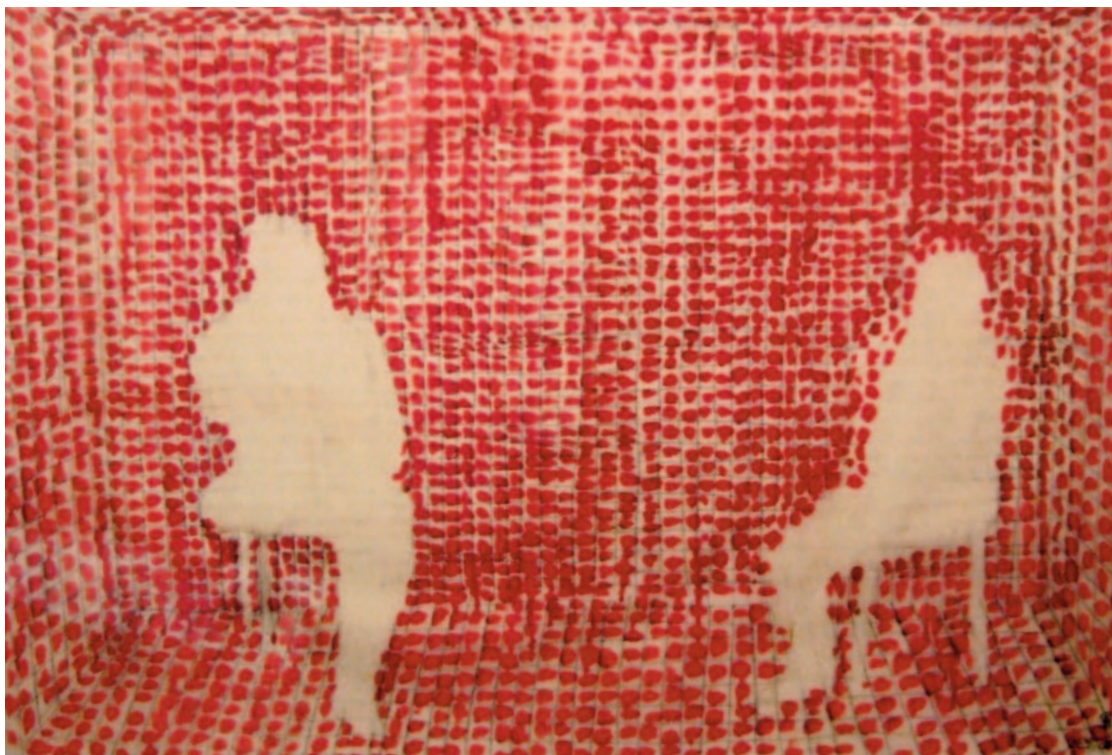


労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 6
December
Vol. 71, No. 12



特集 多様な性を認め合う職場と社会

LGBTの権利と平等—労働現場における不利益とその対策／加藤慶二

LGBTと職場のハラスメント防止—多様な性と生き方を認め合って／三木啓子

欧米諸国におけるLGBTの就労にかかる状況と課題／和田佳浦

「同性パートナーシップ証明書」で終わりではない

—渋谷区が取り組むLGBTダイバーシティ&インクルージョン推進／永田龍太郎

「知る」「触れる」「受け入れる」を推進コンセプトに—資生堂のLGBT支援活動について／春日裕勝

東京でもない大阪でもない地方でのLGBT—越前市でのLGBTの取り組みとこれから／緒方 祐

巻頭言

新生労研—これからの労働科学⑫

大原謙一郎

連載

凡夫の安全衛生記③

福成雄三

にっぽん仕事眼考③⑨

前田和男

■経済セミナー増刊

進化する経済学の実証分析

経済セミナー編集部 [編]

●本体1600円＋税

実証研究のいまを知るならこの1冊！ 実証分析の歴史を振り返ることによって基本をおさえるとともに、経済学各分野においてどのように用いられているのか、最新の論争や研究結果も紹介。

地域分散型エネルギーシステム

植田和弘 [監修] 大島堅一・高橋洋 [編著]

2016年4月の電力小売り全面自由化を経て、日本のエネルギー政策は大きな転換点にある。地域分散型への転換をどう進めてゆくのか。

●本体3000円＋税

戦後日本の放送規制

村上聖一 [著]

戦後日本の放送規制は、放送事業者や放送番組にどのような影響を及ぼしたか。制度の変遷を踏まえつつ、実証的に検証する。

●本体778円＋税

■アクチュアリー数学シリーズ

アクチュアリー数学入門 [第4版]

黒田耕嗣・斧田浩二・松山直樹 [著]

アクチュアリーになるための基礎を解説する書籍の第4版。平成27年度までの資格試験出題箇所、女性アクチュアリー座談会を追加！

●本体2900円＋税

経済セミナー10・11月号

特集

マイナス金利政策と日本経済

【対談】「マイナス金利付き量的・質的金融緩和を問います」

翁邦雄×北村行伸

●本体1380円＋税



日本評論社

<https://www.nipponyo.co.jp/>

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 03-3987-8621 / FAX: 03-3987-8590

TEL: 049-274-1780 / FAX: 049-274-1788

大原社会問題研究所雑誌

699号 2017年1月号

定価1,000円(本体926円)、年間購読料12,000円

【特集】非正規雇用と生活保障

特集にあたって

非正規雇用の歴史と賃金思想

「家族賃金」観念の形成と歴史的意義

非正規職シングル女性が直面する困難と社会的支援ニーズ

野依智子

濱口桂一郎

野依智子

植野ルナ

■論文

フレーミングの別の顔と経路依存性

——1960年代の日本人による日韓会談反対運動を事例として

大畑裕嗣

■書評と紹介

岩田正美著『社会福祉のトボス』

飯島和紀著『労働組合職場組織の交渉力』

Richard S. Newman, *Love Canal: A Toxic History from Colonial Times to the Present*

岩崎晋也

中村圭介

鈴木 玲

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2016年9月

発行／法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305

<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp>

発売／法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



株式会社 泉製作所



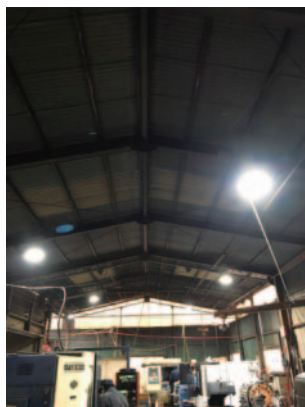
▲より精密に より効率的に
ものづくりは変化し続けます



▲国内最速クラスの加工スピードを誇る、弊社
自慢の多軸加工機です



▲熟練工が長く働ける会社でありたいと思っ
ています



▲工場内LED照明に交換



▲5Sの推進により工場内も
片付き、社員の意識も変わ
りました



▲さいたま市CSR認証



▲地域交流にも積極的に参加して
ます。近隣の皆様の協力を得て
畑で栽培もしています。これも
ものづくりです

▲工場補修後の記念撮影
社長の愛犬も立派な社員です



弊社は1962年に金属機械加工として日本のものづくりの一員に参加しました。創業してから現在まで、ものづくりの環境は大きく変化し、そしてこれからも変化し続けるでしょう。より精密に、より効率的にと日進月歩の激しい競争競争の中にあっても、日々の研鑽と実績の中でお客様の満足を追求し、信頼される企業と評価されるように努めてまいりました。

私たちのCSR活動は企業経営そのものとして、ステークホルダーとして社員もその一員と考えています。お客

様のニーズに応え、信頼される企業として、まずは社員に信頼される企業になろうと心がけました。社内のコミュニケーションを向上させ、日々の業務に自信と誇りを持ってもらい、私たちの仕事や作り上げた製品は社会に参加、貢献しているのだと自覚してもらいました。社員のやりがいと幸福を追求することで企業の質を高め、お客様のニーズに応えながら、これからも変化し続けるものづくり業界で自己を磨き続けていきたいと考えています。

労研式マスクフィッティングテスター MT-05型



- 防じんマスクと顔面との密着性を測定します。
- マスク内外の粒子数を自動計測し、粒子数や漏れ率を数値で表示します。
- 取り替え式マスクやN95マスク等、防じんマスクでの測定が可能です。
- フィットテスト、フィットチェック、トレーニングの3つのモードから用途に応じた使い分けが可能です。
- 試験ガイドによる測定（マスク非破壊）とチューブジョイントセットを使用した測定（マスク穴開け）のそれぞれに対応します。

仕様

測定対象	マスクと顔面との密着性の評価
測定項目	粒子個数と漏れ率、防護係数
測定原理	レーザー光散乱方式による粒子個数計測 室内粉じんおよびマスク内粉じんの粒子個数の比率測定
対象粒子径	0.3 μ m以上、0.5 μ m以上、0.3~0.5 μ mから選択
測定範囲	計数範囲0~9,999,999カウント 漏れ率0~100%、防護係数1~10,000
測定時間	標準でマスク外側、マスク内パージ各10秒、測定各3秒（合計約26秒）
内部機能	漏れ率・防護係数演算機能、加熱管温度調節機能 ドライヤー機能、RS-232C出力機能
使用環境	温度0~40℃、湿度30~90%rh（結露がないこと）
電源	AC100~240V、50/60Hz、約0.5A
寸法	210(W)×240(D)×232(H)mm（突起部除く）
質量	約3kg

フィットチェックの基本的な手順



ミニポンプ MP-W5P型



積算流量測定機能、定流量機能を内蔵した携帯型のアサンプリング用吸引ポンプです。**設定流量範囲は0.050~5.00L/min**と広範囲をカバーしており、個人ばく露測定や作業環境中のエアサンプリングなど幅広く使用いただけます。

仕様

流量可変範囲	0.050~5.00L/min	
定流量使用範囲	0.050L/min : 0~7.0kPa	3.00L/min : 0~8.0kPa
	0.100~2.00L/min : 0~10kPa	5.00L/min : 0~3.0kPa
	2.50L/min : 0~9.0kPa	
ポンプ方式	ダイヤフラム方式	
電源	AC100~240V、50/60Hz、約0.5A	
寸法	210(W)×240(D)×232(H)mm（突起部除く）	
質量	0.45kg（ニッケル水素二次電池含む）	


柴田科学株式会社

本社 〒340-0005 埼玉県草加市中根1-1-62 FAX: 048-933-1590
 ホームページ: <http://www.sibata.co.jp/> Eメール: csc@sibata.co.jp
 カスタマーサポートセンター（製品の技術的サポート専用）: 0120-228-766

東京: ☎03-3822-2111 仙台: ☎022-207-3750 名古屋: ☎052-263-9310 大阪: ☎06-6356-8131 福岡: ☎092-433-1207

労働科学は人間学

大原 謙一郎

労働科学は、人間の労働にかかわるあらゆることを解明し、生理学、心理学、医学、衛生学などの学術的成果を活用しながら改善の処方箋と解決への道程を見出そうとする科学の体系である。しかし、それは、さまざまな学問領域の成果の単なる寄せ集めであつてはならない。人間性への深い洞察をもつてそれらの成果を総合し、仕事の成果と人間の善きあり方との間かけ橋を架ける、幅広く、しかも実践的な、人間学の体系でなければならない。

研究所の先人たちの足跡はこの理念を体現するものだった。そして、そのような根源的でも実践的な労働科学研究のあり方は、学問の成果にまで細かく目立ちやすい目先の効用を求める今の社会で、一層の光芒を放つものであると感じられる。

労働科学研究所の原点が据えられたのは、ある寒い冬の深夜、創業の立役者だった暉峻義等と大原係三郎が予告なしに紡績工場を訪れたときだった。

この時、工場では、まだ年端も行かない少女たちが夜勤の勤務につき、綿埃の舞う中で眠い目をこすりながら働いてい

た。紡績会社の経営者だった係三郎は、彼女たちの疲れ切つて生気うすれた姿をみながら、暉峻に、「女工たちがもつと明るく働き、幸せな生活ができるよう、工場に来て研究してくれませんか」と問いかけた。暉峻は「あの女工たちの労働と生活の中に私が進むべき道があり、私の生涯の仕事がある」と答えたと伝えられている。

この問答こそが、労働科学研究所の原点なのである。

その後、労働科学を支える生理学、心理学、医学、衛生学などの分野の研究は大きく進歩し、それまで解明できていなかったことも次々に明らかになつてきた。それに伴い専門分野の細分化も進み、それぞれの分野の独立性も強まって、個々の研究者が全体像を見極めることが困難になつてきた。

しかし、これらの分野を統合して解を見出そうとする労働科学の探求の原点は揺るぐことはなかった。労働科学研究所の先人たちは、高度化して細分化した最新の研究成果を活用しつつも、研究所設立の時に「この少女たちがもつと明るく働き、幸せな生活ができるように」と願つた創立者たちの思いを忘れることはな



おおはら けんいちろう
公益財団法人大原美術館 名誉理事
公益財団法人大原記念労働科学研究
所 顧問

かつた。

今、学問の高度化は一層進み、研究分野の細分化もとどまるところを知らない。その中で、研究開発の成果も狭い領域の中での目先の目標のみを追い求める風潮が一層強まっている。しかし、そのような風潮があればあるほど、この研究所の研究が、あくまでも人の労働と生活にかかわることを追求する人間の学であり続けることの意義は大きい。

桜美林の新天地で「新生労研」の旗を掲げて進まれる労働科学研究所の活動が、ひとり労研のみならず、日本の社会と学会に大きなインパクトを持たれるよう期待してやまない。



労働の科学

2016
December
Vol.71, No.12

巻頭言

俯瞰（ふかん）

新生労研——これからの労働科学（12）

労働科学は人間学

大原 謙一郎 [公益財団法人大原美術館]

1



表紙：「二人」

深沢 軍治

表紙デザイン：大西 文子



多様な性を認め合う職場と社会

LGBTの権利と平等

労働現場における不利益とその対策 [日野市民法律事務所] 加藤 慶二 4

LGBTと職場のハラスメント防止

多様な性と生き方を認め合って [アトリエエム株式会社] 三木 啓子 10

欧米諸国におけるLGBTの就労にかかる状況と課題

..... [独立行政法人 労働政策研究・研修機構] 和田 佳浦 14

「同性パートナーシップ証明書」で終わりではない

渋谷区が取り組むLGBTダイバーシティ&インクルージョン推進

..... [渋谷区役所] 永田 龍太郎 19

「知る」「触れる」「受け入れる」を推進コンセプトに

資生堂のLGBT支援活動について [株式会社資生堂] 春日 裕勝 24

東京でもない大阪でもない地方でのLGBT

越前市でのLGBTの取り組みとこれから [越前市職員組合] 緒方 祐 30

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 36 [見る・活動] (71)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

株式会社 泉製作所 口絵

Series

運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康への取り組み

第5回 政和自動車株式会社

運輸安全マネジメントに即して 作本 貞子 38

凡夫の 安全衛生記 (3)

「どこからどこへ」排気はむずかしい 福成 雄三 44

にっぽん仕事唄考 (39)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その39)

北海盆唄のルーツ異説異聞⑦ 常磐炭鉱ルーツ説(5) 前田 和男 48

Column

BOOKS

『働く人たちのメンタルヘルス対策と実務』

労働現場が生き生きとうまく回る「予防的方策」へ 三戸 秀樹 46

『何歳まで働くべきか?』

働く高齢者の問題は「自分事」 松田 文子 47

Information 43

労働科学のページ 54

次号予定・編集雑記 58

労働の科学：第71巻 総目次 59

LGBTの権利と平等

労働現場における不利益とその対策

加藤 慶二

はじめに

ここ近年、「LGBT」という言葉が、テレビのニュースでも語られることが多くなりました。大企業の中でも、同性同士のカップルに対して休暇・手当を与えるべく福利厚生を拡充したり、LGBTに配慮するために社内のルールを改定したり、就労現場におけるLGBTに対する施策が進められています。また、国会においても、2015年の3月より、LGBTに関して法制化が議論されています。社会のなかでのLGBTに関する動きは、極めてハイスピードであるといえるでしょう。

そこで、本稿においては、LGBTの一般的知識、趣味嗜好の問題ではなく人権問題であるということ、そして労働というシーンにおいて、LGBT当事者がどのような不利益を抱え、どのような施策を行うのが望ましいのか

について考えたいと思います。

LGBTとは

最初に「LGBT」という言葉の意味について確認しておきましょう。

(1) 三つの要素

「ヒトは生まれて、大きくなっていくと異性に恋をします……」このようなことが、一昔の教科書には当たり前に書かれていました。しかし、世の中には、「男」「女」しか存在せず、男は女を好きになり、また女は男を好きになるということが決して自明の理ということではありません。

「性」の多様性を考えるとき、3つの要素から考えられるべきだと思います。それは、「身体の性」「性自認」「性的指向」の三つです。身体の性というのは、外性器などで判断され、客観的に「女性」であるのか、「男性」であるのかという視点です。次に「性自認」というのは、自分自身の性別を「男性」「女性」であるのか等、どのように認識しているのかというものです。そして、「性的指向」というのは、性的な感情・興味がどのような性別に向くのかという概念です。

これらの組み合わせによって、さまざまな取り合わせが生まれえます。例えば、客観的

かとう けいじ
弁護士、日野市民法律事務所
主な著作

- ・LGBT支援法律家ネットワーク出版プロジェクト『セクシュアル・マイノリティQ&A』（執筆担当及び編集コメンター）弘文堂、2016年。
- ・同性婚人権救済弁護士『同性婚 誰もが自由に結婚する権利』（執筆及び編集担当）明石書店、2016年。
- ・「LGBTに関する差別禁止法理について」『法律のひろば』2016年7月号。



に女性と判断され、自分自身を女性であると思っている、ただ、性的な感情が同じ同性に向くという場合には、身体の性：女性、性自認：女性、性的指向：女性ということになるでしょう。これを女性同性愛者・レズビアン(lesbian)と呼称します。一方で、客観的に女性と判断され、自分自身の性別を男性であると認識している場合には、身体の性：女性、性自認：男性ということになり、これをトランスジェンダー¹⁾といいます。

(2) 多様な性

以上のように、「性」というのは、簡単かつ自明のものではなく、誰を好きになるか、どのような性でありたいのかということについて、さまざまなバリエーションがあります。

このように、性的指向・性自認等が非典型である人たちのことを「セクシュアルマイノリティ」と呼びます。このセクシュアルマイノリティのなかでのlesbian, gay, bisexual, transgender, の頭文字をとって、セクシュアルマイノリティのことを「LGBT」と呼ぶのです。

セクシュアルマイノリティがどの程度存在するかということについては、たくさんの研究がありますが、社会には概ね5%程度存在するといわれています²⁾³⁾。

(3) SOGI

もともと、「LGBT」という言葉からわかるように、この言葉からは、セクシュアルマイノリティのうち、lesbian, gay, bisexual, transgenderしかあらず、すべての性のありようを表現していません。そのため、国連等では、「SOGI」という言葉が使われるようになっていきます。SOGIとは、性的指向(sexual orientation)と性自認(gender identity)の頭文字をとった言葉です。性的指向・性自認は決してセクシュアルマジョリティに対して無関係なことではなく、すべての人に

とって「性」は多様かつ重要で尊重されるべきであるという願いから、LGBTではなく、SOGIという言葉が使われているのです。

LGBTと人権

(1) 男性同士の会話のなかで、男性が男性を好きであるかのような発言があると、時として「俺にはそんな趣味ないから!」と同性愛をおかしいことであるとして揶揄する発言に出くわすことがあります。この発言を前提にすると、男性が男性を好きになるということは「趣味」であるかのように思えます。しかし、誰を好きになるのか、どのような性でいたいのかは決して「趣味」「嗜好」の問題ではありません⁴⁾。

人権とは、人間であることによって当然に有するとされる権利のことをいいます。公権力によって原則として侵されず、人種・性・身分などの区別に関係なく人間であることに基づいて当然に享有することのできるものです。個人は尊重され(憲法13条)、不合理な差別は許されません(憲法14条)。

誰を好きになるのか、そしてどのような性でいたいのかは、人生をどのように生きるかにおいて極めて重要な要素です。そうすると、セクシュアルマイノリティであることは、ただの趣味・嗜好の問題ではなく、まさに人権の問題といえます。自分の「性」と「生」が尊重され、豊かで幸福な人生を全うすることが保障されなければなりません。

(2) そして、国連の決議においてもセクシュアルマイノリティの尊重があらわれています。国連人権理事会は、2011年に性的指向と性自認に関する人権保障への取り組みを決議しました(以下、SOGI決議といいます)⁵⁾。同決議は、世界のすべての地域において個人に対して、性的指向及び性別自認を理由とした暴力や差別が加えられていることに懸念を表

明するものであり、国連人権高等弁務官に対して、蔓延している差別・暴力などに国際人権法がどのように適用されるのかを明らかにするよう調査を要請しました。その後、2011年に国連人権高等弁務官のよる報告書が作成されています⁶⁾。

そして、2014年にも再び、SOGI決議⁷⁾がされました⁸⁾。

(3) 昨今は、セクシュアルマイノリティが人権問題であるとの認識が少しずつ広がり、セクシュアルマイノリティの理解が少しずつではありますが浸透してきたといえます。2015年に発表された調査報告⁹⁾では、同性婚を認めることについてはどう思うかという質問に対しては、過半数の人が賛成を投じる一方で、身近な人がセクシュアルマイノリティだったかどうかという質問に対しては、兄弟・子どもがセクシュアルマイノリティであった場合には過半数を超える人が「どちらかといえば嫌だ」「嫌だ」と答えています。自分とは関係がないところでは、存在していてもよいと思えるものの、自分と関係する場合には拒絶感があるということをあらわしています。

これらの結果からしても、人権問題として、今後も取り組まれることが期待されるでしょう。

労働現場における セクシュアルマイノリティの不利益

セクシュアルマイノリティは性のありようが多様であるがゆえ、社会のさまざまなシーンにおいて生きづらさ・困難を感じます。その一つとして、労働現場における不利益性・困難性を見ていきたいと思えます¹⁰⁾。

①そろそろ30歳を超える年に差し掛かるが、職場の先輩・同僚から「結婚してこそ一人前である」「結婚もできないようでは半人前である」と説教される。また、結婚が昇

進の暗黙の要件になっており、昇進することができない。(ゲイ男性)

②同僚から、風俗店に行こうと誘われる。ゲイとして、風俗店になど行きたくないのに、誘いを断ったところ、「付き合いが悪い」となじられた。(ゲイ男性)

③自分が働いている会社では、配転命令が頻回に発出される。けれども、中東などでは、同性同士の性行為をいまだに刑事罰の対象としている国もあり、自分の命の危険から、配転命令に従うことができない。(ゲイ男性)

④就職活動中だったとき。会社の入社面接において、自分がMtF¹⁾であることをカミングアウトしたところ、わずか5秒で「お帰りください」といわれ、面接が打ち切られた。(MtF)

⑤トランスジェンダーとして、女性の格好で出社したいといったところ、会社から明日から会社に来なくてよいといわれた。(MtF)

⑥上司にレズビアンであるとカミングアウトしたところ、「お前は男を知らないだけだ」といわれ、説教された。(レズビアン女性)

⑦職場の同僚に自分がレズビアンであることをカミングアウトしたところ、周囲にいいふられ(アウティング¹¹⁾)、「あいつはレズだから気をつけろ」といわれている。(レズビアン女性)

⑧自分がFtMであるとカミングアウトしたところ、職場の同僚に「FtMは女じゃないから別にいいだろう」といわれ、胸をもまれた。(FtM)

⑨海外赴任のチャンスをやっとの思いで勝ち取ったが、同性パートナーを家族として認めてもらえず、同性パートナーを赴任地に同行できず、海外赴任をあきらめた。(ゲイ男性)

LGBT に対する対策を 行う必要があるのか

(1) セクシュアルマイノリティを、人口単位で考えれば、圧倒的にセクシュアルマジョリティが多いことになります。そしてその文脈で必ずといっていいほど語られるのが、「自分の周りにはいない」という一言です。「セクシュアルマイノリティの権利擁護は大事だ」と思うけど、近くにいないし、見たことがない」と頻繁に聞かれるのです。しかしながら、上述したように、セクシュアルマイノリティの人口は総人口のうち5%程度存在しています。そうであるとすれば、左利きの人数よりも若干少ないだけですから、私たちは、気づかないだけで、必ずセクシュアルマイノリティの方々と会っていることになります。

お酒の席で「ホモって気持ち悪いよな」と言い合い、それを酒の肴にすることは、残念ながら、よくあることでしょう。その際、席に座っているみんなで笑いあっていることを散見しますが、その中に当事者がいる可能性はゼロではありません。むしろ、当事者であるがゆえ、そこで「やめてほしい」ということを言えず、一緒になって笑っているのです。一緒に笑っている人こそ、当事者である可能性が高いのかもしれません。

そうだとすれば、いわば、「みえていない」セクシュアルマイノリティの方々に対して、何らかの対策を行うことは、彼らにとって極めて重要なメッセージを与えます。そして、それは、セクシュアルマイノリティ当事者にとって、企業に対する帰属意識を向上させ、勤労意欲や労働生産性を向上させることにもつながるでしょう。

(2) そして、企業の現場において、セクシュアルマイノリティ対策を行うことは、最終的には、セクシュアルマイノリティ当事者に対

してだけでなく、会社へ帰属する構成員みんなの利益に還元されます。多様性を認め合う会社であれば、必ず生産性がアップします。構成員が、排他的ではなく、お互いがお互いを認め合うことは、会社の従業員が働きやすさを感じることであり、労働環境が向上するのです。

不利益を解消するための方策 ——提言¹²⁾

では、労働現場におけるセクシュアルマイノリティに対する施策はどのようなことが考えられるのでしょうか。就労環境を改善するために行う対策は十分に存在するので

(1) 性的指向・性自認に関して行われるハラ スメント・差別の禁止

ア まず取り組むべき事柄として、就労現場におけるセクシュアルマイノリティに対するいやがらせ・ハラスメントを禁止することです。上述したように、職場の飲み会・懇親会において「あいつ、ホモだろ?」「レズ、気持ちわるーい」といった発言は往々にして目にします。

こういった発言は、当事者に対して、極めて強い心理的苦痛を与えます。自分の存在が否定されていると映る職場において、働きやすいと感じる労働者はまずいないでしょう。ハラスメント・いやがらせを企業として、禁止することは、セクシュアルマイノリティ当事者にとって、肯定的なメッセージを与えます。

イ また、採用、人事、服務規律、休暇、賃金等のあらゆるシーンにおいて、LGBTであるがゆえの不利益的な扱いを禁止することも必要です。トランスジェンダーであるがゆえに、昇進をすることができない事例、会社を解雇された事例¹³⁾など、多くの差別

が確認されています。このように、不利益的な取り扱いを禁止するためにも、差別をしてはならないとはつきりと謳うことが必要です。

(2) 労務管理上の各種制度・規則における合理的配慮の明記と周知

セクシュアルマイノリティ当事者が働きやすくなるためにも、当事者に対する合理的な配慮のルール化が考えられます。合理的配慮義務とは、行政機関等や事業者が、その事務や事業を行うにあたって、セクシュアルマイノリティの方々から、実際に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合や、社会的障壁の除去が必要であると事前に判断される場合に、その実施に伴う負担が過重でないときに限って、性的指向や性自認を理由とする困難を抱えている人の権利利益を侵害することにならないよう、社会的障壁を除去すべく要求される必要かつ合理的な配慮のことをいいます。この考え方は、すでに障害者差別解消法の7条・8条に現れています。

セクシュアルマイノリティの方々による申出があった場合、会社側がどのような配慮を行うかは、困難の性質・程度、そのときの具体的状況、配慮をなすべき可能性・容易性などさまざまな要素から総合的に考慮されます。

そして、合理的配慮義務の規定は、配慮が求められる側の負担も考慮し、事業規模や合理的な配慮をすると業務遂行に強い影響を及ぼすなど「負担が過重である」と判断される場合には、配慮しなくてよいと考えられています。このように合理的配慮義務のルールを設けることは、未然に紛争を防止することに役立つといえるでしょう。

(3) 研修の実施

そして、人事採用担当者・面接官を対象とした研修・教育訓練を実施することは、相互の理解を進めます。セクシュアルマイノリテ

ィについて知識を研鑽することは、職場環境の向上につながると思います。

立法化へ

残念ながら、2016年12月時点において、性同一性障害特例法¹⁴⁾を除いて、LGBTに関する法律はまだありません。一方、EUにおいては、2010年に包括的な差別禁止法が制定されました。法律において、あらゆる分野における性的指向や性自認を理由とした差別(13条以下)やハラスメント(26条1項)の禁止が明文化されています¹⁵⁾。

日本においては、そもそも包括的な差別禁止法がありませんが、このような法律の制定が望まれることは言うまでもありません。セクシュアルマイノリティの理解が促進されることはもちろん望ましいですが、それだけでなく、差別が許されないとはつきりと明記する法律が必要だと思います。国の最高機関である立法府が「性的指向又は性自認を理由とする差別」を「してはならない」と謳うことは、社会におけるスティグマを払拭し、セクシュアルマイノリティに対し肯定的なメッセージを与えるからです。

今後の展望

LGBTというと、とかくセクシュアルマイノリティだけの問題だとも思えますが、すべての人にとって「性」は尊重されるべき事柄です。すべての人にとって、望ましい性で、望ましい生き方をすることは有益であるはず

です。今後も多様な「性」が尊重されることを望んでやみません。

注

1) トランスジェンダーの中には、生物学的な性別は男性であるが、自分の性別に関する認識が女性である人(Male to Female)と、生物学的な性別は女性であるが、自分の性別

- に関する認識が男性である人 (Female to Male) がいます。Male to Femaleを略して、MtFといい、Female to Maleを略してFtMということもあります。
- 2) 2015年4月に行われた電通ダイバーシティ・ラボの「電通LGBT調査2015」によれば、LGBTと認識している人は、7.6%存在するとの結果もあります。
- 3) また、WHOは、「国際疾病分類(The International Classification of Diseases)」第9版までは、「同性愛」を「V 精神障害 302 性的偏倚と性的障害」に分類していましたが、1993年発行の第10版からは「性的指向それ自体は障害とみなされるべきではない」と記載し、「同性愛」は治療対象から削除されています。1995年1月には日本精神神経医学会がICDを尊重するという見解を出していますので、日本国内においても、同性愛が病気であるという見解は否定されていることになるでしょう。
- 4) 性的な感情・興味がどのような性別に向くのかといった概念を性的「指向」と表現しますが、性的「嗜好」でないことに注意が必要です。趣味嗜好の問題ではないことをあらわしています。
- 5) “Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity” UN Document.A/HRC/RES/17/19,14 June 2011
- 6) UN Document.A/HRC/19/41,17 November 2011
- 7) “Human Rights, Sexual Orientation and Gender Identity” UN Document.A/HRC/RES/27/32,26 September 2014

- 8) SOGI決議については、谷口洋幸「国連と性的指向・性自認一人権理事会SOGI決議の意義」『ジェンダーと国連 (『国際研究』第16号)』2015、123頁を参照のこと。
- 9) 釜野さおり『性的マイノリティについての全国調査：意識と政策』
- 10) 具体例については、LGBT法連合会（正式名称：性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会）が公開している『困難リスト』第2版を参考にしています。
http://lgbtetc.jp/pdf/list_20150830.pdf
- 11) 本人が了解していないのに、オープンにしていけない性的指向や性自認などをばらすことをいいます。
- 12) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会『性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン』一般社団法人社会的包摂サポートセンターのパンフレットを参考にしています。
- 13) 会社を解雇された事例として、東京地判平成14年6月20日労働830号13頁。
- 14) 正式名称は「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」。
- 15) 内藤忍「性的指向・性自認に関する問題と労働法政策の課題」季刊労働法 2015年冬季2頁参照。

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ 確かめられた有効性。その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介

メンタルヘル스에役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

- 1 メンタルヘル스에役立つ職場ドック
 - 2 職場ドックが生まれた背景
 - 3 職場ドックのすすめ方、計画から実施まで
 - 4 職場ドックがとりあげる領域
 - 5 職場ドックで利用されるツールとその使い方
 - 6 職場ドックに利用する良好実践事例
 - 7 職場ドックチェックシート各領域の解説
 - 8 職場ドックをひろめるために
- 付録 職場ドックに用いるツール例
コラム 職場ドック事業の取り組み事例



大好評発売中

体裁 A 4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

LGBTと職場のハラスメント防止

多様な性と生き方を認め合って

三木 啓子

はじめに

職場のハラスメント防止に長年取り組んできた私のもとには、数多くの相談が寄せられます。たとえば「男らしくないといじめられてうつになった」「結婚しなければ管理職になれないと上司から言われて退職せざるをえなかった」などです。

そこには近年、性のありかた、いわゆるセクシュアリティに関する問題が多く見えてきました。セクシュアリティとは、恋愛や結婚のことだけではなく、職場の中で一人ひとりの人権がどのように大切にされるかということにつながっているのです。

LGBT

LGBTとは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字をと

った単語です。LGBTを含むセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の人たちは、3%～10%位存在するとさまざまなデータで公表されています。誰にとってもどこの職場でもとても身近なことなのです（表参照）。

【L】レズビアン（Lesbian）は、女性の同性愛者で、女性に恋愛感情や性的欲求を持つ女性のことです。レズビアンは、男装をしたり男っぽい言葉づかいをするというイメージを持っている人もいるかもしれませんが、全ての人がそうではありません。日本では略称として「レズ」と言われることもあります。これは侮蔑的な言葉なので省略せずにレズビアンと言います。

【G】ゲイ（Gay）は、男性の同性愛者で、男性に恋愛感情や性的欲求を持つ男性のことです。もともと変態という意味のクィア(queer)やオカマという意味のファゲツ(faggot)とのしられていたゲイたちは、自分たちのことを肯定的に表現するために陽気な、派手なという意味のゲイを使うようになりました。これが世界的に広まり、男性同性愛者の多くは自分たちのことをゲイと自称するようになっていきます。日本では「ホモ」「オカマ」という言葉が使われることがありますが、これは侮蔑的なニュアンスがあるので使わないようにします。



みき けいこ
アトリエエム株式会社 代表取締役
産業カウンセラー
主な著書：
・『LGBTを知ろう』アトリエエム、2017年
・『セクハラ・パワハラ その現状と防止対策』アトリエエム、2016年
・『職場のハラスメント 相談対応術』アトリエエム、2013年。

表 自分のセクシャリティについて

セクシャリティ	人数	出現率
ストレート	82,232	92.02%
レズビアン	1,522	1.70%
ゲイ	1,731	1.94%
バイセクシャル	1,557	1.74%
トランスジェンダー	418	0.47%
Aセクシャル	651	0.73%
その他	1,254	1.40%
有効回答者計	89,366	100.00%

*ストレート：セクシャルマイノリティに該当しない層

*Aセクシャル：無性愛者。他者に対し、性的指向を持たない層

出典：株式会社LGBT総合研究所／2016年6月

B バイセクシュアル (Bisexual) は、同性に対しても異性に対しても、恋愛感情や性的欲求を持つ人のことです。好きになる相手の性別は問わない、という広い意味で用いる人もいます。略称の「バイ」という言葉には差別的な意味合いがあるので、バイセクシュアルと省略せずに言います。

T トランスジェンダー (Transgender) は、からだの性とところの性が一致しない「性別違和」という感覚を持っている人のことです。からだところの性を一致させる性別適合手術を望む人もいれば、治療を望まない人もいます。2004年からは、家庭裁判所に申告をすれば戸籍の性別を変更することができるようになりました。しかしホルモン療法や手術などを受けていること、結婚していないこと、未成年の子どもがいらないことなどの厳しい要件があります。「性同一性障害」といわれることもあります。医療行為を受けるために必要になる診断名が一般化したもので、今は「性別違和」という言葉への言い換えが進んできています。

多様な性

LGBTを正しく理解するためには、多様な性のあり方について認識することが必要です。次の4つの要素から考えてみるとわかり

やすいでしょう。

①身体の性別 (Sex)

生まれた時に判断される身体の特徴にもとづいて、戸籍に性別が登録されます。学校や職場、地域社会などで戸籍上の性別として扱われていくため、私たちの社会生活の基盤となっている性別です。身体の性別は「からだの性」ともいわれます。生物学的にオスかメスか、身体的な特徴で客観的に判断されます。

②性自認 (Gender identity)

「性自認」は「こころの性」ともいわれます。多くの人のはからだの性とこころの性は同じです。当たり前のように「自分は女性」「自分は男性」だと思っています。しかし全ての人がそうではありません。

- ・体は男性だけど心の性は女性
- ・女性の体で生まれたけど心の性は男性
- ・自分は男性と女性の真ん中にいると思う
- ・女性と男性、両方とも自分だと思う
- ・わたしは女性でも男性でもありませんという人もいます。

③社会的な性別 (Gender)

「社会的な性別」とは、社会的・文化的につくられてきた性別で女性らしい、男性らしいとされる「性役割」ともいえるでしょう。

女性らしいとされるものは、おしとやか、かわいい、やさしい、受付や庶務の仕事に向いているなどのイメージでしょうか。男性らしいとされるものは、強い、バリバリ働く、力持ち、リーダーシップがある、企画力・技術が必要な仕事に向いているなどのイメージかもしれません。でも女性らしいとされるイメージの男性もいるし、男性らしいとされるイメージの女性もいます。先天的なものではなく後天的なもので、住んでいる地域や社会、文化や風習などによっても異なり、一概に決めつけられるものではないのです。

④性的指向 (Sexual orientation)

「性的指向」とは、恋愛対象としてだれに感情的、性的にひかれるかということです。

異性を好きになる人もいれば、同性を好きになる人もいます。また両方の性を好きになる人もいます。

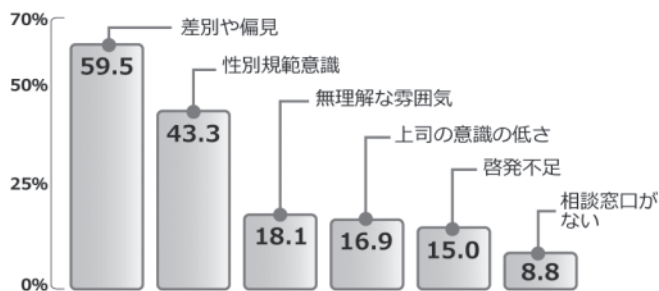
他に、誰にも恋愛感情や性的欲求を抱くことがない「アセクシュアル」、自分自身の性自認や性的指向が揺れ動いたり迷ったりしている状態をあらわす「クエスチョニング」などの言葉もあります。

このように、性は女性・男性の2つに分けられるものではありません。代表的なセクシュアリティに自分自身を当てはめることを難しく感じたり、セクシュアリティの認識が揺らいだり、変わったりする場合があります。明確に線引きができるものではなくあいまいさを持っているのです。多様なセクシュアリティが存在することを知って認め合うことにより、多様な性に寛容な職場が生まれていくのではないのでしょうか。

深刻なハラスメント

年中無休で相談を受けている「ホットライン」には多くの深刻な相談が寄せられています。同僚から気持ち悪い、オカマなど侮蔑的な言葉を日常的に言われた、カミングアウトをしたら職場内で言いふらされたなど。自殺や自殺未遂、自傷行為などにいたる割合はLGBTの人たちの方がはるかに高くなっているのが現状です。2012年に見直された「自殺総合対策大綱」では、LGBTの人たちへの支援も重要であるということが盛り込まれました。

連合の調査でも職場でLGBT関連のハラスメントを受けたり、見聞きしたりした人は約23%となっています。さらにLGBTの人が身近にいる人といない人に分けてみると、身近にいる人では6割にのぼることがわかりました。ハラスメントの原因としては、6割の人が差別・偏見、4割の人が性別規範意識を



出典：日本労働組合総連合会，2016年8月（抜粋）

図 職場でのLGBTに関するハラスメントの原因

んでいます。続いて職場の無理解な雰囲気、上司のハラスメントに対する意識の低さとなっています（図参照）。

ハラスメントやいじめの背景には、LGBTに対する誤った認識から生まれる偏見が根底にあるのではないのでしょうか。それは今まで私たちが学校や職場で正しい知識を得る機会がなかったことも一つの要因かもしれません。2013年の調査によると、6割を超える教員がLGBTについて教える必要性を認識しているものの、実際に授業で取りあげた教員は14%にしかすぎないことがわかりました。

現在の職場の状況と取り組み

ここ数年の間にLGBTへの啓発や支援をすすめる企業が徐々に増えてきました。I社では、LGBTに対する取り組みを公表、LGBT関連イベントへの出展や結婚祝い金を同性パートナーにも支給するなどの取り組みをしています。

P社でも世界各地の約25万人の従業員を対象にした行動基準に、LGBTを差別しないという内容を盛り込み、慶弔休暇や介護などの制度を利用できるようにしました。

従業員の募集時にエントリーシートの性別欄を廃止したり、「男・女」にその他を追加するなど人権に配慮する企業もあります。大学でも就職活動時に、LGBTに理解を示す企業のリストを作成して発表したり、学生の相

談に対応したりしています。

2016年には、任意団体 work with Pride（ワーク・ウィズ・プライド）が日本初となる、企業のLGBTに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標」を策定、53の企業・グループを最高の「ゴールド」と認定しています。

男女雇用機会均等法のセクハラ指針が改正され、2017年1月から施行されました。「被害を受けた者の性的指向又は性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメントも、本指針の対象となる」と追記されました。これは非常に重要なことです。セクハラと同様にLGBTの人たちに対するハラスメントの防止が事業主の義務となったからです。

まずは企業のトップが「ハラスメントを許さない」という明確なメッセージを表明することが重要です。そしてコンプライアンス（法令遵守）をベースとして、社内ルールづくりや支援体制、相談窓口の設置、福利厚生などの整備を行い、啓蒙・啓発を積極的に進めていきましょう。

アライとは

性について多様な考えを持つ人々が、政治的なアピールや差別・偏見をなくすことなどを目的に行う「プライドパレード」は、日本では1994年に東京で開催されたのを皮切りに、毎年国内のどこかで途切れることなく開催されています。LGBTの尊厳と社会運動を尊重する虹色の旗「レインボーフラッグ」を掲げたり、思い思いのコスチュームに身を包んだ人たちがメッセージを書いたボード等を持って練り歩きます。

運動を推進するための象徴の一つとして、さまざまな「レインボーグッズ」もつくられていて、身に着けることによって「性の多様

性を尊重します」というメッセージを発信することにつながります。

LGBTについて理解し積極的に応援する人を「アライ」と呼びます。同盟、支援を意味するアライアンスからできた言葉で、LGBTを理解し支援するという考え方やそうした立場を明確にしている人々を表す言葉です。アライは「フレンドリー」よりさらに一歩進んで、より積極的に支援する人、LGBTの社会的地位向上や権利擁護、平等の達成に向けた運動に協働する人、という意味です。アライの活動は、芸能人やスポーツ選手など多くの著名人の共感を得て、世界中に広がっています。

従業員に「アライになろう!」と呼びかけるパンフレットやバナーを作成して社員食堂に設置したり、「LGBT支援宣言キャンペーン」を実施し、アライであることを示すステッカーを顧客に配布したりする企業もあります。アライを増やすことが職場を変えることにつながっていくでしょう。

多様な性と生き方を認め合って

私たちは一人ひとり顔が違いうように、性のありかたも違います。千差万別です。誰にも自分の性のあり方を尊重される権利があるのです。人にやさしい職場、多様な性に寛容な職場にすることが大切です。そのためにはLGBTを正しく理解し、一人ひとりがしっかりと考えていくことが必要でしょう。

多様な生き方と価値観をお互いに認め合うことが、ハラスメントやいじめのない、みんなが安心して働くことができる職場につながっていくのです。

より理解を深めるために、アトリエエムのDVDとポケット冊子『LGBTを知ろう』もご活用ください。

欧米諸国における LGBTの就労にかかる状況と課題

和田 佳浦

はじめに

欧米の主要諸国においては、90年代から性的マイノリティの権利保護に向けた政策的な動きが生まれ、今日までさまざまな現実の問題を抱えながらもLGBTの社会的な受容を目指した取り組みや法制度の整備が進められている。婚姻に関する動向に注目が集まりがちだが、それらの国では雇用分野においても性的指向やジェンダー・アイデンティティを権利保護の対象として認め、従来の差別禁止法の枠組みを拡大している状況にある。

以下では、LGBTをめぐる意見対立や議論が活発な米国を中心に、欧州諸国の状況も交えながら、LGBTの就労および法制度の整備状況について紹介する¹⁾。

わだ かほ
独立行政法人 労働政策研究・研修機構
調査部 海外情報担当
主な論文：

- ・『諸外国のLGBTの就労をめぐる状況』（第1章執筆）労働政策研究・研修機構、2016年。
- ・『米国の失業保険制度』（第2～5章執筆）労働政策研究・研修機構、2016年。
- ・「トホラバル民族における農民組織の今日的意義——メキシコ・チアパス州S村の事例」『イベロアメリカ研究』74号、2016年。



職場における LGBT 労働者への差別

まず、各国におけるLGBT労働者の調査からは、日本と比較してLGBTの認知が進んでいると考えられる国々においても、彼らが採用、処遇、昇進、あるいは解雇といったさまざまな局面での差別や、職場におけるハラスメントに直面しやすいことがうかがえる。

欧州におけるLGBT権利擁護団体の連合体ILGA Europeの調査²⁾によれば、LGBT労働者が職場や就職活動において、性的指向やジェンダー・アイデンティティに基づく差別やハラスメントを感じたとする割合は、欧州全体の平均で20%であった。イギリス、ドイツ、フランスを国別にみた場合も、類似の結果を示している³⁾。また、イギリスの別な調査は、女性の同性愛者およびバイセクシャルが職場での差別的な行為により直面しやすいという結果を報告している⁴⁾。

アメリカにおける複数の調査をまとめた報告書（2007年）によれば、民間企業で働くLGBの15%から43%が、職場での差別を経験したと回答している。具体的な内容は、解雇または雇用の拒否（8%～17%）、昇進の否定や否定的な評価（10%～28%）、口頭や身体的な暴力、職場の破壊行為（7%～41%）、不平等な支払または福利厚生（10%～19%）である。

さらに、トランスジェンダーの人々に対する調査では、彼らがLGBと同等かそれ以上の雇用上の差別を経験していることが報告されている⁵⁾。

LGBT 労働者の処遇からみる 差別の状況

さまざまな調査から、LGBT労働者の間でも、その属性によって直面する状況は異なるという可能性が示されている。例えば、イギリスの国立統計局の分析によると、レズビアン・ゲイ層の就業率は異性愛者に比して高く、職種別にも管理職・専門職従事者の比率が高い傾向にある。教育職業資格の保有水準を見ても、学位相当の資格保有者の比率は、異性愛者の平均より高い（異性愛者の22%に対して、レズビアン・ゲイでは38.4%）。したがって、少なくとも統計上は、同性愛者は他のカテゴリに比して社会・経済的地位が高く、労働市場における位置づけも相対的に優位な状況にある。

しかしながらイギリスの他の研究では、同性愛者の男性は異性愛者と同等の賃金水準にあるのに対して、女性では賃金水準が異性愛者より3割近く低いとの分析結果もある。フランス国立研究センターの調査では、女性の同性愛者と異性愛者の間では賃金の差が見られないが、男性の同性愛者は、異性愛者に比して賃金が低く（特に熟練労働者や高齢労働者で顕著）、また上級管理職や知的上級職での賃金差が大きい。加えて地域別にみると、地方圏はパリ首都圏に比べて賃金格差が大きいという。

アメリカの政策研究機関でLGBT分野を専門とするウィリアムズ研究所は、LGBTであることがより低い収入、失業、貧困に強く結びついている実態を報告しており、特にトランスジェンダーの人々の高い失業率と貧困を指摘している。また、レズビアンやバイセク

シャルの女性が、有色人種のLGBTの人々と同様に、貧困に陥りやすいとされる。男性の同性愛者は男性の異性愛者より賃金水準が低く、女性の同性愛者は女性の異性愛者より賃金水準が高いが⁶⁾、女性の同性愛者は、男性の異性愛者および同性愛者よりも賃金水準が低い⁷⁾ため、異性愛カップルや男性の同性愛カップルよりも女性の同性愛カップルの賃金水準が低くなり、結果、貧困率が高まるという⁷⁾。

以上のような賃金水準等の分析は、同一国内でも結果は必ずしも一貫していないため、各国の特徴として捉えるのは早計であるが、いくつかの重要なポイントが挙げられる。まず、LGBTの人々は、さまざまな社会階層に存在するという点である。私たちが日頃メディアで目にする著名な経営人やアーティストだけでなく、大企業や中小企業の従業員、またホームレスの人々も含まれる。いずれの層にいる場合も賃金格差等の状況に直面している可能性はあるが、解雇や採用・昇給の困難といった差別にさらされることによって、貧困と隣り合わせに生きなければならない人々が存在するという側面には、特に注意が向けられるべきであろう。また、LGBT差別が性別や人種との強い相関をもつことが明らかにされており、その権利擁護においては既存の差別への取り組みが一定の効果をもつ可能性が示唆される。

就労に関わる法制度の状況

では、法整備に関してはどうか。EUでは、2000年のEU雇用指令（雇用・職業における平等取り扱いに関する一般の枠組みの設定に関する指令）及び2004年の財・サービスへのアクセスと供給における差別禁止指令において、保護の対象とすべき特性として、性、人種などとならんで性的指向、性別再指定⁸⁾が規定された。これに基づき、加盟各国では国内法の整備が行われ、現在は雇用を含む広

い分野で差別禁止法制が施行されている⁹⁾。

このようにEUでは各国政府が同じ方針を共有しながら国内政策を推し進めているが、米国では異なる状況がみられる。LGBTに対する雇用上（採用、解雇、待遇等）の差別禁止は連邦法において明文化されておらず、州および自治体がそのような法規を定めているか否かによって各人の権利保護に差が生じる。表1のとおり、現在、性的指向とジェンダー・アイデンティティに基づく差別を禁止する州は20州とワシントンD.C.、ジェンダー・アイデンティティを含まないが性的指向に基づく差別の禁止条項を持つ州は2州ある。一方、雇用上のLGBT差別禁止条項を持たない州は28州あり、そのうち3州は、近年、自治体における差別禁止法の通過・施行を阻む法を制定した。しかし2004年時点では、性的指向に基づく差別の禁止を定める州法を有するのは僅か14州とワシントンD.C.であったところからすると、大きく進展をしてきたのは事実である。

図1は、各州において、LGBTの人々への雇用差別を禁止する州法または自治体法の適用対象となる人口比率を示している。整備の

進む西部および東部のニューヨーク周辺地域に対して、取り組みが遅れている中・南部の状況がうかがえる。米国全体では、いずれかの法により性的指向に基づく雇用上の差別から保護される人口は約半数とされる。

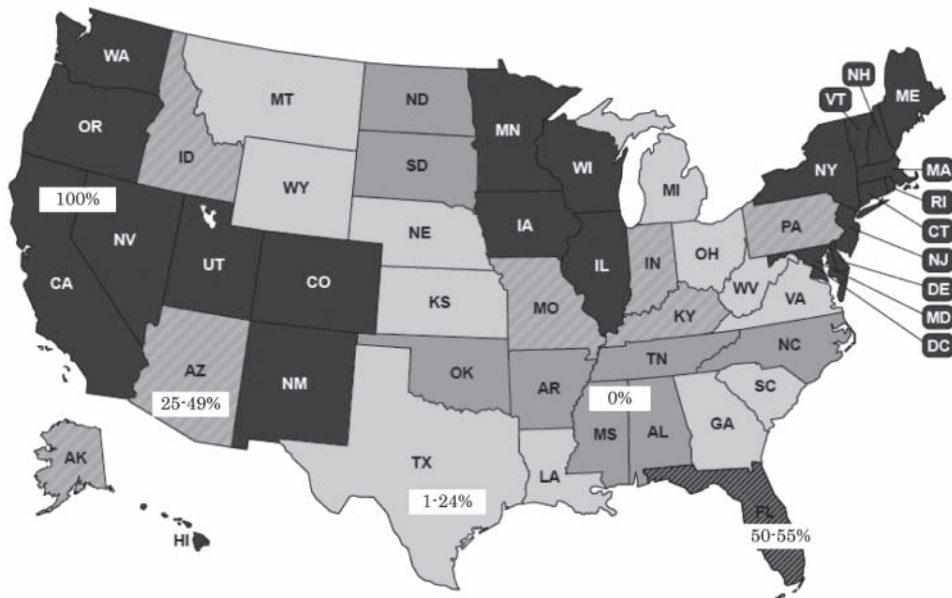
近年では、複数の連邦控訴裁判所や連邦地方裁判所が、LGBT差別を（米国の雇用差別禁止立法の大黒柱である）公民権法第7編で禁止されている「性差別」とであると判断し、LGBT労働者の権利を支持する判決を下している。また、雇用機会均等委員会が、LGBT労働者の申し立てを受け、訴訟・斡旋を行うケースがみられる。その他、クリントン元大統領やオバマ大統領によってLGBTの権利拡大につながる大統領令が出されるなど、政治的にもLGBT権利擁護の流れが形づくられてきた。

しかし、11月の大統領選では、女性やメキシコ移民、イスラム教徒、LGBTに対する差別的な発言を行ったトランプ氏が当選する結果となり、地域間や同じ地域の住民間に存在する社会経済的な差異や格差を背景に、社会的な価値観をめぐる対立が顕在化しつつある。この政治的な転換が、今後のLGBT保護

表1 州法における雇用上のLGBT差別禁止条項の有無

性的指向と性同一性に基づく差別の禁止	カリフォルニア、コロラド、コネチカット、デラウェア、ハワイ、イリノイ、アイオワ、メイン、メリーランド、マサチューセツ、ミネソタ、ネバダ、ニュージャージー、ニューメキシコ、オレゴン、ロードアイランド、ユタ、バーモント、ワシントン、ワシントンD.C.、ニューヨーク
性的指向に基づく差別のみ禁止	ニューハンプシャー、ウィスコンシン
雇用上のLGBT差別禁止条項はない (*は公務員のみある)	アラバマ、アラスカ、アリゾナ*、アーカンソー、フロリダ、ジョージア、アイダホ、インディアナ*、カンサス*、ケンタッキー*、ルイジアナ、ミシガン*、ミシSSIPPI、ミズーリ*、モンタナ*、ネブラスカ、ノースカロライナ、ノースダコタ、オクラホマ、オハイオ*、ペンシルバニア*、サウスカロライナ、サウスダコタ、テネシー、テキサス、バージニア*、ウェストバージニア、ワイオミング
州が自治体における差別禁止法の通過・施行を阻む法を有する	アーカンソー、テネシー、ノースカロライナ

出所：Movement Advancement Project, Equality Maps (http://www.lgbtmap.org/equality-maps/non_discrimination_laws/employment) (2016/12/8 閲覧時点)。



● 100% (州全体の保護、22州+D.C.) ● 50~55% (1州) ■ 25~49% (7州) □ 1~24% (12州) ■ 0% (8州)

出所：Movement Advancement Project, 2015, LGBT policy spotlight: Local employment nondiscrimination ordinances.

注：州法が定められている場合は100%，その後は自治体法の下で保護される人口の割合。

図1 雇用上のLGBT（性的指向）差別禁止条項により保護される人口

に関する法整備の進展に重大な影響を及ぼす可能性が危惧される。

企業における取り組み

法的保護の地域的な格差がみられるなかでは、個別企業の取り組みがLGBT労働者の権利拡大において一層の重要性をもつ。米国の非営利組織ヒューマン・ライツ・キャンペーン（Human Rights Campaign）は、従業員500人以上の大企業におけるLGBTの職場環境に関する「企業均等指標（Corporate Equality Index: CEI）」を毎年公表している。CEIでは、①（法律によって義務づけられている雇用機会均等について）個別企業がガイドラインとして作成する「雇用機会均等方針」に性的指向とジェンダーアイデンティティが含まれているか、②福利厚生において平等な待遇がなされているか、③教育・設備・組織体制を通じたLGBT

包摂の努力が行われているか、④LGBTを支持する公的な姿勢をもつかの4項目にわたり、企業回答や独自の調査に基づいた評価、採点が行われ、その合計を企業の均等レベルとしている（表2）。2016年実施の企業均等指標レポート（CEI 2017）では、フォーチュン誌に選出される企業等、全887社が正式に調査・評価を受け、うち517社が満点を獲得した。各項目の条件を達成する企業数は増加を続けており、大企業においては、LGBTの平等な権利の獲得に向けた取り組みが着実に進展している¹⁰⁾。

おわりに

ここでは、欧米諸国において、LGBTの人々に対する就労上の差別が依然存在するものの、法制度による権利保護の拡大と企業側の努力の双方からの取り組みが進められているこ

表2 CEI2017の評価内容

企業の取り組み	配点	具体的な内容
雇用機会均等方針	35	15 性的指向の明記
		15 ジェンダー・アイデンティティの明記
		5 取引先基準に、性的指向およびジェンダー・アイデンティティを含む
福利厚生	30	10 医療給付における同性配偶者・パートナーに対する平等な取扱い
		10 その他福利厚生における同性配偶者・パートナーに対する平等な取扱い
		10 トランスジェンダー（が必要とする医療行為）を含む医療保険を有する
組織上の能力	20	10 人材教育・設備等でのLGBT 対応
		10 従業員グループまたは多様性評議会の有無
公的な姿勢・表明	15	10 採用、取引先の選出、マーケティング・広告等、寄付
		5 性的指向またはジェンダー・アイデンティティに基づく差別方針を有する非宗教組織への寄付行為を禁ずるガイドラインを有する
反LGBT 行為	-25	重大な、または公の反LGBT 行為

出所：Human Rights Campaign（2016）Corporate Equality Index 2017.

とが確認された。法的な保護が存在するか否かにかかわらず、実質的に平等な権利を享受することができるという意味で、個別企業の取り組みは極めて重要であるが、反面、それは一部の労働者の特典でしかないことを示唆する。誰の手にも届く権利とするためには法律による保護範囲の拡大が引き続き求められる。

またここでは言及することができなかったが、政府や企業とならぶ重要なプレーヤーとして、LGBTの権利擁護を目的とするNPOの果たす役割は大きい。こうしたNPOは、ロビー活動や裁判での弁護、企業が取り組みを進めるための支援や啓蒙、LGBTの労働者個人が抱える問題に対する支援など、極めて多岐に渡る活動を行っており、LGBT労働者の就労環境整備に向けた大きな原動力となっている。

注

- 1) 本稿は、主にJILPT報告書（2016）『諸外国のLGBTの就労をめぐる状況』から抜粋してまとめた。紙幅の関係上多くを割愛しているため、各国の状況（特に法規関連や企業事例、NPO活動）については、同報告書を参考にされたい〔報告書URL: <http://www.jil.go.jp/foreign/report/2016/>

0531_01.html〕。また、JILPT ビジネス・レーパー・トレンド2月号（2017）において、同報告書から企業事例を中心にまとめている。

- ILGA Europe（2014）Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe 2014.
- イギリスで19%、ドイツ21%、フランス20%。
- Einarsdottir, A., Hoel, H., & Lewis, D.（2014）. The ups and downs of LGBs workplace experiences: discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain. Manchester.
- Badgett, Lee, Holning Lau, Brad Sears and Deborah Ho, 2007, Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination, the Williams Institute.
- 女性の同性愛者が、女性に一般的な働き方や職種に制限されないこと（例えば長時間労働など）がひとつの要因として挙げられている。
- Badgett, Lee and Alyssa Schneebaum, 2015, The impact of wage equality on sexual orientation poverty gaps, the Williams Institute.
- gender reassignmentの訳。生まれた時に指定された性から別の性へ変更すること。性適合手術やホルモン治療などの医療行為を経た者を含むが、差別禁止においてはそれらに限るものではない。
- 社会保障制度（所得補償、年金等）、パートナーシップ制度、相続、養子など。
- 公式評価を受けた企業のうちの満点評価企業数は、2012年（CEI2013）では688社のうち252社、2014年（CEI2015）では781社のうち366社であった。

参考資料

本稿に示した出典の他は、JILPT報告書（2016）『諸外国のLGBTの就労をめぐる状況』に基づく。

「同性パートナーシップ証明書」で 終わりではない

渋谷区が取り組むLGBTダイバーシティ&インクルージョン推進

永田 龍太郎

渋谷区多様性社会推進条例（通称） 制定の経緯

未だメディアにおいて「同性パートナーシップ条例」という間違った名称で言及されることも多い「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」（以降、多様性社会推進条例）。「同性パートナーシップ証明」が依拠している条例はLGBTに限ったものでも、ましてや同性パートナーシップ証明書のためだけの条例でもない。

「渋谷区多様性社会推進条例」は、渋谷区が成熟した国際都市を目指すにあたり、ダイバーシティ&インクルージョンを基本的な考え方に据え、すべての渋谷区民の人権の尊重を目指して、2015年3月31日、渋谷区議会

第1回定例会本会議において賛成多数で可決された。

「ダイバーシティ&インクルージョン」が 生み出した条例

実はこの多様性社会推進条例は、まさに「ダイバーシティ&インクルージョン」から生まれたとっていい経緯がある。

2005年、当時グリーンバードというNPOを率いていた長谷部区議会議員（当時）が、そのゴミ拾いの活動に参加していた、トランスジェンダー当事者である杉山文野氏に出会った。掃除の活動を通して毎週のように顔を合わせるようになったところ、彼は「ダブルハピネス」という彼自身の半生をカミングアウトした本を出版することになる。本の出版を期に全国から多くの悩める当事者が彼に会うため掃除に集まり、彼と一緒にゴミを拾った。

これをきっかけに、長谷部議員（当時）は「こんなにもLGBT当事者がいて、苦しんでいる。自分が仲間のためにできることはないか」と考えるようになった。数年後、これが渋谷区議会での質問に繋がり、数年後の条例成立に至った。

この条例は、まさに「ダイバーシティ&インクルージョン」が育んだイノベーションなのである。

ながた りゅうたろう
渋谷区役所 男女平等・ダイバーシティ
推進担当課長
広告会社 マーケティングプランナー
(1999-2002)、ヨーロッパ系ラグジュア
リーブランド PR担当/市場調査担当
(2002-2007) を経て、直近まではアメ
リカ系アパレル小売りにてデジタルマー
ケティング全般、CRMプログラム運用/
分析、コンシューマーインサイト分析を
担当 (2007-2016)。前職でマーケティ
ングの経験を生かした社内プロボノとし
て、社内外に向けたLGBT施策の立ち上
げをリードしたことをきっかけに、渋谷
区役所へ。



背景にある思想 「ダイバーシティ&インクルージョン」

条例の背景となる「ダイバーシティ&インクルージョン」(多様性と包摂)について、条例を解説したリーフレットでは、以下のように表現している。

「同じ色の絵の具がたくさんあっても、違う色は作れません。でも、赤、青、黄色、白、黒……と、違う色の絵の具があれば、色と色を混ぜて新しい色を生み出せます。人との違いを認め合い、それぞれの力を活かすことで、新しい力が生まれる。違いを排除するのではなく、多様性を力にしていける。これからの渋谷区の姿勢です。」

「ちがいを ちからに 変える街。渋谷区」というスローガンの渋谷区基本構想でも強くうたわれているように、渋谷区では「活かしあう＝インクルージョン」の視点をとても大事にしている。

多様性社会推進条例の フレームワーク

条例は大きく分けて「男女の平等」「性的少数者」で構成されており、さらに性別による固定的役割分担、差別や偏見、ハラスメントといったイシューに対して言及している。さらにLGBTについては「行動計画」「パートナーシップ証明」「拠点施設の設置(男女平等・ダイバーシティセンター<アイリス>」「顕彰」と4本の柱で構成している。

あくまで柱の一つであった「パートナーシップ証明」だが、日本初ということもあり大きく注目を浴び、あたかも「パートナーシップ条例」のような印象を与えてしまった。2016年8月に策定された行動計画では、市民や事業者の啓発、NPOとの協働強化、直接的支援事業などがしっかりと網羅されてお



写真1 条例が可決された際のお祝い画像
(画像提供:ハフィントンポスト日本版)

り、決して証明書で終わりでないことがうたわれている。

同性パートナーシップ証明書

パートナーシップ証明書／宣誓書とは、同性同士のカップルを婚姻に相当するパートナーとして区が証明するもので、現在、渋谷区を含めて5つの自治体(2016年12月現在)で「パートナーシップ証明書／宣誓書」が交付されている。

条例によって定義されている証明は渋谷区のみで、他自治体は要綱にて制定されている。また、渋谷区の同性パートナーシップ証明は、取得の方法(「任意後見に係る公正証書」と「合意契約に係る公正証書」の2種の公正証書が必要)という点でも他自治体と大きく異なる。渋谷区では証明書の利用シーンとして「パートナーが入院した時」と「同居するために住宅を賃借する時」を想定しており、条例検討会議における議論も、法的後ろ盾がない中で、どのようにカップルの関係を確認し、社会的にも信用と尊重を得ることができるのかについて検討された。結果として、渋谷区では公正証書を取り交わすプロセスを設定している。

2015年11月5日の発行開始から1年強を経た現在(2016年12月時点)、渋谷区では16組に同性パートナーシップ証明書を発行してい

る。発行開始から1年と日が浅く、活用度合としては「二人の関係を行政が認めてくれる」という幸福感にとどまっている可能性は高いが、同性カップルが安心した生活をおくる上で、今後この証明書が何等かのサポートとして寄与することを願っている（条例では区内の各事業者に対して「最大限の配慮」を行うよう求めており、医師会などへの説明会を通じ、条例の周知

に加えて対応を求めている）。

もちろん渋谷区としても、証明書を手にした同性カップルへの追跡調査だけでなく、証明書の利用シーンとして想定される事業者や（保険など多くの大企業が即座に同性パートナーへの対応を表明したことは嬉しい誤算だった）、福利厚生を変更した企業などへのヒアリングを通じて、幅広い視点から「証明書のブラッシュアップ」の可能性について検証したいと考えている。



写真2 証明書発行 第1号のカップル
（画像提供：株式会社トロワ・クルール）

同性パートナーシップ証明書は、 ごく一部のLGBTしか救えない

結婚はゴールだとも新たなスタートだともいわれるが、人生でのある瞬間でしかないという点では同じである。

同性パートナーシップ証明書はスタートしたものの、そこへ至るまでの道はまだまだいばらの道。道すがら石を投げてくる人だっているだろう。ようやく同性パートナーシップ証明書を取得しても、目の前には再びいばらの道が続く。

また、パートナーシップ証明書はパートナーのいる同性カップルに限定された施策であり、シングルの同性愛者やその他の性的少数者が直接的に恩恵を受けることはできず、彼らの生きづらさは変わらない。

私たちは、さまざまなLGBTが日々の生活を営んでいる空間の空気そのものを変えてほしいという、切実な願いから目を背けてはならない。

**啓発：空気を変える＝
マジョリティの意識を変える＝
アライを増やす**

前項で「空気を変えていく」必要性について述べたが、変えるべきはマジョリティの意

見本

第123456号

渋谷区パートナーシップ証明書

氏名 〇〇 〇〇 平成〇年〇月〇日生	氏名 〇〇 〇〇 平成〇年〇月〇日生
--------------------------	--------------------------

上記両名は、渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例第10条第1項の規定により、パートナーシップの関係であることを証明します。

平成27年11月5日
渋谷区長 長谷部 健

渋谷区印

図1 パートナーシップ証明書サンプル

識であり、そのために考えられる施策の方向性を、渋谷区の事例を交えつつ紹介したい。

1. 「LGBTアライ」を増やす

聞きなれない言葉ばかりで恐縮だが、「アライ」とは英語の「アライアンス」の元になる言葉で、「同調者／支持者」といった意味であり、「LGBTのサポーター」と捉えていただきたい。

日本でLGBTは7.6%（電通ダイバーシティラボ調べ。2015年）いるといわれているが、「LGBTも暮らしやすい社会」を望む非当事者が多く声を上げることが不可欠である。

当事者の友人を持つ人は増えているが、彼らに対してLGBTの基本的知識や「あなたもすぐに始められる小さなアクション」といったTipsを提供することは戦略的に非常に重要である。

2. LGBTアライの可視化

LGBTは「見えにくいマイノリティ」といわれているが、LGBTアライも同様に見えにくく、可視化は喫緊の課題である。

LGBTアライ可視化の取り組みとして、渋谷区では「レインボー・アイリス」のマークを策定し、バッジを配布している。区の花である「ハナショウブ」のマークはもともと紫一色のものだが、LGBT支援事業のシンボルマークとして、LGBTプライドを表す代表的なモチーフである6色のレインボーで彩られた「レインボー・アイリス」を開発した。

レインボー・アイリスのバッジを気軽に身に着けたりバッグにつけていただくことで「これ、かわいいけど何？」といったきっかけで理解の輪が広がることを狙っている。さらに、6色レインボーの意味が分かる当事者にとっては、カミングアウトの有無にかかわらず、「職場にアライの人がいる」ことが伝わり、当事者に対してもアライが可視化される効果がある。もちろん、バッジ配布の際は



図2 レインボー・アイリス



図3 民間企業が配布しているLGBTの取り組みに関するリーフレット

LGBT基礎知識のリーフレットとセットで渡して理解促進をサポートしている。

さらに渋谷区の窓口職員も希望すればバッジを着用できるため、LGBT当事者が区民サービスを安心して利用していただける環境づくりに寄与できればと考えている。

また、アライは人に限ったものではない。ニュースで取り上げられやすい大企業の取組みに比べ、地域社会の企業や店舗は話題になりにくい。LGBTフレンドリーな事業所や店舗の地域社会での可視化も、次なる課題である。

支援：つながるきっかけを提供する LGBT コミュニティスペース

現在、渋谷区が注力している事業の一つが「LGBTコミュニティスペース #渋谷にかける虹」である。

コミュニティスペースとは当事者が安心して集まり語り合える場のことを指すが、LGBT関連NPOが実施しているコミュニティスペースは長らく存在しており、行政によるコミュニティスペース運営の先行例も大阪市淀川区、神奈川県横浜市、東京都世田谷区などがあり、遅ればせながら渋谷区でも2016年11月より開始した。

事業実施にあたり、いくつかのチャレンジがあった。

- ・当事者に「行政がLGBTを支援してくれる」認識がなく、認知してもらうための接点もない。
- ・開催頻度は月1回で、常設スペースではない（渋谷男女平等・ダイバーシティセンター＜アイリス＞が会場）

これを解消するため、以下のような戦略をとった。

- ・活動実績がありLGBT当事者の認知も高いNPOとの協働を全面に押し出し、彼らがSNSで告知
- ・月ごとにテーマを設定し、できるだけ多様なLGBT当事者にアウトリーチ
- ・テーマごとに専門領域で活動するNPOにも参加してもらうことで、参加者がコミュニティスペース終了後に情報や支援に繋がるきっかけを提供する。

行政によるLGBTコミュニティスペース運営は端緒についたばかりであるが、渋谷区で

はまずは「ホップ、ステップ、ジャンプ」の「ホップ」の役割をしっかりと果たせるよう、今後も改善を続けていきたいと考えている。

今後の展望：地域社会の意識変革

日々の生活空間の空気を変えるためには、地域社会の構成単位である、よりマイクロなコミュニティへのアプローチが欠かせない。

先日、恵比寿ガーデンプレイス内の「EBISU COMMONS」で定期的開催されているトークイベントでLGBTをテーマに取り上げていただき、筆者も登壇した。地域メディアである恵比寿新聞が企画しており、来場者の殆どは恵比寿在住、もしくは在勤／在学の人である。

今後もEBISU COMMONSでのイベントのように、基礎自治体だからこそできる、地域コミュニティと協働したきめ細かい住民巻き込み／参加型の啓発活動を増やしていきたいと考えている。

さいごに

LGBTであることが、あらゆる行政サービスにおけるアクセスの阻害要因になってはならない。それは制度といったハード面だけでなく、運用やオペレーション（接客対応）といったソフト面に至るまでアクセス障壁が多く存在している。

こういった「LGBTの見えないアクセス問題」に私たち職員が自発的に気づき、改善していくことはまさに「ちがいをちからに変える」ことであり、LGBTの取り組みが全庁的に深化できるかどうか、渋谷区が目指す多様性社会を実現できるかの大きな試金石なのである。

「知る」「触れる」「受け入れる」を 推進コンセプトに

資生堂のLGBT支援活動について

春日 裕勝

はじめに

株式会社資生堂におけるLGBT支援は、プロジェクトとして取り組み始め3年が経過しました。この間、LGBTを取り巻く環境は、ご存じのように大きな変化を遂げました。世の中も、行政も、そして企業も、LGBTへの支援の必要性を認識し、実際のアクションを始めた。非常にエポックメイキングな3年間だったと思います。

LGBT 支援実施の背景

私は2010年から2012年にかけて米国NYに駐在する機会をいただきました。その折り、当地で大変驚いたのは、現地社員、特にメーキャップアーティストの方に大変多くのLGBTの方が存在したということでした。また、それについて現地社員は、特に気に留めること

もなく、特別視するわけでもなく、ごくごく普通に受け入れ、協力しあって活動していました。こうした環境は、我々LGBT支援プロジェクトが、目指す姿の一つであり、ダイバーシティな環境そのものであると感じました。

帰国後、私は、人事部に再配属となり、2年が経過した2014年に、同じグループに中途入社してきた社員がLGBT当事者であることをカミングアウトしました。

それを機に、米国での体験が蘇り、LGBT支援の必要性を再度考えるようになりました。しかしながら、当時、弊社でもダイバーシティ実現に向けて、女性支援、障害者支援を実施していましたが、まだLGBT支援については未着手の状況でした。

そこで、人事部長に直談判でLGBT支援の必要性について相談したところ、海外経験の長い人事部長はすぐに同意してくれ、プロジェクトをつくって実施すべきだとの結論に至りました。そして、我々のLGBT支援プロジェクトが始まりました。

LGBT 支援のコンセプト

上述の背景を経て結成したプロジェクトですが、当初のメンバーは当方とカミングアウトした当事者社員と海外でNPOなどに属し



かすが ひろかつ
株式会社資生堂 人事部 ビーブルマネジメント室 育成グループ マネージャー、
パフォーマンスマネジメント担当及び
LGBT支援プロジェクトリーダー

海外でのLGBTの状況も把握している社員の3名で始まりました。

まずは、このLGBT支援で目指す姿は何か？について議論を始めました。弊社は、そもそも性別、年齢、国籍を問わず、すべての人に対して美しさを提供することを生業としています。そのために、社内においても真のダイバーシティをめざし、多様な人材にそれぞれの強みを生かして活躍してもらうことは必然になってきます。そして、ちょうど弊社2015年お正月広告で「あなたはあなたでいて、それがあなたの美しさだから」というレディガガさんを起用したメッセージが発表されました。ガガさん自身がLGBT当事者であることを発信されていたことに加え、このメッセージの内容がLGBT支援にぴったりだと感じ、我々プロジェクトのLGBT支援のコンセプトもこの内容に準じたものにすることに決定しました。

また、あるべき姿として、すべての社員が自分自身のありのままの状態で業務にあたり能力を発揮できる職場環境の創造を最終的なゴールとしました。そして、その実現を後押しすることが我々プロジェクトの重要なミッションであることを確認しました。

プロジェクト具体的活動のコンセプト

そのために、具体的なアクションとして何をすべきかについては、相当数の時間を費やして議論をつくしました。人事部のプロジェクトですので規程改訂から始めていくこともできましたが、あえてそうしたステップを踏むことは避けました。我々が出した結論は、何もまして、まずは社員がLGBTについて認識し、正しく理解することが先決ではないかということになりました。そのために、LGBTの皆さんとの交流の場をつくり、受け入れていくことが重要であるというフローに決定をしました。

これが、知る（Know）→触れる（Touch）→受け入れる（Inclusion）というプロジェクトの推進コンセプトとなりました。

知る（Know）活動

プロジェクトの最初の取り組みとしては、LGBTについて広く社員に対し正しい知識、正しい認識をもってほしかったので、まずは、オープンセミナーを開講しました。LGBT支援を進めているNPO団体代表に参加をいただき、LGBT基礎知識と世界各国の状況、日本の状況、企業の取り組みについて講演していただきました。併せて、トランスジェンダーの当事者の方にも直接登壇いただき、トランスジェンダーであることから派生した悩み



写真1 オープンセミナーの様子

やトラブル、資生堂への期待などを発露していただきました。

さらに、もともと人事部主催で1年に一度、全社員に実施している人権研修の中でLGBTを正しく知るための内容を追加することも実現できました。

知るための活動は、現在は、プロジェクトメンバーが各部門／各事業所の朝礼などで時間をいただき、「LGBT基礎知識、世界／日本の状況、他企業の取り組み」などについて簡単に理解いただくセッションとして継続実施しています。

触れる (Touch) 活動

セミナーなどでLGBTを知り、LGBTの基本について理解した社員は、次に、実際のLGBTの皆さんと触れ合い、理解を深め、刺激を受け合い、最終的に受け入れることが肝要であると考え、実際にLGBT当事者と交流できる場について検討を始めました。

まずは、日本最大のLGBT支援のイベントである、TOKYO RAINBOW PRIDEに出展し、多くのLGBTの皆さんと直接交流することを計画しました。活動内容は、本業を生かし、出展ブースにいらして下さったすべての方にメイクやスキンケアのアドバイスをし、サンプリングをするという非常にシンプルな内容に決まりました。ただ、我々プロジェクトでこだわったことが1点ありました。この活動に参加する社員は、自主的にLGBTを支援したいという自身の思いをもって参加していただくことが大原則であるという点でした。こうした活動は会社から強制することではないので、社内公募をかけ、残業代も交通費支給もなしの全くのボランティアという形で応募をかけました。その結果、LGBT支援に関し強い思いを持った約40名の社員が2015年4月に集まりました。また、この年は、グループ企業で、サンフランシスコを本社とするベア



写真2 TOKYO RAINBOW PRIDE 2015の様子

エッセンシャルが化粧品／サンプルについて全面的に支援してくれることになりました。ベアエッセンシャルはお客様のあるがままの美しさを大切にしているミネラルファンデーションを中心商品とする化粧品会社で、LGBTの皆さんにとってメッカであるサンフランシスコを本社にしています。さらに、当地社員の中にもLGBTの社員が多く活躍しているということで、LGBT支援に関し大変フレンドリーな会社でした。

当日は大盛況で、用意したサンプルは2日目の午後にはほぼ配布しつくしました。初めてのTOKYO RAINBOW PRIDEにおけるLGBT支援は、あっという間に終了しましたが、自らの意思で手を挙げて参加した社員とLGBTの皆さんが直接交流しコミュニケーションできたことは大きな意義があったと感じています。



写真3 OUT IN JAPANでのボランティア活動

さらに、別の形でもLGBTの皆さんを支援したいと新たな活動を模索していたところ、OUT IN JAPAN というイベントへの協力依頼が舞い込んできました。これは、日本のLGBTの皆さんにスポットライトを当て、市井のLGBTの皆さんの多彩なポートレートをさまざまなフォトグラファーが撮影し、5年間で10,000人のギャラリーを目指す日本初の壮大なプロジェクトです。

個人、団体、企業、自治体等との連携を通して、WEBサイト・展覧会・写真集などを展開し、身近な存在としてのセクシュアル・マイノリティを可視化させ、正しい知識や理解を広げるきっかけとしていくイベントです。カミングアウトをしたいと願い選択する人を、やさしく受け止め応援できる社会づくりを目指すイベント撮影だとはいい、ぜひ我々資生堂グループでお手伝いをしたいというこ

とになりました。

このイベントでは、上述のように、市井のLGBTの皆さんが主役ですが、その撮影時に、モデルとなるLGBTの皆さんにメーキャップやヘアへのサポートを弊社が担当することになりました。ここでも自主性、すなわちボランティア精神でサポートすることが肝要であるとプロジェクトメンバーで判断しました。結果として、弊社グループの教育機関である資生堂学園の教師と生徒の皆さんが手を挙げて応援してくれました。撮影に当たっては遅くまでの時間拘束されるにもかかわらず、10名前後が参加してくれ、モデルとなるLGBTの皆さんのヘアメイクを担当してくれました。

LGBTの皆さんへのヘアメイクやダイレクトコミュニケーションを通じ、あるときはLGBTの皆さんの撮影前の緊張をほぐし、あるときは、逆に、LGBTの方がたのカミングアウトに至るまでのお話に感銘を受け、大きな刺激をいただいた意義深い活動になりました。

OUT IN JAPANは、東京以外の都市でも開催され、福岡、仙台での撮影時には、それぞれの地域の事業所に勤務する美容部員がボランティアでヘアメイクを担当してくれました。OUT IN JAPANはこれからも続いていくイベントですので、可能な限り支援していきたいと思っています。

さて、本年2016年5月のTOKYO RAINBOW PRIDEは、2015年に実施できなかった資生堂ブランドを全面に出した形での参加を画策しました。2015年は、ご存じのとおり、いろいろな意味で画期的な年でした。社内においては、我々プロジェクトが初めてLGBTセッションを実施し、世の中を見渡せば、米国の、同性婚を認めない州法が憲法違反という最高裁判所の判決があり、国内でも渋谷区／世田谷区での同性婚を認める動きもありました。LGBTの正しい理解、支援の必要性はさ



写真4 TOKYO RAINBOW PRIDE2016の様子

らに高まっていました。そうした状況下、我々プロジェクトメンバーの提案活動も実り、弊社美容部門のすべてが全面的にLGBT支援に協力してくれることになりました。さらには、ツバキやマキアージュといった弊社を代表する多くのブランドのマネージャーもLGBT支援イベントへの参加の主旨に賛同し、最終的には10以上のブランドから、協賛という形でサンプル提供などの具体的な支援ツールを受けることができました。LGBT支援のシンボルマークも、宣伝部のクリエイターがボランティアで作成してくれました。

活動を担う社員ボランティアも、なんと総勢144名（美容部員92名、一般社員36名、メーキャップアーティスト4名、資生堂学園（教師、生徒）10名、執行役員2名）という布陣になりました。2日間の来場者も約3,000名超（提供サンプル数から推測）となりました。2016年のTOKYO

RAINBOW PRIDE資生堂の出展ブースは来場者で溢れかえり、小さなお子さんを連れてご家族からシニアのご夫婦、海外からのお客様そしてもちろんLGBTの皆さんで溢れ、まさに我々LGBT支援プロジェクトが描くダイバーシティの世界がそこにありました。弊社のミッションであるすべての人を、性別、年齢、国籍、そして性的志向にかかわらず、美しくしたいという思いを具現化できた瞬間でした。

触れる活動の最後に紹介させていただくのは、プロジェクト活動とは別に、弊社岡山の事業所が独自に2010年ころから現在に至るまで地道に取り組んでいる活動です。岡山では、岡山大学病院にて、性別適合手術をされた患者さんに対しメーキャップやスキンケアの美容アドバイスを実施しています。これは、化粧のテクニックだけではなく楽しさをお伝

えすることで、早く元気になっていただきたいという思いと、男性から女性になられた患者さんに対し、メイクやスキンケアの正しいセオリーを学んでいただくために実施しています。患者さんが元気になっていく姿や、メイクが上手になっていく様子を見て、担当している美容部員も逆に大きなエネルギーをもらっているそうです。

受け入れる (Inclusion) 活動

最後に、受け入れる活動について紹介します。LGBT支援のポリシーとして、理解し (Know)、触れ合い (Touch)、受け入れる (Inclusion) というフローを組み立て、実際にそのコンセプトに沿って活動をしてきましたが、最後の受け入れる (Inclusion) は、LGBTの皆さんを受け入れること、すなわち、彼らに対し、ありのままの姿で働けることができる環境をつくり、平等に処遇するということになります。

2017年1月1日付けで、まずは規程改訂を実施し、結婚祝金贈呈、特別休暇、介護休暇／介護時間関連、育児休暇／育児時間関連、弔慰金、社宅規程、別居手当支給に関して、同性パートナーに対して通常の配偶者と同様の処遇とすることになりました。今後も、順次、社内就業規則の中で、同性パートナーを平等に処遇する改訂を実施していく予定です。今後は、この規定改訂の狙いと告知を丁寧に社員の皆さんに対してコミュニケーションを実施していく予定です。併せて、まだ見えないLGBT社員が実際に躊躇なく、この規定を活用し申請することができる社内環境をつくっていくことにもより一層力を注がな

ければいけないと感じています。

これまで同様、地道ですが、社員の理解を深め、実際にLGBTの皆さんに触れ、受け入れる。LGBTについて思いをめぐらす社員を一人でも多く増やしていくことが我々LGBT支援プロジェクトメンバーの使命であると信じ、活動を続けていきたいと思っています。

一方、これから社員に迎える可能性のあるLGBTの学生の皆さんにも弊社の姿勢を伝えるために、今年10月にLGBT学生への就職支援イベント「RAINBOW CROSSING」に参加しました。多くのLGBTの学生の皆さんに弊社の思いや支援のあり方を共有できた貴重な機会でした。

今後について

ここまで、2014年から現在までの資生堂のLGBT支援活動を紹介しました。当初、手探りで活動を実施してきましたが、活動していく中でLGBT支援のNPOのメンバーの方々がたとも知り合い、実際のLGBT当事者の皆さんとも多くの交流ができ、彼らの企業へのニーズや要望、そしてNPOによるベストプラクティスなども共有し、徐々に我々の活動も形を成してきました。これからも、冒頭に記した「すべての社員が、自分自身のありのままの状態／姿で働くことができ、その能力を最大限発揮できる職場環境を創造すること」に向かって、さらに活動を推進して行きたいと思っています。

最後に、ここまでお読みいただいた皆様に感謝するとともに、ぜひ、弊社のLGBT支援についてご意見をいただければ幸いです。

東京でもない大阪でもない地方でのLGBT

越前市でのLGBTの取り組みとこれから

緒方 祐

はじめに

近年注目されることが多くなったLGBTと総称される性的マイノリティへの行政からの支援や施策。外国や都市部で目立つが地方には必要ないのであろうか。筆者は、鳥取大学在学中にLGBTサークル「虹色らくだ」を有志で立ち上げ、そこで啓発活動を始め、さまざまなバックグラウンドの当事者や支援者と出会った。鳥取はいわゆる地方だが、当事者がいないわけではない。訴えたい想いはあるが、声を上げにくいというジレンマを実感した。行政側に立ち、内部から活動して変えていきたいという想いがあり、その気持ちへの理解を示してくれた越前市に入庁した。本稿では、越前市で行ってきた取り組みについて紹介する。

LGBTを取り巻く環境

LGBTを取り巻く環境は2015年を境に大きく変化した。2015年6月、アメリカの連邦最高裁判所は「法の下での平等」を根拠に同性婚を合憲とする判断を下し、全米で同性婚が認められることとなった。

日本でも自治体が正式に同性カップルを認める動きがあった。2015年11月東京都渋谷区と世田谷区が同性カップルを「結婚に相当する関係」と公的に認めるパートナーシップ制度を開始。それは多くの当事者を勇気づけた。これまで同性カップルをはじめ、LGBTは日本の社会にはいないこととされており結婚制度にも想定されていなかったが、その存在を認めていなかった自治体が、LGBTを当たり前の存在として認めはじめた。

そして、この2つの自治体を皮切りに、2016年に入ってからパートナーシップ制度を開始する自治体は増え、三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、沖縄県那覇市が加わり、5つの自治体に増えた。なかでも、世田谷区は登録数が一番多く、11月22日現在で40組登録している¹⁾。日本での同性婚は夢のまた夢と言われていた。しかしながら少しずつではあるが、着実に同性カップルを認める動きが広がっている。



おがた ゆう
越前市職員組合

パートナーシップ制度が始まり、恩恵を受けるのは大人の同性カップルだけではない。越前市役所IJU課が行ったアンケート調査（後述）によると、LGBTの約6割は中学生までの時期に自分がLGBTだと自覚している。自覚しても、LGBTに関する知識は学校で教わらず、テレビには偏った情報が蔓延し、時に笑いの対象にまでなる。さらには、世間からはいないものとして扱われることも頻回にあり、このように当事者はLGBTのポジティブな情報に触れることはなく、自己肯定感が育たない。事実、宝塚大学の日高庸晴氏らによる調査²⁾では、ゲイ、バイセクシュアルの男性の場合、65%が自殺を考えたことがあり、15%が実際に自殺未遂を経験していることが分かっている。自殺リスクも高いLGBTにとって、行政が正しく、肯定的な情報を発信し、その情報を得られる環境になることが重要だ。

もちろん、自治体で取り組んでいることは、パートナーシップ制度だけではない。一つ例を挙げると、大阪市淀川区は2013年にLGBT支援宣言³⁾を出し、電話相談やコミュニティスペースの運営、啓発冊子の作成などを行っている。行政が主体となって取り組むことで、運営主体が明確で安心感があり、自助グループにアクセスできなかった人たちがアクセスできるようになった。区の広報紙や区内の掲示板にLGBTについての情報を掲載することで、区民の認知も上がっている。教員向けハンドブックや啓発パネルのデータを公開しており、淀川区以外の自治体でも利用することができる。淀川区以外にも、電話等で相談事業を行う自治体や、啓発活動に取り組む自治体が増えている。

また、自治体だけでなく、学校で取り組む事例もある。文部科学省の人権教育研究指定を受けた愛媛県西条市の丹原東中学校はLGBTをテーマに取り組みを行っている⁴⁾。全生徒がLGBTについて学習し、生徒自ら新

入生へ説明したり、地区の公民館でお年寄りに学習内容を発表したりしている。先進校の生徒として、学んだことを周りに広げていかなければならない立場だと自覚する生徒が増えた。

越前市での取り組み

(1) NPO法人丹南市民自治研究センターでの取り組み

NPO法人丹南市民自治研究センター（以下、丹南自治研センター）は、福井県の丹南地域で、自治体職員、市民、研究者が平和、人権、貧困問題など幅広く取り組んでいる。丹南自治研センターでは、まだ地域で知られていなかったLGBTの問題について、まずは知ることから始めようと、2014年10月に性的マイノリティが暮らしやすい社会づくりをめざすNPO法人の虹色ダイバーシティのスタッフを招いて、講演会を開催した。市の職員や市民等120人が参加しLGBTについてほとんど知識のなかった多くの市の職員も、この講演をきっかけに関心を持った。

2016年3月にはアメリカの同性婚裁判を追ったドキュメンタリー映画「ジェンダー・マリアージュ——全米を揺るがした同性婚裁判」の上映会を開催。先述の通り、日本では同性パートナーシップ制度を設ける自治体が増えている。その制度があれば同性婚は必要なのではないかと思う方がいるかもしれないがそうではない。互いに愛し合っていれば、異性愛者は結婚できる。だが、どんなに愛し合っている、信頼している、同性というだけでその権利を奪われているのだ。自治体に同性パートナーと認められたからと言って、結婚と同等の権利は得られない。結婚をする、しないは個人の自由だが、同性カップルにはそれを選ぶ自由すらないのだ。この上映会の参加者は単に結婚制度に関するだけでなく、愛、家族、人権について考えさ



図1 作成したレインボーピンバッジとLGBT啓発リーフレット

せられた。アメリカで同性婚が認められてよかった、という結論ではなく日本で認められていない現状はどうなのかと考える機会になった。

2016年5月には「アースデイえちぜん」というイベントでLGBTの啓発パネル展と、LGBTのシンボルである虹色の旗の形のレインボーピンバッジの販売を行った。ここでのねらいは、LGBTへの支援の見える化だ。当事者ではないけれど、LGBTへの理解をしている、支援をしている人をアライ (ALLY) と呼ぶ。LGBTには未だに差別や偏見が多く、誰が理解や支援をしてくれるアライか、当事者は分からない。そこでアライは支援を見える化するために、LGBTのシンボルである6色の虹のものを身に付ける。虹色のものなら何でも良いが、ここでは市の職員が名札等に気軽に付けてもらえるように、ピンバッジを作成し、販売した。また、ただバッジを買ってもらうだけでなく、より深く理解してもらうために、LGBT啓発リーフレットを作成し (図1)、10月に宮城県仙台市で開催された地方自治研究全国集會にてバッジの販売と併せて配付を行なった。全国から集まった自治体

職員や議員の方々が、バッジやリーフレットを持って帰り、職場の仲間に配って勉強すると言ってくださった方が多かったのが印象的だった。

(2) 越前市役所IJU課での取り組み

越前市役所IJU (移住) 課とは、IターンやUターンなどを経験した採用2年目までの職員で構成されているバーチャルな課だ。越前市や福井県内の情報について発信している有志の集まりで、正式な市役所の課ではないので、それぞれのやりたいことに取り組むことができる。越前市の観光スポットのレポートにはじまり、時には仕事として採用試験説明会に呼ばれることもある。普通、自治体は、予算ありきで事業を進めるため、新しい取り組みを始めようにも、どんなに早くも次年度からになってしまう。しかし、LGBTの問題は、行政の人間が迅速に取り組んでいくべきとの意見がIJU課内で一致し、IJU課内での一つの課題として昨年より取り組むことになった。取り組みの一つとして、毎年10月に大阪で開催される関西レインボーパレードへの参加がある。越前市のPRと当事者の声を聞くことを目的にアンケート調査を実施。昨年は272名、今年は190名の回答を得られた。今年の結果について、簡単に紹介する。

LGBTについていつから知っておきたかったかという問いに対して、小学校の頃から知っておきたかったという回答が約半数を占め

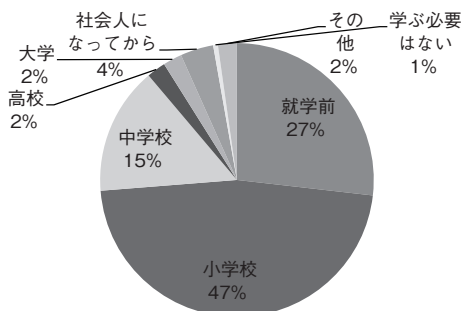


図2 LGBTや多様な性についていつから知っておきたかったか (N=179)

た(図2)。

また、学校に取り組んでもらいたいことの問いには、69%の人がLGBTについて授業で学ぶことを選択した(図3)。しかし、教員5,979人のLGBT意識調査レポート⁵⁾ではLGBTについて授業で取り上げたことがあるかという問いに対しては、77.5%の教員が取り入れてはならず、そのうちの42.3%は教える必要性を感じる機会がなかったと答えた。

LGBTについて学校で学びたいというニーズと、教員が教える必要性を感じていないという現状に大きなズレを感じる。当事者の声や困難、必要な支援について書かれた教員向けの本やガイドブック⁶⁾もあるので教育に関わる人々には、まず知ることから始めてもらいたい。

行政に取り組んでもらいたいこ

との設問では、昨年に引き続き、行政職員・教員へのLGBT研修の回答が最も多くを占めた(図4)。まずは行政職員が正しく理解することで、制度の整備や啓発活動の実施に繋がっていくだろう。

パレードに行政の人間が参加し、直接声を聞くことに大きな意味があると感じた。多くの人から感謝の声と、応援のお言葉をいただいた。ふだん私たち公務員は働いていて市民の方に怒られることはあっても褒められることは少ない。参加した職員にとっても、自分たちのできることはある、と力をもらうことができた(表1、図5)。

市議会での一般質問

2016年6月には、越前市議会定例会で丹南自治研センターの代表でもある三田村輝士

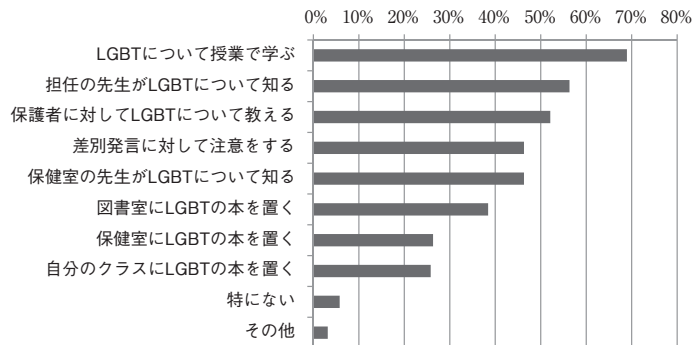


図3 学校に取り組んでもらいたいこと (N=190)

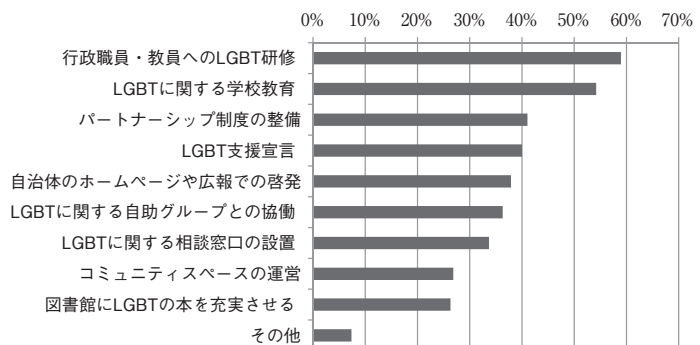


図4 行政に取り組んでもらいたいこと (N=190)

議員が越前市初のLGBTに関する一般質問を行った。人権尊重の取り組みの推進として、LGBTの正しい知識の普及と啓発、相談・支援窓口の設置、学校現場におけるLGBTの正しい知識の普及と相談体制の充実について、市の取り組みや方針について質問した。市議会での一般質問の後、越前市では『平成28年度越前市広報』9月号、越前市男女共同参画センター機関紙『わんさ』(2016年8月5日発行号)でLGBTについての説明が掲載された。また、越前市のホームページにもLGBTについての専用のページが作られた(図6)。公的に情報を発信することで、正しい情報が伝わり、当事者にも安心感が与えられる。当事者や支援者だけでなく、LGBTのことを知らない市民にも正しい情報を届けることができる。是非、自分の住む自治体のホームページで、「LGBT」または「性的マイノ

表1 アンケートに寄せられた声の一部（2015年のもの）

- ・保守的な福井県、越前市の行政が、セクシャルマイノリティの存在を認知し、マジョリティと同じように尊重しようとする動きに、当事者として心強く感じています。いろいろな声があると思いますが、どんな形でも、ぜひ続けていただきたいです。
- ・行政が取り組むことでどれだけの人の命が救われるか計り知れません。地方ではなかなか取り組みにくいと思う。越前市が取り組んで前例になってください。
- ・LGBT に関する取り組みを行政が取り組むことはとても大切だと思います。日本全国にもっと拡がってほしいと思います。

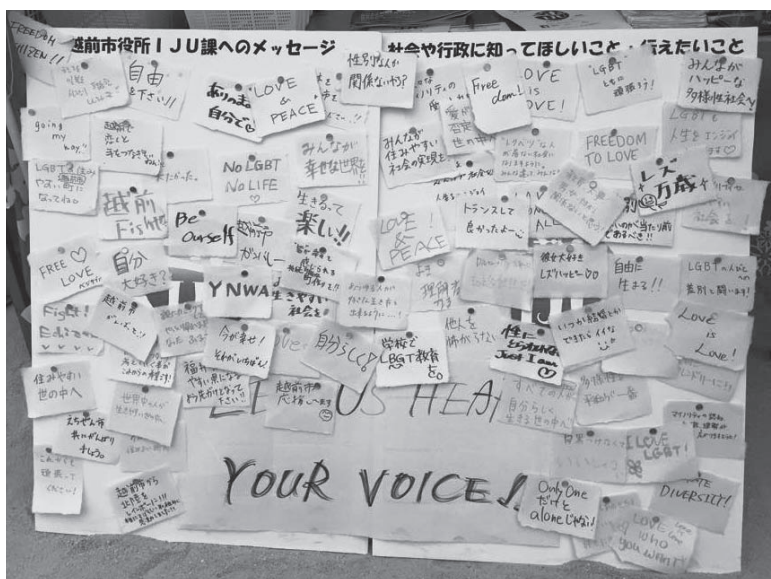


図5 会場で直接いただいた声（2015年のもの）

リティ」等の言葉で検索してみしてほしい。LGBTのページは表示されただろうか？悩んでいる人が相談機関にたどり着けるようになっているだろうか？自治体のホームページに載せることは、お金がかからず、すぐに取り組むことができる。ぜひページを掲載して、一人でも多くの当事者や支援者に情報が届いてほしい。

おわりに

本、雑誌の特集、テレビ番組のコーナー、ニュース、講演会など、LGBTについて触れる機会は増えた。LGBTについて関して知る機会を多くの人が持てることは良い気運である。しかし、一度触れただけではLGBTの置かれている現状や困難について理解することはできない。分かるのは切り取られた一部分だけである。理解していると思っていても、公にしていない性的指向や性自認を暴露する「アウティング」をしてしまっていたり、LGBTを嗤う冗談に乗って一緒に笑ったりしてはいないだろうか。どんなときも、当事者が身近にいるかもしれないことを念頭に置いてほしい。もし、この場に当事者がいたらどう感じるだろうか、と想像をめぐらせてほしい。



図6 越前市ホームページの「LGBTについて」

また、福井県でLGBTの情報発信や、越前市でLGBTについて取り組んでいると、当事者から感謝の言葉をいただくことがある。驕るつもりはないが、LGBTの活動は、当事者としては理解が広まってほしいと思っ
ても、周りに打ち明けることや、人前に出て活動することが難しい。動くことのできる人が継続的に、くさらず、へこたれずに取り組むことが大事だ。

このレポートを読んでくださっているあなた。地方でのLGBTの取り組みは時期尚早と思っているかもしれない。周りにはいないと思っているかもしれない。しかし、想像してみしてほしい。かれらは周りにいるけれど、言えないだけかもしれない。今もLGBTに対するからかいや差別的言動におびえているかもしれない。地方だからいないということは決してない。田舎だから取り組みをしなくても構わないということもない。なぜなら既に共に暮らしているからだ。まずは、LGBTの問題に関心を持ってほしい。理解の気持ちを発信してほしい。すると、マジョリティが当

たり前にできていることを、マイノリティという理由で権利をはく奪されている不平等さに気づくだろう。人と違うことを隔離する社会より、多様な人、多様な生き方を認め合う社会の方が皆にとって過ごしやすい社会だと思う。

一人で社会をよくすることは難しい。仲間が、一人、二人と増えることで社会の変化は急速に進むだろう。共に考え、できることから行動していこう。私は悩んでいるマイノリティを一人でも減らすために、皆さんとともにこれから取り組んでいきたい。

注

- 1)『琉球新報』2016年11月24日
- 2)日高康晴ら(2007)「ゲイ・バイセクシュアル男性の健康レポート2」
- 3)淀川区LGBT支援事業特設ホームページ「レインボー、はじめました!」<http://niji-yodogawa.jimdo.com/>
- 4)『LGBT PAPERホヤケン!』(愛媛)2016春号
- 5)日高康晴(2014)「教員5,979人のLGBT意識調査レポート」
- 6)『性はグラデーション』大阪市淀川区・阿倍野区・都島区3区合同ハンドブック(淀川区LGBT支援事業特設ホームページよりダウンロードできる)、遠藤まめた著『先生と親のためのLGBTガイド:もしあなたがカミングアウトされたなら』、はたちさこ、藤井ひろみ、桂木祥子(編著)『学校・病院で必ず役立つLGBTサポートブック』

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ク

産業安全保健 ハンドブック

【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
酒井一博 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二

産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書下し
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

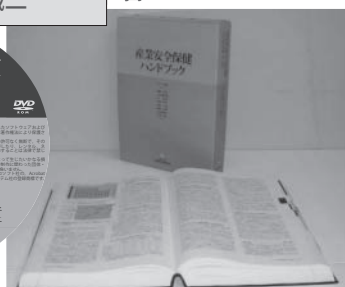
4頁と2頁の見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で
読みやすく、使いやすく
「大震災被災地の安全と健康」の
付章を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD-ROMを付録に

25年ぶり
待望の最新版！

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 A4判 函入り
総頁 1,332 頁
本文 横 2 段組み 索引付
付録 DVD-ROM カラー版
定価 本体 50,000 円＋税



改訂 産業医学100話

—働く人の健康と病気—

野村 茂 著

公益財団法人 労働科学研究所出版部

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 B 5判並製 280頁
定価 本体 2,286 円＋税

野村 茂

[改訂] 産業医学 100 話 働く人の健康と病気

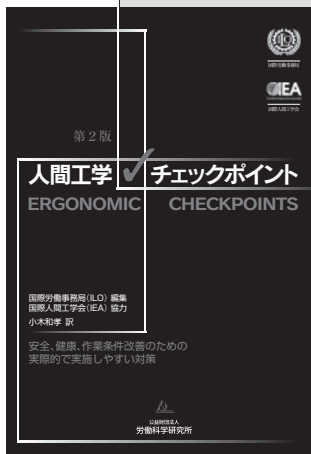
- 1 働く人々の健康と疾病
- 2 職業生活と循環系・血液系の疾患
- 3 労働と職業性呼吸器系疾患
- 4 職業生活と消化器系の疾患
- 5 労働と職業性皮膚疾患
- 6 職業生活と内分泌系その他の疾患
- 7 産業化学物質の作用と毒性
- 8 化学物質（無機化合物）による産業中毒
- 9 化学物質（有機化合物）による産業中毒
- 10 物理的要因による職業性疾患
- 11 生物的要因による職業性疾患
- 12 職業性ストレスとメンタルヘルス
- 13 これからの産業医学の課題

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

人間工学チェックポイント

国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力
小木和孝 訳

第2版【カラー版】



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



安全、健康、作業条件改善のための 実地的で実施しやすい対策

総裁 A4判並製
定価 338頁
本体 2,500円＋税

各チェックポイントは、挿し絵付きで、「なぜ」「リスク／症状」「どのように」「追加のヒント」「記憶ポイント」で構成。「このマニュアル利用のための提案」の節を設けて使い方をわかりやすく説明し、巻末に「現地に合ったトレーニング教材の具体例」を豊富に掲載。

- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 福利厚生施設
- ・ 作業組織
- ・ 照明
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 機械の安全
- ・ 手もち工具
- ・ 資材保管と取り扱い

広範囲の現場状況について応用できる実地的で低コストの人間工学改善策を以下の9つの領域に分けて、132のチェックポイントで解説。

ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS
WORK
ワークデザイン
DESIGN
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



健康・安全・快適で
効率的な職場を設計する
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ / S・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

- 1章 技術社会
- 2章 マクロ人間工学
- 3章 ワークステーションの編成
- 4章 オフィスの人間工学
- 5章 ワークステーションの設計
- 6章 筋骨格系障害
- 7章 マニピュルハンドリング
- 8章 手持ち工具
- 9章 制御
- 10章 表示
- 11章 エラーの低減
- 12章 安全
- 13章 時間の人間工学
- 14章 P.T.S法(動作時間標準法)

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435 (事業部)
FAX: 03-6447-1436
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

第5回 政和自動車株式会社

運輸安全マネジメントに即して

作本 貞子

政和自動車株式会社

《事業概要》

本社：東京都足立区
代表取締役：樽澤 功
従業員：180名

連載にあたって(5)

今回が連載5回目、いよいよ企業紹介の最終回となりました。企業のラストを飾っていただくのは東京都足立区のタクシー会社、政和自動車会社様です。

社長の樽澤功様は全国ハイヤー・タクシー連合会の交通安全委員会の委員長というお立場でもあるため、同社の安全・健康対策に加えて、業界の抱える問題や目指す方向性について、大局的なお話も伺うことができればと、



さくもと さだこ
NPO法人 ヘルスケアネットワーク
(OCHIS) 副理事長
国土交通省健康起因事故対策協議会委員
安全と健康を推進する協議会（両輪会）
代表
主な著書
・『運輸業界のためのSAS対策Q&A50』
ヘルスケアネットワーク、2015年。

本誌発行責任者でもある酒井一博所長と共に
お伺いし、樽澤社長との面談に至りました。

難しい緊張感の持続

冒頭に樽澤社長は、「当社の場合、2004年にいち早くドライブレコーダを導入し、その後、事故は確実に減少しました。ただ人間の緊張感の持続は難しいもので、半年後にリバウンドしました。また、運輸安全マネジメント導入の際にも、国土交通省から『タクシー会社として視察』を受けたことがあったのですが、この時も外部の刺激が功を奏したのか、一旦事故は減りましたが再びリバウンドしてしまいました」と、運転状況を映像で記録するという刺激や、外部からの注目がある間のみ事故減少効果を残念そうにお話ししてくださいました。

そういえば、同社の2016年事故防止スローガンは、「心のブレーキ いまいちど」であるのは、偶然でしょうか？それとも心の緩みを示唆した警鐘でしょうか？さらに「弊社の事故は恥かしながら決して少なくありません」と、事故防止対策の難しさを率直にお話し下さいました。

デリケートなドライバー心理

同社の場合もドライブレコーダ映像を活用したドライバー研修は導入当時から実施されていますが、その中で最も効果的なのが、「実は俺もそうだったな」と個人の共有感を呼び起こすヒヤリハットの映像で、事故の映像よりもはるかに効果があるとおっしゃいます。社長自身も当初は「事故映像を見て学んでほしい」という意向が強かったということです。管理者の思いとは裏腹に、ハンドルを握るドライバーの深層心理は大変デリケートであることがわかります。

また、スタート前の「事故に気をつけて」など「事故」というフレーズが入った声かけも禁句とのこと。点呼時には元気でポジティブな声かけがやはり一番といえそうです。

これらのお話から、どちらかという管理者側からの一方的になりがちな安全教育ですが、「効果的な安全教育とは、まずドライバーの深層心理を管理者自身を知ることから始まる」のではないかと痛感しました。



写真1 ヒヤリハットの映像による安全教育

運輸安全マネジメント制度

2006年10月、国交省はその前年に起きたJR西日本福知山線列車脱線事故をきっかけ

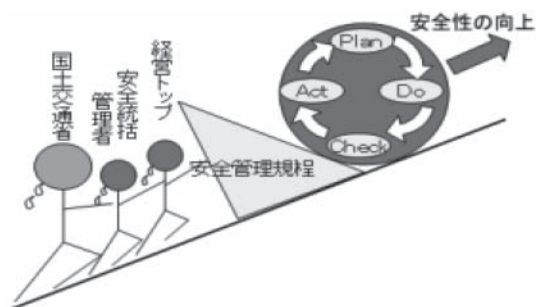


図1 安全性の向上方策

に、ヒューマンエラーに起因する事故防止を目的として、「運輸安全マネジメント制度」を創設しました。したがって多くの運輸業が本制度に基づいて安全対策を推進していますが、イラストのように、本制度は経営トップの役割が最も重要なポジションとして示されています。そして安全管理規程に基づく計画を立てて、PDCAを順次回しながら安全性を向上させていく方策となっています。

当然同社の安全対策も本制度に準じて実施されていますので、ここでは同社の取り組みの一端を紹介します。

特に重要項目となっているのが研修会で、月例研修会、事故反省会、事故防止研修会、少人数事故防止研修会、選任前事故防止研修会、外部講師による各研修など、事故防止を軸とした研修が幾通りも実施されています。その他には、セーフティドライバーコンテスト、添乗運転指導、ヒヤリハットについて



写真2 全員参加の救命技能講習会

のアンケート調査、事故惹起者面談、スローガンの制定などの事業が事故防止に向けて年間事業として盛り込まれています。

さらに同社の場合、スキルアップへの取り組みとして、全員が資格を保有して丸6年になる救命技能認定講習があります。3年に1回の再講習が必要ですが、2回目の再講習も今夏終了されたそうです。

最近では運輸以外の「白ナンバー」企業でも、(特に危険物・産業廃棄物等を扱う企業など)営業車向けにドライブレコーダの設置や睡眠時無呼吸症候群(SAS)検査を実施している会社も増えています。SAS検査については当法人へのお問い合わせも多くなっています。それはひとえに事故の及ぼすダメージの大きさゆえと推察できますが、安全対策と言えばやはり、運輸業界におけるこれら一連の取り組みが大いに参考になると思われます。まさしく、本連載のタイトル、「運輸事業の現場に学ぶ安全走行」を実践していただければと思います。

高齢ドライバーへの対応

高齢ドライバーによる事故が急増し、社会的な物議を醸している中、本連載でもすでに取り上げたように、運輸業界における高齢ドライバー問題はさらに深刻です。バス・タクシー・トラックの中でも最も平均年齢が高いのがタクシーで、東京都のタクシードライバーの平均年齢は59歳、同社の場合はさらに1歳上回り60歳に達しています。そこでさぞご苦労も多いかと推察しながら、現状における同社の高齢化対策についてお伺いしました。

まず定年は標準的な65歳。その後の雇用延長に際しては、本人の意向を踏まえて、健康、事故歴、乗客とのトラブル有無などに問題ないかどうかを総合的に判断し延長の有無が決定されます。現在最高齢ドライバーは

78歳とのことで、さすがにそのパワーに驚かされることとなりました。

「人生現役」とは最近特によく言われますが、何歳まで働くかは、仕事への情熱、社会との関わりなど、個人の人生観の根底の部分に深く関わります。その一方で、確実に訪れる体力低下とどのように向き合うかにおいても、個人の資質が問われ、社会の中での自分の立ち位置を客観的に探らなければなりません。今後さらに進展する高齢社会を目前に、業種を問わず、立場を問わず、自分たちの問題として受け止めなければならないのではないのでしょうか。

さて、それではプロドライバーの職業寿命は何歳でしょうか。社会が求める安全・安心の側面、乗客心理などを考慮し、あくまで個人否定にならない配慮とともに、ある程度の基準が必要だと思われます。同時に、自動運転など先進技術を駆使したハード面で、低下する身体能力をカバーすることができれば、プロドライバーの職業寿命の延長も夢ではありませんね。さらなる進展を期待したいところです。

視覚認知トレーニングの実施

同社の高齢者対策の中で特に興味深い取り組みとして、外部講師による「視覚認知トレーニング」があります。視覚(動体視力・視野)



写真3 外部講師による視覚認知トレーニング

は40歳を過ぎると確実に低下し、交差点での右折・左折や高速道路での標識の確認、夜間走行などに影響を及ぼし、安全運転を困難にします。

実はこのトレーニングは高齢ドライバー対策のみならず、目の疲労を回復させる効果もあり、筆者もこの手のトレーニングを他社の研修会で紹介したこともあります。そして現在は「認知対策」も加わった内容となっているとのことです。タクシー会社のみならず、ぜひ業種を問わず研修プログラムとして活用されることをお勧めします。

本トレーニングに対して、樽澤社長ご自身は、「まだ効果が見えないんですが……」とおっしゃいましたが、ポイントはストレッチのように、できれば毎日習慣的に行うことです。当たり前のトレーニングとして社内の日常に落とし込んでいくことで初めて効果が表れるため、「継続は力なり」をぜひ達成していただきたいと思います。

最近「健康経営」という言葉も一般的になりましたが、予防対策の効果測定は難しいものです。例えば休業者が減少しても、多くの原因は複合的であるため、どの対策が寄与したのかを直接的に探ることは困難です。「目に見えて表れにくい」ことがこれまで予防対策の進みにくかった要因の一つとも思われますが、長期的に落とし込むことで多くの相乗効果を生み出し、必ずや企業の安全風土を醸成すると筆者は確信しています。

難しい健康診断のフォローや活用

「定期健康診断は当然ながら全員受診ですが、再検査、精密検査ができていない。受診してもその報告がないなど、受診後の対応やフォローはちょっとゆるいですね」と樽澤社長は自らこのようにおっしゃいました。

実は同社のみならず、これらの悩みは多くの事業者が抱える共通の課題で、筆者は、「健

診を受けっぱなしにしないためのサポート体制の必要性」を常々痛感しています。したがって筆者からは、再検査・精密検査の進め方、本人からの報告の受け方、医師に確認する乗務可否判断の求め方などを、サンプルをお示ししながら説明させていただきました。

積極的な先進機器の活用

樽澤社長の元には、先進機器を扱っているメーカー企業がアドバイスや実証実験の協力を求めて頻繁に訪ねて来られるとのことでした。

中には、眠気などを察知してドライバーに知らせることのできる機器などもあり、これらの活用は「検討したい」という思惑があるものの、タクシーの場合、機器の装着は乗客にわかってしまうので、なかなか導入は難しいとのことです。

現在、市場にはドライバーの安全サポートを目的とした多数の機器が出回っています。それぞれにメリット・デメリットがあり、足りうる機器、そうでないものなどの中で、これはというものを積極的に取り入れていかれるのが、「樽澤流」とお見受けしました。現在は「目が楽、疲れない」をコンセプトにしている偏光グラス装着を検討されているようです。

《交通安全委員会委員長として》 睡眠時無呼吸症候群（SAS）と 認知症対策

最後に全国ハイヤー・タクシー連合会の交通安全委員会委員長としての、健康起因対策についてご意見をお伺いしました。

「ハイヤー・タクシーの場合、トラック協会やバス協会のように助成金制度がないため、特にSAS対策については、『分かっているけどできない』という理由が先行したが、も



図2 OCHISの最新版ポスター「認知症対策」
職業寿命を延ばすことを目的として作成した。

うそれを言いわけにできる時代ではない。SASは脳・心臓疾患とも密接に関連するので、連合会としても事業者の実施を後押しができるよう、検討中です」と。

次に認知症対策については、タクシーの高速道路での逆走など、過去に認知症が原因となっている事例も続いているため、トラックやバスよりも先行した対策が不可欠との見解を示されています。

認知症は重症化する前（軽度認知障害=MCI）の段階で発見、適切な対応を行えば、改善も期待でき、職業ドライバーの寿命延伸にも繋

がります。ぜひ早期発見やコントロールが必要であることの周知を、高齢ドライバーの多いハイヤー・タクシー業界から、先手を打って進めていただきたと思います。

今後の連合会としての事業推進のあり方については、「バス・タクシーなどの旅客の場合、地域性が強く、統一的な施策はなかなか難しいのですが、こと労務・健康問題に限っては全国的な統一感で進めていかなければならない。身体の事は目には見えにくいですが、必ず徹底させていかなければならない。運輸安全マネジメントが示すように、社長がまず率先し、管理者がそれをサポートすることが重要」との意向をお示しです。

タクシー業界は今まさに激動の時代です。初乗り距離や運賃問題、ライドシェア問題への対応など課題が山積しています。このように、業界としては多くの難題を抱えながらも、一企業のオーナーに戻れば、安心安全、高齢化対策が目前の大問題として迫っているとおっしゃいます。

今回は、樽澤社長に同社の安全と健康対策の取り組みと共に、全国ハイヤー・タクシー連合会の交通安全委員会委員長としてのお立場からもお話を伺うことができました。

その中ではむしろ、「できている」ことよりも「できていないこと」や「難しいこと」をお示しくださったことに深謝申し上げるとともに、立場の違いこそあれ、運輸業界の一端に置く身として、真摯に受け止め、今後の運輸業界の安全・健康対策に向けて、微力ながらも努めたいと思いました。

2016年度 第8回 労働科学研究所セミナー

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所



「過労運転事故」 と 「健康起因事故」 を 防ぐための方策



■講 師：鈴木一弥（すずきかずや）（大原記念労働科学研究所 上級主任研究員）

あなたも、運転中に、「疲れた、眠い……」「体調が万全でなくて集中できない……」と感じたことはありますか？

近年、「過労運転」や、「健康が十分でなかった」ために起こるプロドライバーの事故が問題になっています。意識が下がったことによる事故は被害が大きくなる場合も少なくありません。大型車や旅客自動車の事故は、甚大な被害をもたらす可能性もあり、経営を脅かすような厳しい状況をもたらす恐れもあります。

このセミナーでは、職業ドライバーの事故状況を「過労運転」「健康起因」の観点から概説します。これらの防止策として、現在、取り組まれているハード的な対応、ソフト的な対応を紹介するとともに、参加者相互の意見交換の場を設け、多様な取り組みを知る機会としたいと考えます。

■日時・会場：

東京：2017年2月15日(水) 14:00～16:30 日本教育会館 7階701

大阪：2017年2月16日(木) 14:00～16:30 大阪クロススクエア セミナールーム

■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

■対象：運送業事業者、運行管理者、職業ドライバーの方、行政、総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合の方など、興味のある方どなたでも

セミナーの申し込み方法

お申し込みは、当所ホームページのWebフォームまたはFAX申込用紙からお願いします。

■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：03-6447-1436 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：大原記念労働科学研究所セミナー係 TEL：03-6447-1435（ダイヤルイン）

「どこからどこへ」排気はむずかしい

福成 雄三

居酒屋のカウンター席に座ると、焼き台やコンロの上についたフードからの排気がうまくいっているか気になる。客席からのタバコの煙の流れもついつい確認してしまう。このようなことに目が行くようになったのは、30年以上前に200基近い局所排気装置（以下、局排と略記する）を調査して以降だ。

労働安全衛生法等では、特定の物質に関して局排の具備すべき要件として、制御風速やいわゆる抑制濃度が示され、さらには作業環境測定によって効果の確認をすることになっている。法令で設置・管理が義務づけられたもの以外にも、多くの局排が職場等に設置されている。飲食店の排気フードもこの類に入る。気流をコントロールすることはなかなかむずかしい。

局所排気装置の全数調査

詳しい動機は覚えていないが、事業所内の局排の実態調査を同僚と分担して行った。七つ道具（スモークテスター、テストハンマー、風速計、回転計、聴音棒等）を持って、設置箇所に出向き、必要に応じてファンのケーシングを外してもらって点検するなどということを行った。

法定の点検等の項目は決まっており、局排のテキストも発行されていたが、定期自主検査指針が示される前だったと思う。

想定外の発見

大半は期待された効果を発揮していたが、一部

にはファンベルトが滑っていたり、妨害気流が大きいものもあった。予想外（単に私（筆者）の知識が足りなかったのかもしれない）のこともあり、調査の結果を手書きのイラスト入りの資料でまとめて教育や啓発の資料にした。当時を思い出して、覚えている事例を数例画いてみた。

図1は、並列の排気系統にそれぞれ軸流ファンがダクトに組み込まれていた例だ。ファンを両方動かす前提で設計されていたが、気流がダクト内でぶつかり排気の効率は悪い。片側のファンだけ動かしてみるとよく吸い込むが、吸い込んだ空気が反対側のフードから吹き出した。ON-Offを替えると逆のことが起きる。圧損の少ない系統に気流が流れるという典型例だった。

図2は、局排の排気が妨害気流となってフードの排気効率が悪くなっていた例だ。

図3は、大径のダクト内に粉じんが堆積してほとんど詰まった状態になっていた例だ。ベルトコンベアのフードで、粉じんが捕捉しきれなかったために囲いの密閉度を上げたら、圧損が増えてダクト内の搬送速度が落ちたことと捕捉粉じん量が増えたことが原因だった。テストハンマーであちこちを叩いていて気付いた。

三交流電源の配線の間違いで、ファンが逆回転して、計画の能力が出ていなかったものも

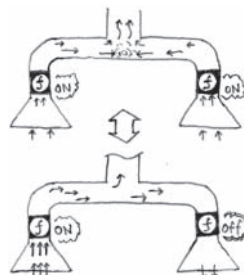


図1 お互いさま？

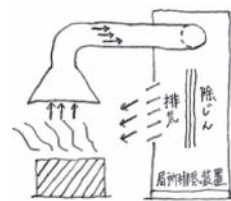


図2 吹き飛ばす

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

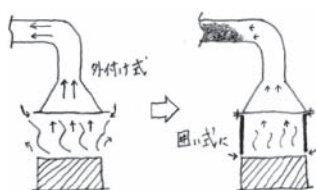


図3 囲ったら詰まった

あった。遠心型のファンは、回転が逆でも一応排気するというのを現物で知った。

同じころ、水流（気流も）が整流板一つで大きく変わることを、同僚が作った装置で実験して確かめたことも覚えている。

これらの調査などを通して、気流に関しての気づきがたくさんあり、同時に局排などの管理のむずかしさを実感した。この経験を通して現場を確かめることの意義を感じた。

調査の結果を活かす

効果の少ない局排があったのはなぜだろう。局排が機能しているか否かにかかわらず、多くの場合、仕事にはあまり影響しない。局排に限らず、安全衛生対策は、往々にしてこのようなことになっていないだろうか。

最適な設計でなかったり、設置後の管理に問題があっても、改善されなかったということかもしれない。当時は設計に関する技術的な蓄積が少なかったという面もあったと思う。

この調査の結果を踏まえて、局排に関する設計の原則と設計のチェックポイント（当たり前の項目だが）をまとめ、指針とした。四原則は、「①効果を保証する、②作業性に配慮する、③点検・清掃・補修を考える、④法規制を満足する」にしたと記憶している。

また、法令で設置義務のある局排は、労働基準監督署への「計画の届出」が必要だが、これで効果が保証される訳ではない。局排新設時は、設備部門が安全衛生部門に事前協議する制度を作り運用した。蓄積したノウハウを活かして同僚が的確な指導を行い、設備部門などの局排への関心も高まり、よりレベルの高い設計に結び付いたと思っている。

空回りする

産業界の現場の作業環境は、局排による場合

を含めて、相当に改善されたと認識しているが、効率的な換気が行われているとは言い難い状態にいろいろな場所で気づくことがある。

ある事務所のトイレがリニューアルされて非常にきれいになり、入口も木目の立派な扉になっていた。ただし、残念ながら、あまり心地よくない臭いがトイレにこもっていた。奥の天井に換気扇があったが、排気に必要な空気（メイクアップ・エア）の入口がなかったためのことだった。これは、入口扉に給気孔をつけて改善された。同類のことだが、試験分析用のドラフトチャンバーなどが設置された作業室で、室内への空気の入口がないために、局排がうまく機能していない例も見られる。

一方、換気扇のすぐ横の窓が開放されていて、窓からの清浄な空気だけが換気扇から排出されているという事務所やトイレなども見かける。

これらの状態は、ファンの「空回り」というてもよく、エネルギーの無駄遣いになっている面もある。

出ていく空気、入ってくる空気

密閉度の高いマンションなどでは、風呂場の換気扇を動かすと、台所のレンジフードなどから外気が入ってくることがある。逆にレンジフードを使う時に、排出される空気はどこから入ってくるのだろうか。換気（排気）しようとする分だけ、どこからか空気が入ってこないと十分な換気効果は期待できない。その一方、冷暖房効果への影響も勘案しなければならない。

工場や居酒屋だけでなく、換気に関して課題のある事務所や住まいも少なくないと思う。「出ていく空気」と「入ってくる空気」、これらの「空気の流れ」を観察してみることが大切だろう。

なお、換気を考える時には、給気のない密閉空間でもファンは回転すること、給気部（入口）の圧力損失が換気量を左右すること、気圧の差が気流を生むことも忘れないようにしたい。

最後に、本論ではないが、一点付け加えておきたい。局排等の換気設備は電気設備であり、回転体でもある上、点検は脚立を使う場合を含めて転落の危険がある場所で行うこともある。安全に点検できるようにしなければならないと思う。

働く人たちのメンタルヘルス対策と実務

実践と応用

森下 高治・本岡 寛子・枚田 香 編

労働現場が生き生きと うまく回る「予防的方策」へ

三戸 秀樹

本書は、第1部：職場のメンタルヘルス実務編、第2部：メンタルヘルスに関する基礎理論、第3部：職場での取り組み実践・応用編という3部構成からなり、働く人々におけるメンタルヘルス対策の最先端を紹介している。特徴のひとつは、事業所におけるメンタルヘルス課題へ関心や疑問をもたれた入門者へ向けた書籍として、大変まとまりある書である。二つ目は、筆者の多くが若い人で構成され、清新さ感じられること。第三は、心理学系出版社からこの種の出版物がほとんどない現在、時宜にかなった出版といえる点である。そして第四は、働く人を支援する臨床心理専門家を目指す人々へは、是非とも読んで欲しい内容である点。

副題にある「実践と応用」についての書き込みが、概括的であると評される方もおられるかも知れない。しかしそれは本書の紙数制約からは致し方ないことであり、各論のさらなる知見を求める方は、その種内容に特化された書籍や資料に求められたい。さらに言えば、この紙数制約のもとで良くまとめられていると思う。また、過去研究とつながる理論的背景や理論的根拠については、執筆担当者によって多少濃度差があるが、研究者と実践者を含めた出版で致し方ないとも考える。

労働安全衛生に関する過去課題への対策では、机上のみで考え、失敗を繰り返してきた。机上で起

きていないコトの解決を、机上だけで考えても、その多くはピントが外れてしまっていた。出た対策は実行不可能であったり、絵に描いたモチであったりし、現場労働者たちは到底受け入れることができなかった。「事件は現場で起きている……」を忘れてはならない。今日、労働現場を知らない、また知ろうともしない心理学系研究者が、同じ間違いを再び起こす可能性がある……。

現実の労働現場は、多くが考えている以上に早く変化している。IT化、AI影響は、実際の労働現場を革命的・革新的に変化させ続けている。昨日の労働現場は今日のものではない。今日の労働現場は明日のそれでもないのだ。人を中心にすえて作業をする“心理屋”が、リアルな労働者の不在状態では、真の“心理屋”とはいえない。労働側も、すでに“心理屋”にいくぶん失望をし始めているが、それは働いている人を中心にすえて考えている“心理屋”さんへ相談をしていないこともあり、対策依頼先の“心理屋”を選ぶべきでもある。

労働者のストレスを抜いて、当面の対応ができたとしても、この対応策は、この種の作業を営々と継続する傾向を残す。そうではなく、この作業をしなくても労働現場が生き生きとうまく回る方策を早急に打ち出すべきである。つまり、「治療的方策」ではなく「予防的方策」へ主軸を移してゆくこ



森下 高治・本岡 寛子・枚田 香 編

ナカニシヤ出版 2016年9月 A5判
並製 208頁 定価2,400円＋税

とが大切だ。入り口は「治療的」心理屋であったとしても、経過のなかで「予防的」心理屋として予防策をほどこし、労働現場からフェイドアウトして行くのが、真の産業心理屋である。

本書は、若い書き手による予防的視点のきざしを感じる書であり、つづく「ありぎたりの労働の仕方、メンタルダウンしない職場」づくりを示す、予防的対策編の上梓へ期待をつなぎたい。医学におけるEBM (Evidence Based Medicine) 批判と同様、臨床心理学においてもEBP (Evidence Based Psychology) は視野のなかに入れて進める必要がある。

みと ひでき
関西福祉科学大学 名誉教授

何歳まで働くべきか？

ジェロントロジー・ライブラリー② 高齢期の就業と健康

藤原 佳典・小池 高史 編著

働く高齢者の問題は「自分事」

松田 文子

65歳を過ぎて働いている人は、2015年の時点で730万人といわれる。考えてみれば、自分のまわりにも、高齢者と呼ぶには憚られる現役バリバリの70歳代が大勢いる。

高齢者が働く理由について各種調査では共通して「生活費を得るため」との回答が多数を占める。これだけを見ると、本当は働きたいがお金のために仕方なく働いている人ばかりのようにも思えるが、そうでもなく、働きたいという意志、意欲を持つ人は多く、健康維持、小遣い稼ぎ、生きがい、仲間との交流など、高齢者が働く理由は多様化している。

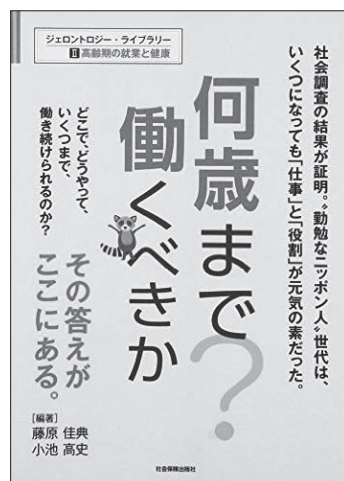
本書は、タイトルからしてメッセージ性がある。「何歳になっても働けますよ」という楽観さもなければ、「働ける身体をつくりましょう」という啓蒙をするわけでもない。「何歳まで働くべきか？」とシビアに問うてくる。当然、最後の方に、「働くべきなのは〇歳までです」という答えが書いてあるものと期待して読むのだが、読み進めるうちにそんなに簡単なものではないらしいということが分かってくる。

本書は3章構成で、第1章では、働くことと健康の関係を取り上げている。徳島県上勝町の「葉っぱビジネス」は有名であるが、必要がなくなって町営老人ホームが閉鎖されたことまでは知らなかった。他にも保健師の数や地域の取り組みが高齢者の労働に大に関

係していること、無病息災でなくとも、一病息災でいいじゃないかという言葉が際立つ。日本人にとつての生きがいは、生活の質と社会貢献（有償無償の労働、ボランティアなど）によって成り立つという主張も面白い。高齢者が働くことで、社会保障費が抑制されるという現実的なデータの提示もある。このことが社会全体のバランスをよくすると聞けば、若年世代にも無関心ではいられない。

第2章では、働き続けるための良好事例が取り上げられている。被災地で取り組まれた高齢者による健康農業活動が紹介され、誰かのために働くという意識、役割があることへの充実感の大切さがつづられている。就業ニーズと働く場所、働き方とのマッチングも大事で、働きたい理由を「混合型」「生活費型」「余暇型」「生きがい型」の4つのタイプに分けて、ニーズに合う働き方を紹介している。シルバー人材センターの取り組みとしてでは、働くことが介護予防や健康度改善に繋がっていることが紹介されている。

第3章では、最新の3つの研究が紹介されている。1つ目の研究では8年間にわたる1,000人規模の調査から、働き続けた方が健康に良く長生きしやすいという結果を示している。2つ目の研究では、就業パターンについて着目し、フルタイムでなくてパートタイムであっても、健康維持には効果があることを示している。3つ目の研



藤原 佳典・小池 高史 編著

社会保険出版社、2016年10月、A5判
並製、180頁、定価1,000円＋税

究では、仕事に生きがいを求める高齢者、新しい仕事にチャレンジしたいという高齢者は認知機能が高いことを示している。

何歳まで働きたいかという問いに、「働けるうちはいつまでも」と回答する高齢者が最も多いそうである。この希望を叶えることは、高齢者自身のためだけではなく、若年世代の大きなメリットになる。どうすれば高齢者が健康に働けるのか、むしろ、働いていただけるか、くらいの気持ちが必要そうである。本書を読んで、働く高齢者の問題を「自分事」と捉える人が一人でも増えてほしい。

まつだ ふみこ
大原記念労働科学研究所 研究員

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 39)

北海盆唄のルーツ異説異聞⑦ 常磐炭鉱ルーツ説(5)

前田 和男

●「常磐→空知」の人口移動を検証

前号では、旧常磐炭田があつたいわき地域の「昔ながらの盆踊り」と「やっちき踊り」がそれぞれ持つ明朗闊達な曲調、軽快なテンポ、躍動的な踊りぶり、猥褻な歌詞をもって、“合わせ技一本”で、「北海盆唄常磐炭鉱ルーツ説」を最有力とすることができた。

しかしながら、これをもってもなお“鉄壁”とはいえない。

なぜならば、「唄と踊り」という民俗学的な観点からは検証はなされたが、もっとも基礎的ともいえる人口動態——すなわち、常磐から北海道の産炭地へ多くの人々が移動したというデータにもとづいた検証はなされていないからだ。そもそも、「北海盆唄」の元唄である「ベッチョ節（踊り）」が「いわき地方の盆踊り」とそれとは“別筋”の「やっちき踊り」といくら相似していても、常磐炭田地域からの人口移動がそれなりのボリュームで確

認できなければ、「いわきの盆踊り」と「やっちき」が北の産炭地へ伝播されようがないわけで、したがって「北海盆唄常磐炭鉱ルーツ説」は成り立たないことになってしまうからだ。

そこで、今号では、「いわき地方盆踊り唄」と「やっちき」の故郷である）常磐→（「北海盆唄」の元唄とされる「ベッチョ節（踊り）」の発祥地である）北海道空知管内への人口移動について、検証を試みたいと思う。

ここで、なにをいまさらと、読者諸賢から大目玉をくらいそうだ。そんな基本的なことは一番最初にやっておくべきではないか。これまで延々と読まされてきたことが無駄になってしまったらどうしてくれるのだ、と。私には、いや私以前に「北海盆唄常磐炭鉱ルーツ説」を唱えられた吉田源鵬氏もそうだが、常磐周辺の人々が唄と踊りを携えて渡道してきたという暗黙の前提があり、私もおそらくそれに間違いのないと思って検証を進めてきた。たしかに検証の順序が後先になったことはまことに申し訳ないが、念には念を入れるためと、最後のダメを押すことでそこから新しい発見があるとの予感もあるので、ゆめゆめ読者諸賢を裏切ることはないとお約束して、論を進めさせていただく。



まえだ かずお
翻訳家、ノンフィクション作家
主な著書：
・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。

●石狩炭田移住者の多数派は東北出身

さて、検証すべき期間は、北海道に炭鉱が開かれる明治10年代から、「ベッチョ節（踊り）」が成立したと思われる遅くとも昭和初期（民謡家・今井篁山が「ベッチョ節（踊り）」を三笠の幾春別炭鉱で発見したのが1940年（昭和15年）なので、それなりの定型化をみるには10年ほどかかると考えると）になる。

旧常磐炭田地帯→北海道産炭地の人口移動資料を、まずは当該のいわき地域にあたってみたが、残念ながら見つめることはできなかった。それならばと、受け入れ先の北海道の産炭地に当たり直してみると、いくつか参照価値のありそうな資料に行き当たった。

最初に挙げるのは、明治中葉から大正初期にかけての「北海道移住者送出の主要府県」である（表1、赤平市史編纂委員会編『赤平市史』上巻、2001年、246頁）。

同表にある「Ⅱ明治38～42年」は日清戦争後、「Ⅲ大正4～8年」は日露戦争後にあたり、石炭需要の急増をうけて北海道の石炭開発が進むなか、道外から労働者が求められた時期にあたっているが、同表によると、「Ⅰ明治27～31年」ではランク外であった福島県が、「Ⅱ明治38～42年」では9位、「Ⅲ大正4～8年」では7位と急上昇していることは、まことに興味深い。

ただし、惜しむらくは、これは全道レベルの「移入者データ」であり、産炭地のそれではない。おそらく全体としては農業開拓関係が圧倒的多数であったと思われる。そこで筆者にはこんな「予断」が

わいた。上位の石川・富山・新潟の北陸3県からの移住者の多くは農業に従事したのではないかと。となると産炭地への参入者の順位は、炭鉱をふくむ鉱山を多くもつ秋田、山形、岩手、福島などの東北の諸県がランクアップするのではないかと。であれば、福島県の「いわき地方盆踊り唄」と「やっちき」が持ち込まれて「北海盆唄」の元唄とされる「ベッチョ節（踊り）」になったという可能性は十分にありうる、と。

というわけで、「私の予断」を検証すべく資料をあれこれ渉猟したところ、『歌志内市史』（歌志内市史編纂委員会編、1964年11月）に次の記述をみつけた。

「本市の鉱業は、明治23年4月北海道炭礦鉄道会社空知採炭所の設置によって開かれ、翌24年2月採炭開始、同年7月鉄道開通により採炭輸送の設備が整い、ここに一大飛躍の基礎が確立された。（略）」

その後、明治39年10月鉄道が国有に移管

表1 北海道移住者送出の主要府県

Ⅰ 明治27～31年 (1894～1898年)		Ⅱ 明治38～42年 (1905～1909年)		Ⅲ 大正4～8年 (1915～1919年)	
1 石川	8,695戸	1 富山	9,126戸	1 青森	11,079戸
2 富山	7,351	2 新潟	8,419	2 宮城	11,056
3 新潟	6,756	3 宮城	7,705	3 秋田	10,268
4 青森	5,988	4 石川	6,846	4 新潟	9,223
5 福井	5,629	5 青森	6,692	5 岩手	7,473
6 秋田	4,804	6 秋田	6,433	6 山形	6,959
1～6合計	39,223	1～6合計	45,221	1～6合計	56,058
7 岩手	3,229戸	7 岩手	5,157戸	7 福島	6,686戸
8 香川	3,023	8 山形	5,003	8 富山	6,370
9 山形	2,630	9 福島	5,002	9 石川	5,473
10 徳島	2,448	10 福井	4,121	10 東京	3,332
11 宮城	1,947	11 岐阜	3,377	11 岐阜	2,830
12 愛媛	1,824	12 徳島	3,103	12 福井	2,752
1～12合計	54,324	1～12合計	70,984	1～12合計	83,501
全国	72,994		94,758		113,602
上位5県の比重	53.7%		47.7%		49.3%
上位12県の比重	74.5%		74.9%		73.5%

注：(1)永井秀夫「北海道移住と府県の状況」（『新しい道史』第19号、1966年）より。
 (2)原表の数字を一部訂正。
 出所：『北海道のあゆみ』より転載。『赤平市史』（上巻、赤平市史編纂委員会編、2001年）所収

されるまでは、本市鉱業のほとんどが北海道炭礦鉄道株式会社の独占であり、しかも日清戦争後我が国産業界はたちまち生氣を取り戻し石炭需要は急増をつげたが、第一線を強化する労働力の充足は、本道の人口がまだ稀薄であった関係からこれを道外にもとめねばならなかった。そのため東北地方はいうにおよばず、遠く新潟、富山、石川方面に積極的に募集を行なったがなおかつ充分とはいえなかった」（同書490頁）

歌志内は、石炭の採掘から輸送までを行なう道内最大手の北海道炭礦鉄道会社（後の北海道炭礦汽船、略称「北炭」）が荒蕪地に炭鉱を開坑したことによって誕生した典型的な炭鉱町だが、この歌志内に爆発的成長をもたらした「東北地方からの移入者」に旧常磐炭田のある福島県の人々も含まれていることは表1の全道レベル移入者順位からみてもまず間違いないだろう。問題なのは、その中で福島がどの程度の「地位」をしめているか、である。さらに気になるのは「遠く新潟、富山、石川方面に積極的に募集を行なった」ことで北陸3県に順位を奪われていないか、である。そこで上記『歌志内市史』にある北海道炭礦鉄道株式会社の『七十年史』（1939年（昭和14年）6月）にあたってみたところ、以下の記述を確認することができた。

「日清戦役以後石炭の需要は急増を告げるも炭山設備之に伴はず、殊に労力の供給に至りては本道の人口稀薄にして未だ之を道内に求めるの域に達せず、加ふるに明治二十九年以降開拓事業勃興の爲め此方面に労力を吸収せられ、各礦極度の鉱夫不足難に陥りたるを以て、百方手段を盡して東北地方は云ふに及ばず、遠く新潟、富山、石川各県に積極的募集を開始し、三十年上期迄に漸く三千余名を招募し、出炭の増加並びに採炭切端の増拡に努めたり」（同書50～51頁）

なんのことはない、『歌志内市史』の記述は、北海道炭礦鉄道株式会社の『七十年史』からの「引き写し」であった。これでは私の予断は検証されないままだ。さて、どうしたものか。

●石狩炭田の福島県出身の順位は？

そこで、常磐炭田のある福島県が「東北」の中でどの程度の「地位」を占めているかを確定させるべく、さらに資料をあたったところ、『美唄市百年史』（美唄市百年史編さん委員会編、1991年）に、北海道開拓使の「殖民公報」89号からの引用として、1916年（大正5年）ごろ美唄の炭鉱の状況が次のように記されていた。

「鉱夫は約1600、内坑内坑夫1455名、之が家族1200名あり。秋田、青森、福島、岩手、宮城の諸県人多し」（同書、370頁）

いやいや、よかった、よかった。これで読者諸賢に顔向けができるというものだ。過剰に反応しすぎだといわれるかもしれないが、注目していただきたいのは、「秋田、青森、福島、岩手、宮城」の並び順である。行政文書の通例から判断して、これは北海道への移入者順位を表わしているとみるのが妥当だからである。逆に順位を示したものでなければ、通常は、旧内務省（戦後は自治省、現在は総務省）以来の都道府県の配列に従って、「青森、岩手、宮城、秋田、山形ときて最後は福島」と記されなければならない。ということは、石狩炭田の中心部にあたる美唄の炭鉱においては、福島県出身者が3位を占めていた可能性がきわめて高いことになる。三井と三菱の財閥系の大手と共に数多くの中小の炭鉱で栄えた美唄は、石狩炭田を代表する産炭地であった。そのことからすると、他の空知の炭鉱でも福

島県出身者がそれなりのボリュームを占めていたと考えられるのではないだろうか。

しかし、これをもって旧常磐炭田があったいわき地域の「昔ながらの盆踊り」と「やっちき踊り」が北海盆唄の元唄として持ち込まれたことが裏付けられたとするのは早計である。

福島といっても「いささか広い」からである。福島市や郡山がある中通り地域もあれば、猪苗代湖を擁する会津地域もある。太平洋に面した浜通りの最南端である旧常磐炭田地区は福島の一部にすぎない。したがって、福島が北海道産炭地の移住者の上位にあったとしても、その中に常磐炭田地域の出身者が相当数ふくまれているという保証はない。さて、それを知る手立てはないのか？

すると、ありがたいことに、前掲の『美唄市百年史』の中に、見つけることができた。それは、三菱系の3炭坑と三井系の2炭坑、合計5炭坑の「友子免許状記載者の出身地状

況調」である。(表2、同書398頁の表24)

●「友子制度」がつなぐ常磐と北海道

「友子」といっても女性の名前ではない。会社側に労働安全対策もなく、労働側に組合もない時代、危険な坑内作業に従事する坑夫たちが互助救済と技術の研鑽・伝承を目的として、自主的につくり上げた組織である。江戸時代初期、鉱山を渡り歩く鉱夫たちによって自然発生的に生まれたものがオリジンといわれている。

前掲の『美唄市百年史』によると、ちなみに3年3月10日間、掘り子としての修業を積むと「兄分」を持ち、さらに3年3月の修業を経ると「親分」を持ち、そこで「一人前の坑夫」、すなわち「友子」として認められる(同書400頁)。そして「友子」になれば、「免状」が発行されて他の炭鉱や鉱山に移っても当地の「親分」の斡旋で職につくことができ、

表2 友子免状記載者の出身地状況調

友子組織 年次等 出身地		三菱 五区		三菱 堅抗		三菱 共立		光珠炭鉱		落合之沢		合 計	
		大正12年 (1923年)		大正15年 (1926年)		昭和 3 年 (1928年)		昭和 2 年 (1927年)		昭和 4 年 (1929年)			
		人員	比率	人員	比率	人員	比率	人員	比率	人員	比率	人員	比率
北海道		21	18.7	36	26.5	39	33.3	56	22.0	28	23.3	180	22.8
東北地方	青森県	14		9		13		19		16		71	
	岩手県	5		8		14		12		8		47	
	宮城県	12		12		3		23		1		51	
	秋田県	24		30		26		71		26		177	
	山形県	1		0		2		11		1		15	
	福島県	4		12		7		6		1		30	
小 計		60	53.6	71	52.2	65	38.9	142	55.9	53	44.2	391	49.6
関 東 地 方		2	1.8	6	4.4	8	4.8	15	5.9	6	5.0	36	4.6
中 部 地 方		14	12.5	15	11.0	22	13.2	23	9.1	19	15.8	93	11.8
近 畿 地 方		0	0	2	1.5	7	4.2	4	1.6	1	0.8	14	1.8
中国地方		7	6.2	2	1.5	6	3.6	4	1.6	4	3.4	23	2.9
四国地方		3	2.7	1	0.7	2	1.2	3	1.2	8	6.7	17	2.2
九州地方		1	0.9	2	1.5	2	1.2	7	2.7	1	0.8	13	1.6
朝 鮮		4	3.6	1	0.7	※16	9.6	0	0	0	0	21	2.7
合 計		112	100%	136	100%	167	100%	254	100%	120	100%	789	100%

注：友子免許記載者とは、免許取立免許に記載されている人名のうち、親分・兄分・子分および組織内の立会人をさす。出身地の旧国名は都道府県とし、羽後・陸中など複数県にわたる場合主たる県に含めた。※には朝鮮人4人が含まれる。

出所：『美唄市百年史』（美唄市百年史編さん委員会編、1991年）より

労災にあうと「奉願帳」「寄附帳」が発行され所属の当該友子組織はもちろん全国の友子ネットワークから手厚い補償をうけられる（同書405頁）。いかに彼らの絆が強かったかは、北海道の産炭地の各所で、落盤やガス突出で死亡した炭坑夫たちの慰霊碑が会社側のそれと友子組織のそれがしばしば並んで建立されており、また墓地では子分が建てた威風凛々をはらう親分の墓石に、それを窺うことができる（写真1、2）。

なお、「友子制度」は、北海盆唄以外についても、炭鉱生まれの仕事唄と深い関わりが



写真1 1928年（昭和3年）に亡くなった渡友子（全国の炭鉱を渡り歩く炭坑夫）の親分を子分が建立した墓（夕張）。親分は宮城（陸前）、子分は青森（陸奥）生まれ。



写真2 1908年（明治41年）、友子組織が建立した殉難碑（夕張）。

あり、いずれ機会を改めて詳述するつもりなので、説明はこの程度に留めておく。

それでは、なぜ表2の「友子免許状記載者の出身地状況調」が福島県出身者の中に常磐炭田出身者が相当数ふくまれる証明になるのか？ それは、往時、常磐炭鉱にも同様の「友子制度」が存在しており、北海道の産炭地のそれと緊密にネットワークされていたからである。逆にいえば、常磐炭田のあるいわき地方以外の、中通りや会津地方の福島県民であったならば、友子として「認定・登録」される可能性はきわめて低いと推定されるからだ。

念には念を入れようと考え、同市史のネタ元とされる『炭鉱の生活史』（三菱美唄炭鉱文学会、同労働組合文化部、1954年）を国会図書館でたずね当たったところ、筆者の「推定」どおりであることがあっさりと証明された。60頁ほどのガリ版刷のその冊子には、「三菱美唄炭鉱の友子制度のうつりかわり」の特集があり、そこには友子関係者の出身地が江戸時代以前の旧国名で記されていた。ちなみに、福島県の旧国名は、常磐炭田を抱える浜通りの「岩城国（磐城とも記す）」と、それ以外の中通りと会津をふくむ「岩代」になる。友子組織では重大な坑内事故で仲間が生涯就労不能となると、当該炭鉱の友子組織はもちろん、それを持参すれば全国の友子仲間に支援を求めることができる「奉願帳」が発行される。同書には、その一例として、1936年（昭和11年）に美唄炭鉱で重篤な傷害を負った佐々木昌記（陸前国産）のために親分の廣田亀蔵（十勝国住人）名で発された「奉願帳」が紹介されていて、その中に「立会」として「飯場頭 三宅好文」「議員 大橋利雄」「世話人 斎藤秀吉」の3人の名があり、それぞれ「岩城国産」と記されている（同書38～39ページ）。

また、「友子」と認められると「免状」が発行されるが、同書には、1916年（大正5年）に大村清蔵（羽後国産）のために発行された

一例が紹介されており、「親分」の木村俊一(羽後出生)とともに、「依母兄」(渡り坑夫の「兄分」として、「常陸出生 山室八郎」の名がある(同書43~44頁)。常磐炭鉱が茨城(旧国名は常陸)と福島に跨っていることから、この山室もまた、常磐炭田の茨城県側の出身である可能性が高い。

以上の「奉願帳」と「免状」の記述から、美唄炭鉱で、常磐炭田出身者が、友子の要職を務める「渡り坑夫」として働いていたことは間違いなく確認できた。問題は「数」であるが、前掲『美唄市史』によれば、美唄の三井や三菱の大手炭鉱では、旧態依然とした友子制度には否定的で近代的な労務管理制度のもとにその解消に動いたため、この当時(1917、18年(大正6、7年))の美唄における両社の全鉱夫にしめる友子組織加盟者の比率は20~30%程度であったという(同書402頁)。それもあって、表2はサンプル数が少ないため、「絶対的な人数」ではなく「大まかな傾向」を知る指標として評価するのが妥当であろう。すなわち、美唄、さらには石狩炭田全体には、友子組織に参加していない圧倒的多数

の炭坑夫がいたことを勘案すると、常磐炭田出身者の「実数」は、表2よりもはるかに多かったと考えられる。

したがって、福島県は常磐炭田で働いていた人々によって、「いわき地方の盆踊り唄」と「やっちき踊り」が北海道は石狩炭田に持ち込まれて、「北海盆唄」の元唄とされる「ベッチョ節(踊り)」になった可能性は十分にあると見ていいだろう。

そこで、冒頭では前号までの「北海盆唄常磐炭鉱ルーツ説」の検証結果について「合わせ技で一本」にたとえたが、「常磐→空知」の人口移動の検証を無事終えたところで、次のように修正をさせていただく。

前号までの検証では、現行国際柔道連盟のルールに従えば、「わざありに有効」でほぼ「判定勝ち間違いなし」だったが、今回の人口移動の検証でさらに「わざあり」を勝ち取り、「合わせ技で一本」の「確実な勝ち」となった、と。

(つづく)

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。

根本原因分析を活用したプロジェクトマネージャトレーニングの提案

河村智行, 石若 仁, 石沢健人, 高野研一

日本の情報システム開発プロジェクトは約70%が失敗と言われ、成功率の向上が求められている。成否に影響を与える要因の中でも、プロジェクトマネジメントが大きな影響を与えていると言われ、プロジェクトマネージャ (PM) の能力の向上が望まれている。本研究は、失敗の再発防止に求められるPMの能力の育成を目的として、根本原因分析を活用したトレーニングを設計し、試行・評価を行った。IT (Information Technology) ベンダに勤務する23人のPMにトレーニングを試行し、トレーニング受講者へのアンケート、および聞き取り調査によって評価を行ったところ、失敗の再発防止に求められる能力の向上に一定の効果があることが確認された。(図5、表9) (自抄)

看護師が16時間夜勤中の3つの異なる時刻にとる仮眠の尿中6-スルファトキシメラトニン分泌量

佐々木 司, 山野 優子, 松元 俊

16時間2交代で勤務する看護師134名を対象にして、夜勤時の3つの時刻帯に取られる仮眠中の尿中6-スルファトキシメラトニン分泌量(aMT6s)を比較した。また統制条件として日勤-日勤間の夜間睡眠尿も採取した。仮眠時刻条件の尿は、仮眠を交代で取っていた前半 (23:15-01:22)、中半 (01:20-03:23)、後半 (03:26-05:21) に分けて分析した。その結果、夜間睡眠中のaMT6s分泌量は、夜勤時の仮眠中より有意に多かった ($p=0.007$)。しかしながら、仮眠時刻条件間のaMT6s分泌量や交互作用に有意差は示されなかった。そこで仮眠を仮眠時間、仮眠開始時刻を考慮して分析したが、いずれも有意差は示されなかった。これらのことから、一般に16時間夜勤を行っている看護師が取る120分の仮眠のaMT6s分泌量は、夜間睡眠に及ばないものの、どの時刻帯に取っても変わらないことが明らかになった。(表1、図4) (自抄)

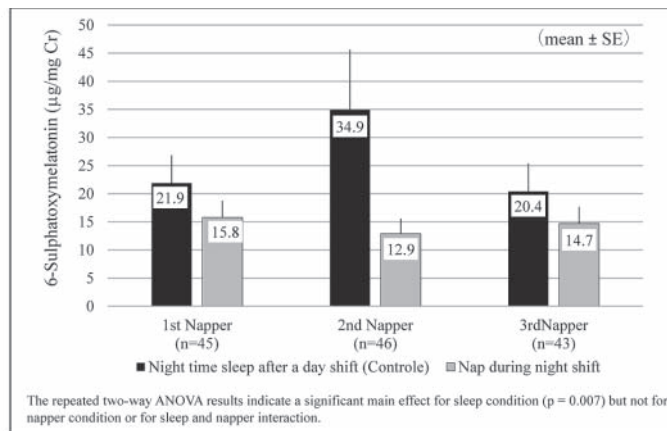


図1 仮眠時刻条件間の6-スルファトキシメラトニン量

Fig.1 Levels of urinary 6-sulphatoxymelatonin (aMT6s) among nap condition

労働科学のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科学』92巻1/2号掲載論文抄録

労働者の疲労研究における生理的実体理論の批判的検討

斉藤良夫

人間の疲労に関する最初研究方法論である生理的実体理論が、労働者の疲労研究に有効ではなかった理由を歴史的に明らかにした。この理論では、作業によって労働者の作業能力は必ず低下すること、そして疲労の原因は乳酸などの化学物質の蓄積やエネルギー消費に基づくと仮定された。労働者の疲労研究は、彼らが職場で作業を行うときモチベーションや欲求などの心理的機能が作用して、彼らの作業パフォーマンスは必ずしも減少するとは限らないことを示してきた。また、その研究は、作業時間の短縮、休憩の挿入、物理的環境の改善、機械の設計の改良などの方策によって、彼らの疲労が軽減することを明らかにしてきた。20世紀前半の終わりには、労働者の疲労の原因は生理的実体理論によって説明できないことが明白になった。(自抄)

トラック運転手を対象とした健康教室がメタボリックシンドローム関連指標の改善に及ぼす効果についての試行的検討

岩橋明子, 由田克士, 福村智恵

中小運送事業所において運転業務に従事する男性従業員を対象に健康教室を実施し、知識の習得及び行動変容、メタボリックシンドロームの改善等に及ぼす効果を明らかにすることを目的として研究を行った。短期間の健康教室では、参加者の体重コントロールや収縮期血圧を除くメタボリックシンドローム関連指標の改善効果を及ぼすことは困難であったが、食習慣及び昼食摂取状況において各自が実践可能な項目の取り組みの実践を促すことは可能であった。健康教育の機会に恵まれにくい業種への普及を目指すには、経営者等に従業員の健康管理の必要性を認識させるとともに、小規模事業所においても実践可能な負荷の小さなプログラムの検討が重要であることが示唆された。(表4)

(自抄)



THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 合併号特別定価2,800円(本体2,593円) 巻ぎめ購読8,000円(本体7,407円)

経験の浅い作業者の危険予知訓練による危険認知能力と自己評価の変化

高橋明子, 高木元也, 三品 誠, 島崎 敢, 石田敏郎

建築技術専門学校訓練生34名を対象に、2種類の既存の危険予知訓練の手法（タブレット端末式KYと自問自答KY）による危険認知能力と自己評価の訓練効果を実験的に検討した。その結果、学習すべき危険要因が表示されるタブレット端末式KYは危険認知能力が上がり、危険認知に関する自己評価が安全側に变化した。一方、学習すべき危険要因が表示されない自問自答KYは危険認知に関する実際の技能と自己評価にギャップが生じ、このギャップによって作業に伴うリスクが高まる可能性が示唆された。安全教育・安全活動をする場合は、対象者の経験に合わせて危険予知訓練の手法を選択する必要がある。（図6、表2）（自抄）



図1 危険予知テスト

Fig.1 Risk-prediction test

婦人科がんサバイバーの就労状況および就労支援に関する研究の現状と課題

木全明子, 眞茅みゆき

本研究では、婦人科がんサバイバーの就労状況および就労支援の現状に関する国内外の文献34編のレビューを行い、医療者による就労支援の課題を検討した。分析の結果、婦人科がんサバイバーが就労を継続できない要因には、治療に伴う合併症による苦痛やこれらに対するセルフマネジメントの困難感といった医学的問題を含むことが明らかとなった。婦人科がんサバイバーの治療と就労の両立を促進するためには、医学的問題への治療、ケアを包含した医療者による教育的支援が必要であることが示唆された。今後、国内での実態調査により、就労を阻害する潜在要因を明らかにし、医療者が参画する包括的な就労支援プログラムを開発することが求められる。（図1、表4）（自抄）

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 合併号特別定価2,800円(本体2,593円) 巻ぎめ購読8,000円(本体7,407円)

針刺しの報告率に関する文献レビュー

平光良充, 木戸内清, 吉川徹

わが国における針刺しの報告率について実態を把握する目的で、2006～2015年に国内外で発行された論文について文献レビューを行った。針刺しの報告率の調査方法は、「針刺し経験者のうち報告した人の割合」を調査する方法と「発生した針刺しのうち報告された件数の割合」を調査する方法の2種類に分類され、前者を調査した論文のほうが多かった。いずれの方法によっても報告率が50%以下とする結果が多くみられた。報告しなかった主な理由は、使用前の鋭利器材であった、患者の感染症が陰性であった、忙しかった、などであった。医療従事者に対して、使用前の鋭利器材による針刺しを含めたすべての針刺し経験を必ず報告するように啓発する必要があると考えられる。(表1)(自抄)

「児科雑誌」に発表された仮称所謂脳膜炎(鉛毒性脳症)に関する研究の足跡(11)

1931年から内務省令実施(1935年)まで(第2報)

佐堀口俊一, 寺本敬子, 西尾久英, 林 千代

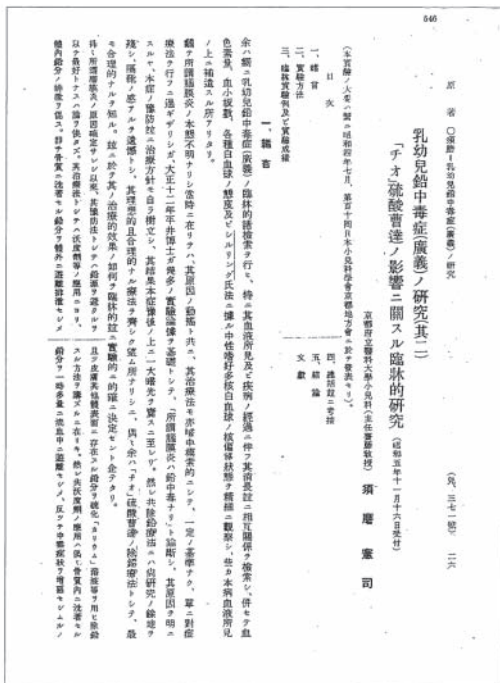


写真1 児科雑誌371号における須磨の報告の掲載頁

Photo 1 The page of Suma's report in Acta Paediatrica Japonica, No. 371

1895(明治28)年、「所謂脳膜炎」と仮称される乳幼児の疾病が伊東祐彦によって報告された。その後、約30年にわたる研究を経て、1923(大正12)年、平井毓太郎によって、その主たる原因が母親の用いる白粉中の鉛白による中毒であることが究明された。著者らは年代を追って、「児科雑誌」により、該疾患に対する研究の足跡を論考してきた。今回は、1930(昭和5)年、鉛白使用化粧品に対する規制が明文化されて以降、1931(昭和6)年から上記規則が実施に移された1935(昭和10)までの5年間に発表された関連文献のうち、臨床、病理、検査(このうち生体試料及び白粉・膏薬中の鉛測定)を取り上げて論考した。(写真1)

(自抄)

働き方を変える——労働時間と仕事・生活・生命

巻頭言：働くことの意味	川上 剛
「残業」の意味と問われる働き方	武田晴人
健康経営の推進は過重労働の防止に繋がるか	森 晃爾
労働者のメンタルヘルスと働き方の方向性——労働時間の経済分析をとおして	黒田祥子
「時刻」が教えること——睡眠の質とワークライフバランス	佐々木司
長時間労働から「健康と生命」を守る人事労務管理	渡部あさみ
「時間主権」の確立と多様な正社員をめざして——働き方改革のあり方	北野真一
ドイツにおける労働時間規制と働き方	飯田恵子

労働を科学する・12 印刷労働者における1,2-ジクロロプロパン累積曝露量と胆管がん罹患リスクの関係	熊谷信二・圓藤吟史
労研アーカイブを読む・27 労働科学への旅（25）	毛利一平
凡夫の安全衛生記・4	福成雄三
にっぽん仕事唄考・40 炭鉱仕事が生んだ唄たち（40）	
北海盆唄のルーツ異説異聞⑦ 常磐炭鉱ルーツ説(6)	前田和男
口絵「見る・活動」CSRがつなぐ地域社会と中小企業・37	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業	シゴトラボ合同会社

〔編集雑記〕

○編集子の連れ合いが、働きながら地元市自治体の男女共同参画の広報誌を担当したのは10数年前でした。同市議会が全国に先がけて、性同一性障害の当事者の戸籍変更を認めるよう促す意見書を全会一致で採択した頃で、広報誌では性同一性障害などセクシュアルマイノリティの問題を大きく取り上げました。2003年7月には「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が公布され、連れ合いは編集者の自分の仕事として、30人の性同一性障害者のインタビュー本を企画しました。30人がカミングアウトし、一人ひとりが自己の性のありようと向き合い、生きてきた自分の人生を語る本になりました。

○そのなかで、編集子にとってもLGBTは身近な問題になりました。30人のうち、今も日常的な付き合いのある人たちもいます。労研セミナーの参加者とも、それぞれの職場でのLGBTをめぐる実状と支援活動について話し合う機会が増えてきたように思いますが、多様性をめぐる社会的状況がきびしいものがあるなかで、いじめ・ハラスメント、さまざまな処遇での差別など、LGBT労働者は職場で困難な課題に直面しています。

LGBT支援活動が広がり、多様な性を認め合う職場と社会をめざす取り組みの推進に、特集で紹介された提言、実践事例が共有され、役立つことを期待しています。

(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 1ヵ年 12,000円（本体11,111円）
購読料
振 替 00100-8-131861
発行所 大原記念労働科学研究所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F
TEL. 03-6447-1330（代）
03-6447-1435（事業部）
FAX. 03-6447-1436
労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第71巻 第12号（12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。）

労働の科学：第71巻

総 目 次

1号 特集：若者の働く環境をまもる——労働と教育の新しい関係

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
新生労研——これからの労働科学（1）	
新生労研の課題……………	浜野 潤 1
＜特 集＞	
若者就労とワークルール教育……………	道幸哲也 4
若者の働き方と生き方を問い直す——	
仕事と暮らし、労働と教育の新しい関	
係と仕組み……………	石井まこと 10
「マタハラ」を制度化するブラック自治	
体——2015年非正規公務員ワークル	
ール調査結果を読む……………	上林陽治 14
ブラックバイト問題とその対策——ブ	
ラックバイトの背景と高校・大学教育	
の課題……………	大内裕和 20
高校と労働社会をつなぐ——神奈川高	
校生アルバイト問題調査ワーキンググ	
ループの5つの提言……………	成田恭子 24
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 25	〔見る・活動〕
（60）＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企	
業……………株式会社チェリーピー	口絵
＜時評：労働科学＞	
増加する働く若者の精神疾患による労	
災——若者の命が奪われない職場・社	
会を……………	細川 潔 30
＜GP 広がる良好実践（26）＞	
ひきこもり者の力で地域づくりを——	
「藤里方式」で福祉の可能性が広がりま	
す……………	菊池まゆみ 36
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（9）＞	
難病のある方の就労支援に利用できる	
支援機関、制度、ツール……………	伊藤美千代 40
＜につぼん仕事唄考（28）＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その28）	
補遺「盆踊りと炭鉱唄」②……………	前田和男 46
＜Cinema＞	
映画から考える「保健師」①『孤島の	
太陽』	
あらためて脚光を浴びる保健婦「初子」	
……………	大神あゆみ 52
＜BIZ SAITAMAさいたま市産業交流展＞	
イノベーションする都市さいたま市の	
新たな技術商談会……………	浅見正太 55
＜Talk to Talk＞	
移りゆくまま……………	肝付邦憲 58
＜労働科学のページ＞……………	62

＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：深沢軍治	
表紙デザイン：大西文子	

2号 特集：文具製品の現在

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
新生労研——これからの労働科学（2）	
創業の精神を踏まえて新たな出発を	塩谷隆英 1
＜特 集＞	
デジタル「文房四宝」を考える……………	稲沢裕子 4
文具製品における「アクセンブルデザ	
イン」その意味と展開……………	星川安之 8
人間工学を応用した人に優しい文具製	
品・Dr.Gripの開発の背景と意義……………	宇土 博 13
快適な労働生活を支える文具製品の開	
発——オフィス内日常業務における文	
房具によるストレスの軽減について	松本竹志 18
鉛筆・定規からCADへ——製図道具と	
製図作業の変容……………	古市雄二 24
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 26	〔見る・活動〕
（61）＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企	
業……………有限会社二木屋	口絵
＜時評：労働科学＞	
低層住宅雪下ろし除雪の災害実情と安	
全対策……………	三橋綾史 28
＜難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（10）＞	
難病患者の就労支援と法的制度——社	
会保険労務士の視点から……………	五十嵐典子 32
＜労研アーカイブを読む（19）＞	
労働科学への旅（17）	
「あさが来た」ころ、炭鉱で。……………	毛利一平 36
＜につぼん仕事唄考（29）＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち（その29）	
北海道にもご当地炭坑節があった!?!①	前田和男 42
＜第1回 安全運行サポーター協議会セミナー＞	
健康・過労起因事故の防止とドライバ	
ーの労働生活向上を目指して……………	川崎光永 50
＜認定NPO法人まちぼつとセミナー＞	
多様な公共施設建設方式って何？——	
市民・自治体議員の自治能力を高める	
一助として……………	畑山 弘 54
＜Cinema＞	
映画から考える「保健師」②『明日は	
咲こう花咲こう』	
「保健婦らしさ」を問う「ヒマワリさん」	
という生き方……………	大神あゆみ 58

<Video & BOOKS>

- 『災害時、ドライバーはどう生き残るか』『車両火災・救助・調査対応ガイド』
災害時の車。体験と実験を盛り込んだ
ビデオとテキスト…………… 吉岡耀子 60

<BOOKS>

- 『働く女子の運命』
日本型雇用という視点からみた女性労働…………… 浦野 勝 62
<労働科学のページ>…………… 63
<次号予定・編集雑誌>…………… 64
<表 紙>
表紙：深沢軍治
表紙デザイン：大西文子

3号 特集：広がる自転車利用——自転車社会への展望

<巻頭言 俯瞰（ふかん）>

- 新生労研——これからの労働科学（3）
ヘルスケア環境改善における労研への
期待…………… 坂本郁夫 1

<特 集>

- 自転車先進国における自転車政策の視点と展開…………… 古倉宗治 4
日本における自転車活用の現在と今後の課題…………… 小林成基 10
自転車安全利用の推進と自転車保険加入義務化の意義
…… 兵庫県 企画県民部 地域安全課 交通安全室 16
自転車を通じたあらたな交流が育む地域の振興と活性化——「自転車のまち前橋」への道…………… 松島伸安 22
自転車通勤の現状と課題——自転車ツーキニストの視点から…………… 村瀬太翼 28
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業 27 [見る・活動] (62)>

- さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……株式会社インターアートコミッティーズ 口絵

- <難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（11）>
「つながる」ことの重要性——就労困難な方々が安心して働ける環境と雇用の創造に取り組んで…………… 渡邊幸義 34

- <労研アーカイブを読む（20）>
労働科学への旅（18）
唄と音とリズムと労働と…………… 毛利一平 38

- <第3回 労働科学フォーラム>
IoTによる新技術革新の無限の可能性と労働科学の果たす役割の重要性…………… 前田充康 42
<NPO法人大学院連合メンタルヘルスセンター>
働く女性の作業管理と心の健康における課題と展望…………… 松尾哲朗 46

<BOOKS>

- 『セクハラ・パワハラ——その現状と防止対策』
現場知識の確かさ、人権意識の高さに裏打ちされた実用書…………… 桂 容子 49
<につぼん仕事唄考（30）>

- 炭鉱仕事が生んだ唄たち（その30）
北海道にもご当地炭坑節があった!?!?② 前田和男 50

<Cinema>

- 映画から考える「保健師」③ 『にあんちゃん』
現代にも見逃せない「保健（衛生）」「保健師」の役割を問う…………… 大神あゆみ 58

<Talk to Talk>

- 身に問えば…………… 肝付邦憲 60

<労働科学のページ>

- …………… 62

<次号予定・編集雑誌>

- …………… 64

<表 紙>

- 表紙：深沢軍治
表紙デザイン：大西文子

4号 特集：健康格差を問う

<巻頭言 俯瞰（ふかん）>

- 新生労研——これからの労働科学（4）
健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる…………… 岸 玲子 1

<特 集>

- 健康格差の現状と対策のヒント——労働と関わる健康格差…………… 宮國康弘、近藤克則 4
健康格差社会への対応とHIA——HIA（Health Impact Assessment）の役割…………… 石竹達也、森松嘉孝 8
女性の非正規雇用による就業と経済的問題の関わる健康影響…………… 錦谷まりこ 14
医療現場から見た働く人の健康格差 舟越光彦 18
健康を意識したまちづくりへ——健康の視点とHIAの活用…………… 渡辺裕晃 22

- <CSRがつなぐ地域社会と中小企業 28 [見る・活動] (63)>

- さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……株式会社ビップトップ 口絵

<運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康への取り組み>

- 第1回 コフジ物流株式会社
健康が安全を生み出す…………… 作本貞子 28

<難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（12）最終回>

- 「産業保健職・人事担当者向け難病に罹患した従業員の就労支援ハンドブック」の作成…………… 江口 尚 34

<労研アーカイブを読む（21）>

- 労働科学への旅（19）
同一労働、同一賃金を労働科学的に考える（その1）…………… 毛利一平 40

<外食産業における働きやすさ向上 [シンポジウム]>

- 働きやすさと働きがいのある職場を目指して——外食産業で取り組まれた職場づくりの工夫…………… 佐野友美 44

<BOOKS>

- 『富岡製糸場と群馬の蚕糸業』
近代蚕業クロニクル——繭が紡いだ製糸・蚕糸技術の伝統と工夫、その盛衰 池上 徹 48
『非正規公務員の現在』

公共サービスを支える非正規公務員の課題をひも解く……………	北川啓子	49
<につぼん仕事唄考 (31)>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その31)		
北海道にもご当地炭坑節があった!?③	前田和男	50
<Cinema>		
映画から考える「保健師」④ 『1000年後の未来へ』		
1000年後も普通の生活が守られ続けるために必要な保健師の視座……………	大神あゆみ	58
<Information & News> ……………		58
<次号予定・編集雑記>……………		64
<表 紙>		
表紙：深沢軍治		
表紙デザイン：大西文子		

5号 特集：働きやすい医療機関づくり——企業と連携して

<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		
新生労研——これからの労働科学(5)		
新生労研——これからの経営……………	和久井康明	1
<特 集>		
医療機関と企業が協働した勤務環境改善について——「病一民連携」の視点	中野孝浩	4
【事例1】電子カルテ更新を契機により働きやすいナースステーションづくり		
電子カルテ更新をチャンスに業務環境を改善し、業務の効率化を図る……………	齋藤恵美	10
電子カルテ運用に伴うナースステーションの環境改善……………	小倉裕生	14
【事例2】テクノエイドの活用がもたらす腰痛予防はじめ大きい効果		
介助用リフトの導入——手さぐりから始めた課題解決……………	篠原亜友美	18
リフト導入の視点とその効果……………	川口 真	22
文化を変える挑戦を共に——佐久病院の急性期リフト導入サポート……………	本屋 愛子	26
【事例3】勤務表作成システム導入によるワークライフバランスの推進		
勤務表作成支援ソフト導入による師長業務支援……………	池田恵津子	31
勤務表の管理において担当者の負担軽減に必要なこととは……………	鳥根数利	36
【企業と連携した効果的な医療職場の改善】		
企業と連携した医療機関勤務環境の改善策……………	野原理子	40
一人一台のスマートデバイス導入で一変する医療従事者の働き方……………	根本大介	44
<CSRがつなが地域社会と中小企業 (64)>		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	合同会社まのえん	口絵
<第7回日韓参加型産業安全保健ワークショップin水俣>		
水俣で学ぶ環境保護を取り入れた中小		

企業における参加型職場環境改善活動	中地重晴	48
<につぼん仕事唄考 (32)>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その32)		
北海道唄のルーツ異説異聞 ① ……………	前田和男	52
<Cinema>		
映画から考える「保健師」⑤ 『日本の保健婦さん』		
保健婦であることと人間力の相互作用の醍醐味……………	大神あゆみ	60
<Talk to Talk>		
月一の……………	肝付邦憲	62
<次号予定・編集雑記>……………		64
<表 紙>		
表紙：深沢軍治		
表紙デザイン：大西文子		

6号 特集：労働生活をゆたかにする食

<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		
新生労研——これからの労働科学(6)		
労研と産業保健海外協力……………	井谷 徹	1
<特 集>		
産業保健と工場のスタッフが一体となった食生活の改善……………	大槻洋三	4
健康経営のもとで社員食堂を活用した「プログラム」……………	林 典江	10
災害から学ぶ「労働生活と食」……………	松月弘恵	14
食育・地産地消の取り組み		
地場産物使用に向けて……………	宮澤美子	20
国際都市ロンドンの食事情から見えること……………	長須美和子	26
消防職場の自炊がもたらすもの……………	須藤洋典	30
<CSRがつなが地域社会と中小企業 (65)>		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	有限会社ダンテプロゲット	口絵
<労研アーカイブを読む (22)>		
労働科学への旅 (20)		
同一労働、同一賃金を労働科学的に考える (その2) ……………	毛利一平	35
<運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康への取り組み>		
第2回 梅田運輸倉庫株式会社		
健診後のフォローの徹底で早期復職を実現……………	作本貞子	40
<第26回中日韓産業保健学術集談会>		
世界的な産業保健の歩みに向け各国が取り組む課題や対策を共有して……………	佐野友美	45
<第89回日本産業衛生学会>		
若手研究者・実践者の幅広いつながりと連携……………	江口 尚	48
<BOOKS>		
『健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる』		
人間らしい仕事をするために……………	石丸知宏	52
『ルポ 母子家庭』		
すべての母親に生きる希望を持てる社会を……………	細川 潔	53

＜にっぽん仕事唄考 (33)＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その33)	
北海盆唄のルーツ異説異聞② 根室花	
柳界発祥説……………	前田和男 54
＜Information & News＞……………	60
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：深沢軍治	
表紙デザイン：大西文子	

7号 特集：これのできる「職場ドック」—— 広がる実践と活動のポイント

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
新生労研——これからの労働科学（7）	
大原孫三郎に学ぶ……………	横川 修 1
＜特 集＞	
増える参加，広がる改善——継続発展 する北海道庁の取り組み……………	竹内由利子 4
職場ドックで進める働きやすい職場づ くり……………	齋藤明洋 10
医療・介護職場における人間工学改善 アクションチェックリスト……………	吉川悦子 16
職場ドックにおける推進担当者の役割 と短期研修の視点……………	小木和孝 21
職場検討会・グループワークの持ち方 と意義	
……山根英之，水本正志，内田陽之，岩佐 浩	26
職場ドックをストレスチェック制度に どのようにつなげるか？……………	吉川 徹 32
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 31 [見る・活動] (66)＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………株式会社クレス 口絵	
＜労研アーカイブを読む (23)＞	
労働科学への旅 (21)	
同一労働，同一賃金を労働科学的に考 える (その3)……………	毛利一平 37
＜第1回労働時間日本学会研究集会＞	
労働時間にかかわる問題を多角的に議 論する場……………	久保智英，高橋正也，池田大樹 44
＜日本人間工学会第57回大会＞	
人間工学と看護学……………	茂木伸之 48
＜第51回人類労働態学会全国大会＞	
常に現場視点の労働研究	
日常生活から災害現場まで……………	大城卓也 51
＜にっぽん仕事唄考 (34)＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その34)	
北海盆唄のルーツ異説異聞③ 旭川屯	
田兵発祥説……………	前田和男 54
＜Talk to Talk＞	
習俗の中で……………	肝付邦憲 62
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：深沢軍治	
表紙デザイン：大西文子	

8号 特集：効果的な安全衛生教育

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
新生労研——これからの労働科学（8）	
働く現場からの視線を大切に——「現 場主義・職場が原点」……………	南雲弘行 1
＜特 集＞	
安全衛生教育の実効を上げるために 福成雄三	4
研修が引き出す「働く人の元気と活力 ある職場」づくり……………	豊政 茂 8
相手に合わせた実践的教育プログラム の工夫——「自然に話し合いと気づき が生まれる再発防止対策会議」の導入	平山淑子 12
現場活動とつながった自治体担当者対 象の参加型研修……………	野中幹男 20
災害・疾病のない安全な職場風土づく りを支える安全衛生教育……………	山本保則 25
通信事業における安全衛生教育——懸 念事項発生時の情報共有と再発防止 ——グローバルスタンダードの構築	松木あゆみ 30
＜CSRがつなぐ地域社会と中小企業 32 [見る・活動] (67)＞	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………株式会社ニイガタ精密 口絵	
＜運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康へ の取り組み＞	
第3回 日本タクシー株式会社	
ドライバーの幸せがすべて……………	作本貞子 36
＜労研アーカイブを読む (24)＞	
労働科学への旅 (22)	
長い長い健康オフィスへの道(その2) 毛利一平	42
＜にっぽん仕事唄考 (35)＞	
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その35)	
北海盆唄のルーツ異説異聞④ 常磐炭 鉱ルーツ説……………	前田和男 46
＜BOOKS＞	
『帝国ホテルに働くということ』	
組合運動の本質を浮き彫りにする組合 史……………	高井潔司 53
『世界で一番やさしい会議の教科書』	
実践的なアドバイス！ グダグダ会議 から生産的な会議へ……………	長須美和子 54
＜Information & News＞……………	56
＜労働科学のページ＞……………	60
＜次号予定・編集雑記＞……………	64
＜表 紙＞	
表紙：深沢軍治	
表紙デザイン：大西文子	

9号 特集：誰でもわかる化学物質管理の方法

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞	
新生労研——これからの労働科学（9）	
会社人間は，どこに行った……………	伊藤庄平 1
＜特 集＞	
誰でもわかる化学物質管理の方法……………	城内 博 4
胆管がん事件から学ぶ化学物質管理の あり方……………	熊谷信二 10

職場のリーダーとして心がけたいこと、 知っておきたいこと——現実を踏まえた 化学物質管理へ……………	田中通洋	14
産業現場における化学物質管理の取り 組み……………	佐野千登志	19
病院職場における化学物質リスクアセ スメントと安全対策——自治体職場で のリスクアセスメントと参加型改善の 活用……………	渡辺裕晃	24
小規模事業場の化学物質対策を「参加 型」で進める……………	仲尾豊樹	28
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業> (68)>		33 [見る・活動]
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………株式会社ノースコーポレーション	口絵	
<労研アーカイブを読む (25)>		
労働科学への旅 (23)		
保育労働を科学的に考えてみる……………	毛利一平	34
<BOOKS>		
『日本で初めて労働組合をつくった男 評伝・城常太郎』		
明治デモクラットの心意気……………	奥井禮喜	39
<産業・組織心理学会 第32回大会>		
さまざまな趣向を凝らして……………	細田 聡	40
<2016年度人類動態学会夏季研究会>		
東京オリンピック・パラリンピックに 活かす人類動態研究……………	川田裕次郎	43
<第11回産業安全保健エキスパートの会> 産業安全保健エキスパートのフォロー アップを目指して——工場見学と総会 を通して……………	都丸和憲	46
<にっぽん仕事唄考 (36)>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その36)		
北海盆唄のルーツ異説異聞④ 常磐炭 鉱ルーツ説(2)……………	前田和男	50
<Cinema&Drama>		
『キンキーブーツ』		
「偏見を捨てて！ ローラ？サイモン？ いいえ、“私”をみて」……………	長須美和子	58
<Talk to Talk>		
味読する程に……………	肝付邦憲	60
<Information & News> ……………		62
<次号予定・編集雑記>……………		64
<表 紙>		
表紙：深沢軍治		
表紙デザイン：大西文子		

10号 特集：保育の質の確保・向上を

<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		
新生労研——これからの労働科学(10)		
研究成果の活用と実践に学ぶ……………	斉藤 進	1
<特 集>		
保育の意味を考える——子どもの育ち を支えるための保育を……………	小林美希	4
変質する保育士の職場集団と改善への 課題——保育士が専門性を獲得し発揮 する条件とは……………	小尾晴美	11

非正規化が進む公営保育所——官製ワ ーキングプアの保育士たち……………	上林陽治	16
子育て支援の保育現場で——公的保育 サービスのあり方……………	徳田武史	21
安全・安心な保育職場づくり——働き 続けられる職場で、職員の技能の向上 と伝承を……………	石田信子	26
フィンランドにおける保育サービス ——子育て支援と女性の労働参加	山田真知子	30
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業> (69)>		34 [見る・活動]
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企 業……………株式会社三幸製作所	口絵	
<労研アーカイブを読む (26)>		
労働科学への旅 (24)		
保育労働を科学的に考えてみる (その 2) ……………	毛利一平	35
<運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康へ の取り組み>		
第4回 株式会社石橋梱包運輸		
中小企業の心意気……………	作本貞子	40
<凡夫の安全衛生記 (1)>		
40年前の思いを持ち続けて——連載に 当たって……………	福成雄三	48
<BOOKS>		
『心理学』		
手元に置いておきたい心理学の入門書	村瀬太翼	45
『企業のためのがん就労支援マニユ アル』		
会社全体でがん就労者を支援するには	相澤好治	46
<いきいき職場づくりファシリテータ研修>		
参加型アプローチを用いた職場環境改 善を学ぶ……………	湯浅 晶子, 吉川悦子	
佐野 友美, 竹内 由利子, 吉川 徹		50
<にっぽん仕事唄考 (37)>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その37)		
北海盆唄のルーツ異説異聞⑤ 常磐炭 鉱ルーツ説(3)……………	前田和男	55
<労働科学のページ>……………		62
<次号予定・編集雑記>……………		64
<表 紙>		
表紙：深沢軍治		
表紙デザイン：大西文子		

11号 特集：保健師が支えるもの

<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		
新生労研——これからの労働科学(11)		
21世紀を担う労働科学研究 ……………	大越 孝	1
<特 集>		
歴史にみる保健師が支えてきたもの	名原壽子	4
祖母の背中から見えてきた保健師の果 たした役割……………	木村哲也	12
The Hokenshi：公衆衛生を担う保健 師……………	平野かよ子	18
地域を支え合う保健師の仕組みづくり	加藤静子	24
保健師が支える中小企業に働く人たち の健康……………	六路恵子	30

医療機関から支援する産業保健活動	楨本宏子	36
これからの産業保健における保健師	大神あゆみ	40
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業 35 [見る・活動] (70)>		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業	株式会社木下製館	口絵
<凡夫の安全衛生記 (2)>		
「知らない」ことに気づく——危険性・有害性情報を活かす	福成雄三	46
<第75回全国産業安全衛生大会>		
視野を拡げた安全衛生活動を！	江口剛史	48
<BOOKS>		
『災害産業保健入門』		
災害時に産業保健専門職は何を求められるのか	榮留富美子	51
<につぼん仕事唄考 (38)>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その38)		
北海盆唄のルーツ異説異聞⑥ 常磐炭鉱ルーツ説(4)	前田和男	52
<Talk to Talk>		
よろず戯言	肝付邦憲	60
<Information>		62
<次号予定・編集雑誌>		64
<表紙>		
表紙：深沢軍治		
表紙デザイン：大西文子		

<凡夫の安全衛生記 (3)>		
「どこからどこへ」——排気はむずかしい	福成雄三	44
<BOOKS>		
『働く人たちのメンタルヘルス対策と実務』		
労働現場が生き生きとうまく回る「予防的方策」へ	三戸秀樹	46
『何歳まで働くべきか？』		
働く高齢者の問題は「自分事」	松田文子	47
<につぼん仕事唄考 (39)>		
炭鉱仕事が生んだ唄たち (その39)		
北海盆唄のルーツ異説異聞⑦ 常磐炭鉱ルーツ説(5)	前田和男	48
<労働科学のページ>		54
<次号予定・編集雑誌>		58
<表紙>		
表紙：深沢軍治		
表紙デザイン：大西文子		

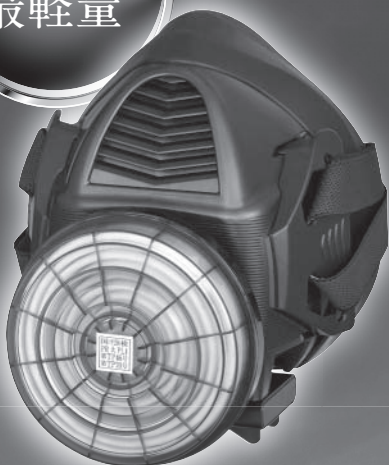
12号 特集：多様な性を認め合う職場と社会

<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		
新生労研——これからの労働科学(12)		
労働科学は人間学	大原謙一郎	1
<特集>		
LGBTの権利と平等——労働現場における不利益とその対策	加藤慶二	4
LGBTと職場のハラスメント防止——多様な性と生き方を認め合って	三木啓子	10
欧米諸国におけるLGBTの就労にかかる状況と課題	和田佳浦	14
「同性パートナーシップ証明書」で終わりではない——渋谷区が取り組むLGBTダイバーシティ&インクルージョン推進	永田龍太郎	19
「知る」「触れる」「受け入れる」を推進コンセプトに——資生堂のLGBT支援活動について	春日裕勝	24
東京でもない大阪でもない地方でのLGBT——越前市でのLGBTの取り組みとこれから	緒方 祐	30
<CSRがつなぐ地域社会と中小企業 36 [見る・活動] (71)>		
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業	株式会社泉製作所	口絵
<運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康への取り組み>		
第5回 政和自動車株式会社		
運輸安全マネジメントに即して	作本貞子	38
<Information>		43

国家検定合格品

Clean, Health, Safety
KOKEN

国内
最軽量*



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-321S

約230g 大風量形/PL1/B級

※ 日本国内発売コードレスPAPR
2016年3月現在 (当社調べ)

コードレスなのにこの軽さ



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-1005-02

約270g 通常風量形/PL1/A級

1. 長時間の作業でも首の負担がより少ない軽量タイプ
2. 当社特許技術! 呼吸に追従する送風を行い、ランニングコストも抑えられる独自の「BSFS」技術を搭載

興研の特許 特許第3726886号 取得済み

興研 BL

検索

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

興研株式会社

安全衛生ディビジョン

〒102-8459 東京都千代田区四番町7番地 TEL.03-5276-1911 (大代表) FAX.03-3265-1976

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

TW
Two Way

取替え式防じんマスク・直結式小型防毒マスク

TW01SC



広視野

排気弁をマスクの上部に設け、
下方視野を確保した新デザイン。

軽量・小型

質量115g以下

フィットチェッカー 一体型

密着性の確認(フィットチェック)が、
簡単にできます。

カラー5種類

各3サイズ:S、M、L

顔に合ったマスクが選べます。

色々な作業環境に対応

TWは、ひとつの面体で、取替え式防じんマスクと直結式小型防毒マスクの国家検定に合格しています。
このため、作業環境に応じてフィルタ又は吸収缶のどちらも取付けられます。



Synchro

呼吸連動形
シンクロ

溶接作業に

**スリム
デザイン**

呼吸に合わせて清浄空気
より安全に、
より快適に。

呼吸が楽

防じんマスクより
安全性が高い

経済的

電動ファン付き呼吸用保護具
PAPR: Powered Air Purifying Respirator

Sy28R
シリーズ

バッテリー残存量・
フィルタ交換時期をお知らせ
インジケータ(LED3色)点灯・点滅



青



紫



赤



保護等級
IP55

長時間バッテリー
公称稼働時間
10.5時間以上
(フィルタT2使用時)



溶接面に接触しにくい



株式会社 **重松製作所**
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本社 〒114-0024 東京都北区西ケ原1-26-1

TEL 03(6903)7525(代表) FAX 03(6903)7520

二〇一六年二月一日発行(毎月一回一日発行)
一九四九年二月三日 第三種郵便物認可

編集人/酒井一博
発行人/酒井一博

(〒151-0051)東京都渋谷区千駄ヶ谷二-1-2 桜美林大学内三階
発行所/大原記念労働科学研究所

定価、一、〇〇円
本体、〇、九円
送料 八六円
(年々め、二、〇〇〇円)

