の基準案 (2012年3月版) について
- http://www.nurse.or.jp/nursing/practice/shuroanzen/jikan/pdf/shiryou-2.pdf 2015年3月
- 2) 看護師等の『雇用の質』の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001fog4-att/2r9852000001foyp.pdf 2015年3月

参考文献

- 入院基本料の算定要件についてhttp://www.mhlw.go.jp/stf/ shingi/2r9852000002kquk-att/2r9852000002kqye.pdf 看護職員の夜勤のあり方を巡る過去の経緯(看護師等人材確 保促進に関する法律制定まで) 2015年3月
- ・佐々木 司:看護師の交代勤務 第1版 看護の科学社, 2011年.
- ・中西睦子:看護管理学習テキスト 第2版 第7巻 日本看 護協会出版会, 2014年

特集:シフトワークのリスクと改善

交代勤務体制の改善に対する 労使の取り組み

松ヶ迫 剛

はじめに

製造業における交代勤務の必要性は日々増 し、常態化してしまっていることが実態とし てあげられる。これは、生産設備の自働化が 進み、その技術革新による多機能化に伴い、 新設・更新に多大な投資費用が必要となって いることも大きな要因といえる。

弊社における設備導入に関しても、 同様の 傾向があり、投資判断をする立場からいえば、 投資を少しでも抑えたい。品質部門の立場で は、お客様により良い商品を届け続けなくて はならない。また、製造部門の立場からいえ ば、常にその環境で働く労働者の負担軽減と 同時に、 労務費の抑制もしなくてはならない という状況にある。

特に、設備のセンシング技術の発達は、多 面的な良品・不具合品の検出機能の精度向上 につながり,作業者の感覚機能頼りだった不



まつがさこ つよし 市光工業労働組合組合長

具合検出をサポートするにとどまらず、 生産 現場全体を支えているといっても過言ではな い。また、製品トレンドの変化に即応するた め、短期間でモデル変更を繰り返す傾向は強 く、設備投資を抑制しつつも、設備の稼動効 率を上げ、投資回収を早め利益につなげるた め,連続的な操業の考え方は切るに切れない。

一方で、人間の生理的な機能が、この24 時間稼働の社会に追いついているとは言い難 く、この環境下で働く労働者の健康管理は、 企業にとっても重要度を増している。

この状況下、2011年3月に発生した東日 本大震災後の復旧と復興の最中, 使用者側と 労働者側(以下,労使)で夏季電力抑制への対 応を検討し、「労働者の健康管理にしっかり と取り組まなくては日本のモノづくりの未来 はない」との強い想いで取り組みを行ってき

そこで、本報告では、労使で「どういった 改善ができるか? | という視点で取り組んで きた課題と成果を紹介したい。

会社概況

弊社は自動車部品の設計・製造を行い、国 内自動車メーカーにモジュール部品として納 入している一次サプライヤーである。主な製 品は、自動車用ヘッドランプ、リアコンビネ



図1 市光工業における交代勤務体制(変更前)

ーションランプ、ドアミラー等である。

組合員のベースとなる市光工業株式会社本 体の従業員数は1,600名強, 国内製造拠点は 神奈川県、群馬県2ヵ所の計3拠点である。 その他に、アセアン地区を中心の海外製造・ 開発拠点, 国内関連会社を含めたグループ企 業を合わせ連結ベースで3,300名強の会社規 模である。

製造職場は、大きく分けて直接部門と間接 部門に分かれる。直接的に製品の加工を行う 工程としては、樹脂成形、表面処理、製品組 立などがある。間接的には、各メーカーへの 配送指示などを行う生産管理、定期性能試験 などを断続的に行う実験部門や品質管理部 門、製造全般の施設・設備サポートを行う工 務部門などがある。これまでは、樹脂成形や 表面処理工程などの設備職場が中心に,交代 勤務(連続2交代,連続3交代)職場として設 定されてきた(図1)。しかし、前述の背景に より、製品組立工程や出荷検査などの品質部 門などにも交代勤務適用の範囲が広がってお り、交代勤務対象者は増加の傾向にある。

東日本大震災後の電力抑制対応

先にも述べたが,「電力抑制と勤務体制変 更に伴う労働者の健康への取り組み」(『労働 の科学』66巻11号, 2011年) において、一時的 ではあるが、常夜勤対応を行わなくてはなら ない状況下でも、労使での議論の中心は、対 象者の健康リスク軽減であった。

まず、労使の話し合いの中で、各製造拠点 の生産体制、時間帯ごとの電力使用量を想定 したシフト案を検討・協議し、そこで起こり うる作業管理面、健康管理面、安全管理面、 品質管理面などの想定しうるリスクについて 洗い出しを行った(図2)。



リスクは考えるものではなく 感じたい

筆者には、過去にアメリカ工場での勤務経 験がある。国もしくは地域によって考え方に 違いもあるとは思うが、当時、その工場では、 勤務時間帯固定(早番専門,遅番専門,深夜番専 門の3班)で生産を行っていた。

毎朝、深夜番勤務明けにすれ違う労働者の 顔を見て、その健康状態は手にとるように理 解できた。また、交代勤務者の飲酒や喫煙の 傾向は高く、その他の疾患リスクも十分想定 された。アメリカで見た常夜勤の実態を肌で 感じたから、余計、労働者の健康リスクにつ いて慎重にならざるをえなかったのかもしれ ない。

労働者の健康リスクを労使で協議

一般的に交代勤務に従事する場合には,事 前の健康診断を通じて、高血圧、糖尿病等の 既往歴を確認しておく必要がある。しかし, 常夜勤対応に協力してくれる労働者には、万 全を期するため、身体疲労部位調査等を使っ

- ○通常の睡眠習慣の事前ヒアリング実施
 - ・睡眠の質や睡眠時間に関する項目
- ○常夜勤勤務開始前,一定期間後の勤務終了時に調査実施
 - ・疲労自覚症状しらべ(日本産業衛生学会 産業疲労研究会作成) 並びに身体疲労部位調査用紙への記入
 - ・産業保健スタッフの面談時の判断材料に
- ○期間後に製造拠点長、労働組合そして保健師を交えた面談実施 ・特別勤務対象者のフォローを労使で
 - 図3 常夜勤対象者への対応項目

た経過観察と定期的な面談を実施する内容で 労使協議を行い決定した(図3)。

その際、労使で事前に抽出してきた健康リ スクの洗い出しを行い、また、有識者の見解 を踏まえ、労使協議を行った。そして、勤務 体制スタート前に、産業保健スタッフである 産業医・保健師との連携と情報交換のもと. チェック項目を選定した。

常夜勤務という特殊な勤務に協力してもら うにあたり、たとえ、変則的な操業が必要な 状況にあり、世間の流れは理解できるものの、 『非常時だから仕方ない!?』では済まされな いのが労働者の健康管理である点を強く主張 しておきたい。この点を労使でしっかりと理 解して取り組めたからこそ、大きな混乱なく 対応ができたと考える。

深夜時間(22:00~5:00)短縮の試み

日本の労働基準法では、深夜時間帯 を22:00~5:00と定め、その時間帯の 労働に対しては法定の割増賃金を支払 わなくてはならない。つまり、深夜時 間帯の労働は、労働者側から見れば健 康リスクである一方, 会社側から見れ ば、設備の投資抑制効果はあるものの. 割増の賃金支払いが発生する。一部の サービス業種では、この割増分を利用 者から一部徴収し費用回収することも



図4 連続2交代勤務の始業時間前倒し

可能であるが、製造業において、昼間時間帯に生産した製品と深夜時間帯に作った製品で販売単価の違いはない。この点だけに焦点を当てれば、日中に生産を集中させた方が企業にとってもコスト競争力を発揮しやすいといえる。このジレンマと闘いながら、日中と夜間操業のバランスを追及していくことが、労使双方にとってメリットを享受しやすくなる。

始業時間変更と職場の声

この背景から、労使の取り組みとして、連続2交代勤務の始業時間前倒し検討を進めてきた。これまで、早番始業が7時であったものを6時とし、遅番稼動のうち、深夜時間帯にかかる時間を1時間減らす変更を行った(図4)。

導入当初は、特に早番の労働者からの反発 意見が多くあがってきた。始業時間を1時間 早めることは、「起床時間を単純に1時間早 める必要があるため抵抗がある」との意見が 多かった。一方で、遅番労働者はこれまでよ り1時間早く家路に着けるメリットも確認で きた。さまざまな意見をまとめ、協力できる 対応範囲の改善として定着した。その労使協 議の中で、事前のリスク確認と情報共有と共 に、ルール変更の検討から決定に至った経緯 のしっかりとした説明を踏まえ、実際に働く 人の理解を得ることが重要であると実感し た。

長時間労働低減の取り組み

弊社における製造職場の負荷変動対応は, 以下のステップでライン稼働時間を追加・見 直しをしている(図5)。

週5日間の定時間稼働を超える生産を計画 するには、残業の実施や休日出勤で対応する しかない。生産性向上活動で対応する方法も

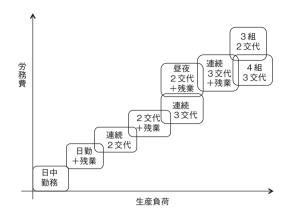


図5 生産負荷対応のステップ (概念)

あるが、大幅な負荷変更の場合には限界がある。一方、労働者の負担軽減の観点から、時間外労働や休日出勤の時間及び日数は、労働 基準法で制限されている。

しかし、市場で人気の高い新製品の販売動向などにより、生産計画が成り立たない状況も発生する。通常は、就業規則で設定された勤務体制への変更を行い対応しているが、更に大幅な負荷状況になると、その稼働時間を増やし休日のフル稼働を行う手段として、3組2交代勤務(4動2休)の特別体制での対応を行っている。この勤務は、4日勤務後に2日休日をとり継続的な稼働状態を確保する方法であるが、高負荷な状況になれた労働者としては、休日(不就労日)が確実に確保できる一方、1日あたりの拘束時間並びに労働時間が長く、休日も変動してしまう。

労働組合としても、労働者の健康問題に加え、社会的な側面も踏まえ、「実施期間を限定し長期間にわたって行うべきではない!」というスタンスを維持し、事前の労使協議を行い、特別協定を締結し緊急避難的な場合のみ対応している。

また、休日フル稼働が長期間に渡って継続すると考えられる場合は、恒久的な対策として、基幹産業などで以前から行われている4班3交代制(フル稼働)への変更を提案して

メリット	● 1 労働日あたりの労働時間を低減 11時間(8時間+3時間残業) ⇒8時間以下に●休日を確保し、しっかり疲労回復にあ てることができる
デメリット	●人員の確保が難しい ●負荷(マイナス)変動に対応しづらい ●世間一般の休日(土日)の概念が崩れ る問題

図6 4組3交代制(連続操業)のメリット・デメリット

いる(図6)。しかしながら1労働日あたりの 労働時間は短くなるが、弊社の製造現場、特 に組立職場は、手作業による部分が多く、臨 時の人員確保が難しい点や生産変動での人員 配置が難しい点から導入には前向きになれな い状況にもある。

交代勤務の社会的側面

どの産業にも共通する点かと思われるが、 顧客からの要請もあり、品質基準は日々厳し くなる傾向にある。製品検査における精神作 業の連続は疲労を蓄積させ、労働者の負担は はかりしれない。この負担軽減の取り組みは、 製造業で永遠に続くテーマなのかもしれない。

この他, 労使での取り組みとして, 3直目 (深夜番) の拘束時間を減らし, 深夜時間の更なる低減の検討を行っている。

また,交代勤務の必要性は十分に理解できるものの,人間の生活リズムに反する働き方には、十分な配慮が必要である。さらには、

女性活躍を推進する中で、子育てや介護世代 への配慮も当然必要となってくる。

一方で、組合員である正規社員だけにとどまることなく、同じ職場でともに働く有期雇用者への配慮も忘れてはならない。過去に高負荷職場で働く人材派遣者の方から「悲痛の手紙」を受け取ったことがある。そこには、休みたくても休めない状況や、労働差別ともとられかねない職場の状況が綴られていた。

おわりに

世間では、いわゆる「ブラック企業」がニュースになっている。労働者保護を怠った企業が社会的にも追放されていく時代でもある。そうならないための不断の努力が必要であることはいうまでもない。

残念ながら、労働者の保護ルールは、企業が国際的な競争力を持ち生き残ることを理由に、勢いを増して限定されていく傾向にある。その中で、国内製造業の生き残りをかけつつ、労使双方で働く者の観点に立った取り組みを継続していかなくてはいけない。

社会的なニーズもあり、24時間社会は続いていくであろう。そういった意味でも、労使の取り組みは、まだ始まったばかりであり、日々変化するモノづくりの現場において、労働者の健康を守るさらなる努力が必要だと考える。

まさに、「待ったなし! | の状況にある。

Shift Work Challenge

参考資料 シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務の知識 夜勤・交代勤務の生理学・心理学 裏引き用語集 産業別の夜勤・交代勤務 夜勤・交代勤務ガイドライン

想定問題

夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成 夜勤・交代勤務



宣言します。 付け検定になることを

す。このシフトワーク・チャレンジは 夜勤・交代勤務に関する検定を始め の人々に大いに活用していただくために、 まとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会 労働科学研究所が設立 交代勤務を行っている各業種・団体の 勤・交代勤務版ミシュラン」として、 行ってきた夜勤・交代勤務研究の 以 来 成 貫 夜勤 深果を 「夜

夜勤•交代勤務 検定

シフトワーク・チャレンジ

公式問題集

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい80のこと

代表編集 佐々木 司

公益財団法人 労働科学研究所 シフトワーク・チャレンジプロジェクト企画委員会

■体裁 A4判並製 160頁

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047

■定価 本体3,000円+税

「シフトワーク・チャレンジ」 受験 1回分の受験 ID 付き



公益財団法人 労働科学研究所 話題の最新刊

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 TEL: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504

E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

長距離運行の安全を確保するには

鎌田 佳伸

「安全運行」こそが使命

2012年4月に発生した関越自動車道における高速ツアーバスの事故を受け、安全対策が強化された。当然のことながら、市場からは「ツアーバス」が排除されることになる(「規制緩和の是正と新たなルールの構築」参照、『労働の科学』2012年9月号所収)。

翌年には「新高速乗合バス」に一本化され, 交替運転者の配置距離基準,運輸安全マネジ メント対象範囲の拡大,役員の法令試験の厳 格化,新規参入における現場確認,賠償限度 額の基準強化,貸切バスの新運賃・料金制度 の導入など,様々な施策が講じられた。

これらの施策については、国土交通省所管の「バス事業のあり方検討会」、「高速ツアーバス等の過労運転防止のための検討会」(以下、過労運転防止の検討会)、「貸切バス運賃・料金ワーキンググループ(継続中)」、「バス運



かまた よしのぶ 全国交通運輸労働組合総連合 (交通労連) 軌道バス部会事務局長, 交通労連政策部 長 主な活動:

主な活動: 交通労連機関紙『交通労連新聞』(毎月 10日発行) コラム掲載,「労連政策を考 える」,「軌道バス部会」 交通労連・軌道バス部会ブログ http://kotsubus.blog109.fc2.com/ 転者の雇用の確保及び育成に向けた検討会」,「『高速・貸切バスの安全・安心プラン』フォローアップ会議 (継続中)」(以下,フォローアップ会議)などに労働側の代表として参画し,それぞれ協議を重ねてきたものである(以降の具体的数字については各種検討会に配布された資料参照)。

言うまでもないが、事業者の最も重要なことは「安全確保」である。事業の効率化や、サービスの向上を図るためには、きちんとしたルールに基づいた上で安全を確保することが事業者の責務だ。そして、運転者の使命が「安全運行」である。

未整備な「改善基準告示」

関越道での事故を振り返ると,運転者の「居眠り」が事故原因であり、後に「日雇い」など多くの違反も判明したが、その背景は「過労運転」が大きな要因だ。さらにさかのぼれば、「あずみ野観光バス」(2006年)、「CRUISING WORLD」(2012年)も同様の事故であった。

「過労運転防止の検討会」でも論議したが、こうした居眠り運転を防止するため、「ふらつき警報」や「車線逸脱警報装置」、「車間距離制御装置」、さらには「衝突被害軽減ブレーキ装置」など様々なITS機器を装備するとし、補助制度も含めて施策が講じられた。し

かし、いくら機器を装備してもハンドルを握 るのは「生身の人間」であることを忘れては ならない。

事故当時、業界をよく知らないが故に、マ スコミは「運転距離」ばかりをNEWS等で取 り上げていたが問題はそこではない。焦点に すべきなのは、「労働条件」である。運転者 に「安全運行」は欠かせないが、夜間勤務や 休日労働を余儀なくされ、さらに「拘束時間」 が長時間となっていることが問題なのだ。

厚生労働省が定める労働時間規制の「改善 基準告示」では、4週間平均で1週当り65 時間以内、1日13時間、最大16時間、さら に労使協定によっては、1ヵ月最大286時間 まで拘束が可能である。数字を見ても分かる る通り、この基準を遵守したとしても運転者 には相当の疲労が蓄積するのである。加えて, 慢性的な「運転者不足」からそれすら守れな い現状もあり、さらに悪質な事業者において は、運行表を改ざんするケースまである。こ のような状況を考慮すると、健全な「シフト ワーク |を構築するためにも、「改善基準告示 | の見直しが必要である。

運転者の過酷な「労働環境 |

例年の厚労省調査による全産業の年間総実 労働時間は約1.800時間だが、バス運転者は 約2,500時間と、依然として長い実態にある。 長時間労働は、健康状態に起因する事故を誘 発する。それは毎年50件ほどにのぼり、そ の中には脳卒中といわれる「くも膜下出血」 や「脳出血」、「脳梗塞」なども含まれる。記 憶に新しいのは、昨年3月の宮城交通の事故 がある(事故直前に運転者が病気などで意識を失 っていた可能性があるも原因不明)。通常の定期 健診では発見が難しいため、 適官な精密検査 が臨まれるがその費用は高額だ。自己管理は 勿論であるが、「安全確保」の観点からも精 密検査費用について, 国として「助成措置」 が必要ではないか。

「過労運転防止の検討会」において、集約 したバス運転者のアンケートでは、勤務日数 が1ヵ月25日以上が35%。勤務前日の平均 睡眠時間は6時間以下が67%、ワンマン運 行が72%、そして、運行後に「疲労感を感 じる」が94%、「運行中に強い疲れや眠気を 感じる | は74%となっている。また、同検 討会では生理学的な調査も行われ、特に夜間 の長距離運行は、体内時間によって午前2~ 4時が眠気を及ぼす「魔の時間帯」とされて おり. 運転能力は飲酒時と同様に能力が低下 する故に仮眠をとることが重要となる。

このようなことでも解る通り、運転者(交 通運輸業界全般であるが) は過酷な労働環境に さらされているのだ。では一体、何故そうな ったのか?

「参入規制」の見直し急務

要因として挙げられるのは、乗合バスは輸 送人員が年々減少し、貸切バスにおいては「規 制緩和」の影響で事業者数が莫大に増加した ため、運賃ダンピング等によってルールなき 競争が激化した結果、企業収支が悪化した。 その改善を「人件費の削減」で補ったために 賃金が下落して、「運転者離れ」が起きたこ とである。

現在の日本のバス運転者は約127,000人と なっているが、平均年齢は約49歳、地方部 に限れば55歳を超える。全体的にみても、 50歳以上が約55%, 21~24歳では約1.6% に満たず、机上論だが10年後には60歳以上 が半数以上を占め、定年延長しなければ運転 者は半分以下となり、このままでは将来的に バスを運行できなくなるかもしれない。

こうした「運転者離れ」を改善するために は、具体的には後に触れるが、それとは別に 「参入規制」の見直しも必要だ。特に貸切バ スは、事業者数が約1,700者も増加し、その

内の約6割は10両以下の事業者である。全てではないが、小規模事業者の中には未だ運転者の「日雇い」を行い正社員すら雇わない状況下で、運行管理なども含めた安全対策を怠り事故が多発している。こうしたことから、「入り口規制」の強化が急務であり、「運輸安全マネジメント」にもあるように、安全確保の観点からも「最低従業員数」を義務付けるべきである。加えて、悪質事業者を排除するために参入を一旦中止し、業界を「清浄化」すべきである。こうした取り組みによって業界全体を「正常化」し、そして活性化させていくことが労働諸条件の改善に繋がるのである。この問題については、「フォローアップ会議」での協議に託したい。

蔓延する「労働力不足」

このような流れのなかで業界は「運転者不足」、いわゆる「労働力不足」に陥っている。

国交省は、トラック・バス・タクシー・整備士などの労働力不足解消に向けて「自動車運送事業等プロジェクトチーム」(以下、PT)を立ち上げ、また、女性・若年層の新規就労・定着を促進する取り組み、さらにはトラック、バス、タクシーでは運転者不足問題に絡む検討会も開催してきたが、未だ具体的な解決には至っていない。

こうした状況を鑑み、各企業はHPによる 周知、宣伝媒体、ハローワークの活用など採 用活動の促進、また、運転者の定着化に向け て表彰制度や資格試験制度、女性運転者の活 用、さらには自社養成制度を設け、免許を所 持していなくても(新卒)採用し、厚労省の「補 助制度(キャリア形成促進助成金)」を活用しな がら、大型二種免許取得まで費用を負担する 取り組みも行っている。

しかしながら,なかなか若年層の定着には 及ばず,加えて高齢化も進んでおり,「人材 不足」から仕事の依頼があっても他社に譲ら ざるを得ない状況が発生することや,路線の 廃止,さらには,運転者自身が休日も取得で きない状況で,一部の企業では正社員化まで の期間を短縮して対応しているという状況に なっている。これについては本来,望ましい 対策とは言い難いが,それほど切迫している ことの裏返しなのである。

ただし、ある政党では、「大型二種免許取得年齢を1歳引き下げる」方向性で協議しているが、「人材不足の改善」=「取得年齢引き下げ」はイコールフィッティングになるとは思えない。何故なら根幹は「安全運行」であり、加えて人命を預かって運行する「二種免許」そのものの定義及び価値が形骸化する危惧があるため慎重な論議が必要だ。では、このような状況を打破するためには……。

「人材投資」も「安全コスト」

極論は、「バス業界の活性化」と「魅力回復」 しかあり得ない。業界に魅力がないから、も っといえば運転者という職業に魅力がないか ら人材が集まらないのだ。

国交省の「PT」の今後の方向性にも示されている通り、当たり前なことだが、「就労者の待遇を改善することこそが、業界の魅力向上の最も効果的な方策」である。例えば1企業が「労働条件が厳しいが年収は1,000万円」と募集すれば運転者は集まるだろう。これが全ての企業ができれば苦労しないが、1企業だけでは他社からの移動だけであり、業界全体が取り組まなければ全体的な「運転者不足」解消には結びつかない。

そのためには、「業界の活性化」に向けて 若年層を中心に、「賃金改善」を含めた「人 材確保」が先決だ。安全を確保するには一定 のコストが必要であることは言うまでもない が、これまで述べてきたように「人材への投 資」も「安全コスト」の一環ではないだろう か。ことに、バスの運賃・料金も、消費者は 「価格優先」であるが、「安全優先」が本来の姿である。

求められる「改善政策」

業界の現状は、「シフトワーク」(日勤・夜勤)以前に「リスク」(人材不足・長時間労働)が多く、「シフトワーク」自体が既に難しい状況にある。しかし、これを「改善」しなければ業界は発展しない。事業者の自助努力は当然として、改善策を要約すると、①労働時間と密着する「改善基準告示」の見直し、②運転者の「健康管理」に関わる助成措置、③安全確保のための「参入規制」の見直し、④大型二種免許取得に関する「補助制度」の拡大、⑤賃金改善を含めた「人材への投資」——である。

併せて,昨年7月から導入された「貸切バスの新運賃・料金制度」は,「規制緩和」によって破壊された運賃・料金を適正な価格に是正したものであり,これをしつかりと利用者及び自治体・学校関係,そして旅行業界にも周知・徹底させることでバス業界発展への「起爆剤」としなければならない。

「安全」と「安心」を確保

以上のような課題が改善されれば,長距離 運行はしっかりと二人乗務(ツーマン運行)が 基本となり,きちんと休息をとることができ る。

加えれば、これも「規制緩和」の影響で「ガイドレス」問題も浮き彫りとなっているが、本来バスガイドの定義は「保安要員」(旅客自動車運送事業運輸規則第15条、運送約款第2条参照)

である。現状は運転者一人で配車地・客層も変わるなかで、左折巻き込み防止、トイレ休憩などによる利用者の確認、バック誘導など、一人に掛かる負担も増大しており、脇見運転による死亡事故が起きる可能性がある。また、予測不能な事故も発生しており、運転者に万一のことがあった場合でも、「車掌」及び「ガイド(保安要員)」が同乗していれば利用者を迅速に危険から回避することができるのである。

このことは利用者の安全確保,さらには運転者自身の安全確保にも繋がる。そして、「シフトワーク」の改善もまたしかり。また,人材が増えるということは、バスの運行も増加するということである。結果、企業の収益も改善し、労働者の賃金回復にも繋がるのである。

「夢と希望」が持てる職業に

最後に、4年前の東日本大震災の時を振り返ってほしい。ほとんどの交通機関が機能しないなか、被災地からの移動手段を担っていたのは「バス」である。「喉もと過ぎれば……」ではないが、当時は感謝の声で溢れていたことを忘れてほしくない。

もし、これを読まれた若年層の方や女性の 方がおられたら是非、今後の日本のバス業界 を共に牽引していただきたい。

一昔前、小学校の子供たちに「将来の夢は?」と尋ねたら、「バスのうんてんしゅ!」と。今すぐには難しいが、業界が再び活性化に向かい、将来、「バス運転者」という業務が「夢と希望」が持てる職業になってくれることを切に願うものである。

消防職員の交替制勤務と仮眠環境の改善と整備

中村 義彰

はじめに

「消防は、その施設及び人員を活用して、 国民の生命、身体及び財産を火災から保護するとともに、水火災又は地震等の災害を防除 し、及びこれらの災害による被害を軽減する はか、災害等による傷病者の搬送を適切に行 うことを任務とする。」(消防組織法第1条) ——この任務を遂行するにあたり、その責任 と管理、費用負担は基本的に市町村自治体に あります。

市町村自治体に設置されている常備消防 (消防本部及び消防署)に働く消防職員の業務概 要を見れば、その組織内部の管理的な庶務・ 総務といった一般事務、火災予防・火災調査・ 危険物規制等に関わる事務、消防水利(防火 水槽や消火栓等をいう)や車両・機械器具等の 整備事務、防火防災・救護・応急手当等の広



なかむら よしあき

越谷市消防職員協議会(越谷市消防本部 勒務)

主な著書・論文:

『職場改善事例集④消防職場』(共著)労働基準調査会,1995年.

「消防職場における休憩時間問題」(共著) 『連合総研レポート』136号,連合総合 生活開発研究所,2000年.

「新入り職員とともに担う消防業務―― 民主的な職場風土づくり」『労働の科学』 67巻2号, 2012年. 報事務,そして火災等の各種災害に即時対応 する緊急通報受信・消火・救急・救助等の活 動事務があります。これらの消防業務におい ては,近年における社会的構造の変貌や自然 災害等の多発,地域住民それぞれの安全に対 する意識の高揚などにより,その需要は増大 傾向にあります。

いうまでもなく、消防業務には昼夜を問わない災害発生に即時対応する不可欠業務の存在が大であることから交替制勤務が用いられています。その消防職員の約8割が交替制で勤務する職員(表1参照)であり、それぞれの消防本部の交代制勤務体制を見れば、2部制、3部制、併用の違いはあるものの、ほとんどの消防本部・消防署の交替制勤務の一勤務は朝から翌朝までの一昼夜24時間拘束勤務の交替制勤務を用いています(表2参照)。

消防職員の交替制勤務の特徴

消防職員の交替制勤務は、地方公務員法第58条第3項による労働基準法一部適用除外条項により1ヵ月以内の変形労働時間制(労基法第32条の2関係)による交替制勤務であることと、休憩時間の三つの原則といわれる就業途中付与の原則、一斉付与の原則、自由利用の原則のうち、一斉付与の原則と自由利用の原則が適用除外(労規則第31条・第33条関係)

であることが主たる特徴であるといえます。 その交替制勤務は、2部制または3部制と

称されるものであれ、基本的に 1ヵ月以内の 一定の期間を平均して一週間当たりの労働時

表 1 勤務体制別消防吏員数

2012年4月1日現在

勤務体制	毎日勤務	2部制	3部制	その他派遣等	計
消防吏員	30,073	80,926	43,932	3,263	158,194人
数	(19.0%)	(51.2%)	(27.8%)	(2.1%)	(100.0%)

(備考) 1 「消防防災・震災対策現況調査」により作成

2 勤務体制別の「その他派遣等」とは、首長部局に派遣されている職員及び消 防学校など消防本部(署)以外の部署に勤務する職員等をいう。

出典: 『消防白書 (平成26年版)』より

表2 消防本部における交代制勤務体制

2012年4月1日現在

勤務体制別本部数										
次 15年十二年1784	交替制をとっている消防本部数									
消防本部数	2部制	3部制	併用	その他						
791	496	233	59	3						
(100.0%)	(62.7%)	(29.5%)	(7.5%)	(0.4%)						

(備考) 1 「消防防災・震災対策現況調査」により作成

2 交替制の「その他」とは、指令業務のみ4部制を取り入れている消防本部及び宿直者を3班に分けて変則的な勤務体制をとる消防本部をいう。

出典:『消防白書 (平成26年版)』より

間が40時間を超えない範囲とされ、一勤務が朝から翌朝までの概ね24時間拘束でその時間内の16時間を超えない範囲で勤務はこれで動物である。その勤振り指定がされてとりです。その動場では表3、図1のとおりです。このほか表2で紹介した「その他」の勤務体制と勤務はある2交替制勤務がある方はる2交替制動務があ

いずれにしても,大半の 消防職員が24時間拘束と いう長時間拘束勤務の環境

ります。

表3-1 2部制交替勤務サイクル

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
A 1	0	×	0	×	0	×	休			×			休	休
B 1	休	0	×	0	×	休	休	0	×	0	×	0	×	休

表3-2 3部制交替勤務サイクル

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
A	0		休	0		休	0		休	0		休	0		休	0		日	0		休
В	休	0		日	0		休	0		休	0		休	0		休	0		休	0	
С		休	0		休	0		休	0		日	0		休	0		休	0		休	0

- ○は、朝から翌朝まで勤務に就く日(通称、当番という)。
- ×は、前日の朝から勤務をして勤務が終わる日 (通称、非番という)。
- 日は、朝出勤して夕刻まで勤務する日で基本的な8時間労働の勤務日。

	Ω	ο 1	2	12 1	8	10 2	1	5 8	(時) a
-	8	9 I 勤務 3:30	休憩45	勤務 5:15	休憩45	19 Z 勤務 2:15	勤務 2:00 ※勤務職員個別指定,他の 時間は休憩仮眠となる。	勤務 2:30	9

図1 24時間拘束勤務の勤務時間割振りパターン

下で、ときに責任と緊張度が高く精神的・肉体的負荷が大きい業務遂行に当たっていることはいうまでもありません。

消防職員の交替制勤務での諸問題

近年の消防職員が対応する業務事情は、災 害発生事象の多様化と複雑・複合化に伴い, 担うべく業務範囲の広がりとその専門性と技 能の追求が日々にわたり求められています。 分かりやすいところでは、火災件数が減少傾 向にあるものの、川崎市の簡易宿泊所火災で 見られるように2棟全焼して犠牲者も発生す る一方、全焼に至らない住宅火災でも犠牲者 が出る火災もあり、救急業務においてはその 需要の増加傾向とともに救命処置の拡大とそ の充実が求められています。また、 地震災害 等の自然災害をはじめとする各種災害対応に おいても迅速な人命救助と被災の最小限化が 求められ、さらに特殊災害といわれるNBC 災害(核・生物・化学物質による災害をいう)対 応の充実も求められているところです。

とりわけ、救急業務需要にあっては先に述 べた現状であり、このような中で某消防局に 勤める救急救命士の資格を有する消防職員 (救急隊員) が、頻繁な救急出動とその関連業 務により休憩取得ができない、休憩がもたら す実質的業務からの解放による精神的・肉体 的疲労からの回復を得られる環境にないなど とする主張を持って訴訟を起こしています。 この消防局内では、過去に救急隊員であった 消防職員が夜間帯の仮眠中に呼吸系疾患を悪 化させて死に至る公務災害も発生しているこ とから、訴えを起こしている原告の消防職員 は. ただ単に休憩取得権利を主張しているの ではなく、正しくその業務において対応する 負傷者や患者に救命や生命保持の技術を施 し、適切な医療機関への迅速な搬送をもって 対応した人たちの社会復帰を望んでの健全な 業務遂行に主眼されているものと推察してい

√C H :1:1131/3 HI:	
平均仮眠時間	取得職員数
4 時間未満	49人 (20.8%)
4時間以上5時間未満	107人 (45.4%)
5時間以上6時間未満	70人 (29.7%)
6 時間以上	10人 (4.2%)
上記調査の該当職員人数	266人
上記調査の回答数	236人 (88.7%)

るところです。

一例を挙げましたが、消防職員の交替制勤 務の諸問題として挙げられることは、このよ うな社会的不可欠な業務において、かつまた 時代背景とともに業務需要が増大するなどの 変動があるこれらの業務に従事する消防職員 等への勤務制度、その仕組みを構築するシス テムが対応するに至っていないことでしょ う。

現に、著者の消防本部で最近行った仮眠時間帯の実質的仮眠時間の調査結果では.

22時から翌朝の6時までの間にある正規の勤務時間1時間を除く休憩仮眠時間7時間中,調査前の1ヵ月間の実質的な平均仮眠時間の取得時間を調べたところ,表4のとおりでした。

この時間帯の実質的な行動パターンについては、仮眠を取るほかに入浴やテレビ・ネット・新聞雑誌を見る等の業務と離脱した行動もあれば、業務に関わる自己研鑽、中には業務の残務処理を行うこともあるようですが、確かな実態把握とその検証をする必要性があるものと考えます。いずれにしても、半数以上は2時間以上も5時間未満の仮眠で何らかの行動をしていることになります。また、仮眠する消防職員は容易に迅速な出動ができるような服装での仮眠姿ですから、良質な眠りが確保できるものではないことは十分に想定させられるところです。

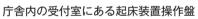


庁舎内の個室仮眠室が並ぶ風景

個室仮眠室の内部風景

写真1 三重県亀山市消防本部の改善例







個室仮眠室内のエアー式起床装置

写真2 広島県福山地区消防組合消防局の改善例

交替制勤務と仮眠環境の改善と整備

消防職員の交替制勤務の改善と整備は、沿 革的に見れば週休2日制の導入動向と相まっ て進められてきた傾向にあり、 それも規定さ れた週休日日数を変則勤務として設けられた 交替制勤務にその日数相当を入れることに止 まり、一勤務の拘束時間勤務時間を短縮した 交替制勤務の改善とその整備を図られた例 は、東京消防庁指令室の勤務体制に見られる ものの、一つの消防本部として組織全体的に その改善と整備を図られたのは三重県四日市 市に見る限りです。

あらためて、消防の任務と目的が持つ責務 と需要、働く者の一員として社会的協働参画 の視点, 地域実情等を踏まえつつも多方面か らの考察をもって、より良い交替制勤務の制 度設計とその構築に多くの消防職員は取り組 むべきであると考えます。そのことが、消防 職員が担う業務遂行の充実とその成果の向上 につながり、消防職員自らの安全や健康の保 持につながることのみならず、良好なライフ バランスが図られ、地域コミュニティなどへ の参加にも容易になることでしょう。

次に、現状における一勤務一昼夜24時間 拘束勤務の現実的な諸課題として仮眠時間帯 の環境の存在を見据えることが必要です。

消防職員の交替制勤務は、概して「一勤務 24時間拘束勤務=正規の勤務時間+休憩仮 眠時間 | ということになるものですが、消防 職員の拘束時間内の勤務時間外に該当する休 憩仮眠時間は先に述べたとおり、一斉付与の 原則と自由利用の原則が除外されています。 現状として、一勤務の正規の勤務時間と勤務 時間外とされる休憩仮眠時間の割振りがさ れ、一斉付与の原則が除外されている実態が 見られます。一方、自由利用の原則の除外で すが、過去に参議院の地方行政委員会におい て政府見解が求められた経緯がありました が、確か「一般的に災害に係わる出動指令が 確認できて迅速な出動に支障の来さない範 囲、その庁舎敷地内であれば自由な行動は認 められるもの」という抽象的な場所的制限を 要旨とするものでした。

その環境下において、消防職員の交替制勤務の仮眠環境を含む職場環境改善に影響をもたらした要因としては、労働安全衛生法の目的推進はもとより、1985年の「男女雇用機会均等法」の制定、1988年の「地方公務員の育児休業等に関する法律」の制定や「女子労働基準規則」の一部改正がされ、消防職場にも女性の進出がしやすい環境整備が図られたことによります。

昼夜拘束勤務を要する事業場として、男女ともに執務可能な施設と設備の整備が進められています。その代表的なものとして仮眠室や休憩室等の施設がありますが、今までの消防職場における仮眠室は、勤務する消防職員が一同に仮眠する大部屋タイプが主流でしたが、男女区分をするとともに個室化が図られています。これは消防職場への女性進出のみならず、場所的制限があるもののより質の良い仮眠休憩を図るものです。また、仮眠室に

は机,椅子,スタンド照明器具を設けるなどのプライベート空間を図る工夫,仮眠している職員を業務上で起こす場合に他の執務室からの遠隔操作でエアー器具を用いている工夫も見られるこの頃です。

終わりに

社会情勢の現状と推移を見れば、 それぞれ の地域において消防行政・消防業務にかかる 多くの諸課題を醸し出していることでしょう が、現に地震のみならず火山噴火や集中豪雨、 竜巻突風等の自然災害が多発傾向にある。少 子高齢化はさらに進むとともに人口減少も避 けられない。積極的な観光誘致施策にて外国 人の往来が多くなることが見込まれまる。現 状の消防業務需要を見ても救急業務をはじめ 増大傾向にある、等々が切れ目なく見られる この頃です。これらからも、災害発生には予 断が許されない状況であるし、災害弱者とい われる方々が増える傾向にあり、災害対応力 は増強が求められ、その中の一端を担う消防 行政・業務の需要が多く求められるものと推 察されます。

社会情勢を見すえながら、先駆的に地域社会における消防行政施策を図るとともに、消防職員自らの勤務体制とその環境について、今日までの規範などに必要以上に縛られることなく検討して改善に取り組むことが求められているものと考えます。その行為と容認が大であればあるほど、その地域の消防行政の充実はもとより、多くの消防職員自らが地域社会の一員として、多方面のコミュニティに参加が可能となり、強いては地域の災害対応力の向上と安全なまちづくりに貢献するものと考えます。

メンタルヘルス不調を予防する 新しいアプローチ

確かめられた「職場ドック」の有効性。 その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介。

5 6 3 2 職場ドックに利用する良好実践事例 職場ドックで利用されるツールとその使い方 職場ドックがとりあげる領域 職場ドックをひろめるために 職場ドックチェックシート各領域の解説 職場ドック事業の取り組み事例 職場ドックに用いるツール例 計画から実施、



メンタルヘルスに役立

全百力

吉川 徹・小木和孝 編

産業現場に広く普及しつつある職場ドックは、メンタル ヘルスのための職場検討会をもつ手順を職場ごとに行 いやすくした、新しいかたちの参加型改善活動です。 いま、自主的な職場改善活動をすすめる、効果的な 方法として注目されています。

■体裁 A4判並製 70頁 ■定価 本体1,000円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047



〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 TEL: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504

E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

チェックポイント 125

小木和孝 訳

若年労働者のために適切な作業負担を割り当て、 チームワークを促進し、適切な訓練を行います。

なぜ 的加

要

課題

を任

策し す

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体

国際労働事務局 (ILO) 編集 国際人間工学会 (IEA) 協力

支援する人は、若年労働導していき

3 若年労働者に作業中の

彼らの背景知識、技能、

ニングを実施します。適

り、若年労働者の場合、 を低減することができま

4. 年輩労働者に若年労働

に相談するることは種



2版

します。

若年労働者が法定の募 図125a 若年労働者に対して、彼らの背景経験、知識、スキル、体力をます。 考慮しながら、作業中にリスクに対処する方法を訓練します。

作業場のリスクに対処するとき、最も影響を受けや すい労働者は仕事の経験が最も少ない人たちです。こ の「新しく加わったばかり」という要因は、しばしば 若年労働者の「年齢」要因と混同されます。作業に加 訓念

- 負傷率の増大
- ストレスによる健康障害
- 不十分なコミュニケーション
- 不十分な理解
- 労働者の健康低下

どのように

1. 若年労働者が新しく作業場に配属されたら、作業 システムの説明と若年労働者の支援策を含む、適切 な訓練を行います。定期的に彼らの相談に応じるの も役立ちます。

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

若年労働者の支援が、 行われるように確保しま 安全と健康に危険となる と相談すべきです。

記憶ポイント

若年労働者が十分な作業 援します。問題が深刻にな 労働者が若年労働者にオン 支援します。



図125b 若年労働者が作業場の問題を話し合い、自分たちのニーズを反映した実際的な改善策を提案

安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



「このマニュュ、」「加のヒント」「記憶ポイント」で貰う。加のヒント」「記憶ポイント」であらに」「追しなぜ」「リスク/症状」「どのように」「追しなぜ」「リスク/症状」「どのように、 し、巻末に「現地に合ったトレーニン節を設けて使い方をわかりやすく説明でのマニュアル利用のための提案」の加のヒント」「記憶ポイント」で構成。 グ教材の具体例」 を豊富に掲載。 崩の

・作業組織 ・有害物質・有害・ ・福利厚生施設・ ・照 明 ・機械の安全・資材保管と取り -クステ ーションの 害 大 対

以下の 実際的 広範囲 I ッ クポイントで解説。 での 9 うの 低コ場 の領域に分けてコストの人間で場状況について 同工学改善策なて応用できる て 発策を 3 2

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047



体裁 A4 判 並製 総頁 338 頁 定価 本体 2,500 円+税

ij

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14

TEL: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504

公益財団法人 労働科学研究所

E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

第7版

ステファン・コンズ/スティーヴン・ジョンソン著 宇土 博/瀬尾明彦監訳 日本産業衛生学会・作業関連性運動器障害研究会 編



産業医, 産業看護師, 衛生管理者, 安全管理者, 衛生工学衛生管理者, 産業衛生技術者,産業歯科保健関係者,福祉関係者,人間工学者, 産業工学関係者,生産設備技術者,プロダクトデザイナー, 学生のための産業人間工学テキスト

1章 技術社会

8章 手持ち工具

2章 マクロ人間工学

9章制御

3章 ワークステーションの編成 10章 表 示

4章 オフィスの人間工学

11章 エラーの低減

5章 ワークステーションの設計 12章 安 全

6章 筋骨格系障害

13章 時間の人間工学

7章 マニュアルハンドリング 14章 PTS法 (動作時間標準法)

■体裁 A4判並製 328頁

■本文 横2段組み

参考文献・索引付

■定価 本体4,000円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-327-8 C 3058



〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 TEL : 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504

公益財団法人 労働科学研究所

E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

共同編集 和田 耕治・江口 尚

難病患者・中途障害者の就労支援の課題 研究班の活動から見えてきたこと

汀口 尚

はじめに

近年、治療技術の進歩により、難病患者や 中途障害者の一部は、発病をしても、症状を コントロールできるようになり、 就業年齢に 達した者は、就職、就業後に発病した者は、 就労の継続ができるようになってきている。 ただし、 健常者と全く同一条件で働けるわけ ではなく、就業に当たっては、一定の配慮(残 業や交代勤務,休日出勤の制限,通院への配慮等) が必要となるケースが多い。一方で、多くの 企業担当者は、「難病」「中途障害」という言 葉を聞くと、「就業できない」と誤解してし まいやすい。しかし、多くの難病患者・中途 障害者は、就業上の配慮があれば、健常者と 変わらない仕事ができる。ただ、適切な就業 上の配慮が受けられないと、無理をしてしま い, 病状が不安定化して, 就労を断念せざる をえなくなる。そのため、国も、昨年施行さ



えぐち ひさし 北里大学医学部公衆衛生学

現在, 厚生労働科学研究費補助金「職域 における中途障害者の実態調査とそれに 基づく関係者間の望ましい連携のあり方 に関する研究」で研究代表者を務め、難 病患者,中途障害者の就労支援に積極的 に取り組んでいる。

れた難病法の中で、難病患者・中途障害者の 就労支援を重要な課題と位置づけて、環境整 備のための啓発等の対策を進めることにして いる。

難病患者・中途障害者の就労継続支援で問 題となるのは、進行する症状に対する人事労 務上の対応を求められるということである。 前述したように, 近年, 治療技術の進歩によ り、症状の進行を緩和できるようになってき ている。しかし、多くの難病は、病状の進行 そのものは止めることはできない。そのため、 個人差はあるものの、発病後、時間の経過と ともに就業能力が徐々に低下し、期待される 就業能力を大幅に下回るようになる場合があ る。従来の企業の休職制度は、治癒して、元 の就業能力に改善して復職することが前提と なっているため、企業が当該労働者の就業継 続に苦慮するケースが出てくることが想定さ れる。就労継続支援施設や障害者福祉施設な ど, 就労の場を提供する社会資源が充実して きており、そのような機関との連携も対応策 の選択肢の一つとなるだろう(図1)。

このように、 難病や中途障害を持ちながら 就労する労働者は増加し、就労支援について の、法律の整備が進み、社会的な関心がたま りつつある。しかし、中途障害者、難病患者 特有の労務管理上の問題があるにもかかわら ず、発症した中途障害者、難病患者に対する

連載にあたって

治療と仕事の両立をめざした取り組みがさまざまな疾患において取り組まれるようになりました。共通する取り組みも多いですが、それぞれの疾患の病態や背景はさまざまですので個別の事例ではその特殊性を踏まえた対応が求められます。

このたび連載として10回にわたり「難病」をテーマとして治療と仕事の両立や、必要な支援について検討をすることとなりました。

「難病」という疾患があるわけではなく,厚生労働省の難治性疾患克服研究事業での難病の定義は,「症例数が少なく,原因不明で治療方法も未確立であり,かつ,生活面で長期にわたる支障がある疾患」とされています。難病に関する制度の歴史としては昭和30年代頃のスモンがきっかけです。生活面で長期にわたる支障は当然仕事面においても同様です。

近年は、難病の対象疾患を拡大することが 報道されましたが、2015年夏をめどにおよそ 300疾患が指定難病とされ、医療費助成の受給 者は従来の約78万人から約150万人に増える と推定されています。産業保健職にとっても 身近とまではいわないものの、あるときに急に対応を求められる可能性があるといえます。

実は「難病」においては就労支援について 先駆的に取り組みが行われていました。すで にさまざまなツールの作成や調査が行われて います。こうした取り組みから学び、最終的 にはある特定の疾患だけではなく、さまざま な疾患について包括的に仕事との両立につい て語られ、患者さんに必要な支援が届くよう になることが必要です。

2014年度より、厚生労働科学研究費補助金にて「職域における中途障害者の実態調査とそれに基づく関係者間の望ましい連携のあり方に関する研究(研究代表者江口尚)」が開始されました。本連載では、その研究班の成果、そして、産業保健に関わるものが知っておかなければならない疾病の臨床的側面、そして企業での取り組みを取り上げます。

国立国際医療研究センター 国際医療協力局 和田 耕治

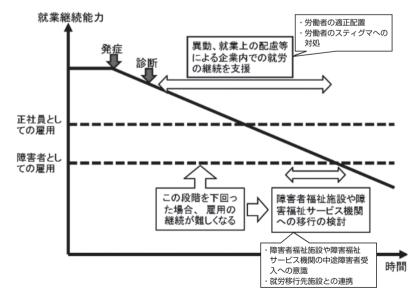


図1 職域における難病・中途障害者の就労支援の課題

就業上の配慮の実態についての知見は乏しく,がんやメンタルへルス不調などの他の疾患と比べて,実態の把握が進んでいない。

そこで,本研究班では,職域における中途障害者の実態と関係者間の望ましい連携のあり方について,①難病・中途障害を持つ労働者への就労継続支援の課題を抽出し,②職域での望ましい配慮や,職域と障害者福祉施設との連携のあり方を検討し,③産業医・産業看

護職や人事労務担当者向けの対応マニュアル を作成することを目的に、研究を開始した。 その結果、以下のような課題が見えてきた。

関係者へのヒアリング調査から 見えてきた課題

(1) 難病患者の就労継続上の課題

就労経験のある患者13名を対象としたインタビューの結果から、難病患者が就労を継続する上での課題として、10項目の課題を抽出した(表1)。一部、抜粋をして説明をする。

①については、インタビュー対象者全員が 就労継続に関連すると回答していた。また、 今回の対象者全員が、現在は、病名を会社に 申告して就労していた。就職活動の際に、病 名を申告したことで、採用が見送られた事例 があった。また、過去に勤務していた職場で、 病名を開示せずに就労したことで、職場で就 業上の配慮を受けることが出来ず、体調が不 安定化し、退職した事例があった。

②については、自分の状況を、上司や同僚にうまく説明ができないという意見が出された。また、上司や同僚が変わるたびに、自分の病状を説明することへの心理的な抵抗感があり、説明をしなくなってしまったという意見があった。この点については、上司や同僚

表 1 難病患者の就労継続上の課題

- ①会社・職場への病名の申告
- ②自分の病状についての説明・言語能力
- (3)病状
- ④発病のタイミング
- ⑤上司の理解
- ⑥同僚の理解
- ⑦職場の風土
- ⑧就業上の配慮
- ⑨主治医の患者の就労状況への関心
- ⑩産業保健職の意識

への説明の際に、産業保健職が同席をして、 補足的に説明をするなどの対応が考えられた。

⑦については、お互いに助け合うような風 土や、職場として障害者や難病患者と働いた ことがある経験などがあることが、就労継続 につながっているということであった。

⑧については、自分から配慮を求めることに抵抗感があるという意見が出された。自分に必要な就業上の配慮を、上司や同僚に説明をする際に、主治医からの意見書や、産業保健職からの説明などの第三者からの意見があると、より説明がしやすいということであった。

(2) 特例子会社や就労移行支援事業所 との連携

本研究を実施するに当たって、多くの障害者を雇用し、ノウハウが蓄積している先進事例として特例子会社や就労移行支援事業所に着目した。特例子会社とは、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社のことで、雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であることなどの、要件がある。特例子会社では、障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができるなどのメリットがある。

特例子会社では、個々の労働者の能力に応じた「仕事の切り出し」と、徹底したマニュアル化に関する手法や職場環境の整備に関するノウハウが蓄積されていた。障害や難病を発病した方の就業能力を高めて、就職を目指す就労移行支援事業所では、個々の労働者の就業能力の評価と、就業能力開発のための手法が蓄積されていた。これらの二つの機関では、産業保健職が、企業で職務適性評価や作業管理を行う上で、有用な情報が多く蓄積されていた。難病患者の就労支援を行う際には、

これらの機関と産業保健職が情報交換を行う ことは、現状では全く行われていない。しか し、双方のノウハウを共有して活用すること は、中途障害者や難病患者の就労支援を行っ ていく上で、将来的には有用だと考えられた。 また、今後は、就業能力が低下し、社内で雇 用の継続が難しくなった場合には、就労移行 支援事業所などの地域の障害福祉サービス機 関とより積極的に連携し、退職後も就業を継 続できるような環境を維持できるようにサポ ートすることも必要となってくる。このよう な背景から、産業保健職が、地域の就労支援 機関に関心を持つ必要があるのではないだろ うか。

既存調査の二次解析を通して 課題の定量的把握

難病患者の産業保健職の活用状況について の定量的なデータを収集するために、2005 年に実施された「難病患者の雇用管理・就労 支援に関する実態調査 | (2005年調査) と 2009年に実施された「障害・疾患のある人 の自立と就業ニーズに応える職場と地域の取 組状況に関する調査」(2009年調査)によって 得られたデータについて、産業保健職に関連 する項目について二次解析を行った。分析対 象は難病を持つ計5.915名(内, 2005年調査の 対象者総数は3,560名,2009年調査は2,355名,男 性2,159名, 女性3,515名とし, 平均年齢は47(± 15) 歳であった。その結果を表2から表5に 示す。

産業医・産業保健師への相談については、 相談して役に立った2%、相談したが役に立 たなかった2%、相談したことはないが知っ ている29%,知らなかった67%だった(表2)。 産業医・産業保健師による事業所内の健康管 理については、配慮を受けている26%、配 慮が必要な状況だが配慮を受けていない27 %,配慮が必要で無い状況で配慮を受けてい

表2 産業医・産業保健師への相談

	N	%
相談して役に立った	33	2%
相談したが立たなかった	37	2%
相談したことはないが知っている	473	29%
知らなかった	1,103	67%
合計	1,646	100%

表3 産業医・産業保健師による事業所内の 健康管理

		N	%
配慮有り		1,074	26%
配慮無し	必要	1,114	27%
間思無し	必要でない	1,973	47%
台	·計	4,161	100%

表4 病気や傷害の説明の有無

	N	%
説明した	3,026	69%
説明していない	1,369	31%
合計	4,395	100%

表5 必要な環境整備等の説明

	N	%
説明した	1,945	46%
説明していない	2,316	54%
合計	4,261	100%

ない47%だった(表3)。病気や障害の説明 については、説明した69%、説明していない 31%だった (表4)。必要な環境整備等の説明 については、説明した46%、説明していない 54%だった(表5)。このように, 難病患者, 中途障害を持ちながら働く労働者にとって, 産業医、産業保健師への認知、活用が十分で はなかった。職場への病気の説明や必要な配 慮の説明など、患者の言語化をサポートする ことが、産業保健職にも求められるのではな いかと考えられた。

まとめ

難病患者が就労を継続する上での課題が認 識できた。そのなかで、病状の把握、就業上 の配慮の助言, 患者の病状説明や具体的に必

要な就業上の配慮の相談などの言語化の支援 などに関して産業保健職が対応できる役割が あると考えられた。また、職務適正評価につ いては、特例子会社や就労移行支援事業所と 産業保健職との連携の可能性についての検討 の必要性を認識できた。

日本産業衛生学会 学会創立 80 周年記念

「人間らしい労働」と「生活の質」の調和

働き方の新しい制度設計を考える

A 4 判 353 頁 定価:本体価格 1500 円+税



1

学会創立80周年記念 日本産業衛生学会創立80周年を記念して

第2次大戦末期と終戦直後の労働衛生事情の回顧

3 井上善十郎の業績:特に労働衛生行政におよぼしたもの

特別講演

- Globalization and Workers'Health―国際化と労働者の健康について
- 2 ILO で考える世界と日本の労働衛生—アジア, アフリカを視野に

第81回日本産業衛生学会企画運営委員会 企画運営委員長・岸 玲子 編集

- つらい介護からやさしい介護へ―北欧の知恵
- Ⅱ 社会医学的視点から:学会の役割
 - 「人間らしい労働」と「生活の質」の調和一働き方の新しい制度設計を
 - 「decent work for all」を実現するための産業保健システムと労働安全衛生 法制度の今後の課題
 - 労働時間と生活の質、ワークライフバランス 3
 - 4 非正規雇用労働者の健康と安全をどう守るか
 - 5 ワーキングプアを考える

III 産業医学と労働衛生学の課題

- 過重労働と働く人のメンタルヘルス 1
- アスベストによる健康障害と対策―過去, 現在そして今後 2
- 産業職場におけるメタボリックシンドローム・生活習慣病対策 3
- 4 多様化する化学環境と見逃されやすい健康障害への対策
- 5 我が国の労働安全衛生政府統計の現状と利活用の課題

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 電話: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504 E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 労働科学研究所



2.3.2 機械設備の安全

9410 職場のメンタルヘルス専門職

8

安全衛生活動のあらゆる場面で 手引きとして活用できる

新機軸・新構成のハンドブッ

定めたリスク低減戦略

順でま

O 1210

700 ₺ まおよ

的傷 関連く露

ぞれのもる。

、 方策に これに

動化カ

アセス こックされ する使月

より講

本質的学

安全係及び付

使用」

ISO に定めた機械安全国際規格に従っ と 造を行うのが常識になりつつありま のなかで特に重要なのが、機械安全に クを低減させる。 る。ここで、安 や保護装置(安 付加保護方

一般原則を示した ISO12100です。

[編集委員]

小木和孝 編集代表

圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子 櫻井治彦 酒井一博 名古屋俊士 山田誠

じた後の 設計者入力 じられる保護方策

源に接近する額度を減らすために、危険区域の外側から (際に検定)する頻度を減つすために、危険に減の対時間がつ 機械を操作したり、機械による作業を自動化するなどの 方策を適用します。これは、危険源の除去には該当しないが、リスクを大幅に低減できる、という意味から本質 的安全設計方策のなかに含めて考えるのが一般的です。

事業場におけるメンタルヘルスケアの体 と心の健康づくり計画立案の支援 を所に対して職場のメンタルヘルス対策 H織・体制づくりについて助言し、年次

)計画を立案することを支援するための には、以下の3点が

産業安全保健ハンドブック I million !

項産

網全

羅保

た充動

元実の構造

成わ

健

Í

を 安 体制づ

ストレス対策(個人および組織レベル)

産業保健スタッフ同士や人事・労務との円滑 メンタルヘルスに関する法制度や規則の理解 のプライバシーへの配慮

メンタルヘルスに関する教育・研修

緊急時や自殺発生時の対応 9 研究の推進への参加

2.2 メンタルヘルス不調への相談対応

ては、以下の3点があげられます1)

メンタルヘルス専門職には、治療的なアプロもケースワークやコンサルテーションを重視し

待望の最新版、発売中

産業安全保健 ハンドブック ₽Ø₽ r. を出版元の許可なく無断で、その 容でも複製したり、レンタル、ネ フ等で配称することは法律で禁じ 明によって生じたいかなる損 に足が制作に関わった団体・ [編 集]
小木和孝 編集代表
圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子 酒井一博 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二 公益財団法人 労働科学研究所

A4 判 函入り 体裁 総頁 1,332 頁

本文 横2段組み索引付 付録 DVD-ROM カラ一版

定価 本体 50,000 円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-323-0 C 3547

カラ 章を設け、 震災被災 版 カラ 地の安全と健康 Ď 印 23編の報告を収 ī 役立 載の

読多4 みやする数の図式 担 表頁 当者の \widehat{O} . 見開 使いやすく写真の挿入で 出 心し 心得を具体的に関し区分の統一をは をは か

各界第 項 7目を書下.一線の執筆 0) 域 **松筆陣272名が** 一次で活動する

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 TEL: 044-977-2121(代)

FAX: 044-977-7504

公益財団法人 労働科学研究所

E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

ŋ

労研アーカイブを読む……13

暉峻義等, 満州国産業建設に於ける労働力の意義. 労働科学 1939;16(8):577-586 (文献番号: 390026)

労働科学への旅(11)

労研の戦争 (その3)

毛利 一平

まずは前回の落穂ひろいから。

「非常時対策号」の目次を掲載したことでスペースがなくなってしまったのですが,もう少し紹介しておきたいことがありました。

一つは、産業医等による、当時の工場労働者 の労働実態についての報告です。

例えば大阪府警察部工場課¹⁾の石館文雄は、 大阪府下工場労働者の実態について、保護職工 (女性労働者や16歳未満の児童労働者) が急増し ていること(表)、7割以上の工場で作業時間 が一日当たり2~3時間程度延長されているこ と、災害の増加、特に軍需工場における(1937 年8月の)病気欠勤・事故欠勤数の激増などを 指摘しています。

この発表に対して暉峻義等が、「延長許可願い中の最長労働時間」を聞いているのですが、石館はこれに対し、「一日18時間(5時~23時)、3か月間」の出願があったと答えています。何ともすさまじい労働です。

一方で、中島飛行機製作所付属病院長の浅野 均一は、工場と労働者の状況を冷静に評価・判 断し、「一見時局に逆行する如き観ある勤務時 間短縮を実施してみた」と報告しています。少 し長くなりますが、引用したいと思います。

……第一に考えねばならないことはかかる 非常時局が短期間なるか長期間なるかであり ます。日本人の体力、その他精神的傾向より して短期間ならば相当の無理をいたしまして・ もそれに耐えうることは考えられますが、長

結局,中島製作所では,満州事変中の夜勤交替制における経験から,能率が半分に低下する夜勤をやめ,また過去の労働時間と欠勤や疾病の発生²⁾との関連を根拠として,

- (1) 昼勤制 実働9時間および11時間 (建前 として11時間程度)
- (2) 交替制 午前6時より午後12時までの2 交替制

の2つの勤務体制を組み合わせることになっ たとしています(図)。

中島製作所ではほかにも、昼の休憩時間に行っていた運動を中止して休養に専念させたり³、徹夜作業の割り増し時間を5時間10分に抑えて、深夜作業への経済的動機付けが働きにくくするなどの工夫が行われたようです。

浅野は,

よく働き早く帰宅して自宅で休養をさせて

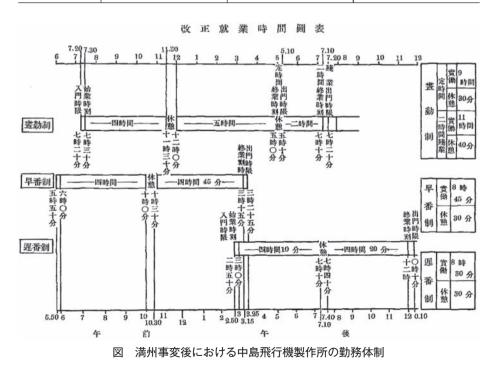
もうり いっぺい 労働科学研究所 特別研究員, ひらの亀戸ひまわり診療所 長期労働に耐えしめんとしている……

とし、この取り組みによって疾病、欠勤、誤作

(ミスのことか)のいずれも明らかな増加を見ることなく増産を達成することができている,と 報告しています。

表 1936年 (昭和11年) 当時の大阪府下における保護職工増加の趨勢

区分		昭和	16年	昭和	11年	昭和6年を 昭和11年	
業態別	_	16歳未満男工	女 工	16歳未満男工	女 工	16歳未満男工	女 工
染 織 工	場	598	61, 399	1, 034	73, 225	173	119
機械工器具	場	538	3, 178	3, 991	9, 051	742	285
化 学 工	場	693	9, 042	793	13, 814	114	153
飲食物工	場	111	1, 525	174	2, 950	157	193
雑 工	場	491	6, 085	1, 293	16, 354	263	269
特 別 T.	場		75	5	98		131
小	計	2, 431	81, 314	7, 290	115, 522	300	141
規 則 27	条	728	1,843	45	3, 006	62	163
令 3	条	144	844	303	1,018	210	121
合	計	3, 303	84, 006	7, 638	119, 546	231	142
職工総	数	209,	871	342,	837	16	2



もう一点、労研の石川知福が職業性疾患サー ベイランスの必要性を指摘していることも覚え ておきたいと思います。

石川は、非常時であっても事業場で発生する 職業性疾患の発生過程をなるべく詳細な記録に 残すよう求めています。それはもちろん、一方 では職業性疾病の予防を目的としてのことです が、もう一方ではそれを日本における産業衛生 学の基盤を確立するためにも必要と考えていた ようです。欧米においては、第一次大戦が産業 衛生学発展の契機となったとして、日本におい ても、この非常時をきっかけとして職業性疾患 サーベイランスのような基盤の確立をと訴えた かったようです。

ただし、この提案はそれほど歓迎されてはい ません。鯉沼茆吾(名古屋医科大学衛生学教授)は、 提案に対して賛成とは言いながらも、「職業病 名より直ちに産業の内容を感知される故に機密 を要する工業には氏の提議は適用されない」と 退けています。

さて、落穂だけでおなか一杯になりそうです が、本題に移りましょう。

今回紹介したいのは、恐らく「満州国」で開 催された産業衛生協会の記録と思われる論文で す4。 暉峻の他にも以下の 6 編の論文が掲載さ れています。

- ・北村直躬、立業と扁平足との関係について
- ・安孫子篤、撫順炭鉱工人の栄養改善につい
- ・柴山安太郎、労務管理より観たる産業衛生 と産業心理
- ・加藤貞、勤労者の立場から
- ・田中文侑、塗スプレー作業の衛生学的調査 成績に就て
- ・藤森章, 電業熔接作業に因る眼傷害の防止 施設に就て

加藤と柴山を除く4編はいずれも満州の事業 所におけるフィールドワークの結果の報告で す。それぞれ、当時の満州における労働の実態

を垣間見ることができて興味深いのですが、今 回のテーマとの関連は希薄です。

暉峻の講演内容は、いつもと少し調子が違い ます。

前半、満州における産業計画、つまりどこで、 何を、どれだけ、どのように作るのかというこ とに関して、延々と問題点を指摘しています。 暉峻は輸送,原材料や動力の調達,そして賃金 と労力といった産業におけるコストをベースと して開発を行うことに異を唱えます。そうでは なくて、もっと人間の能力に信頼を置き、それ を最大限に引き出せるよう、「人間主義」の工 業立地が必要だと訴えています。

暉峻がなぜこのことを主張したのか、この記 録を読んでも実はよくわからない、講演の中で 明確に示されていないのですが、恐らく日本人 労働者の移入にばかり頼るのではなく、現地の 労働力を十分に生かすべきだと、そのような主 旨ではないかと思われます。

続いて彼は、労働者の訓練と教育・人間形成 (原文では「陶冶(とうや)」) の必要性を主張し ています。準非常時ということで生産現場では 労働不足ばかり叫ばれるが、その数の不足や質 の悪さを問題にばかりするのではなく、労働者 が能力を最大限に発揮できるよう、訓練・教育 ができてないことこそが問題であり、まずはそ のための作業環境・作業条件の整備が必要なの だというのです。つまり、労働者の教育・人間 形成はそれを目的とした訓練によるよりも、作 業や生産に要する技術を通じて達成されるべき であるし、それが可能なのだという主張です。

ここで産業医学は、その経験と技術によって、 望ましい作業環境・作業条件を実現するという 役割を与えられています。

暉峻の最後の論点は労働時間と生産力の拡充 です。改めて言うまでもなく、ここでは労働時 間の延長によって生産力を拡充するという考え 方を真っ向から否定しています。

労働時間は全体として考えますというと長

くするよりも短くしたほうがよいのであります。短くするように考えていった方が、生産力拡充に対しては有効適切なのであります。ところが生産力拡充の現在の方角は、これとは逆行いたしておりますがために、そこにいろいろな問題が発生するのであります。

満州での議論がどのような雰囲気の中で行われたのか、今では想像するしかありませんが、 暉峻の講演の内容は、これまで紹介してきた論 文等に比べると、大仰で回りくどく、難解な印 象を受けます。産業立地における「人間主義」 を唱えるくだりなど、わからないではないです が、風車に立ち向かうドン・キホーテのように も見えます。

この時期の暉峻の主張が、当時の満州や日本の社会の中で、あるいは生産の現場においてどのように響いていたのか、確認する作業が必要なように思います。

さて、3回にわたって満州事変から太平洋戦争開戦1年前までを振り返ってみました。日本が戦争へと突き進む中で、労研の研究者たちが何を考えていたのか。ほんの数本の論文や記録を読むだけで分かるはずはありませんが、深く考えるためのきっかけにはなったかなと思っています⁵⁾。

戦争に対してどのような態度をとるか、という点についてとりあえず留保するならば、そこで繰り広げられた議論はとても興味深いものです。

前回の「時局対策号」で、労研の研究者たちが豊富な経験と知識を背景に、時局の要求としてなし崩し的に進む労働強化に対して反対の論陣を張っていたことを紹介しました。また労研に限らず、今回冒頭で紹介した中島飛行機のように、科学的知見の上に立って、世情に流されることなく(むしろ逆らって)適切な労働管理を試みた企業があったことは驚きでした⁶⁾。

しかし2年後、満州での産業衛生協会の記録からは、すでにそのような雰囲気は読み取れません。暉峻の講演もどこか上滑りです。空回りしている感じが強いのです。

そしてその翌年、太平洋戦争前年の「奉祝記念大会号」では、一部で「現状」に対して批判的な議論が残されてはいるものの、全体としてはどこか牧歌的な、(というよりはカラ元気か?)「いろいろ大変だけれど、何とかなっているよ」といった雰囲気を感じてしまいます。

戦時中から戦争直後の論文を読み返すことで、この時期がどのように評価されたのか少しはわかってくるのでしょうか。

残念ながら、これらの時期の資料のアーカイブがまだできていません。準備が整い次第、シリーズを続けたいと思いますが、それまでしばらくの間、「労研の戦争」はお休みです。次回はガラッと趣を変えて、4S(整理・整頓・清潔・清掃)の原点(?)に迫ってみたいと思います。

注

- 1)正確なところを知らないのですが、のちの労働省の業務は 当時内務省の管轄下にあったとか。だから工場監督も警察 が担当していたのですね。福井県警察部工場課による、「大 正十五年 職工保健状態調査書」という文献が、「近代デ ジタルライブラリー (http://kindai.ndl.go.jp/)」で公開さ れています。
- 2)「11時間以上連日労働せしむることは欠勤または疾病の発生等より全般的能率の著しき低下と各人につきては単位時間の能率の意識的低下もあることを基礎として、大体9時間ないし10時間程度の労働最も能率的なるべしとの結論を得」と指摘しています。
- 3) この取り組みについては、1938年10月9日の東京新聞の記事、「工場スポーツより日向ぼっこ第一」として紹介されています。非常時対策臨時総会から1年後のことですが、「過重労働の患者が二割減った」、「暉峻儀藤博士も賛成」、「産業衛生学界に大きな問題を巻き起こしている」などと書かれています。
- 4)残念ながら、アーカイブに登載した記録だけでは、いつどこで記録されたものなのかがよくわかりません。目次(アーカイブ未登載)などを確認する必要があるかもしれません。
- 5) 当初の思惑と違って、労研研究者の論文からだけでは戦争 へと向かう雰囲気を感じることはできず、結局、産業衛生 協会の会合での議論が主になってしまいました。他の論文 等は、それだけ淡々と、ほとんどの場合どこまでも学術的 であり、それはそれで奇妙で不気味な印象を与えます。
- 6) これらを読んで私は、「なんだ、なにも進歩していないじゃないか(むしろ後退している?)」と思いました。

にっぽん肝期間消

社歌と労働組合歌に刻まれた炭鉱の記憶②

前田 和男

●社員と市民を元気づけた社会人野 球団

前回では、常磐炭田から生まれた社歌と労 働組合歌が「一山一家 | 意識をいかに高める 役を果たしたかについて記した。しかし、閉 山時には常磐炭礦労働組合の書記長をつとめ た、「NPO法人常磐炭田史研究会 | 副会長の 菅野勝雄さんによれば、前号で紹介した労働 組合歌よりも、また常磐炭礦社歌の「我等の 力 | よりも、さらには常磐炭坑節よりもよく うたわれた唄があった。常磐炭礦の従業員た ちを「一山一家」にまとめるのに、もっと大 きな役割を果たした歌があったと。それは、 「オール常磐応援歌」、正式名称は「若きいの ち」という。同社の硬式野球チームの試合を 盛り上げるためにつくられたものだが、野球 の試合以外のイベントでもよくうたわれ. 人々を一つにし、その場を大いに盛り上げた という (写真1)。作詞は野村俊夫, 作曲は古

関裕而で前掲の社歌と同じコンビ。制作されたのも同じく戦後間もない時期と思われる。 以下に譜面とともに掲げる。(図1)

- ○オール常磐応援歌(正式名称 「若きいのち」)
- 1. 若き生命の燃えたつところ 紫紺の空に雲白し 起てば火を吐く闘志に満てる 颯爽の意気見よや君 フレフレフレ常磐 覇者たれ常磐
- 2. 行けよ競えよ力の限り 貫き進め覇者の道 炭鉱の精神を鍛えし技を 知らすは今ぞこの時ぞ フレフレフレ常磐 覇者たれ常磐
- 3. 花の顔輝くところ 鉄腕岩も砕き去る 清き血潮の誇りを持して 闘いとらむ栄冠を フレフレフレ常磐 覇者たれ常磐

前述の社歌や労働組合歌に比べると, "炭鉱色"がきわめて薄い。この歌が"炭鉱発"だと知ることができるのは2番の「炭鉱の精神」だけ, 3番の「鉄腕岩も砕き去る」が見方によっては石炭を掘る作業を表していると取れるかもしれない程度である。だが, "炭鉱色"が薄められているからこそ, "炭鉱炭鉱して



まスた かすお 翻訳家,ノンフィクション作家 主な著訳書: C・アンダーセン『愛しのキャロライ

 土な者が香・
 C・アンダーセン『愛しのキャロライン ― ケネディ王朝復活へのオデッセイ』 (訳) ビジネス社, 2014年。

『男はなぜ化粧をしたがるのか』 集英社 新書, 2009年.

『足元の革命』新潮新書,2003年。

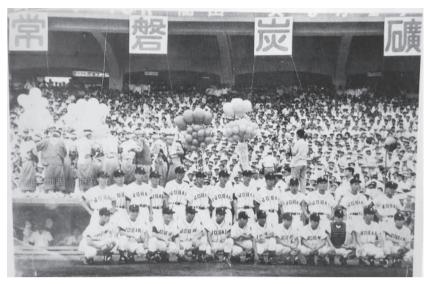


写真 1 大応援団をバックに闘志を秘めて整列する選手たち (1960年夏, 後楽園球場)。 出澤政雄氏所蔵 (『写真が語る常磐炭田の歴史』 2006年)

応援歌

1) かかーきいのちの ちえたつところ 2) ゆけーよきそえ よ ちからのかぎ り

しこーんのー そらに 〈もーしろしし フ・らーぬきー すすめ はしゃーのみ ち

たてばひをは〈とーしにみつる さ ーそうのいーき やまのこころをきたえしわざをし らすは いまーぞ

みよやきー み フレフレフレ じょうばん 1. 2.

図1 オール常磐応援歌「若きいのち」

いない"からこそ, 地底の仕事には直接関わらない非現業職員をふくめた全社員の絆を深める大役を担えたのではなかろうか。

この応援歌「若きいのち」が捧げられた常 磐炭礦硬式野球チームが誕生したのは,戦後 直後の石炭増産で常磐炭礦が全盛期の只中に あった1947年。51 年には、内郷の金坂 球場に加えて湯本に 5.000人収容の浅貝 球場を完成させるな ど社を挙げてのテコ 入れ強化の甲斐もあ って、翌52年には 都市対抗野球第23 回大会に初出場。 以来,58年(第29回). 60年(第31回), 61 年 (第32回), 62年 (第 33回)と後楽園球場 の常連となる。その 後,石炭不況で"一

で、石灰不沈で一時休部"となるも、65年に系列会社の総合チーム「オール常磐」として復活。2年目の66年(第34回)には代表権を得て準々決勝まで進出。70年の第38回大会には7度目の出場を果たすが、翌71年の閉山で惜しまれながら解散を余儀なくされた。

こうして東北地区を代表する社会人野球の雄としてならした常磐炭礦野球部は、閉山で廃部となるまでの間、全国出場を重ねながらプロへ転向して活躍する選手を輩出。

これも,「若きいのち」で彼らを応援してきた常磐炭礦の職員と家族たちの「一山一家」 意識をいっそう高めることになった。

プロで活躍した常磐炭礦野球部出身選手の 代表格といえば、投手の小野正一であろう。 内郷中-磐城高校-常磐炭礦-清峰伸銅(福 島県会津坂下町)という地元の生え抜きで, 1956年に毎日(後に大毎)に入団、その後、 大洋から中日へ移籍、1960年の大毎時代に は、33勝11敗、防御率1.98で投手部門のタ イトルをほぼ独占。通算成績は200勝にわず かに届かない184勝、奪三振歴代13位の 2.244の速球派として日本プロ野球史に燦然 たる名を残した。

もう一人は外野手の柳田利夫。こちらも内 郷高校-常磐炭礦の生粋の"地元っ子"で大毎 - 巨人-南海で活躍。巨人時代は5番の打席 を定位置にON砲(王、長嶋)とクリンナップ を組み、1963年の日本シリーズ第7戦では、 西鉄の鉄腕稲尾投手から先頭打者ホームラン を放って巨人に2年ぶり6回めの日本一をも たらし大いに存在感を示した。

しかし、常磐炭礦野球部と応援歌「若きい のち一によってチアアップされたのは、常磐 炭礦の社員と家族だけではなかった。日頃は 炭鉱を敬して遠ざけてきた市民たちをも"常 磐炭礦ファン"に巻き込む役割を果たしたの である。『今よみがえる炭鉱(ヤマ)の記憶 聞き書き100人 常磐炭田エピソード100』 (NPO法人常磐炭田史研究会, 2013年) には、炭 鉱関係者以外のヒアリングも収められている が、地元の内郷高校を出て東京で郵便局員と なった根本東城は、こんな証言をしている。

「ホームグラウンドの『内郷の金坂球場. 湯本の浅貝球場 に、東京六大学、東都大学、 社会人野球チームを招いて試合をした。私は この野球を観るのが好きで、機会あるごとに 友人と球場に足を運んだ。会社では『社員割 引カード』を発行し、ほとんどの家庭では購 入され、このことが『熱狂的な野球好きの郷 土』を作り上げた大きな要因になったと思わ れる。高校卒業後、就職のため上京した昭和 35年の夏, 常磐炭礦が東北代表で都市対抗 に出場。1回戦で松下電器に敗れたが、故郷 から後楽園球場へ貸切バスで応援にきた懐か : たしたが、2回戦で宿命のライバル日本石油

しい友人にも会うことができ、とても興奮し たことを覚えている

会社も炭鉱関係者以外にファンを広げるた めに、実にさまざまな創意と工夫をこらして いたのである。東京で就職したこの元郵便局 員の男性も、"炭鉱炭鉱していない"応援歌「若 きいのち | を声もかれよとばかりに歌って、 ひととき郷土愛にひたったのではなかろう か。

●石炭と石油の野球応援歌対決

ところで、この常磐炭礦野球部と応援歌「若 きいのち」については、石炭と石油にまるわ る実に興味深いエピソードがあり、ぜひとも 語っておかねばならない。

前述したように同野球部は、都市対抗野球 の主戦場である後楽園球場に7回も出場して いるが、そのうちなんと5回も日本石油(横 浜市)と対戦している。いうまでもなく常磐 炭礦は石炭業界の雄であると同時に社会人野 球の強豪でもあったが、片や日本石油も石油 業界のリーディングカンパニーであると同時 に、都市対抗では史上最多の11回もの優勝 を果たしている(2014年までで)文字通り社 会人野球の覇者でもある。

さて、その両雄の対戦成績はどうだったか。 常磐炭礦チームが初出場した1952年(昭和 27) では、いきなり1回戦で「石炭業界の雄」 vs「石油業界の雄」の"新旧エネルギー業界 対決"が実現、このときは主軸の出澤政雄選 手らの活躍で打撃戦に打ち勝って7対6のス コアで常磐炭礦が初勝利を手中にした。しか し. それ以降、常磐炭礦チームは日本石油と 4回も戦いながら1度も勝つことができなか った。とりわけ、閉山の前年の最後となった 試合では、初登場時に選手として初勝利に貢 献した出澤が監督となって7度目の出場を果 と対戦、必勝を期したものの0対1 で惜敗. これをもって常磐炭礦の応 援歌が後楽園球場で聞かれることは なくなった。

この5回にもおよぶ石炭産業と石 油産業の因縁の野球対決をふくむ常 磐炭礦チームの歴史と戦績について は、別表(表1)にまとめたが、エ ネルギーをめぐる国の政策と対照す ると、なんとも象徴的である。すな わち、常磐炭礦野球部は、石炭がま だ活況の只中にあった1952年に初 出場して、まだ二番手のエネルギー でしかなかった石油業界の雄に勝利 をおさめているが、2度目の因縁の 対決が実現する1958年は、3年前 の55年に「石炭鉱業合理化臨時措 置法 | が公布されて国が石炭から石 油へエネルギー政策の転換をはかり つつある渦中にあり、それを象徴す るかのように常磐炭田生まれのチー ムは日本を代表する石油チームに敗 北, それ以降は, 59年に炭鉱離職 者臨時措置法が公布されるなど全国 の産炭地で閉山がはじまり、誰の目 にも石炭の斜陽が明らかになるな か、常磐炭礦チームは石油チームに 負け続けるのである。

さながら石炭から石油への国策の 転換の写し鏡を見ているかのようで ある。

この5回の因縁の対決では、グラ ウンドで選手同士が熱闘を繰り広げ るなか、観客席でも両軍の応援合戦 で盛り上がった。常磐炭礦の応援団 は「若きいのち」、そして常磐炭坑 節で声をからし、いっぽう積年のラ イバルも彼らの応援歌をもって対抗 した。日本石油のそれは「力と希望」。 作詞は行武雅之、補作詞はサトウハ

表1 堂磐炭礦硬式野球チームの歴史と戦績

1947 硬式野球チームを編成 石炭販売の自由化以後、社名の宣伝 と従業員慰安の目的で強化 石城地区の高校を卒業した選手を中心に大学卒の選手も積極採用 1951 10 3海本町に5,000人の観客を収容できる進公式の浅貝球場を造成 都市対抗東北大会で初優勝第23回全国大会(以下,全国大会すべて後楽園) 1回戦 日本石油 6:7 2回戦 全鐘紡(優勝) 4:1 1955 石炭鉱業合理化臨時措置法公布 第31回都市対抗野球全国大会日本石油 4:2 (日本石油優勝) 1959 12 炭鉱離職者臨時措置法公布 第31回都市対抗野球全国大会日本石油 4:2 (日本石油優勝) 第32回都市対抗野球全国大会加ト 12 近藤投手延長13回を力投、村田滋のサヨナラホームラン小西酒造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会加ト 1962 7 第33回都市対抗野球全国大会加高十十五十二 2 近藤投手延長13回を力投、村田滋のサヨナラホームラン小西酒造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会河路市 0:1 日本石油 6:0 10 日本石油 6:0 10		-	表1 常磐炭礦硬式野球チームの歴	歴史と戦績
1949 石炭販売の自由化以後、社名の宣伝 と従業員慰安の目的で強化 石炭販売の自成を卒業した選手を中 心に大学卒の選手も積極採用 湯本町に5,000人の観客を収容できる準公式の浅貝球場を造成 都市対抗東北大会で初優勝第23回全国大会 (以下、全国大会すべて後楽園) 1回戦 日本石油 6:7 2回戦 全鐘紡(優勝) 4:1 日野5 7 第29回都市対抗野球全国大会 日本石油 4:2 (日本石油優勝) 日野5 12 炭鉱離職者臨時措置法公布 第31回都市対抗野球全国大会 松下電器 3:0 第32回都市対抗野球全国大会 松下電器 3:0 第32回都市対抗野球全国大会 加高的キュ 1:2 近藤投手延長13回を力投、村田滋のサヨナラホームラン 小西潤造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会 川崎トキュ 1:2 近藤投手延長13回を力投、村田滋のサヨナラホームラン 小西潤造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会 第二次石炭政策スタート 日本石油 6:0 日本石油 6:0 日本石油 6:0 日本石油 6:0 日本石油 6:0 日本石油 1:2 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まらして表しまる第20人の大学大会に表別対よりを勝まらして表別が大会国大会はじめて準々決勝まらして表別はアンシングチーム) 7 常料1回都市対抗野球全国大会電電東海 3:4 日本石油 1:0 雷野が投与された応援団コンクールで最優秀賞受賞 (習技生たちと常磐ハワイアンセンターグメシングチーム) 7 常磐炭鉱磐域鉱業所閉山の年に歴史 常磐炭鉱磐域鉱業が閉山の年に歴史 常磐炭鉱磐域鉱業が閉山の年に歴史 常磐炭鉱磐域鉱業が閉山の年に歴史 常磐炭鉱磐域鉱業が閉山の年に歴史 常磐炭鉱磐域鉱業が閉山の年に歴史 常磐炭鉱磐域鉱業が閉山の年に歴史 1971 2 常域数線鉱業が閉山の年に歴史 1971 2 常数域数線鉱業が閉山の年に歴史 1971 2 常数域数域鉱業が閉山の年に歴史 1971 2 常数域数域鉱業が閉山の年に歴史 1971 2 常数域数域拡業が閉山の年に歴史 1971 2 常数域数域 1971 2 常数域数域 1971 1971 2 常数域数域数域 1971 1971 2 常数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域数域	年	月	野球チーム関連事項	政府の炭鉱関連施策
上従業員慰安の目的で強化	1947		硬式野球チームを編成	
1951 10 湯本町に5,000人の観客を収容できる地公式の浅貝球場を造成 都市対抗東北大会で初優勝 第23回全国大会 (以下、全国大会すべて後楽園) 1回戦 日本石油 6:7 2回戦 全鐘紡 (優勝) 4:1 1955 石炭鉱業合理化臨時 措置法公布 1958 7 第29回都市対抗野球全国大会 日本石油 4:2 (日本石油優勝) 日本石油 5:0 第31回都市対抗野球全国大会 川崎トキコ 1:2 近藤投手延長13回を力投、村田滋のサヨナラホームラン 小西酒造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会 四諸運輸 0:1 日本石油 6:0 日本石油 1:2 近藤投手投投 第37回都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手投投 日本通連 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み、近藤功投手が優秀選手として表彰された 応援団コンクールで最優秀賞受賞 (習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 1967 第41回都市対抗野球全国大会電電東海 3:4 日本石油 1:0 市井置法施行 第41回都市対抗野球全国大会電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐炭砿磐城鉱業所閉山の年に歴史 常磐炭砿磐城鉱業所閉山の年に歴史 常磐炭砿磐城鉱業所閉山の年に歴史 常磐炭砿磐城鉱業所閉山の年に歴史	1949			
1951 10 3準公式の浅貝球場を造成 都市対抗東北大会で初優勝 第23回全国大会	この	頃		
第23回全国大会 (以下、全国大会すべて後楽園) 1 回戦 日本石油 6:7 2 回戦 全鐘紡 (優勝) 4:1 1955	1951	10		
1955 1958 7 第29回都市対抗野球全国大会 日本石油 4:2 (日本石油優勝) 2	1952		第23回全国大会 (以下,全国大会すべて後楽園) 1回戦 日本石油 6:7	
1958 / 日本石油 4:2 (日本石油優勝) 1959 12 炭鉱離職者臨時措置 法公布 1960 8 第31回都市対抗野球全国大会 松下電器 3:0 第32回都市対抗野球全国大会 川崎トキコ 1:2 近藤投手延長13回を力投,村田滋 のサラナラホームラン 小西酒造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会 西請運輸 0:1 日本石油 6:0 1963 10 炭泥不振のため解散 1964 11 常磐炭鉱の系列会社による総合チーム「オール常磐」として再発足 第37回都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み、近藤功投手が優秀選手として表彰された 応援団コンクールで最優秀賞受賞 (習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 1967 第41回都市対抗野球全国大会 電電東海 3:4 日本石油 1:0 常勢ハワイアンセンターのダンシングチームによる華麗な応援に対して 応援団賞が授与された 「碧炭磁磐域磁業所閉山の年に歴史 1971 2 常磐炭磁磐域磁業所閉山の年に歴史	1955			石炭鉱業合理化臨時 措置法公布
1959 12 法公布 法公布 法公布	1958	7		
1960 8 松下電器 3:0 第32回都市対抗野球全国大会 川崎トキコ 1:2 近藤投手延長13回を力投,村田滋のサヨナラホームラン 小西酒造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会 西清運輸 0:1 日本石油 6:0 日本石油 6:0 日本石油 6:0 1963 10 炭況不振のため解散 1964 11 常磐炭砿の系列会社による総合チーム「オール常磐」として再発足 第37回都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み、近藤功投手が優秀選手として表彰された 応援団コンクールで最優秀賞受賞 (習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 1967 第41回都市対抗野球全国大会 電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシングチームによる華麗な応援に対して 広援団賞が授与された 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史 1971 2 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史	1959	12		炭鉱離職者臨時措置 法公布
川崎トキコ 1:2 近藤投手延長13回を力投,村田滋のサヨナラホームラン 小西酒造 3:1 第33回都市対抗野球全国大会 西請運輸 0:1 日本石油 6:0 第一次石炭政策スタート 日本石油 6:0 第2 日本石油 6:0 第37回都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗野球全国大会会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗野球全国大会に透団コンクールで最優秀賞受賞(習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 石炭鉱業再建整備臨時措置法施行 第41回都市対抗野球全国大会 電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシングチームによる華麗な応援に対して応援団賞が授与された 常智炭鉱磐城砿業所閉山の年に歴史	1960	8		
1962 7 西請運輸 0:1 日本石油 6:0 1963 10 炭況不振のため解散 1964 11 常磐炭砿の系列会社による総合チーム「オール常磐」として再発足 第37回都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み、近藤功投手が優秀選手として表彰された応援団コンクールで最優秀賞受賞(習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 1967 第41回都市対抗野球全国大会電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシングチームによる華麗な応援に対して応援団賞が授与された 応援団賞が授与された	1961		川崎トキコ 1:2 近藤投手延長13回を力投,村田滋 のサヨナラホームラン	
1964 11 常磐炭砿の系列会社による総合チーム「オール常磐」として再発足 第37回都市対抗野球全国大会	1962	7	西請運輸 0:1	第一次石炭政策スタート
1964 11 ム「オール常磐」として再発足 第37回都市対抗野球全国大会 三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み、近藤功投手が優秀選手として表彰された 応援団コンクールで最優秀賞受賞 (習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 石炭鉱業再建整備臨時措置法施行 第41回都市対抗野球全国大会電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシングチームによる華麗な応援に対して 応援団賞が授与された 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史	1963	10	炭況不振のため解散	
三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み,近藤功投手が優秀選手として表彰された。応援団コンクールで最優秀賞受賞(習技生たちと常磐ハワイアンセンターダンシングチーム) 石炭鉱業再建整備臨時措置法施行 第41回都市対抗野球全国大会電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシングチームによる華麗な応援に対して応援団賞が授与された 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史 1971 2 2 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史	1964	11		
1967 時措置法施行 時措置法施行	1966	7	三菱重工名古屋 0:1 近藤投手快投 日本通運 1:2 延長15回 蔵本勇決勝ホームランを放つ 日本石油 10:0 都市対抗全国大会はじめて準々決勝まで勝ち進み,近藤功投手が優秀選手として表彰された 応援団コンクールで最優秀賞受賞 (習技生たちと常磐ハワイアンセン	
1970 7 電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシン グチームによる華麗な応援に対して 応援団賞が授与された 常磐炭砿磐城砿業所閉山の年に歴史	1967			石炭鉱業再建整備臨 時措置法施行
1971 2 1 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	1970	7	電電東海 3:4 日本石油 1:0 常磐ハワイアンセンターのダンシン グチームによる華麗な応援に対して	
	1971	2		

「常磐炭田史研究会」の資料を参考に作成した。

チロー,作曲は古関裕而。作曲家がどちらも同じというのも何やら宿命と因縁を感じさせるが, ライバルの応援歌は次のようなものだった。

♪力と希望は わきあがり 精鋭若さに あふれ満つ 日石 日石 カルテックス* 日石 日石 カルテックス*見よ 見よ 堂々の姿 おお若獅子よ 打ちまくれ

なお日本石油は1999年に三菱石油と合併して「日石三菱石油」に、さらに2002年には興亜石油などを吸収して「新日本石油」に社名変更。それにあわせて*印の「日石 日石 カルテックス」は「日石 三菱 チャンピオン」に、そして現在は「ENEOS ENEOS チャンピオン」という歌詞でうたわれている。

常磐炭礦 (後にオール常磐) 硬式野球部の応援歌には,炭鉱色は薄められていたとはいえ,まだ「炭鉱」の文言が盛り込まれていたが,日本石油の応援歌には石油を連想させるものは一文字もない。その意味でも石炭業界と石油業界を代表する二つの応援歌は実に対照的である。石炭は人間の汗臭い労働によって掘り出されるが,石油を汲み上げるのはもっぱら機械である。無機・無人格の機械が現代文明社会の本質であり,それを根っこで支えているのが石油だとしたら,日石の応援歌に労働と仕事が描かれていないことは首肯できる。

両チーム出身の選手たちもまた対照的である。常磐炭礦とライバル時代の日本石油出身でいうと、もっとも有名な一人は藤田元司だろう。慶応大学時代は勝利に縁が薄く悲劇のエースといわれたが、1954年に日石入ると勝利の女神に微笑まれ、57年には鳴り物入りでプロ野球の雄、巨人へ入団。いきなり

17勝をあげて新人王に輝き、翌58年には29勝,59年には27勝を上げて巨人のリーグ優勝二連覇に貢献。その後は巨人軍の監督をつとめ96年には野球殿堂入りする。もう一人は、65年に甲子園で大活躍し日石入りした平松政次だろう。66年の都市対抗全国大会では常磐炭礦戦にも登板、67年には日石の優勝に貢献、橋戸賞受賞をひつさげて大洋に入団、カミソリシュートを武器に201勝を達成して引退。投手としてはただ一人名球会入りを果たした。

いっぽう常磐炭礦チームでは、先にプロ入りしていた小野正一は常磐炭礦が閉山する前年の1970年に黒い霧事件への関与が疑われたことに嫌気がさし、達成目前だった200勝への夢をすっぱりと諦めて引退、以後コーチなどの誘いにも一切応じず球界と完全に縁を切った。また巨人で活躍した柳田利夫も小野と同じ年に現役を引退。廃部となった常磐炭礦からはそれ以後、プロ野球に入団して郷土を沸かす選手は出ていない。

ここでも石油と石炭の両雄は実に対照的である。現役時代には、石油業界出身の藤田と 平松はプリンス・貴公子ともてはやされたの に対して石炭業界出身の小野と柳田は地味な 野武士で玄人受け、引退後でも前者の藤田・ 平松は監督や解説者として脚光を浴び続けたのに対して後者の小野と柳田は「消えた老兵」として誰からも顧みられることはなかった。

そんな落日の石炭界の雄にとって、せめてもの「救い」といえば、1966年の都市対抗第37回大会で、フラダンスショーが大会に花を添えたとして応援団最優秀賞に輝いたことだろうか(写真2)。実はこのフラダンスが他の炭鉱と違って常磐地域の再生の鍵の一つになるのだが、これについては次回以降に「閉山と炭鉱唄」の一章をもうけて詳しく述べるので、それまでお待ちいただきたい。

それでは、最後に歴史のめぐり合わせを感じさせる逸話を紹介して、石炭と石油にまつ



写真2 ダッグアウト上でのフラダンス応援は都市対抗の花だった (1970年夏)。出澤政雄氏所蔵(『写真が語る常磐炭田の歴史』2006年)

わる応援歌の物語を閉じるとしよう。

1971年の閉山をもって、常磐炭礦硬式野球部応援歌「若きいのち」はうたわれる機会を失い、いつしか忘却の彼方へと没したが、40余年後、突然甦る期待を抱かせた。2020年の東京五輪・パラリンピックへ向けて国は野球とソフトボールの競技種目復活を目指しているが、この誘致に福島県いわき市が名乗りを上げ、そこに常磐炭礦硬式野球部の選手・監督として活躍した出澤正雄が関わることになったのである。その経緯を「スポーツニッポン」(2015年3月12日付)は写真入りでこう報じた。

「市の小学生から社会人までの野球組織を統括する『いわきベースボールコミュニケーション』の出澤政雄代表(88)は原発事故後、市内から千葉県市川市に移住。しかし、1ヵ月後に戻ってきた。『市の歴史の分岐点には野球があり、野球の力で復興を加速させたい思いがあった。観光都市として復活するのに

五輪以上のアピールはない』 と話す。

炭鉱で栄えた1950年代前半、社会人野球チーム『常磐炭鉱野球部』の外野手、監督として都市対抗野球に5回出場。『常磐炭鉱が都市対抗に出ると市民は、臨時列車やバスを仕立てて後楽園球場に応援に駆けつけてくれた。町全体に活気があった』と振り返る。

石炭産業の衰退で,野球部は62年に廃部。町は炭鉱から観光にシフトした。常磐ハワイアンセンター(現スパリ

ゾートハワイアンズ)がオープンした65年に結成された常磐炭鉱野球部を母体とするクラブチーム『オール常磐』は66,70年に都市対抗に出場。客席で踊るフラガールの姿は、観光の町いわきを全国にアピールした。(略)

『市内の宿泊施設を利用している原発作業員もいずれはいなくなる。観光だけでなく、野球のメッカとして合宿も誘致したい。そのためにも五輪は必須』。出澤さんは年齢を感じさせない張りのある声で誓った|

東北の旧産炭地に日はまた昇るかもしれないことを期待させる朗報である。そのあかつきには、再びオール常磐の応援歌「若きいのち」がうたわれるのをぜひ聞きたいものだ。

(この項つづく)

*日本音楽著作権協会(出)許諾第1505536-501号 文中で記した出典以外の参考資料については「炭鉱の項」の最 終回で一括して掲げる。

かつて

思春期までを共に過ごした竹馬の友とは,疎遠でも本質を話し合える間柄のままだ。久方ぶりの再会は,懐かしさに加え歳相応の思慮分別を,素直に披瀝し合える。

感性豊なI君と疎遠になっていた青春華やかりし頃の、本人の回想談である。

彼は,楽器の才は程ほどだった。その頃,シャンソンやラテン系音楽,歌声喫茶に引き込まれていたそうだ。

歌詞やメロディーに、自分なりの想いを、自由に描ける画布が用意されている、と思えたからだ。歌声喫茶には縁遠くなったが、当時の趣味は、今でも健在だ。藤沢嵐子や高英男、ラテントリオなど、ごく一部の歌手として懐かしんでいる、という。

これらは、メロディーとともに訳詞が、心に響く感動を、随所に散らばらせている。自分の心を揺さぶるこれらの詞は、よほどの文才がなければと、己が凡才と比較しながら感興に浸っていた。

一方, 歌謡曲や演歌には, 以前から興味がわかない。それらの歌詞やメロディーが, 自分に感動を与えてくれないからだ。

それでも、日本民謡には、生きている人たちの息遣いが聞こえてくるようで、共感を覚える。特に、北の民謡には心惹かれる。寒さに耐えながら生きるたくましさが感じられて、感動を覚える。南は、朗らかで、悩みが発散していくようだ。楽天的な、それでいて庶民の色っぽさと堅実な人間性をもっている。いずれも、心に響く民の謡として。

思い込み

今から振り返ると、この種の音楽にのめり込む経緯には、思い込みといろいろな葛藤があった。のめり込んでいかざるをえない、内向きの意識を抱え込んでいた。

現実からの逃避, という意識を癒し, 現実回 帰へ背中を押す空間が, これらの楽に用意され

再会は,懐かしさに加え歳相応の思慮分別 解放されるひと時は,逃避不能の現実を再認識

調べが、生来の劣等感を忘れさせる。現実から 解放されるひと時は、逃避不能の現実を再認識 させる出発点でもある。現実が備えた冷酷さは、

ている。それが、哀歓あわせ呑むシャンソンで

屈折した気持ちに、訴えかけてくるそれらの

手心さえも拒絶する。

あり、ラテン系音楽であった。

自分を悩ます現状は、この現物を見れば明らかだ。本人を特徴づける先天的不細工さにある (君を不細工だ、などと思ったことなど一度もないぞ)。

知性にも縁遠い実像(それもない)に加え, 自己否定への思い込みが,激しかった。そこか



語るに落ちる

肝付 邦憲

ら引き出される孤独感で、視野はゆがみ、狭まっていく。無知が内向性に拍車をかけ、日常生活はいつも、うつむく視野の中にあった。人前では自然と足早になる。無知を克服すればいいのに、内にこもって努力する気力さえない。そんな悪循環の渦中にあった。

不細工ゆえに、天を仰ぐことは人前ではばかられる。その思い込みが、人に見つめられると 不細工だから、と卑屈さをますますひどくさせた。

人より優位でありたい, という願望の裏返しであったのか。目線を人並みに保つ行為は勇気のいる仕草である。人のいない野山で, ようやく解放される一時しのぎの動作ではなかった

きもつき くにのり 労働科学研究所 客員研究員

か。

気づく頃

思い出すのに、それが独りよがりな自意識過 剰だ、と気づき始めたきっかけがあった。

一つは、君の知らない高校時代の友だちの存 在である。ふざけ合っても、こちらの醜さをか らかうようなことがない。そのような日常に気 づいたことだ。

人に差別されるような醜さではないのであろ うか。周りが善意すぎではないのか、と疑い深 くなりかける。

が、合奏部では、いつもと変わらない交友と



気づ 共生き 原うに 皆 今 には 魅あ かる れ

冗談の言い合いがはじまる。少しずつ独りよが りが、ほどけてきそうな予感があった。声をか け合う。思いやりの深い友だちに、恵まれてい たのであろうか。

第二のきっかけは、自分の心に問いかける出 会いがあったことだ。それは家に常備されてい た古典全集の蔵書に、ふざけ心で触れたことで ある。

知性に乏しかったがために, 古典の類は縁遠 い存在だ、とその本棚の前は素通りしていた。 そこは、自分にとって暗くて、陰鬱な雰囲気を 漂わせる場所でもあったのだ。

ある時、たまにはと、いたずら心で引き抜い た一冊が、鎌倉時代の短編集であった。偶然に

もこれが、古典のよさに触れる第一冊目の出会 いとなったのである。

古典に触れ

古文でも, 短い内容であれば, 文法にうとく ても、何とか付き合えるかな。恐る恐る目を通 してみた。文字を拾っていけば、文脈のもつ意 味合いや語感ぐらい、感じとれはしないか。黙 読で文脈を追ってみた。

「行く川のながれは絶えずして、しかももと の水にあらず。よどみに浮ぶうたかたは、かつ 消え、かつ結びて、久しくとどまりたるためし なし。……」

うーん,川の流れを、このように表現できる のか、と唸ってしまった。「しかももとの水に あらず」とは、とどまることのない、無常な自 然界の動きそのものではないか。

本棚に寄りかかったまま全集を手に読み返 し、しばし、感動に浸っていた。これが一冊目 の出会いであったのだ。

無知な私さえも引きずり込むこの文章表現に 驚かされ、感動をおぼえたからだ。知性に乏し くとも名文じゃないか、と感じ入ることぐらい はできたようだ。

それが日本三大随筆の一つである「方丈記」 であった、とは。才ある人には周知の古典でも、 私にとっては驚愕の書となった。

ところが, この全集の中には, もう一つ心動 かされる古典があった。そこでは、身動きでき ないほどの感動に、引きずり込まれていった。 それが、過去を洗い流す、いまの自分の出発点 みたいな出会いであったのか。

語らずとも

私の方向性を決定づけたその一冊、同行者の 君に持ち出す必要はなかろう。賎を自覚したま ま、謝の生き方の実像を説いた古の文言が、私 の心を揺さぶった。

振り返れば、価値ある生き方を教示したそれ らの金言が、今の自分を育てたのだ。残された 人生を自分と同じ悩みの人に役立てる。賎のま まで、謝の心を磨きながら。



昭和の映画と映画館⑤

1960年代の不条理な時代精神を演じた女優 北里 信太郎

いつの世も文化はその時代とと もに息づいている。文芸、美術な ど多彩な表現活動の中でも、映画 は時代動向に敏感に反応し、鋭く 人の世を映す鏡であり、近未来を 予見するメディアである。

1960年代は安保にはじまり、 64年の東京オリンピックを経て 70年の大阪万博にいたる。高度 成長と豊かさの時代に突き進んで いく一方で、実存、不条理、疎外、 反抗, そしてアンニュイ, アウフ ヘーベンなどの言葉がちりばめら れた不安な時代である。よく指摘 されるように、左手に『朝日ジャ ーナル』、右手に『平凡パンチ』 という若者のエネルギーが渦巻い た年代でもあった。『憂鬱なる党 派』(高橋和巳, 1965年) だった 『されどわれらが日々――|(柴田 翔. 1964年) に『デラシネの旗』 (五木寛之、1969年) がひるがえ った時代ともいえよう。

振り返れば、アルジェリア戦争 (1954年~1962年)、キューバ危 機(1962年),ベトナム戦争(1960 年南ベトナム解放民族戦線結成, 1965年北爆開始),米国公民権法 の制定(1964年, 1968年にキン グ牧師暗殺), 文化大革命(1966 年に始まる)、プラハの春(1968 年), フランス5月革命 (1968年) など東西問題, 南北問題を織りな しながら流動する世界史を背景と した混沌の時代状況だった。

まさにこの時期に、1960年代 の光と影を乱反射した一連の欧州 映画が、次々と制作、公開された。

イタリーの監督では、 ミケラン ジェロ・アントニオーニの『情事』 (1960年)『夜』(1961年)『太陽は ひとりぼっち』(1962年)『赤い 砂漠』(1964年)『欲望』(1966年)、 フェデリコ・フェリーニの『甘い 生活』(1959年)『8 1/2』(1963 年) 『魂のジュリエッタ』(1964 年)、ナンニ・ロイの『祖国は誰 のものぞ』(1962年)、ジッロ・ ポンテコルヴォの『アルジェの戦 い』(1966年) などが制作された。

フランスの監督では、アラン・ レネの『去年マリエンバードで』 (1961年) 『戦争は終った』 (1966 年), フランソワ・トリュフォー の『ピアニストを撃て』(1960年) 『突然炎のごとく』(1961年)『華 氏451』(1966年)、ロジェ・ヴ ァディムの『スエーデンの城』 (1962年). ジャン=リュック・ ゴダールの『勝手にしやがれ』 (1959年)『小さな兵隊』(1961年) 『女と男のいる舗道』(1962年)『軽 蔑』(1963年)『気狂いピエロ』 (1965年) 『中国女』(1967年), クロード・ルルーシュの『男と女』 (1966年) などが制作され、クリ ス・マルケル制作のオムニバスド キュメンタリー映画『ベトナムか ら遠く離れて』(1967年)には、 フランスのアラン・レネ, アニエ ス・ヴァルダ,クロード・ルルー シュ、ジャン=リュック・ゴダー ル, オランダのヨリス・イヴェン ス,アメリカのウィリアム・クラ インが監督として参加した。

これらの多くは、観念性と批判

性と難解性を特徴としていた。 1950年代から60年代前半にかけ てフランスで自由で自主的な映画 制作を行ったヌーベルバーグも影 響を与えていた。従来の娯楽映画, 商業映画とは位相の違う, 時代状 況に向き合った映画がつくりださ れていたのである。

アントニオーニ (1912~2007 年)の『情事』はカンヌ国際映画 祭審査員賞、英国映画協会サザー ランド杯,『夜』はベルリン国際 映画祭金熊賞、『太陽はひとりぼ っち』はカンヌ国際映画祭審査員 特別賞を受賞し、"愛の不毛三部 作"として高い評価を受けていた。

『太陽はひとりぼっち』で、『太 陽がいっぱい。のアラン・ドロン とモニカ・ヴィッティが演じた "愛"は、相変わらず不可解にして シュールリアリズともいわれる難 解な不条理と愛の不毛の世界だっ た。舞台や背景の風景に思わせぶ りな廃屋や建設中のビル、そして シンボリックなガラパゴス的両棲 類をオブジェに登場させる。これ らも観念的な呪文ではあるが、全 体が不条理と自己疎外の霧につつ まれた作品である。

その中では、ジョバンニ・フス コ作曲のテーマ・ミュージックは, 素直で軽快な響きだ。映画『黄金 の腕』の主題曲にも似た旋律だっ たせいもあってか、上映早々にヒ ット・チャートにランクされ、園 まりが唄う日本語版はスタンダー ドナンバーになっている。強く打 ち鳴らされる打楽器のリズムがお

モニカ・ヴィッティ

囃子のように明るく心を駆り立て、状況の展開を感じさせるや一転、気だるく伸びきったリズムに変化する。その緩急の二重構造のメロディーが、倦怠と不安の漂う映画テーマをよく表現していた。それは大きく振幅する時代精神のテーマ・メロディーでもあった。

アントニオーニの世界をよく観 ていたのにはいくつかの理由があ った。ひとつはその時期が筆者が ハイティーンであったことだ。ち ょうど世界が広がり、社会の矛盾 や人の存在そのものなどを観念的 な思考で追求する年代である。わ からないなりに背伸びをして未知 の概念に好奇心を燃やし, 知的虚 栄心を満足させたい年頃だった。 大人への通過儀式の適齢期ともい えた。未知と難解さへの過剰期待 と幻想である。議論に熱をあげる にはアントニオーニ作品はうって つけだった。それと共に、見事に 主演女優としてアントニオーニ作 品の不条理, 倦怠を表現している モニカ・ヴィッティ (1931~) の 魅力であった。ショルダーバッグ の似合う輪郭のくっきりしたイタ リー出身の女優である。陶磁器の ように動揺しない仮面的表情とは 裏腹に倦怠と憂愁を漂わせ、気だ るさと不透明な心情を絵にしたの がモニカ・ヴィッティそのもので ある。その後、このタイプの女優 はカトリーヌ・ドヌーブくらいと 思われる。モニカ・ヴィッティは、 60年代の時代精神を歴史の陰画 から代表する女優である。

こうした欧州映画をよく観にいったのは、東京都心の有楽町にあった「ニュー東宝」だった。銀座、有楽町界隈に軒を連ねていた大手映画会社直営の映画館のひとつで、飲食店ビルニュートーキョービルの2階に、1957年に開館した洋画中心の封切館だった。『情事』をはじめ、欧州映画の名作が封切られた。

ニュー東宝は, 地下鉄丸ノ内線 が開通した当時は存在していた西 銀座駅(現・銀座駅)に近い晴海通 り沿いにあり、街路から直接エス カレーターで昇って映画館に入れ る設計が全国初めてで、それが売 りものにもなった映画館である。 銀座の表通りにあるので、映画の 帰りに、高速道路下の西銀座デパ ート2階の飲食喫茶店街など、一 杯のコーヒーでとぐろを巻いて, "愛の不毛"を議論する場所にはこ と欠かなかった。議論が行き詰ま ると深刻な表情で「愛の不毛をア ウフヘーベンする」など意味不明 なコトバを誰かが吐くと、それで やっと皆納得顔で"総括"される滑 稽さがあった。そのあとはレスト ラン・ブルドッグで、コース料理 を食べられるようになりたいと言 いながらも、当時の学生の身分で は実現されることはなかった。

銀座には封切館だけではなく、 和光の裏通りや三原橋の地下街に 名画座があり、日劇文化はアート シアターでもあった。そして、欧 州料理のレストランも、エスコフィエ(フランス),ケテル(ドイツ)、



写真 閉館した有楽町の旧「ニュー東宝」(朝日新聞2015年2月 11日付け,提供:朝日新聞社)

イタリー軒 (イタリー), バラライカ (ロシア), チボリ (オーストリア) など, 多かった。

しかし、"モニカ・ヴィッティ体験"から半世紀も経てば、銀座の変貌は著しい。ニュー東宝も、2005年に巨額の改修費を投じてリニューアルし、館名も近くにあった大劇場「有楽座」の名前を冠して「TOHOシネマズ有楽座」として再出発したが、本年2月にビルの閉鎖にあわせて閉館し、姿を消した。

きたざと しんたろう 精神科医

(((((INFORMATION & NEWS)))))

2015年度 第4回 労働科学研究所セミナー

検定 事前 講習 主催:公益財団法人 労働科学研究所

24時間社会が生み出すリスクに上手に向き合う

夜勤・交代勤務に関する検定試験

「シフトワーク・チャレンジ」に 合格しよう

公式問題集を使用した検定試験のための事前講習会

■日時・会場:

東京: 2015年7月29日 (水) 14:00~16:30 日本教育会館

大阪: 2015年7月30日 (木) 14:00~16:30 大阪科学技術センター

人間は、夜間には昼間と同じように働けません。誰だって夜は眠いのです。でも、深夜に働く人がいなくなったら困ることが多いのも事実でしょう。現代の社会にとって、夜勤・交代勤務者は不可欠な存在です。セミナーでは、夜に働くということがどのようなことか、そのリスクにはどのように向き合えばいいのかなど、夜勤・交代勤務のあれこれについて、概説します。夜勤・交代勤務に関する検定試験「シフトワーク・チャレンジ」への挑戦を通じて、夜勤をする人も、それを支える人も、職場全体でシフトワークへの理解を深めてみませんか?

■講 師: 佐々木司・松元 俊

(労働科学研究所 疲労・労働生活研究グループ・慢性疲労研究センター)

■受講料:維持会員 無料 ※「無料クーポン」が維持会専用ページより印刷可能です。

一 般 3,000円

■テキスト:テキスト『シフトワーク・チャレンジ 公式問題集』定価3000円

(「シフトワーク・チャレンジ」受験1回分の受験ID付)

当日,受付にて割引価格の2500円で販売します。 ※すでにお持ちの方は持参いただいても構いません。

■対 象:夜勤・交代勤務の関係者の方,医療関係,運輸業界,インフラ関係業種の方,

総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合、自治体関係者の方など。

セミナーの申し込み方法

■お申し込み: Webフォーム ホームページ (http://www.isl.or.jp) ≫提供サービス≫セミナー・イベント≫受講申し込み

FAX 044-976-8659 FAX申込用紙はホームページからダウンロードできます。

■お問い合わせ:労働科学研究所セミナー係 TEL044-977-4390 (ダイヤルイン)



(((((INFORMATION & NEWS))))

2015年度 第3回 労働科学研究所セミナー

主催:公益財団法人 労働科学研究所

グローバル化時代を生き抜くための知識

海外勤務者の健康管理

エボラ対策の経験、海外で働くリスク、 あなたの会社ができること

■日時・会場:

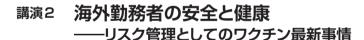
東 京:2015年6月17日(水)14:00~17:00 日本教育会館

エボラウイルス感染症の世界的流行と産業安全保健の役割 講演1

-現地における健康安全管理の実務経験から

■講 師:吉川 徹(よしかわとおる)

独立行政法人労働安全衛生総合研究所 国際情報・研究振興センター 元国連エボラ緊急対策ミッション・世界保健機関 (WHO) リベリア労働安全衛生コーディネーター



■講 師:福島 慎二 (ふくしましんじ)

東京医科大学病院 渡航者医療センター 国際渡航医学会認定医 (CTH®), 小児科専門医 日本感染症学会推薦 ICD(Infection control doctor)

■受講料:維持会員 無料 ※「無料クーポン」が維持会専用ページより印刷可能です。

般 3,000円

■対 象:海外拠点がある企業の方、海外へ従業員を出張させるケースがある企業の方、総務・人事・労 務・安全衛生担当者、労働組合、自治体関係者の方など

セミナーの申し込み方法

■お申し込み:Webフォーム ホームページ (http://www.isl.or.jp) ≫提供サービス≫セミナー・イ ベント≫受講申し込み

FAX 044-976-8659 FAX申込用紙はホームページからダウンロードできます。

■お問い合わせ:労働科学研究所セミナー係 TEL044-977-4390 (ダイヤルイン)

2015年度 労働科学研究所セミナー

回	月	日	曜日	場所	テーマ案	講師・コーディネーター
1	4月	22日	(水)	東京	【企業見学会:株式会社シグマクシス】 働く時間と場所を自分で選択する働き方の実践 ——"ライフワークバランス"の実践	野瀬かおり (労働科学研究所)
2	5月	27日	(水)	東京	労働科学の視点から考える転倒・転落災害防止	永田久雄
	213	28日	(木)	大阪	のポイント	(労働科学研究所)
3	6月	17日	(水)	東京	企業の海外出張者の健康管理 アフリカに派遣された医師による「エボラ 出血熱対策」報告と海外出張者の健康を支 える取り組みの実践	吉川 徹 (労働安全衛生総合研究所) 福島慎二 (東京医科大学病院渡航者医療 センター)
4	7月	29日	(水)	東京	夜勤・交代勤務に関する検定 「シフトワーク・	佐々木司 (労働科学研究所)
4	7 /3	30日	(木)	大阪	チャレンジ」に挑戦しよう	松元 俊 (労働科学研究所)
5	9月	15日	(水)	東京	火山噴火に備えて企業は何をすべきか ——御嶽山噴火から1年 現実味のある火山噴火	石峯康浩
3	эн	16日	(木)	大阪	対策を考える	(国立保健医療科学院)
6	11 🛭	18日	(水)	東京	農業の現場で活躍するロボット	菊池 豊
6	11月	19日	(木)	大阪	高齢化する作業者への対応と作業環境改善への取り組み	(中央農業総合研究センター)

- ・開催時間は, 原則的には14:00-16:30ですが, 内容によって
- 多少前後します。 ・参加費は、維持会員および共催団体等の紹介者は無料です。 一般の方は3,000円で受講いただけます。







公益財団法人

TEL:044-977-4390(ダイヤルイン) FAX:044-977-7504

〒216-8501 川崎市宮前区菅生2-8-14 HP: http://www.isl.or.jp/

株式会社 クラレ 寄附講座 産業安全保健エキスパート養成コース

第15期受講者募集

労働科学研究所が主宰する「産業安全保健エキスパート養成コース」は、「知の市場」にお いて、早稲田大学規範科学研究所の連携講座として開催いたします。これらのコースは大学・ 大学院の成績評価に準拠した方法で評価し、一定の基準を満たした受講者に対しては、その科 目を修了したことを証明する聴講修了証を授与します。是非、奮ってご応募ください。

【本養成コースは,2005年~2009年まで開講していた「産業安全保健エキスパート養成コ ース|継続講座として目的を同様に掲げています。2015年度の開催は(第15期)となります】

●開催期間:2015年9月5日~11月7日

●募集人員:各コース25名(参加締切:8月1日) ◇受講者は選考基準に従って決定します。

●応募資格:安全管理や衛生管理の経験が5年以上あり、ご所属企業の推薦を受けた方。

●受 講 料:無料(連携:知の市場,早稲田大学規範科学研究所)

★開 講 日: ◆安全コース (RT422a)・・・・9/5(土), 9/10(木)~12(土), 11/6(金)~7(土) 全日9:30~18:30

◆健康コース(RT422b)・・・・9/5(土)、9/17(木)~19(土)、11/6(金)~7(土) 全日9:30~18:30

◆職場環境コース (RT422c)・・・・9/5(土)、10/1(木)~3(土)、11/6(金)~7(土) 全日9:30~18:30

場:早稲田大学西早稲田キャンパス

●講 師 陣:28名 (産業界、学界などから専門家を厳選)

●申込方法:「申込書」によりお申し込みください。(労働科学研究所ホームページよりダウンロードできます)

全科目一括の受講をお勧めします。科目別(安全、健康、職場環境の3コース)の受講も可 能です。ご希望の科目を指定いただきお申し込みください。

●カリキュラム:短期集中講座・各科目(安全、健康、職場環境)それぞれ11コマ+12コマ(共通講座) ※共通講座(1, 2) について-3科目に共通の講座です(各コースの受講者全員で取り組みます)。

* 1	総括的講義 (共通講座 I)	産業安全保健分野に共通する重要課題を取り上げ、「いま」と「これから」の全体状況を読み解きます。 (9/5・共通開催)	4 7 7
※ 2	共通講座 (共通講座Ⅱ)	3科目受講者による一実践実習のためのグループワーク/上級コースのためのワークショップ。 $(11/6-7$ ・共通開催)	827
3	講義	各コースに設定した骨太の重要課題と取り組み、最新情報と技術の修得を目指します。 1 コマは、講義、グループワーク、小テストを標準仕様にすすめます。	627
4	ケース スタディ	社会の耳目を集めた災害や健康障害事例をヒントに、ケーススタディを受講者のグループワークによって原因究明と対策の構築を図ります。講師の謎解きにご期待ください。	237
5	演習	コースごとに調査の設計,測定,分析,評価に関わる方法を学びます。測定機器 の使い方からデータ採取,分析,統計処理,評価などについて実習します。	327

★上級コースのご案内【開催日:12/10~11, 3/13~14(予定) ……11月後半, 2月末も検討】 現場における実践学習とワークショップ

労働科学研究所では、安全、健康、職場環境の3科目(中級コース)を修了した方、または、認定試験 を合格した方を対象に上級コース(有料)の開講をします。

☆知の市場「再教育講座 | とは

総合的で実践的な学習機会を提供するために、社会の広汎な領域で活動を展開する多くの大学、学会、専門 機関、企業などの幅広い協力と参画により、実社会で実践してきた多彩な講師によって開講します。 学生・院生を含む広範な分野の多様な社会人に広く開放し、強い学習動機と積極的な参加意思を有する者が、 自己責任により自由な受講科目を選択して受講する学びの場です。「知の市場」ホームページ(http://www. chinoichiba.org/index.html)

[問い合せ] 〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 E-mail:newexpert@isl.or.jp 公益財団法人 労働科学研究所 事業部 (人材) TEL: 044-977-4390 (直通) FAX: 044-976-8659

統計学の基礎から学ぶ

熊谷信

体裁 A4 判 総頁 254 頁

〒 216-8501

本体 2,000 円+税 定価

第1章 序論

測定値の取扱いの基礎

第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動

第4章 作業環境濃度の測定と評価法 個人曝露濃度の測定と評価法 第5章 第6章 作業環境測定と個人曝露測定

正規分布

対数正規分布

作業環境測定基準 資 料 作業環境評価基準

日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

HP: http://www.isl.or.jp/ 公益財団法人 労働科学研究所

川崎市宮前区菅生 2-8-14 電話:044-977-2121(代) FAX:044-977-7504

E-mail: shuppan@isl.or.jp



これらの質問にYESと答えられるようになります。 この本を読むと、

欧米の個人曝露評価法について知っていますか?

有害物質濃度の変動の大きさがどの程度か知っていますか?

ほこりとともに50年

木村菊二

粉塵の粒子が光って見えた――ほこりとの初めての出会いから 種々の作業場における測定と

測定機器、呼吸用保護具の研究・開発の50年。

®石綿

ほこりとともに50年

木村猫二 著

製労働科学研究所出版部

〒 216-8501 T 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 電話: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504 E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 労働科学研究所



⑥防じんマスクの使用に伴う性能低下に ③ホースマスクの送気量について ②視野障害について マスクテスターについて 通気抵抗について

④防じんマスクの面対の顔面への密着性に

ついて

定価:本体価格3、000円+税四六判上製(240頁)

家庭内の粉塵、 呼吸用保護具の研究のあゆみ 布からの 発塵

⑪種々の作業場における浮遊粉塵の形状 ⑩喫煙によるたばこの煙 ⑨粉塵濃度の時間的変動 ⑦労研TRサンプラーについて ⑥たばこ煙の分離測定法について ⑤エアロゾルの呼吸気道内沈着につ (アスベスト) 粉塵について

粉塵測定のあゆみ

④大気汚染物質について ③労研式個人サンプラーについて ②労研濾紙塵埃計について

いて

あなたは

作業環境評価法の理論を完全に理解していますか?

有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認

しましたか?

①労研式塵埃計につい



周辺領域に著しく関連分野を広げている 現代心理学の偏りのない全体像を集成

第X章 第以章 第Ⅵ章 第Ⅱ章 第Ⅲ章 第Ⅲ章 第V章 第Ⅳ章 第Ⅲ章 第Ⅰ章 (応用編) 心理学からのアドバイス

心理学を役立てる 暮らしと職場の心理学 ヒューマンエラーの話 人間相互の関係 人と人とのかかわり合い

個人の内面の世界 発達を知る 環境と行動 知識の構造 情報の受容と認識 心理学の概観 人の情報処理

心理学を見わたす わかることの仕組み 見ることと知ること

北川尾 島畑 神 山田 上 村 大 村

菅細久向 沼田東光 宗 聡代宏 菅 細 沼 田

著

井戸啓介

主な目次

井上枝

郎

ヒトは、どのようにして育つか? どうやって使っているの 環境とのかかわり 心の中をのぞく か

定価:本体価格2200円+税A5判(300頁)

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 電話:044-977-2121(代) FAX:044-977-7504 E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 労働科学研究所



第5章 第4章

インシデントの分析

日常業務の記述

薬剤名間違い〈2〉

薬剤名間違い

 $\hat{\downarrow}$

第3章

原因分析の方法

根本的な要因を特定する

4 3

エラーの類型

[注意] について

事故調査手続き

ヒヤリハット事例収集の落とし穴

1

人間行動分析に有効な手法 事故原因分析手法

医療事故事例から組織的対応を考える

日常生活の中の心 人はなぜ間違うの

マネジメント

第2章 第 1 章

事故調査の方法 エラー

(間違い)

についての考え方

はじめに 主な目次

定価:本体価格953円+税A4判 60頁

おわりに リスク要因のまとめ 抽出されたリスク要因 インシデント事例から 医療事故防止への組織的対応

〒 216-8501 | 196-830| | 川崎市宮前区菅生 2-8-14 | 電話:044-977-2121(代) | FAX:044-977-7504 | E-mail:shuppan@isl.or.jp | HP:http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 労働科学研究所



飯田裕康



できることから着手して効果をあげられるように -ル化、マニュアル化をはかったメンタルヘルス対策のベストセラ

こういう担当者の方はぜひお読みください セミナーや研修に参加してもどうもピンとこな

非正規雇用を労働者の健康という切りデータに基づく科学的根拠を挙げて、現場の声、社会的視点からの分析、多様な専門を持つ著者によって、

健康という切り

 \Box

から系統的に論じる。

編井矢 オ上 まり 子

- わが社にはそんな予算や人材はない
- メンタルヘルス問題だけにかかわるヒマは
- 予算はつかないのに、君に任せたといわれた どうすればいいんだと、 管理職や現場から泣きつかれる ない
- 保健職のマンパワーがとぼしく産業医が機能していない

メンタル 、ヘルス問題を自分のスキルアップにつなげよう

•

鈴木安名著 事 務担 ため

ISL Paperbacks (4)

新書判192頁 定価:本体価格810円+税

2企業収益 1メンタルヘルス氷山の三角 経営の視点からメンタルヘルスを考えよう への悪影響

メンタルヘルスの実務 6日々のメンタルヘルス対策 5受診の勧め 3自覚症状は〈3つの「 4発見のための 〈ケチな飲み屋サイン〉 ぐい

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 電話: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504 E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

付 録 1

・リーフ-メンタルヘルスのすす

B

付録2頼りになる相談機関

5Q&Aと理解度チェック

4対策の実践

3産業医をプッシュする

7迷惑をかけて攻撃的なケー 6メンタルヘルスと就業規則5安全配慮義務と個人情報の保

公益財団法人 労働科学研究所



4復帰後の対応法 3職場復帰の判定 3職場復帰の判定 4復帰後の対応法

働者の健康

矢野 栄二 井上 まり子 関根 秀一郎 飯島 美世子

7請負事業者の安全衛生管理に対する元方事業者の貢献 第3部 非正規雇用の背景 1 当正規雇用の削度的背景 1 当正規雇用が働者の健康管理の実態とニーズー派遣労働者 1 非正規雇用労働者の健康で悪化させるのか?データ分析による検証 1 非正規雇用の削度的背景 1 非正規雇用の制度的背景 雇 8失業と健康

A5判304頁 定価:本体価格2000円+税海外の状況、行政の対応、今後の課題、提言で構成。や健康に及ぼす影響について、総論、研究、事例、失野栄二編著 雇用形態の多様化が労働者の生命 用形態多様化と労働者の健

)48頁 定価:本体価格2500円+税非正規雇用と労働者の健康に関するQ& 〒 216-8501 T 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14 電話: 044-977-2121(代) FAX: 044-977-7504 E-mail: shuppan@isl.or.jp HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 労働科学研究所



第2部 法学・経済学・社会学からみる非正規雇用者の健康1派遣ユニオンから/2派遣労働者から/3NPOから第1部 非正規雇用がもたらす健康への影響―現場からの声

勞働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『労働科学』90巻1号掲載論文抄録

11病院看護師のパワーハラスメントの被害経験が 外傷性ストレス反応に及ぼす影響

坂口 舞, 三木明子

看護師におけるパワーハラスメントの被害経験が外傷性ストレス反応に及ぼす影響を明らかにすることを目的とした。無記名自記式質問紙調査を実施し、11病院の看護師1,890名を分析した。外傷性ストレス反応を従属変数としたロジスティック回帰分析の結果、情報を与えてもらえなかった、仲間はずれにされた、間違いや誤りを繰り返し思い出させられた、無視された、仕事を監視された、沢山の仕事を与えられた等の行為を経験した者において、有意に外傷性ストレス反応が高かった。看護師へのメンタルヘルスケアを推進する上で、パワーハラスメント防止に向けた職場環境改善の必要性が示唆された。

病院看護師における仕事のストレス要因、コーピング特性、社会的支援が ワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響 ―経験年数別の比較―

佐藤百合, 三木明子

病院看護師の仕事のストレス要因、コーピング特性、社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響を検討した。無記名自記式質問紙調査により1,194名を分析した。ワーク・エンゲイジメントを従属変数として重回帰分析を行った結果、共通して役割の曖昧さ、視点の転換が、経験年数1~3年で上司の支援、認知的要求、積極的問題解決、問題解決のための相談が、4~9年で上司の支援、婚姻状況、雇用形態が、10年以上で回避と抑制、婚姻状況、勤務形態が有意に関連していた。仕事の役割を明確にし、適切なコーピングを選択し、上司の支援の充実化を図ることが、仕事に対する活力や熱意が高い職場環境につながる可能性が示唆された。

「労働科学」誌は労働科学研究におけるわが国唯一の 専門学術誌で、労働と生活と職場環境に関する総合誌を 目指しています。

投稿原稿は、日本語または英語による記述とし、他誌 に掲載または投稿中でないものに限る。種類は次のとお りとする。

- 原 著:労働科学分野に題材を求めたフィールドある いは実験等によって調査研究を行った論文 で、新たな科学的な知見や独創的な学術成果 を取りまとめたもの。
- 資料:産業現場における働き方や労働環境の実態, 労働者の生活などを調査・記録し,論文とし て取りまとめたもので,必ずしも新知見や高い 独創性は要求されない。
- 総 説:取り上げた分野 (テーマ) に関する国内外の 研究論文を総括し、その分野 (テーマ) の研 究の到達点と今後の研究課題を取りまとめた もの。

- 論 説:産業界の健全な発展、働くすべての人の安全 と健康、働きがいのある人間らしい仕事づく りを目指した労働科学分野の将来構想あるい は歴史に関して意見を取りまとめたもの。
- 短 報:労働科学分野の新たな知見や技術等を取りま とめた研究論文で、速報的な報告であること が望ましい。
- 症例報告:症例等について記載した研究論文で,速報的 な報告であることが望ましい。
- 研究ノート:労働科学分野の題材について,研究経過あるいは萌芽的で挑戦的な発想について取りまとめたもの。
- 翻訳論文:外国語で発表された研究成果を紹介するもので、学術的価値が認められ、かつ翻訳権に関する疑義の生じないもの。

上記の他に文献紹介, 書評, 編集者への手紙, 学会報告, その他がある。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

勞働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『労働科学』90巻2号掲載論文抄録

特集 学会報告「第2回労働科学フォーラム」

「労働科学」編集委員会

第2回労働科学フォーラム「職場力の向上」が2014年10月18日(土)に国際ファッションセンター(東京) で開催された。同フォーラムは公益財団法人労働科学研究所に設置されている研究推進会議(委員長 櫻井治彦慶応 義塾大学名誉教授)が主催するものである。フォーラムでは昨年の第1回フォーラムに引き続き産業界労働界大学研 究機関関連団体等において産業安全保健を担う中核人材88名による活発な討議が行われた。「労働科学」編集委員会 では同フォーラムの総括をとりまとめるとともに各講演者の発表抄録を学会報告「第2回労働科学フォーラム」とし て「労働科学」特集号により公開することにした。

新規開発された使い捨て呼吸用保護具の装着教育効果に関する研究

飯田 裕貴子吉川 徹

本研究では呼吸用保護具の着用教育未経験者11名着用教育経験者1名に折りたたみ式使い捨て呼吸用保護具を着 用させ着用方法の教育前後での全漏れ率を評価した。また着用教育未経験者から観察された代表的な着用方法の間違 いについて検討を行った。漏れ率の測定は米国労働安全衛生局の定量的フィットテスト手順に従い測定器は労研式マ スクフィッティングテスター MT - $\mathsf{O3}^\mathsf{TM}$ を使用した。着用方法の教育後漏れ率の減少が確認された。また着用時の動 作よりも着用教育の有無が漏れ率に大きく影響していた。代表的な着用方法の間違いとしては折りたたみ面体を立体 にしない締め紐の位置不適切等が確認された。

リスクコミュニケーションツールとしてのシフトワーク・チャレンジの試み

佐々木 司松元 俊松田 文子酒井 一博

電車運転士83名保健師100名に対してシフトワーク・チャレンジの20間の練習問題を行った。その結果職種年 齢階層夜勤経験の有無にかかわらず正答率の高い問題と正答率の低い問題の傾向は似ていた。また正答率は夜勤経験 のある者でない者より高かったが夜勤経験率が低い保健師の方が夜勤経験率が高い電車運転士よりも正答率は高かっ た。この理由として夜勤経験の有無よりもたとえば保健師ならば日ごろの業務で夜勤者の健康管理を行っているとい う夜勤・交代勤務に対する関心の高さが正答率を上げていることが考えられた。これらのことからシフトワーク・チ ャレンジは有効なリスクコミュニケーションツールになりうることが示唆された。

マスク内圧・フィッティングテスター(MNFT)と防護係数の測定について

渡邉 雅之

呼吸用保護具の漏れ率を確認する定量フィットテスターは日本では「労研マスク・フィッティングテスター MT-03 (柴田科学株式会社製) | 欧米では「PortaCount Pro (米国TSI社製) | が主に使用されている。本研究で は株式会社重松製作所からの提案のもと柴田科学株式会社が開発した定量フィットテスター「マスク内圧・フィッテ ィングテスター (MNFT) | のマスク内圧および漏れ率について検証を行った。対象マスクは取替え式防じんマスク (DR) と電動ファン付き呼吸用保護具 (PAPR) を使用した。結果よりMNFTは呼吸用保護具の漏れ率をリアルタ イム観察できるため装着状況の改善や呼吸用保護具の性能評価に有用であることが示された。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

勞働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『労働科学』90巻3号掲載論文抄録

斉藤 一博士と労働科学研究の進展

小木 和孝

故斉藤一医学博士(1910-2014)は、1935年倉敷労働科学研究所に入り、労働科学研究所にあって研究を続け、 1982年に所長を退任後までにわたって、労働科学研究を先導し、支えてきた。産業現場調査をもとに労働負担に着 目して、その実態と改善策について実証的研究を行った。とりわけ、高温環境における水分喪失と内部環境の調整、 労働時間と交替制のあり方、技術革新下の労働生活実態にそくした健康対策について半世紀を越えて研究を続けた。 労働の生理的負担とそれに伴う血液性状など内部環境の調整を睡眠時を含む生活実態に見合って調査する研究手法が 基盤になっている。研究成果をもとに、これからの産業労働のあり方についての労働科学的見地から多くの提言を行 い、広く応用された。アジア地域との国際協力にも積極的に取り組んだ。人を惹きつける人徳に根差した指導と洞察 力により、労働科学研究の発展に大きく貢献した。

腹部および心臓超音波検査における負担の大きい作業姿勢の分析

茂木 伸之、鈴木 一弥、酒井 一博、鈴木 浩之、尾本 きよか、谷口 信行

超音波検査は筋骨格系障害のリスクを抱えている。本研究の目的は、検査部位と被検者の体型を考慮したリスク低 減のための改善方策を探ることである。病院の検査室に勤務する超音波検査技師7名を調査対象とした。腹部検査と 心臓検査の作業姿勢を分析した。被検者モデルの体型は2条件(標準と太め)であった。

腹部と心臓の超音波検査において筋骨格系障害のリスクのある姿勢が同定された。一部の姿勢角度に被検者モデル の体格差による影響がみられた。被検者の体格が大きい場合に、腕の拳上や上体の傾きの出現が増大した。

超音波検査者の筋骨格系障害を予防するためには、超音波診断装置の人間工学的な調節をする改善が重要である。 周辺で使用する機器の改善も必要であることが本研究で示唆された。特に、検査台の高さの調節が姿勢負担を軽減す ることが示唆された。

経営状況の追跡調査による"技能経営"の有効性の実証的検討

中村 肇, 高野 研一

わが国の中堅中小ものづくり企業の経営手法の一つとして著者らが提案している「技能を活かした経営戦略("技 能経営") | について、技能経営の実施レベルが高いと判定された企業の追跡調査によって有効性を把握した。技能経 営の実施レベルが高いと判定された企業について企業情報データベースより得られた3~8年後の利益との関連を分 析した結果、技能経営を実践している企業は同種の企業全般と比較して黒字企業の割合が大きいこと、技能経営の実 施項目の中でも「自社の技能の広範かつ継続的なアピール」を行っていることが中期的な利益状況に好影響を与えて いること等が明らかとなり、技能経営が有効な経営のあり方であることが示唆された。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年6回刊 定価1,400円(本体1,296円) 年間購読8,000円(本体7,407円)

次号(6月号:70巻6号)予定



労働組合と社会的活動

巻頭言<俯瞰>社会的活動と労働組合の可能性	葉二
労働と生活の接合点を求めて――コミュニティ・オーガナイジングに学ぶこと山崎	憲
労働組合と大学の新しい協働の推進――働くことを軸とする安心社会の構築を展望して…山本	幸司
地域包括ケアシステム構築へ行政福祉士が取り組む「法福連携」――自治研活動で問い	
直す仕事のあり方,地域の未来	健二
地域の労働組合・住民と連帯して取り組む社会的課題松原	保
社会人と学生の交流の場で考える「働くこと」――「明日知恵塾」の意義と役割宮原	千枝
ボランティアサポートチームの研修と活動近藤	泰志
サウェスのシウェル 中の子 ナヤ・ス・ス・/ サロ 短年・和田井ン ・エロ・メン・0	
難病患者の治療と仕事の両立支援を考える(共同編集:和田耕治・江口 尚) 2	**
Work Abilityと就労継続支援 ····································	善之
深読み L O安全衛生国際基準・19	剛
労研アーカイブを読む・1 4 労働科学への旅 (12) ······・・・・・・・・・毛利	一平
にっぽん仕事唄考・20 炭鉱仕事が生んだ唄たち(20)前田	和男
シネマ評 昭和の映画と映画館・6 ·····・北里信 口絵 [見る・活動] CSRがつなぐ地域社会と中小企業・18 ····・株式会社コッ	

「編集雑記〕

○わが国の産業社会の急速な変革の中で、ものをつくり、多様なサービスを提供し、社会の安全を確保する仕組みとして、シフトワークという働き方が欠かせなくなっています。シフトワークを採用する事業は多様に広がり、そうした事業間のつながりの中で24時間社会がつくられてきましたが、夜間に働き、昼間に睡眠をとる逆転生活と、昼業夜眠の通常生活の短い周期での繰り返しは、安全面、健康面、生活面で、大きいリスクを伴っています。リスク低減へ向けたシフトワーク改善の取り組みは、多くの産業で、事業体で、職場で、さまざまに工夫され、取り組まれています。

労働科学研究所も 1921 年の設立以前から、一貫して夜勤・交代勤務研究を行ってきました。その成果を、夜勤者の生理・心理学、人間工学的な勤務編成、産業別の夜勤・交代勤務の現状、それらに関するトリビアまでも問題にまとめ、まじめにかつ楽しく解いてもらおうと、「シフトワーク・チャレンジ」と名付けた検定方式を開発しました。リスク対策の際のコミュニケーションツールとしての活用を期待しています。

特集では、それぞれの分野と領域から、「シフトワークのリスクと改善」をテーマに、提言・提案、 具体的な実践事例について紹介します。 (H) ●本誌購読ご希望の方は 直接下記あてにご予約下さるのが便利です。

予 約 購読料 1ヵ年 12,000円 (本体11,111円)

振 替 00100-8-131861

発行所 労働科学研究所出版部

₹ 216 - 8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2 - 8 - 14

TEL. 044-977-2121 (代)

(編集: 977 - 4390 ダイヤルイン)

FAX. 出版部 044-976-8659

研究部 044 - 976 - 8659

総務部 044-977-7504

E - mail address shuppan@isl.or.jp

労研ホームページ http://www.isl.or.jp/

労働の科学©

第70巻 第5号 (5月号)

定 価 1,100円 本体1,019円

(乱丁,落丁はお取替え致します。)





土に還すことのできるポリエステル「デュポン™

クラボウ バイオネイチャー

の環境配慮型分解繊維」を使用し、コットン やウールと組み合わせたソフトな肌触りの環 境配慮型素材です。

防炎なのに快適な着ごこち

BREVANO₈

クラボウ ブレバノ

コットンに自己消火機能を持つ合成繊維を 混紡することで、コットンの持つ心地よい肌 触りと、防炎機能を備えた素材です。



優れた伸縮性と回復力を持つオペロンテッ クス社「T-400」と綿や綿/ポリエステル混 紡糸を使用したストレッチ素材です。弾力の あるしなやかさと天然素材の穏やかな肌触り、 心地よい着用感を実現しました。



大阪本社: ユニフォーム課 〒541-8581 大阪市中央区久太郎町2-4-31 東京支社:ユニフォーム課 〒103-0023 東京都中央区日本橋本町2-7-1 TEL.03-3639-7030

TEL.06-6266-5295



防塵保護具保管庫

- ◆ 防塵マスクの集中管理に適した引出しトレイ付きの防塵保護具保管庫です。
- ◇ タイマーは 24 時間周期で 15 分間隔ごとに入切の設定ができます。
- ◇ 材質ごとにリサイクルまたは廃棄時に分別しやすい配慮をした製品です。



■ BM -120KC H1360×W458×D410

KCタイプ

ファンタイマー 除湿機能・殺菌灯 付



■ BM - 60KC H950×W458×D410



■ BM -120C H1360×W458×D380

C タイプ ファンタイマー 殺菌灯 付



■ BM - 60C H950×W458×D380

他にも、殺菌ランブの効率と寿命を良くする《インバーター機能付》・殺菌ランブと反応し効果的に循環する空気の消臭と除菌を行う《光触媒パネル付》 消臭・除菌された空気が庫内の隅々まで効率よく平均的に循環する《気流最適化設計》の各種製品を取り揃えております。

▶▶▶ http://www.koyo-steel.co.jp ◀◀◀

防災·救護用品保管庫



AED+Airstretcherキャビネット
■ AEL-01
H1300×W420×D350



エアーストレッチャーキャビネット
■ HAS-10
H1600×W380×D350



避難用品保管庫■ 36117H1790×W880×D380



■ TKN-03 H2000×W350×D300

Airstretcher series

エアーストレッチャー・ラップ・ローバル

CYR-04T

約W1950×D800×厚さ55 / 収納時:約 ϕ 280×800

患者さんを包み込み安全ベルトで固定するラップ型です。 底部の特殊プラスチック板が路面の摩擦とショックを和らげます。

00 です。 E和らげます。



製造販売元

KOYO 光葉スチール株式会社

ullet ここに掲載した 防塵保護具保管庫・防災用品保管庫・プラスチックロッカーの 詳細カタログがございます。

※ 掲載写真は使用例であり、製品仕様に表記の無い付属品・収納物は撮影用です。

#Air Stretcher · エアーストレッチャーは、 キャピーインターナショナル株式会社の登録商標で 製品の詳細 カタログの お問い合わせ お客様相談窓口 FAX 026-274-0805

雑誌コード 09727-5