

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 6
July
Vol. 71, No. 7



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

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
職場ドックで進める働きやすい職場づくり / 齋藤明洋
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
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
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
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

巻頭言

新生労研 —
これからの労働科学⑦
横川 修

連載 労研アーカイブを読む②③

毛利一平
にっぽん仕事唄考③④
前田和男

徹底解説 国際金融

清水順子・大野早苗・松原聖・山崎健太郎 著

実際のデータや実務、ニュースに即して国際金融を基本から解説するテキスト。ビジネス人の学習者向けにファイナンスの初歩も学ぶ。



●本体2600円＋税

労働法の復権 雇用の危機に抗して

和田肇 編

雇用の危機に対して、労働法がどのような処方箋を提案すべきかを説く。労働時間法制、非正規雇用問題などを中心に検討する。

●本体3800円＋税

事例研究会社法

小林量・北村雅史 編著

基礎編・応用編に分けられた事例問題全てに、議論を重ねて仕上げたわかりやすい解説。平26年改正対応の判例・通説に基づくテキスト。



●本体3000円＋税

現代アメリカ法入門

丸田隆 著

アメリカの法制度、担い手そして紛争解決の手段である訴訟手続きを通じて、生きたアメリカ法とその考え方を学ぶことができる実践的テキスト。

●本体2700円＋税

化学物質総合管理法

星川欣孝 著

戦略なき法制と脆弱な健康・安全対策。化学物質のリスク管理に関する法令が省庁ごとに分断され、包括的な管理体制がない我が国の後進的状況を、どう変えていくべきか。

●本体5700円＋税

経済セミナー

6・7月号

●本体1380円＋税

特集 **はじめての地域経済学**
経済学には、地域のことを扱う分野はあるのでしょうか。もしも地域に対して関心を抱いて分析の眼を向けてみませんか。
対談・小峰隆夫×加藤久和「いま地方創生を問い直す」



日本評論社

http://www.nippon.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

694号 2016年8月号

定価1,000円(本体926円), 年間購読料12,000円

【特集】環境アーカイブズ所蔵資料の整理と活用

特集にあたって

日本のアーカイブズ界における「環境アーカイブズ」の位置

環境・原発問題をめぐる映像資料整理の意義と課題

アーカイブズにおけるミニコミ資料利用の展開の可能性

清水善仁

清水善仁

西田善行

野口由里子

■書評と紹介

杉本弘幸著『近代日本の都市社会政策とマイノリティ』

長島伶央著『アメリカとグアム——植民地主義、レイシズム、先住民』

相良匡俊著『社会運動の人びと——転換期パリに生きる』

中嶋久人

松島泰勝

中野隆生

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所報 2016年4月

法政大学大原社会問題研究所

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

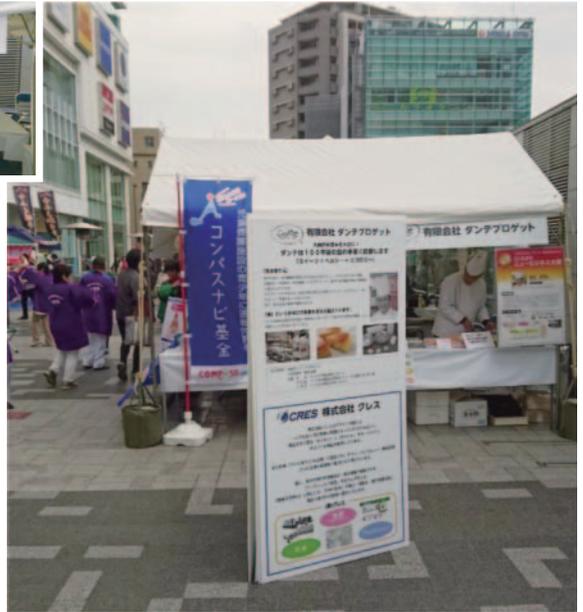
発売/法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



株式会社 クレス



浦和コムナーレイベント出展
 弊社の事業紹介や、商品販売を通じてより多くの県民、市民の皆さまへご認知いただくべく、県内、市内各所でイベントを開催しています。弊社の「かわいいファンシー文具」を、さいたまから「全国」に「世界へ」発信してまいります。



障がい者陸上部の活動支援

岡山県に本拠地を置く障がい者陸上部「WORLD-AC」のオフィシャルスポンサーとして、メンバーの活動を支援しています。松永、佐藤はリオデジャネイロパラリンピック日本代表に選出されました。



お米とじゃがいもの収穫を

従業員の福利厚生の一環として栃木県矢板市の棚田保全プロジェクトへ参加。クレスの従業員や家族が土と水に触れて、現地の農家の皆さんと収穫までお手伝い。職場と離れた場所で、リフレッシュし、収穫したお米とじゃがいもは全従業員へ支給します。



弊社は、さいたま市見沼区東大宮に本社を構える創業38年目の会社です。主に、「印刷デザイン・ファンシー文具企画立案販売」を行っております。自社デザイナーで埼玉県出身の「金子ひろの」「もりゆえ」がデザイン企画立案した商品の販売を含め、さいたま市発の「ファンシー文具」を、日本全国に、世界に発信し、より多くの方にファンになっていただけるように進めております。

CSR活動につきましては、昨年11月にさいたま市より「CSR認証」を受け、県内企業との事業協力、連

携を強化しております。また、4月1日に「多様な働き方実践企業」としての認定を埼玉県よりいただき、女性が活躍している企業として少しずつ認知をいただいております。

弊社内においては、安全衛生活動の推進、障がい者陸上部の支援（オフィシャルスポンサー）、CSR活動を通じて繋がった他県企業と共同で熊本の被災地への支援（倒壊家屋へのブルーシートがけ）等も進めており、さまざまな取り組みを通じて地域社会に貢献できる企業を目指し日々活動を行っております。

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
サカキ式 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
サカキ式 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!呼吸に追随する送風を行い、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>

大原孫三郎に学ぶ

横川 修

「大原記念」を冠して、これからの労働科学をリードする存在であり続ける新生労研に欠かせないことは、人間に対する目線と「無から有」を生み出す創立者の構想力である。

大原孫三郎は労働者の社会的地位と福祉を向上するためには「何をなすべきか」「そこから解決しなければならぬ」課題に対し日本最初の労働疲労調査を着手させた。医学と心理学の方法論に基づいて労働者とその生活を生理学的に調査するという複雑な「労働科学」の分野を確立させて、労働問題を解決に結び付けた。このプロセスにある理念、行動様式に関わる二点の深化・展開を新生労研に期待したい。

第一は人間尊重の理念の深耕である。労働環境の改善が調査目的ではあるが、その背景にはILOが「労働は商品ではない」と宣言する遙か以前の1922年に「職工の人々を生産の道具として使役することは間違っている」と喝破して、社長のまま人事課長を兼務した孫三郎の理念がある。労働環境を改善し、人間の人格を尊重し、望ましい生活環境を設ければ、労働は健全になり、生産性は上がると考えていた。この理念は色褪せることはない。

経済成長は、技術進歩、労働増加、資

本増加によってもたらされるが、課題の生産年齢人口の減少をカバーするには一人ひとりの生産性向上において他にはない。しかし、人手不足時代にあっても「ブラック企業」・「心の病」を含めた種々のハラスメントがまだ散見され、さらにはLGBT、外国人労働など多様性が求められる労働現場での人間への視点が欠かれない時代になっている。一人ひとりの能力が十二分に発揮される労働のあり様、環境づくりに労研が寄与する度合いは高まる。

第二はバイオニア精神による創造的な取り組み・展開である。

労働現場は絶えず変化している。産業構造は第三次産業にシフトし、労働災害もフィジカルからメンタルに関心が移っている。またICT・IoT・AIロボットの進展、在宅勤務の増加など職場の概念を変えつつある。労働に関しても従来とは異なった様相が現れる可能性は高い。複雑化する労働現場であっても、紡績工場調査と同様に三現主義（現場に足を運び、現物を手に取り、現実を見て、事実を知る）を徹底し立ち向かえば、物事の本質を捉えられ、解決すべき糸口を見出せる。

ただ、労研に関わる調査・研究領域も異業種の参入を含めた競合・競争が当た



よこかわおさむ
公益財団法人日本生産性本部 特別
参与
公益財団法人大原記念労働科学研究
所理事

り前になっている。現状に満足することなく、「わしの目は十年先がみえる」（孫三郎）を軸に、一歩先取りし、差異化を目指した学際的で新たな研究手法、調査領域への挑戦が肝要である。

そして、労働調査それ自体を目的化せず、調査・研究を深夜業撤廃、寄宿舎改善、工場内の温湿度調整、カロリー計算をした労働健康等に結びつけてきた伝統が労研にはある。現場の問題解決に有効な科学的で、改善に結び付く実践的で現実的な対策を打ち出し、調査・研究成果に高い評価を得つつ、社会貢献・還元に結び付けてほしい。

5年後には一〇〇周年を迎える大原記念労働科学研究所がさらに社会的影響力を発揮し続けることを期待している。

労働の科学



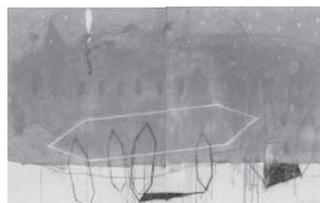
巻頭言

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 [公益財団法人日本生産性本部] 1



表紙：「光のかたち」 深沢 軍治
表紙デザイン：大西 文子



これのできる「職場ドック」 ——広がる実践と活動のポイント

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

..... [公益財団法人大原記念労働科学研究所] 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

..... [日本写真印刷株式会社] 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

..... [東京有明医療大学看護学部] 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

..... [公益財団法人大原記念労働科学研究所] 小木 和孝 21

職場検討会・グループワークの持ち方と意義

..... [一般財団法人京都工場保健会] 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？

..... [独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所] 吉川 徹 32

Graphic

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
---	----

Series

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
につぼん仕事唄考 (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

Column

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回人類働態学会全国大会 常に現場視点の働態研究 日常生活から災害現場まで.....	大城 卓也51
Talk to Talk 習俗の中で.....	肝付 邦憲62
次号予定・編集雑記	64

北海道庁

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

働きやすい職場づくりのために

「職場ドック」はストレスが少なく，働きやすい職場づくりを目的とした，参加型の職場環境改善の取り組みです。職場における職業性ストレス（心理社会的要因）のリスクアセスメント手順をPDCAサイクルの中で実施するところに特徴があります。

働きやすい職場とは，たとえば，「安全」で「健康」に「怪我なく」「安心」して働くことができ，「仕事のやりがい」があり「お互いに助け合い」「楽しい」職場，ではないでしょうか。その職場の誰もが働きやすい職場づくりを目指して，職場の仲間同士ですぐできる改善に参加型で取り組むのが「職場ドック」です。「人間ドック」で定期的に個人のメディカルチェックを隅々まで行って健康管理に役立てるように，「職場ドック」では自分の職場全体を職場の仲間と振り返る機会

を設け，働きやすい職場づくりを参加者の合意で進めてゆきます。

本稿では，北海道職員を対象とした「職場ドック」の取り組みを紹介します。

北海道庁での取り組み

職場のストレス対策は公務職場でも取り組む重要度の高い課題です。北海道庁でも，職場でメンタル不調者を早目に見つけて適切に対応（二次予防）し，復職支援（三次予防）の仕組みづくり，メンタル不調者を出さない取り組み（一次予防）を，さまざまに対応していましたが，職場のストレス対策に取り組む重要度がますます高くなっていく社会的背景の中，もうひと工夫するために「職場にアプローチする」手法に着目しました。

そこで，北海道庁では2012年度より，北海道庁全職員を対象としたメンタルヘルスのための職場環境改善事業として，「職場ドック」の取り組みを始めました。

【ステップ1】

2012年度は，まず，この事業のねらいや具体的な手法などを「職場ドックセミナー」として開催し，全庁で取り組むことを明示しました。そして，選定した少数のモデル職場で「職場ドック」を実施しました。



たけうち ゆりこ
大原記念労働科学研究所 特別研究員
主な著書：

- ・「メンタルヘル스에役立つ職場ドック」（共著）大原記念労働科学研究所，2015年。
- ・「実践 産業・組織心理学——産業現場の事例を中心にして」（共著）創成社，2007年。

表1 職場ドックチェックリストでとりあげる改善視点

A. ミーティング・情報の共有化	ミーティングの定期開催，過大な作業量の調整，情報の共有
B. ON（仕事）・OFF（休み）のバランス	繁忙期の業務調整，ノー残業日などの運用，休憩時間確保，休日
C. 仕事のしやすさ	レイアウトや作業姿勢の工夫，情報の入手しやすさ，作業ミス防止
D. 執務室内環境の整備	温熱・騒音，有害物質対応，急用設備，緊急時対応
E. 職場内の相互支援	相談のしやすさ，チームワークづくり，職場間の相互支援
F. 安心できる職場のしくみ	ストレス予防の研修，緊急時の連絡体制，心の健康相談窓口

この際、事業担当部署と労働科学研究所で協働し、北海道職員向けにカスタマイズしたアクションチェックリストとワークシート（個人用とグループ用）をわかりやすくシンプルにまとめ、「職場ドックマニュアル」を試作して用いました。

特に、アクションチェックリストは、それぞれの職場を振り返るときに、どのような視点を持つと見えてくるか、という6つの領域



写真1 事前準備の様子



図1 職場ドックに取り組む職員を励ますキャラクター

に整理しました（表1）。

年度の終わりには成果発表会を開催し、情報共有するとともに、その成果と課題を反映させ、北海道版「職場ドックマニュアル」が完成しました。同時に、マニュアルを映像化した「職場ドック」の具体的な進め方のビデオも作製されました。この時、職場ドックに取り組む職員を励ますキャラクター「やってみるカニ」「やってみるラバガニ」も生まれています（図1）。

【ステップ2】

2013年度は、「職場ドックマニュアル」をもとに、北海道本庁および道内の振興局・総合振興局の、それぞれのモデル職場で職場ドックを実施しました（写真2、写真3）。



写真2 セミナーの様子



写真3 グループワークの発表

同時に，職場ドックの実施要領を策定し，取組推進強調月間の設定とイントラネット内の事業ホームページも開設しました。このホームページでは，事業の目的や実施要領，マニュアル，ビデオも掲載し，モデル事業の中で報告された実践事例も掲載して，職員誰もが容易に情報共有できる仕組みを作りました。

年度末には，合同成果発表会を開催して情報共有するとともに，翌年からの全道・全職場での実施基盤を作り上げました。

【ステップ3】

2014年度は，全道・全職場を対象に推進担当者セミナーを実施（6～8月）し，推進担当者を中心として，各職場で「職場ドック」が実施されました。職員同士の話し合いで，

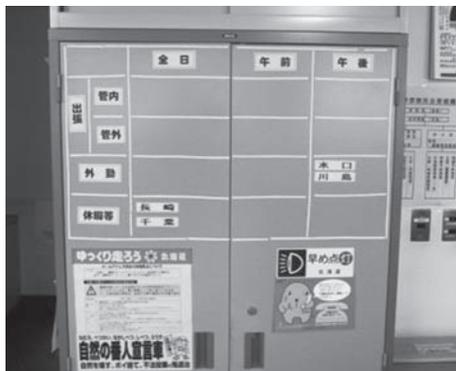


写真4 スチールロッカーの扉を行動予定表に活用した改善事例

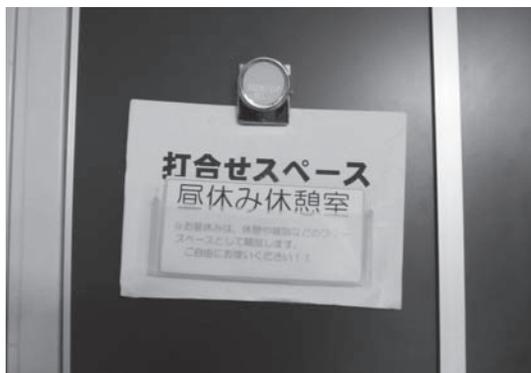


写真5 執務スペースを休憩確保に開放した事例

すくにごできることからステップバイステップで進めていく参加型職場環境改善が広がり始めました（写真4，写真5）。

年度末には，ここまでの実施経過と実施職場から集まった実践事例を活用し，実施要領とマニュアルを再検討し，継続的に，自主・自律的に職場ドックが実施される仕組みづくりを強化することとしました。

事業ホームページを通じて情報共有し，各振興局・総合振興局内でも積極的に情報共有が進みはじめました。

【ステップ4】

2015年度も全道・全職場を対象に推進担当者セミナーを実施（6～8月）し，推進担当者を中心として，各職場で「職場ドック」が実施されました。当年度より実施要項とマニュアルを改訂し（図2），職場ドックの実施・報告だけでなく，情報共有のための報告会の実施までを明記して，PDCAサイクルが機能する事業としての定着を目標に掲げました。

この年は，年度末までの実施報告を見ると，セミナーでの学習や事業ホームページ，職員間・職場間のネットワークなども活用しながら積極的に取り組みが行われ，さらに，取り組み内容も着実にレベルアップしていることもわかります。2016年度の展開も大いに期待されます。

取り組みの成果と課題

北海道庁では事業としての実施を段階的に取り組み，事業担当部署が職場の様子に合わせた細やかな支援を行うことによって，職場ドックが着実に定着してきています。

北海道庁での取り組みの特徴は，事業として全職員を対象としていること，誰もが職場の仲間とともに行うことができるように，ツールや実施環境をよく整えていることです。ここまでに，ツールは前掲のように段階を踏

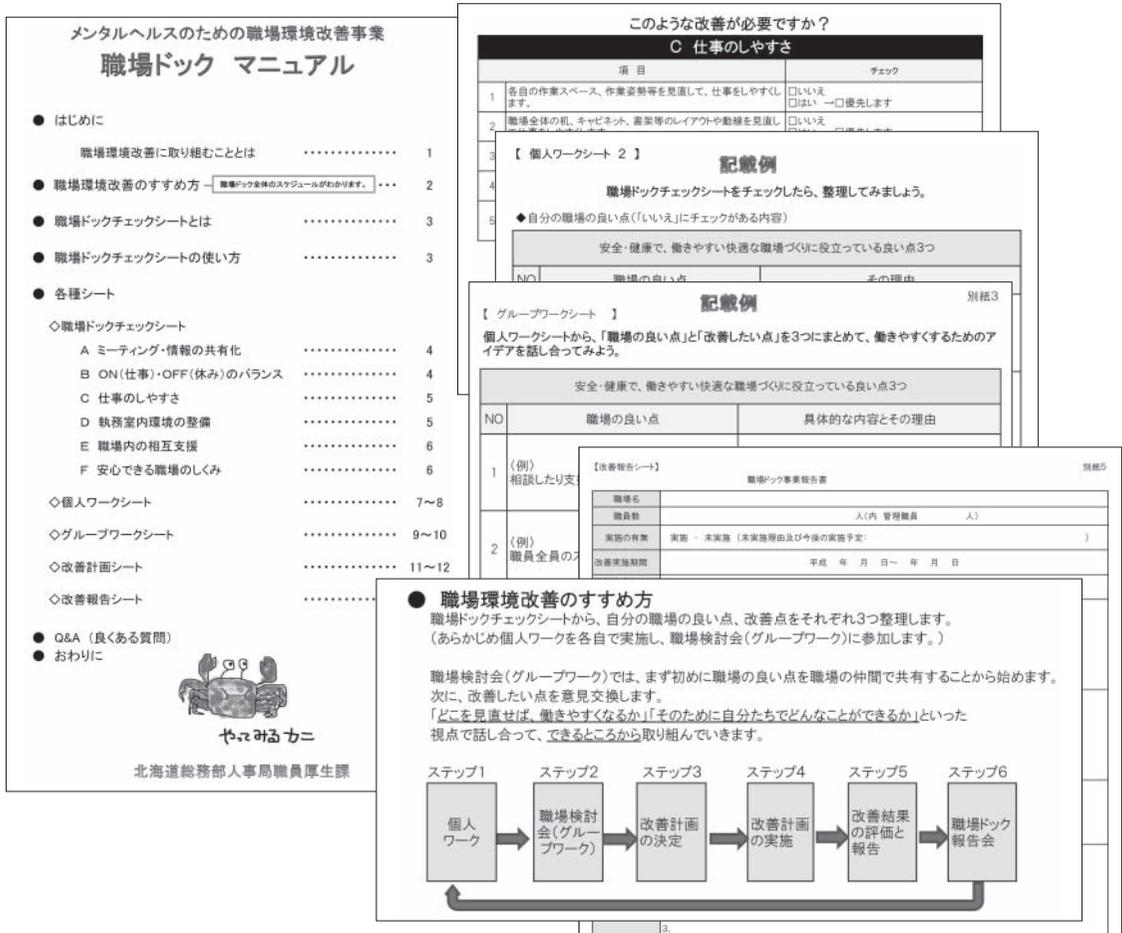


図2 北海道版「職場ドックマニュアル」を改訂

んで準備し、2013年度から8~10月を「職場ドック取組推進強調月間」として、その実施を支援しています。さらに、全国の自治体や企業等で行われている同じような取り組みに学ぶ姿勢を持ち続けています。イントラネット上に作成した「職場ドック」ホームページに、映像化した「職場ドック」の具体的な進め方のビデオ、「職場ドックマニュアル」と成果報告集との三点セットで、いつでも閲覧できるように整備されています。実施手順がいつでも確認でき、成果報告集がいつでも閲覧できる状態であれば、実施の不安も減り、他の職場での良い取り組み事例に学ぶことが容易になります。参考にしたり具体的な実施

方法を問い合わせたりと、職場間の情報共有に役立っています。

実際に取り組んだ職場では、「書棚に納めきれない書類の整理・整頓が進み、その状態を維持するためのルールづくりも話し合いで決めたので継続できている」「同じフロアの職場同士で協力し合ったので、思い切ったレイアウト変更ができ、すっきりとした視界と安全で効率的な動線の確保ができた」「職場で良く話し合ったことで、課題解決の方法はひとつではなく、さまざまあることがわかった」「悩んでいるのは自分(と自分の職場)だけではないとわかり、どんどん聞いたり相談できるようになった」など、物理的な改善だ

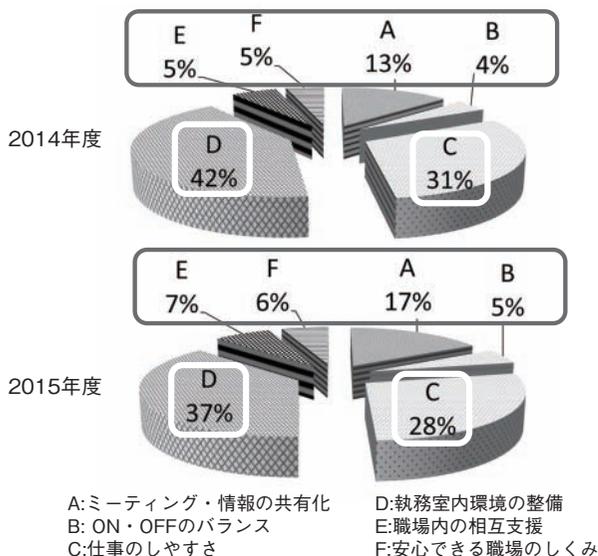


図3 取り組まれた改善視点の変化

けでなく、心理面でも良い効果を実感した感想を数多く聞くことができました。

その上で、実施上の課題も見えてきました。取り組み職場からの相談や取り組み後のヒアリングで、「多忙のため実施できなかった」「一部の職員だけで進めてしまった」「せっかく改善できたのに、すぐに元の状態に戻ってしまった」「報告会まで進められなかった」など、取り組みのプロセスにアプローチ不足が生じていたり、改善自体が目的にすり替わってしまったことがあげられました。

しかし、どの職場でも、「職場ドックに取

り組む」ことが前提で語られているところに素晴らしさがあります。職場の状況はさまざまですから、その職場に合った場を持つことを工夫して、すぐにできるところから取り組むことの大切さへの理解を深め、推進力を高めるための支援や啓発が必要であることは間違いありません。この点で北海道庁は、今年（2016年度）、安全衛生委員会との連動や職場巡視の活用、階級別研修での周知など、管理職や各振興局事務局担当者の理解を深め、推進力を高めるためのアプローチを積極的に行っています。また、職場ドックのPDCAサイクルを構築するためにも、報告会の実施と600を超える多くの職場から集まる報告事例を容易に共有する方法も検討すべき課題と認識しています。

まとめ

北海道庁は、メンタルヘルスの一次予防対策として職場ドックに取り組んでいます。職員一人ひとりが健康でいきいきと、やりがいを持てる働きやすい職場づくりを職場全体で目指して、これからも継続していきます。事業体としてのスケールメリットを存分に生かした展開に、ますます注目していきたいと思っています。

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

- 吉川 徹・小木和孝 編
- 1 メンタルヘルスに役立つ職場ドック
 - 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

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



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

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

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、使いやすい
 〔大震災被災地の安全と健康〕の
 付章を設け、23編の報告を収録
 検索、カラー印刷に役立つ
 カラー版DVD・ROMを付録に

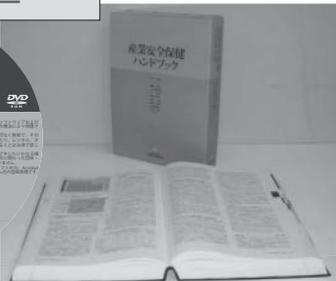
産業安全保健活動にかかわる
 項目を完全に網羅した充実の構成
 各領域第一線の執筆陣272名が
 372項目を書き下し
 項目ごとに見出し区分を統一、
 最後に担当者の心得を具体的に提言

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



職場ドックで進める働きやすい職場づくり

齋藤 明洋

Nissha グループの紹介

日本写真印刷株式会社は、1929年に創業者・鈴木直樹が京都の自宅で印刷所を開いたのが始まりです。「活字印刷であればだれでもできる。他社の手がけない高級印刷をやろう」という理念を掲げ、入札やせりで売買される古美術品の美術品目録（カタログ）の印刷が創業時の大きな仕事でした。この創業者の理念は現在も継承され、従来の紙への印刷物を中心とした情報コミュニケーション事業のほかに、立体形式のプラスチック製品の表面を美しく彩る産業資材事業や主にタッチパネル（写真2）を生産するデバイス事業を展開しています。そして、現在では水素燃料電池自動車に搭載される水素ディテクター（検知器）やスキンケア商品に使われるマイクロニードルパッチなどを手掛けるライフイノベーション事業を加え4つの事業分野を展開



写真1 本社外観



写真2 タッチパネル



さいとう あきひろ
日本写真印刷株式会社 人事部人事グループグループ長

しています。

Nisshaグループは、日本写真印刷株式会社を含む国内外31社で構成され、社員数は4,034人になります（2016年3月末現在）。

メンタルヘルス支援

メンタルヘルス支援として、2009年度より臨床心理士によるメンタルヘルス教育を行っています。また、2015年12月に施行された改正労働安全衛生法によるストレスチェックの義務化に先駆けて、2012年度からは「こころの健康診断：職業性ストレス・コーピング調査」を導入し、全社員を対象として定期健康診断と同時に実施しています。調査結果はストレスへの気づきと対処など、社員のセルフケアに活用しています。職場環境においては、2014年度に職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育を実施しました。2015年度にはパイロット職場を募り、ボトムアップ形式で行う働きやすい職場づくりを目指した「職場環境改善：職場ドック」に取り組みました。

個人への支援としては、社外相談窓口「WEBカウンセリング」も設けており、専門カウンセラーによるメンタルヘルス・カウンセリングを気軽に受けることが可能です。仕事が忙しく予定が立てられない人でもいつでもアクセスでき、プライバシーも守られることから、毎年数件の利用があります。

職場ドックへの取り組み

Nisshaグループでは、病状を適切に把握・管理し、病気の重症化を防ぐ三次予防、病気を早期に発見し、迅速に適切な対応を取る二次予防に取り組み、一定の仕組みと成果を上げてきました。しかし、事業のグローバル展開が進むことで、経済環境の急激な変化への対応が必要になってきました。その影響は、会社の組織や社員にも及び、社員の健康と安全を確保していくには、メンタル不調が現れてからの対処療法ではなく、メンタル不調の発生を未然に防ぐための取り組みが必要と考

えるようになりました。そのため、精神障害をはじめとするメンタルヘルス不調の発生を未然に防ぐ一次予防の取り組みとして、職場環境改善（職場ドック）を実施することとしました。

まずは人事部で取り組んでみよう！

前述のように、2014年度には職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育を実施しました。そして、2015年度には実際に職場ドックに取り組むパイロット職場を募集し、職場環境改善を社員のメンタル不調の予防につなげようと考えました。職場環境改善の推進は、社員の健康管理を行う保健センターと人事部が担当するのですが、いざ推進しようとする、経験がないだけにどのように指導していいのかわかりませんでした。そのため、まずは人事部で職場ドックを実施してみようということになりました。

取り組みにあたっては、①人事部のメンバー全員が参加すること、②管理職はサポートと判断に徹すること、を心掛けました。①については、こういった活動をする際には担当者として任命された社員だけが負担を強いられることがよくあります。そのため、必ず何らかの形で活動に参加することを決めました。ただし、スムーズに活動を進めるために推進役を4名任命して、その4名が中心となって活動しました。②については、管理職が活動に入ってしまうと、その発言で活動が制限されてしまうことがあります。例えば、予算や時間など。管理職は、活動の推進をメンバーの自主性に任せ、実行の段階でどこまで予算をかけるのか、取組時間をどうするのかを判断する役割に徹しました。結果的には、最初にこの2つを決めたことが良かったと考えています。

人事部での取り組み紹介

人事部で職場ドックに取り組むにあたり、まずは参加メンバーで職場環境改善のプロセスに関する研修を受けました。2014年度に、主に管理職を対象とした職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育を実施しましたが、一般社員はこうした取り組みを今まで聞いたことがなかったからです。研修では、自分たちの職場の「悪い点」をあげるのではなく、「良い点」をもっと良くする、「改善点」をどう改善していくか具体的な方法を話し合うことが大切だと学びました。

話し合いは、2つのチームに分かれて、自分たちの職場の「良い点」「改善すべき点」を具体的に検討し、当日参加できなかったメンバーもいたので、後日全員にアンケート形式で問いかけをしました。その結果、人事部のメンバーが考える自分たちの職場の「良い点」「改善すべき点」が浮かび上がりました。この検討の過程では、推進メンバーだけで検討するのではなく、アンケートも活用して全員参加で、普段はなかなか言えない職場の良い点や改善点を出していききました。また、その結果を、毎月開催する部会で共有し、その場で部長やグループ長などの管理職にも情報共有して、何に取り組むのか、どのように取り組むのかを決定していくことでスムーズに進行できたと考えています。

検討の結果、「職場環境の整備」と「仕事のやりやすさ」について改善していこうという意見が多いことが分かりました。「職場環境の整備」については、カーペットの交換など人事部単独では対応が難しいことから総務部などにも相談することとし、「仕事のやりやすさ」で意見が多かった「書類の整理」「プリンターの設置」に取り組むことにしました。人事部では、過去の書類を共有スペースの書類棚や個人のキャビネットなどに長年保管

し、どこに書類があるのかが分かりにくく、新しく書類を保管するスペースもなく、かなりストレスを感じていました。また、人事部では、かなり多くの資料を出力することが多いのですが、プリンターが1台で同時に何人かが出力をすると待たなくてはいけないなど、仕事をするうえで「小さなストレス」が積み重なっていました。今までは、これらのストレスをそれぞれが抱えていても、伝える場がなかったと思われます。今回の職場ドックで全員が参加して意見を言うことで、みんなの思いが共有され「自分事」として取り組むことができたのだと考えます。

取り組みの成果

さて、人事部で取り組みことを決めた「書類の整理」について、まずは自分たちの机やそれぞれの担当者が使用しているキャビネットに保管している不要書類などの整理から始めました。ただ、それぞれに任せて整理を進めてもなかなか進まないことが想定されたため、定期的にゴミ捨てをする「ステステ日」を設定しました。「ステステ日」というのは、ひとりの社員から出たアイデアです。こうした整理整頓などは、「やらされ感」が強くなりなかなか実施できないものです。そこで、ネーミングも少し柔らかい感じを出すことで、少しでも楽しんでできないかと考えたからです。そして、個人の書類だけではなく、共有スペースにある古い書類についても同時に整理を始めました。今までは、古い書類については廃棄していいのかどうか判断がつかないから手つかずで放置されてきましたが、今回は管理職も積極的に参加することで、こうした古い書類の廃棄も順調に進みました。結局、2015年度で「ステステ日」を6回設定し、廃棄した書類等は合計3,370kgとなりました。カバの平均体重が2,800kgくらいと聞くので、およそカバ1頭分以上の不要な書

類等があったと考えるとびっくりします。

こうして不要な書類等が減ったことで、業務スペースに設置していたキャビネット数を減らすこともできました。また、取り組み以前は、キャビネットもスライド扉のものがあつたり、観音開きの扉があつたりと使い勝手がバラバラでした。そのため、必要なキャビネット数も減ったことから、すべてのキャビネットを新調し、スライド扉のもの揃えました。これにより書類の出し入れの際に、余分なスペースを取ることもなく、より効率的なスペース活用ができるようになりました。また、使えるスペースが増えたことでプリンターを1台増設し、チームごとに使用するプリンターを分けることで出力の際の混雑を抑えることもできました。



写真3 「ステステ日」に積み上がった不要な書類



写真4 スライド扉のキャビネットを揃えより効率的にスペースを活用

職場ドックを振り返って

最初は正直に言って、職場ドックは具体的に何をするのか、安全パトロールと何が違うのかが明確には分かりませんでした。ただ、職場の「悪い点」「できていないこと」だけを指摘するのではなく、「良い点」を積極的に指摘することで前向きな取り組み姿勢をつくるのが大切だと感じました。また、こうした日常の業務とは少し異なる取り組みは、とかく担当者を決め、その担当者だけが苦勞をすることになりがちなので、全員が何らかの形で参加することが重要です。そうすることで、普段それぞれが考えていることが共有化され、取り組みが「自分事」となります。われわれも推進役のメンバーが、みんなの意見を取りまとめ、部会で情報共有することで取り組みへの合意形成が行われたのだと感じます。さらに、「ステステ日」「ステステ運動」と少し柔らかいネーミングをすることで、遊び心を持った取り組みができました。こうしたちょっとした工夫が、職場ドックを円滑に進めるうえでは重要なポイントかもしれません。また、当社では、管理職向けには2014年度に、職場環境改善のプロセス支援を学ぶラインケア教育を実施しましたが、実際の取り組みの主体となる一般社員には十分な研修

表1 取り組む際に心掛けたこと

全員参加

- ・参加できる時間帯だけでも参加する（無理せず参加）
- ・部会などで情報共有

効率的な推進

- ・推進役が取りまとめ
- ・管理職は実行の判断と承認

やらされ感を出さない

- ・「自分事」として取り組む
- ・「ステステ」など遊び心をもって活動

IN 34

January 1, 2016

特集
Feature article
The Director
NISSHA

メンタルヘルス不調を未然に防ぎ、職場を活性化!
Preventing Mental Health Disorders and Energizing the Workplace!

働きやすい職場づくり Creating an Employee-Friendly Workplace

人事部 人事グループ
Corporate Human Resources and
Employee Benefits

Nisshaグループでは、管理監督者を対象にメンタルヘルス不調を未然に防ぐための、職場環境改善に関する研修を7月から実施しています。ここでは、メンタルヘルスと職場環境の関係を漫画でわかりやすく解説します。

From July the Nissha Group is running a training course for managers and supervisors on improving the workplace environment in order to prevent mental health disorders. Here we offer an easy-to-understand commentary in a cartoon form about the relationship between mental health and the workplace environment.

人事部からのコメント

職場環境改善とは、メンタルヘルス不調ではなく、働きやすい職場づくりで未然に防ぎ、より積極的な活動として位置づけられ、ヘルス不調につながる過重な仕事量や残業量など職場のストレス要因の多くは、量によって大きく左右されます。しかし、上記の視点(下参照)による職場環境改善にともなうストレスは、昨年までの研究結果の不調が発生した後の対応を中心として、不調の発生を未然に防ぐことを目的として、職場のみならず心身の健康をていきたいと思えます。職場環境6つの視点、NisshaPortal[IN Online]で紹介しています。

改善には、6つの視点があります
This is why the "6 Perspectives" are important for promoting improvement.

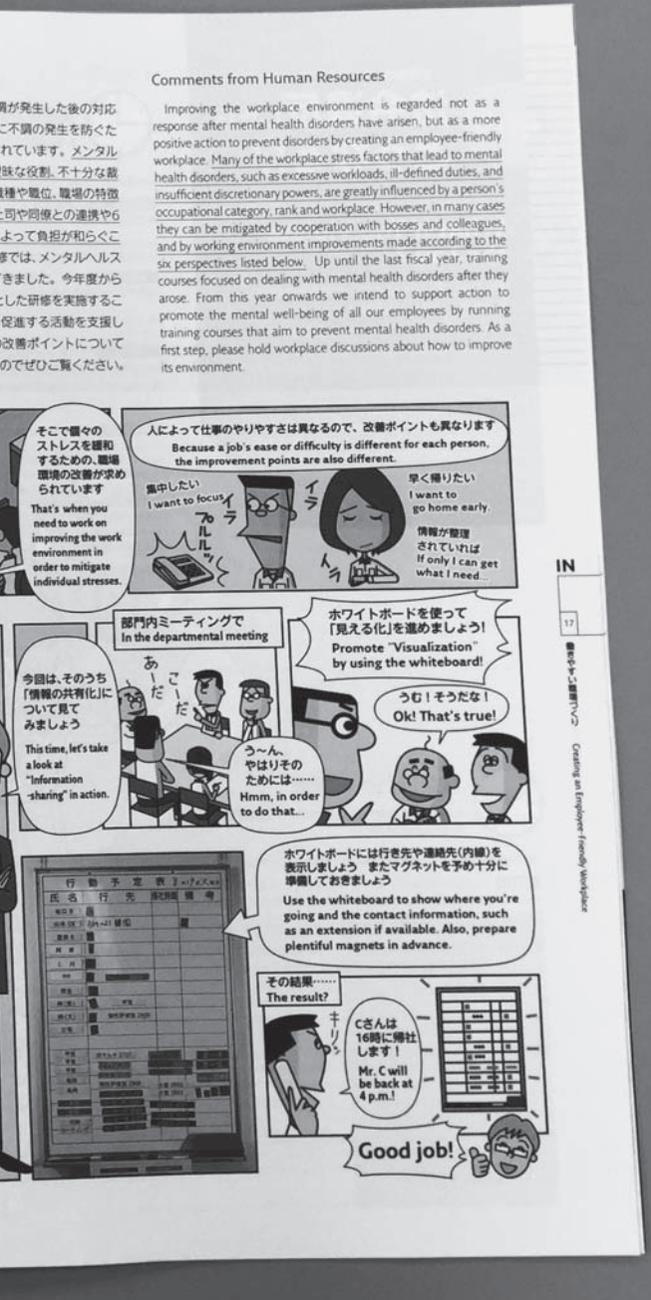
- 1 情報の共有化
1. Information-sharing
- 2 ワークライフマネジメント
2. Work-life management
- 3 仕事のやりやすさ
3. Ease of work
- 4 職場環境の整備
4. Workplace improvements
- 5 職場内の相互支援
5. Mutual support in the workplace
- 6 安心できる職場の仕組み
6. Comfortable workplace structure



IN 10
人事部 人事グループ
Creating an Employee-Friendly Workplace

山根 英之先生 臨床心理士
Dr. Hideyuki Yamane,
Clinical Psychologist

写真5 Nisshaグループの社内報に関連記事連載



が実施できていません。そのため、人事部で職場ドックに取り組むことと並行して、社内報（3ヵ月ごとに発行）に職場環境改善に関する記事を連載しました（写真5）。分かりやすくするために、マンガで実際の職場環境改善事例を紹介していきました。こうした努力もあってか、2015年度は人事部以外にも複数の職場で職場改善ドックに取り組んでいただきました。

今後の展開

人事部では、前年度の推進役1名は引き続き推進役として残り、新たに3名を加えた新体制で職場ドックに取り組みます。2015年度は、不要な書類の整理やスペースの有効活用が実現されましたが、「情報の共有化」や「職場の相互支援」については未着手でした。今年度も、①人事部のメンバー全員が参加すること、②管理職はサポートと判断に徹することを基本として、引き続き職場環境改善に取り組んでいく予定です。

また、会社としても、2016年度も引き続きパイロット職場を募集し、職場単位での職場改善活動を推進していくとともに、こうした活動の中心となる職場のリーダーを養成する研修も実施していきます。

最後になりましたが、当社の取り組みが、これから職場ドックを進めようとしている方々の参考に少しでもなれば幸いです。

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

はじめに

わが国の保健医療福祉現場を取り巻く環境は、少子高齢化の急速な進展や医療の高度化・先進化により大きく変化しています。2015年の労働力調査によると、医療福祉分野の就業者数は784万人で、全産業の中で最も就業者数が増加している分野であり¹⁾、今後も少子高齢化、核家族化を背景に、医療・介護職の需要がますます高まることが予測されています。一方、保健医療福祉に携わる人々の労働環境は、年々その過密性・過酷さを増しています。多様化する対象者のニーズへの対応や高度な知識・技術力を求められ、筋骨格系障害、長時間労働・慢性疲労、メンタルヘルス不調など心身の健康を常に脅かされる環境にさらされており、医療介護職者のバーンア

ウトや早期離職、慢性的な人員不足も深刻な問題になっています。このような社会状況の中で、安全・安心で質の高いサービス提供を実現するためには、医療・介護現場で働く労働者が、いきいきと働き続けることのできる職場環境づくりを支援することが喫緊の課題といえます。

医療分野においては、医療従事者が健康で安心して働くことができる職場環境の整備を目指し、「雇用の質」向上の仕組みづくりが検討されています。2014年10月1日に改正医療法が施行され、各医療機関がP D C Aサイクルを活用し、計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム²⁾）が導入されました。勤務環境改善マネジメントシステムでは、各医療機関において多職種で構成する推進チーム等により、それぞれの医療機関の実態に合った形で、自主的に行われる任意の仕組みとして、現状の把握・分析、課題の抽出を行い、できることから改善計画を策定して取り組みを進めることが推奨されています。この取り組みは、職場ドックの手法とも合致しており、医療分野における働きやすい職場環境づくりの具体的な手順として、職場ドックが適応可能であることを示していると考えます。

そこで本報告では、医療・介護職場における働きやすい職場づくりを支援する実効的な

よしかわ えつこ
東京有明医療大学看護学部 講師
大原記念労働科学研究所 特別研究員
博士（看護学）
主な著書：

- ・『メンタルヘル스에役立つ職場ドック』（共著）大原記念労働科学研究所，2015年。
- ・『産業安全保健ハンドブック』（共著）大原記念労働科学研究所，2013年。
- ・『産業・精神看護のための働く人のメンタルヘルスの不調の予防と早期支援』（共著）金子書房，2012年。



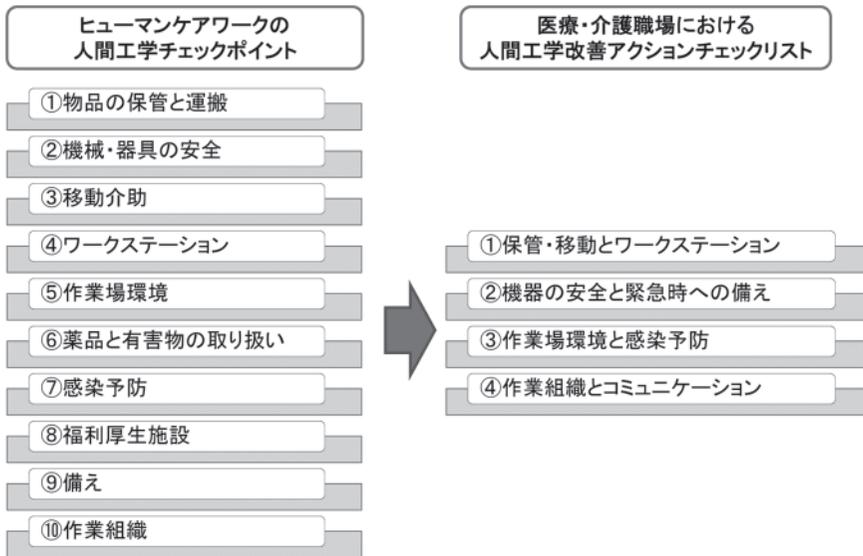


図1 2つのチェックリストの改善領域

ツールとして、職場ドックで活用できる「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」の開発経緯とその概要について紹介します。

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の開発経緯

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は、2010年から人類労働学会と国際人間工学会連合（International Ergonomics Association, IEA）との協働プロジェクトで開発が進められている「ヒューマンケアワーク（人のケア作業）の人間工学チェックポイント」³⁾と職場ドックチェックリスト⁴⁾が基盤になっています。ヒューマンケアワークの人間工学チェックポイントは、10領域の人間工学的改善技術の視点で全60項目から構成されており、医療・介護現場で実用性の高い包括的な良好事例をとりあげています。このチェックポイントを参考に、参加型職場環境改善で活用できる30項目のアクションチェックリスト⁵⁾も作成されています。

これらのチェックポイントやアクションチェックリストはいずれも図1に示すように10領域の幅広い視点を含んでいます。作業負担、チームワーク特性、心理社会的ストレス要因、作業編成を含めた人間工学領域をカバーしており、既存の医療・介護分野での改善ヒント集などと比較しても、現場ですぐに取り入れることのできる有用な対策をほぼ含んでいると考えられます。

一方、さまざまな職種・業種で応用されているアクションチェックリストと比較すると、改善技術領域数が多いこと、取り上げる視点が複雑で難易度が高いといった印象を与えてしまうことなどが課題として挙げられます。また、近年注目されているストレス対策、そして中小規模事業場への応用も視野に入れると、包括的な視点を含みながら、より簡便で使いやすいツールが必要とされています。

そこで、職場ドックチェックリストを参考に、情報共有等のコミュニケーションや相互支援に関するチェック項目もとりいれること、改善計画の立案につなげやすくするために、チェックリストで職場を振り返った後に働きやすい職場づくりに役立っている良い点

と改善すべき点をまとめられるように、チェックリストの末尾に良い点3つと改善すべき点3つをメモ書きできる欄を設けました。さらに図1に示した通り、改善技術領域を4つに、チェックリストの項目も30項目から24項目へ絞り込み、限られた時間の中でも幅広い視点から職場全体を振り返ることができるアクションチェックリストとして活用できるよう工夫しました。

新たに開発された チェックリストの概要と応用場面

医療・介護職場における人間工学改善チェックリストは、①保管・移動とワークステーション、②機器の安全と緊急時への備え、③

作業場環境と感染予防、④作業組織とコミュニケーション、の4つの改善領域にそれぞれ6つのアクション項目の全24項目から構成されています(表1)。24チェック項目に続いて、このチェックリストには入っていない項目でも、職場特性や課題に応じて新たな項目を提案できるよう、追加項目の欄があります(図2-2)。またチェック項目ごとに、イラストがついていて、文章だけでなくそのチェック項目の内容を視覚的にイメージできるようになっています(図2)。実際に初見でチェックリストを使用してもらうと、おおよそ5分から10分程度で全体のチェックが終わり、3つの良い点と改善点を記入することができます。アクションチェックリストは、実際に職場で役立つ良い点をリスト化し、か

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 Action checklist for decent human care work

【チェックリストの使い方】

- 1 チェックを始める前に、チェックリストに目を通し、その職場ではケアスタッフがどのように働いているかを観察します。
- 2 各項目について、その項目の提案があてはまるかを見ます。
- 3 既に行われている、不必要と思われる場合は「この改善を提案しますか」の下の「いいえ」にチェックをつけます。その提案を行うべきだと思う場合は「はい」にチェックをします。「メモ」には、よい点・改善提案を具体的に書きとめてください。すべての項目にチェックし終えたら、「はい」にチェックをした項目をもう一度見直します。その中で、重要と思われるものをいくつか選んで「優先」にチェックを付けます。
- 4 チェックリストにある項目以外でも、よい点、改善提案をみつければ、余白に書きとめてください。その対策が不必要で、今のままでよい(対策がすでに行われているか、行う必要がない)場合は「いいえ」に✓をつけます。

A 保管・移動とワークステーション			
1	妨害物のない、すべりにくい、段差のない通路を確保します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
2	多段の棚に小型容器に小分けして整理し、わかりやすいラベルをつけて保管します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
3	移動の容易なカートと車輪付き運搬用員を用います。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
4	医療・介護に際して、安全で安心して使用できるリフトや、スライディングボードなどの移乗用具を用います。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
5	頻繁に使う資材、器具やスイッチを手の届く範囲に置きます。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
6	肘高またはそれより少し低い位置で作業ができるように調整します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
B 機器の安全と緊急時への備え			
7	機器の危険部位との接触を防止するため適切な防護装置を使用します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
8	機器の安全な配線接続を確実にを行います。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
9	すぐに手の届く範囲に十分な消火設備、救急用具を設置し、スタッフが使用方法を理解するようにします。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
10	緊急時対応を正しく行い、容易に避難できるように緊急時計画を確立します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
11	地震などの自然災害に備える対策を協議して実施します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
12	施設内で発生する暴力やハラスメントに対応した適切な予防手順を確立します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
C 作業場環境と感染予防			
13	スタッフが効率的に快適に作業できるように十分な照明と空調設備を設けます。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
14	安全な取り扱いを確保するために、有毒な化学物質の容器に適切なラベルを付けて保管します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
15	手洗い設備を設置して、手指衛生のための手洗い手順を確立します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
16	鋭利な器材の取り扱い手順を定めて、必要な安全装置と適切な廃棄容器を使用します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
17	感染経路別予防策に応じた個人用防護員の適切な使用方法を確立します。		提案しますか? <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する

図2-1 介護・医療職場における人間工学改善チェックリスト

つ対策指向のフレーズで表現しているの、自分たちの職場ですすでに取り組んでいる良い点や工夫点を把握することと同時に、働きやすい職場環境づくりにするためには何を改善

すればよいのか、具体的なアクションとして挙げることができるのです。

実際にこれらのアクションチェックリストは、職場ドックの手順にそって、対策指向で

表1 介護・医療職場における人間工学改善チェックリストの改善技術領域とその内容

改善技術領域	具体的な改善項目
保管・移動とワークステーション	通路の確保、多段の棚の設置、小容器を使う、移動カートの使用、移乗介助用具、よく使う材料を近くに、肘高作業
機器の安全と緊急時への備え	危険部位をガードする、安全な配線接続、消火設備・救急用具の設置、緊急時対応、自然災害への備え、暴力・ハラスメント対策
作業環境と感染予防	照明環境、空調設備の設置、化学物質の管理、手洗い手順の確立、針刺し防止、感染予防、個人防護具の適切使用、休憩・仮眠設備の整備
作業組織とコミュニケーション	情報共有・定期ミーティングの実施、インフォーマルな交流の場の設定、ストレス対策トレーニングの実施、バリアフリー環境、懇談の場や勉強会の機会を持つ

18	リフレッシュできる休憩施設と夜勤従事者のための仮眠施設を設けます。		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
D 作業組織とコミュニケーション			
19	業務スケジュールについて従業員が参加するミーティングをし、スケジュール表や掲示板を活用し、全員に必要な情報を共有します。		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
20	長時間の労働を避け、十分な休憩時間を確保できるような作業スケジュールを調整します。		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
21	職員向けの交流やレクリエーションなどインフォーマルな活動の場を設けます		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
22	仕事によるストレスを予防する対策を労協協力して計画実施し、トレーニングを行います。		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
23	障がいを持った労働者が仕事を安全に効率的にすることができるよう設備、装備および作業方法を選定します。		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
24	職員同士が相互に支え合う雰囲気生まれるように、懇談の場を設けたり、勉強会などの機会を持ちます。		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
E 追加項目			
25	(追加項目) 上記以外で提案があれば加えてください		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
26	(追加項目) 上記以外で提案があれば加えてください		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する
27	(追加項目) 上記以外で提案があれば加えてください		提案しますか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input checked="" type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 優先する

チェックリストに記入し終えたら、職場の良い点、改善点を3つあげてください	
あなたの職場で安全・健康に、快適で働きやすい職場づくりのために	
役立っている良い点3つ	改善したい点3つ
例：3 カートの台数が揃っている	例：8 ステーションのタコ足配線を整理する
例：17 感染予防対策の手續が決められている	例：21 職員向けのレクリエーション活動を設ける
1.	1.
2.	2.
3.	3.

図2-2 介護・医療職場における人間工学改善チェックリスト

職場環境改善に取り組むために、視点を整理し、具体的な改善の道筋を立てるために活用できるのですが、それ以外の具体的な活用場面としては、安全衛生委員会や職場単位での小集団活動が挙げられます。安全衛生委員会で職場巡視を行う場合のツールとして活用したり、職場の小集団活動の一環として職場環境改善をすすめる際にチェックリストを使って職場の良い点と改善点を整理します。

いずれの場合でも、まずは個人でチェックリストを使って職場を振り返り、良い点と改善点をまとめ、その結果を小グループで意見交換し、グループとしての意見を職場全体で共有することが重要です。職場環境改善は、職場の担当者や管理監督者一人が考え進めるのではなく、その職場で働く多くの人々の意見を取り入れながら、皆で一緒に進めることが重要です。

職場ドックの取り組みを支援している際、職場環境改善がなぜ心の健康づくりに効果があるのか、といった質問を受けることがあります。もちろん、職場環境が良くなって働きやすくなり、心身の負担が少なくなったことでもあります。このような対策指向のツールを皆で活用しながら、前向きな視点で意見交換をする場を設けることも、心の健康づくりに大いに役立つのです。

おわりに

保健医療福祉分野の就業者は、今後もますます需要が高まることが予測されています。労働者にとって働きやすい職場環境は、サービスの受け手である利用者（あるいは患者や療養者）にとっても、安全で快適な環境であると考えます。保健医療福祉分野で働く多くの労働者は、自分自身の働きやすさよりも、対象者の安全やサービスの質向上を優先して考える傾向にあり、これまで医療・介護従事者の安全や健康が軽視されているような風潮もありました。しかし、質の高いサービス提供のためには、まず、その職場で働く人々の安全や健康がまもられ、働き甲斐を持てる職場環境づくりが重要となります。働きやすい職場環境形成のために、職場ドックや、本稿で紹介したツールがその一助となれば幸いです。

注

- 1) 総務省統計局. 平成27年労働力調査 [cited 2016年7月20日]. Available from: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>.
- 2) 厚生労働省. 医療従事者の勤務環境の改善について [cited 2016年7月20日]. Available from: http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/.
- 3) 真家和生, 吉川徹, 小木和孝, 吉川悦子, 榎原毅, 城憲秀, 錦戸典子, 佐々木美奈子, 武澤千尋, 吉野正規, 長須美和子, 水野ルイス里美, 養田さゆり. 人のケア作業人間工学チェックポイント編集の試み. 第47回人類労働学会全国大会 抄録集 2012; No.96 (11.Jun.2012): 64-65.
- 4) 吉川 徹, 小木 和孝. メンタルヘルスに役立つ職場ドック. 労働科学研究所, 2015.
- 5) 吉川 悦子. 【介護労働と腰痛予防】人間工学チェックポイントと介護職場における参加型職場環境改善. 労働の科学 2013; 68 (7): 398-401.

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

はじめに

メンタルヘルスのための参加型職場環境改善に、職場ドック方式がさまざまな業種で取り込まれるようになりました。職場ドック方式では、職場検討会のような自由討議で職場の現状を一緒に話し合っ、すぐできる改善点を改善計画にまとめて期限内に実施する手順が共通しています。この職場検討会などの実施から改善計画・実施までを支える役割を果たしているのが、推進担当者です。

職場ドックが普及している自治体職場や、医療介護、小規模職場など多業種に共通して、参加する各職場ごとにこうした推進担当者選ばれていて参加型活動を支えるようになり、新しい動向として注目されています。

推進担当者の呼び方は、ファシリテーター、推進リーダーなどとされることもあり、業種や組織ごとに異なります。参加型改善の進展



こぎ かずたか
大原記念労働科学研究所 主管研究員
主な著書：
・『メンタルヘル스에役立つ職場ドック』（編著）大原記念労働科学研究所，2015年。
・『人間工学チェックポイント 第2版』（共訳）大原記念労働科学研究所，2014年。
・『産業安全保健ハンドブック』（編集代表）大原記念労働科学研究所，2013年。

状況を示すその役割と研修法を検討します。

参加型職場改善で推進担当者の果たす役割

職場ドック実施の各段階で推進担当者が職場ごとで行っている支援内容は、図1のようにまとめられます。

推進担当者は、職場ごとの実情に応じて選任されているようです。職場で実務の主任クラスの立場の人であったり、ボランティアとして取り組む人、若手の中で支援役として適任と思われる人であったりします。いわば職場内のボランティアとして支援役となります。この支援を実現するのに役立っているのが、職場ドックの簡明な改善までの手順と、

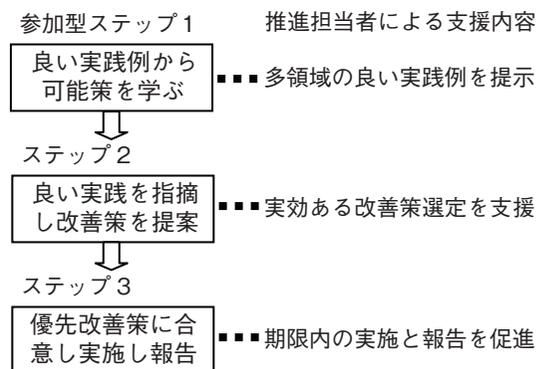


図1 参加型各ステップで推進担当者が行う役割

その手順をやりやすくする提案型のツールです。

特に重要なツールとなるのが、職場の現状で実施可能な多領域の良い実践例を20項目から30項目内外にまとめてあるアクションチェックリスト形式のチェックシートです。このチェックシートを中心に、グループ討議結果をまとめるワークシート、改善計画シートなどを含めて短い小冊子に編集してある「職場ドックマニュアル」が推進担当者の支援によく適合していて役立っています。さまざまな良い実践例は、短いフレーズで示すことが多く、改善写真によることもあります。

推進担当者が、良い実践例とそれをもとにしたチェックシートを活用していく経緯が、職場ドックの優れた特徴になっているとみることができます。この経緯を、表1に示します。要は、現場条件で実施可能な改善策を提案しやすくし、さらに職場内の合意形成を支えることとなります。

つまり、推進担当者の存在がよい効果を生む理由として、現場条件に基づく集団討議と合意形成を柔軟に支えていくボランティアとしての役回りがツールの使用ですすめやすくなっていることが指摘できます。

効果的な推進担当者の研修法

注目されるのは、推進担当者はこのようにボランティアとして職場条件に合わせて参加型活動を支えていくことになるので、そのボランティアとしての役割を短時間で研修する方式が定着していることです。高知県、北海道、京都府などの道府県自治体職員が全職場を目標に毎年行っている職場ドック活動では、職場から選任された推進担当者のための短時間研修を2時間から3時間半ほどかけて開催しています。

表1 職場ドック推進担当者による参加型ツールの活用手順

参加型ツール	推進担当者の手順
1 良い実践例	・実施可能な多領域改善策に注目していく
2 チェックシート (アクションチェックリスト)	・すぐ実施できる改善策を提案しやすくする
3 ワークシート (グループワークシート、 計画報告用シート)	・集団討議による合意をまとめやすくし、段階的進展を支える

ここで研修を受けた推進担当者が、職場にもどって参加型改善を解説して改善手順のためのツールを載せたマニュアルを配布して活動を支えます。その後に職場の半数以上などの目標で各職場に働く人たちが直接参加する職場検討会もしくは集団討議の場を行うように誘導し、その結果に基づいて改善策を少数選んで実施していく過程を支えます。実は、この推進担当者を対象にした短時間の研修方式が、推進担当者の役割の有効性をよく示しているのです。

推進担当者の役割を2～3時間で研修するには、職場ごとに実施する職場検討会と同様の内容を核にするのです。つまり、職場検討会で職場の人たちが行う参加型の集団討議と同じ手順をあらかじめ踏むかたちで短時間研修が行われているのです。

推進担当者の研修も、職場検討会なども、どちらも参加型ツールを用いて行われる点ですが、とりわけ注目される点です。この同様の内容を、要約して図2に示しました。職場ド

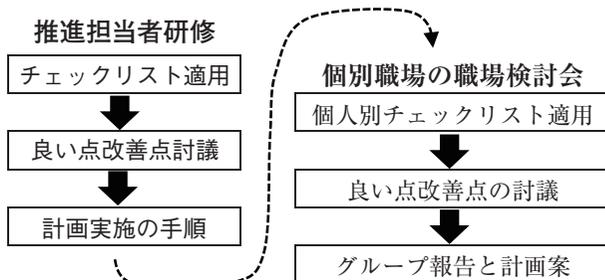


図2 トレーナー研修と職場検討会に共通した手順



写真1 推進担当者セミナーの例（北海道）



写真4 推進担当者グループ協議の様子

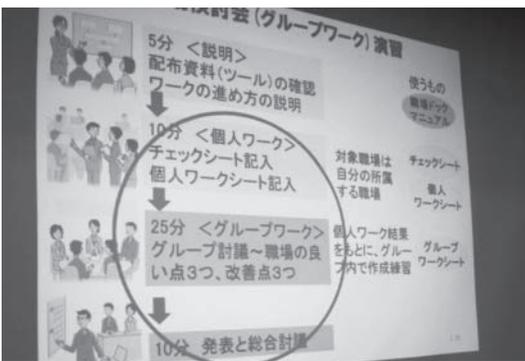


写真2 セミナー内容を示すスライド例



写真3 研修参加者による良い事例写真投票

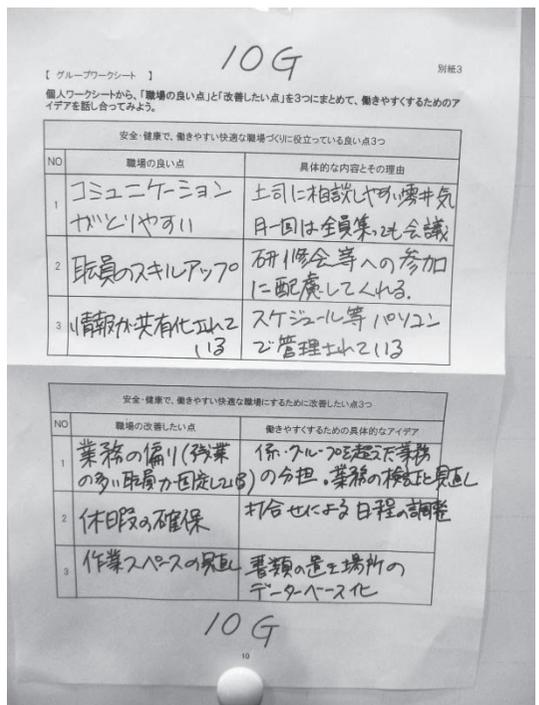


写真5 推進者グループ討議結果の発表例

ック方式の解説と良い事例写真群から参考となる写真を選ぶ写真投票などのうち、推進担当者が支援して職場ごとに行われる職場検討会と同じ内容と順序で、推進担当者の研修を短時間でを行うようになっているのです。

推進担当者の短期研修内容としては、まず研修参加者が個人で現状の職場条件を素材に

アクションチェックリスト形式に記入し、現状での良い点を見つけながら、提案できる改善点を挙げておきます。

その上で、研修参加者どうしが小グループに分かれて、現状の職場条件での良い点3つ、改善点3つをグループの合意としてまとめて、グループワークシートに記入します。そ

して各グループから合意した良い点、改善点を発表します。グループワークの結果を掲示用紙に書いて貼りだしたり、ワークシート記入結果を書画カメラなどを利用してスクリーンに出したりすることで、短い間にグループ討議結果を発表できます。

この発表結果を聞いての感想を述べ合うことで、職場検討会で同様にグループ討議と発表をおこなう経緯を追って研修することができることになります。

参加型手順の容易化を 推進担当者が支える

この推進担当者の短期研修の枠組みから分かる重要な事実があります。それは、職場単位で実施可能でメンタルヘルス向上に寄与する改善策を参加型活動で計画・実施していくには、その職場の実情に即して実施可能な多領域の改善策を提案する手順を容易化しておく必要がある点です。

さまざまな業種で参加型改善を行う上で、共通している力点は、多領域について実施可能な改善策を提案していくことです。このための個人・集団ツールとして、改善事例、低コスト策を一覧表にしたアクションチェックリスト形式のチェックシートが欠かせません。職場ドック活動で用いられる改善策提案用のチェックシートが、いずれも多領域低コスト改善策を列挙しているのは、このためです。職場の現状検討と改善策提案に役立つこれら提案用ツールは、一連の介入研究により、職場内合意形成と複合対策実施を促進し、実際に安全健康リスク低減効果、職務ストレス低減効果をもつことが確かめられています。この意味のチェックシートと併用される計画と報告用の簡易な書式のワークシートも、推進担当者を含めた研修に有効だと認められています。

このようにアクションチェックリスト形式の提案用チェックシートとグループワークシート、計画・報告シートの採用による現地条件に即した参加型手順の容易化が、推進担当者の短期研修を可能にし、多業種に普及させたとみることができます。この関係を表2に示します。

このように、推進担当者の研修では、自分の職場で仲間の人たちと行う集団討議の分かりやすい手順と同じ内容をそのツール利用手順を追って実習する経緯をとるわけです。チェックシートの全項目についてその改善策を提案するかどうかを記入し、その記入結果を述べ合う形で集団討議に移り、職場の現状のもとですである良い点と実施可能な改善策を討議してまとめてグループワークシートに記入し、その記入結果をグループごとに報告する手順です。この手順は、職場検討会と同様に1時間程度で済ませることができます。自分の職場で行う職場検討会と同じ手順を一巡するわけです。つまり、この短時間研修では、アクションチェックリスト応用手順を自職場での実施通りに体験するので、推進担当者としての役割がよく理解できることになります。写真に北海道職員の例を示します。

その改善手順の容易化とは、具体的には、アクションチェックリスト形式のチェックシートを用いて現場条件で実施可能な改善策を

表2 参加型手順の容易化と推進担当者短期研修の関係

ポジティブな取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・良好実践例で、実施可能な目標をねらう ・問題指摘でなく、すぐの小さい解決策を討議
幅広い改善視点	<ul style="list-style-type: none"> ・健康なワークライフの多領域をカバー ・低コスト策中心に提案から報告までのわかりやすい手順
成果の見える化	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者と同じツールを使用 ・すぐの合意形成による成果の共有を促進

集団討議で提案しやすくする点です。このためには、そうした実施可能策提案ツールを簡単に使える職場検討会を開催できるようにすることと、その検討会の検討結果を参考にして差しあたった優先改善策を少数の実施計画にまとめて、さらに短い期限内に実施し報告するよう支えていくこと、この両方の支援役が欠かせないのです。

この推進担当者の二重の役割をまとめると、次のようになります。

- (1) 良好実践を目標に多領域に目配りして実施可能策を提案し合うための職場検討会を容易に開催しやすくしていく役割と、
- (2) 提案方式のチェックシートと検討結果をまとめていくワークシート使用により、職場の合意形成を容易化する役割です。

この意味の参加型職場改善を取り組みやすくするボランティアスタイルの推進担当者の

役割は、これからも多くの業種で重要になるとみられます。その推進担当者の養成に短時間研修こそ有効であることは、大変示唆的です。短期研修が効果的な推進担当者の役割をさらに明確にして、一次予防のための継続的な職場環境改善活動がすすむよう期待できます。職場ドックは職場の参加型活動と推進担当者短期研修の双方により改善策の提案・実施を容易化する方式として広く普及していくことが望まれます。

参考文献

- 1) 小木和孝 (2010) 産業安全保健領域の動向と良好実践. 労働科学 86: 1-8.
- 2) Kogi, K, Yoshikawa, T, Kawakami, T, Lee, MS, Yoshikawa, E (2016) Low-cost improvements for reducing multifaceted work-related risks and preventing stress at work. J. Ergonomics, 6:147. doi.org/10.4172/2165-7556.1000147.
- 3) 吉川徹, 小木和孝編 (2015) メンタルヘルスに役立つ職場ドック. 大原記念労働科学研究所.

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】



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

体裁
A4判並製
総頁 338頁
定価 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。

- ・照明
- ・構内整備
- ・有害物質・有害要因対策
- ・福利厚生施設
- ・作業組織
- ・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
際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。

〒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



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

はじめに

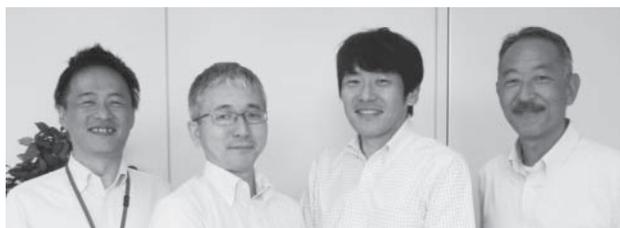
2015年12月からストレスチェック制度が施行され、メンタルヘルス対策として、職場環境等の評価と改善のための取り組みが推奨されています。この職場環境改善の取り組みのひとつとして、働きやすい職場づくりを目的とした従業員参加型の職場環境改善活動「職場ドック」が注目されています。職場ドックでは、職場で働く人たちが改善提案用のアクションチェックリストなどのツールを活用しながら、その職場の良い点と改善点を整理し、職場の仲間とともにすぐできる改善に取り組みます。

本稿では、職場ドックの職場検討会・グループワークを行う上での進め方と留意点について取り上げます。

職場ドックにおける職場検討会を 開催する前に準備すること

職場ドックでは、職場単位で自分たちの職場について働きやすさの検討をする職場検討会を持ちます。職場ドック全体の流れは図1の通りですが、職場検討会はこの中核となる取り組みです。特に時期を定めずに職場ごとの職場検討会を開いて、改善案を検討して実施する場合がありますが、通常は職場ドックを事業場全体の取り組みとして位置づけ、図1のように年間スケジュールを定めた上で、各職場で職場検討会を開催します。この際、開催する前に管理職に職場ドックの意義や目的、全体のスケジュールを周知しておくことが大切です。

職場検討会の開催にあたり、「職場ドックの実施計画」を作成する段階で、下記の点を検討しておきます。



内田 陽之

山根 英之

水本 正志

岩佐 浩

やまね ひでゆき
みずもと まさし
うちだ はるゆき
いわさ ひるし
一般財団法人京都工場保健会 臨床心理士

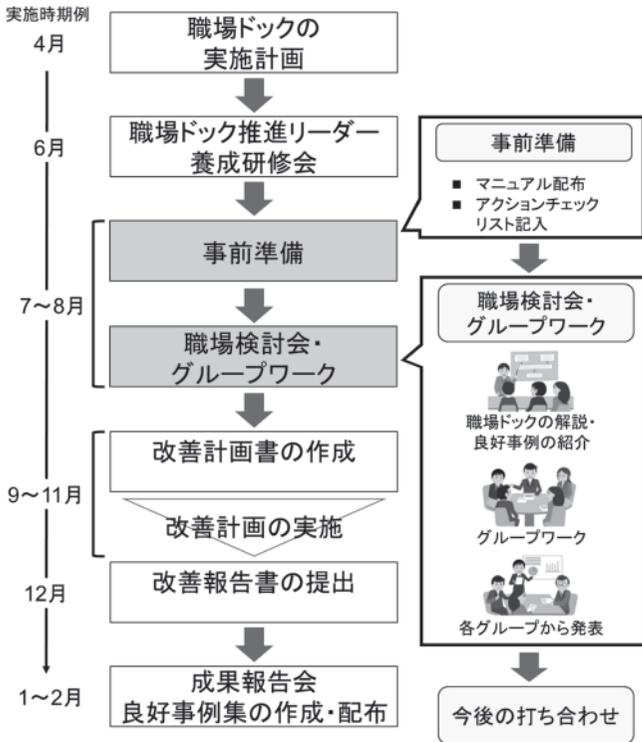


図1 職場ドック全体の流れ

- ・どの部署が事務局となって職場ドックを推進していくのか。
- ・職場に合わせたアクションチェックリストの内容を検討する。
- ・職場検討会を進めるための各種ツールをまとめた「職場ドックマニュアル」をどのような内容で作成するか。
- ・職場ごとに職場ドックの推進役となる「職場ドック推進リーダー」を選任するか。
- ・職場ドック推進リーダーを選任する場合、職場ドック推進リーダーのための養成研修会をどのような内容で構成するか。
- ・職場検討会の実施に際し、職場の要請によって産業保健スタッフや外部の専門家などをファシリテーターとして派遣するか。

アクションチェックリストについては、吉川・小木(2015)が示している領域とアクションチェックリストを参考にしながら

表1 「職場ドックマニュアル」の標準的な構成

構成例	内容(ポイント)
①取り組みの意義	メンタルヘルス対策としての職場ドックの意義と目的、職場ドック活動の位置づけなどを記載。
②進め方の説明 (全体スケジュールと手順)	年間スケジュール、職場ドックの取り組み手順、職場検討会後の流れ、担当者の役割の解説。
③職場ドックチェックシート	職場の特性に合わせたアクションチェックリストを掲載。
④個人ワークシート	職場の取り組みで良いと思える点、改善が必要だと思える点を整理するワークシート。記入例も合わせて掲載。
⑤グループワークシート	職場検討会時に使用するワークシート。グループ名、参加者名も記載できるようにする。記入例も合わせて掲載。
⑥改善計画書	誰が、いつ、どこで、何を、どうするなど具体的な行動計画が記載できるようにする。電子データで配布も可。
⑦改善報告書	改善前、改善後の写真比較ができるスペースをつくる。

※「メンタルヘルスに役立つ職場ドック」(吉川徹・小木和孝編、大原記念労働科学研究所(2015))より一部改編

ら、職場の状況に応じて労働者という言い方を社員または従業員や職員等、対象事業場で通常利用している言葉に置き換えるなど使いやすいものに変更します。職場の実情に合ったものができれば、どのような視点で職場を見直せばよいか誰にでもわかりやすくなります。

職場検討会をスムーズに進行するために、アクションチェックリストなどの各種ツールや職場検討会の進行手順を簡単にまとめた「職場ドックマニュアル」を用意しておく方がよいでしょう。表1に「職場ドックマニュアル」の標準的な構成を示しています。

職場単位で推進リーダーを選任しておくことで職場検討会が活発になります。大きな事業体では、各職場で職場検討会を実施する前に推進リーダーに対して職場ドック推進リーダー養成研修会を実施し、職場ドックの取り組み方のポイントを伝達するのが効果的です。

産業保健スタッフや外部の専門家などを派遣して職場検討会を実施する方法もあります。専門家がファシリテーターとして職場検討会の進行をサポートすることで、話し合いが活発になったり、今後の取り組みのアドバイスが得られるなどの効果が期待できます。特に職場ドックの導入の初期や、職場だけの話し合いが進みにくい場合に有効です。

職場検討会の進め方と留意点

職場検討会の進め方は以下の通りです。

(1) 事前準備

事業場内の職場ドック担当者もしくは職場ドック推進リーダーが「職場ドックマニュアル」を各職場に配布して、職場ドックの目的、今後のスケジュールなどを説明します。そして、各メンバーに対して職場検討会までにアクションチェックリストに記入しておくよう伝えます。

(2) 職場検討会・グループワーク

①職場ドックの解説・良好事例の紹介

マニュアルを通して職場ドックの意義や目的を解説します。他の職場での良い取り組み事例を紹介します。DVDによる視覚教材を用いたり、専門家が講義形式で解説を行う方法もあります。

②グループワーク

参加者3～5名で1グループをつくります。まず、個人作業としてアクションチェックリストを用いて職場の中の良い点と改善したい点を個人ワークシートに整理します。

次にグループ内で司会、書記、発表者を決め、職場の中の良い点3つ、改善点3つをグループワークシートにまとめます。グループでの話し合いは改善点からではなく、職場の良い点から始めることがポイントです。

③各グループから発表

各グループから職場の良い点、改善点を発表して、参加者全員で共有します。

(3) 今後の打ち合わせ

所属長、推進リーダーを中心に今後の取り組みの進め方を打ち合わせます。提案された改善内容を検討し、予算措置が必要かどうか、改善実施までのスケジュールを決め、成果に関する評価の方法等について打ち合わせます。

職場検討会の留意点は以下の通りです。

(1) 他の職場の良い事例に学ぶ

職場検討会では、最初に職場ドックの意義や目的を理解するとともに、働きやすい職場づくりに役立つ事例について学ぶ機会をつくります。他の職場ですでに実施されている良好事例を見る・聞くことによって、自分たちの職場での取り組みを考案しやすくなります。

この時、同じ事業場内の身近な事例を紹介

する、写真やエピソードなどを織り交ぜてできるだけ具体的に紹介するなどの工夫をすると、自分たちの職場に取り入れる際のより具体的なヒントになり、その後の改善アクションプランを考案しやすくなります。

(2) 自分の職場の「強み」に着目する

職場検討会ではアクションチェックリストを活用して職場の良い点、改善点を整理しますが、改善点よりも良い点、良好事例に着目することが重要です。したがって、職場検討会では、必ず職場の良い点、働きやすさに役立っている点から意見交流を始めます。参加者ごとに良いと感じる点が異なっているため、他の参加者の意見を聞くことで、それまで気づかなかった職場の良い点に気づく機会になります。実際、「日頃、何気なく感じていたことが、役立っていたことに気づけた」などの感想はよく聞かれます。また、自分の職場の「強み」に着目すると、ポジティブな改善案が出やすくなります。

(3) 職場の多様な仲間を集めて職場検討会を行う

働きやすさは、個々の置かれている状況や立場により異なります。例えば小さな子どもがいる人にとっては時間通りに帰ることが大切かもしれませんが、新しいことを学べる仕事であれば少々帰宅が遅くなっても構わないという人もいるでしょう。職場検討会を通して、それぞれの働きやすさの違いに気づけたり、仕事を進めていく上での気がかりを共有することができるなど、同僚間の相互理解が深まります。これは同僚間の相互支援を強める素地となります。そのため同じ職場の仲間として働いている非常勤職員などにも参加してもらおうと、新たな発見があったり、より職場内の連携が強まるなどの効果も期待できます。

(4) 所属長は最後の発表には参加する

職場検討会は所属長を除いた職場メンバーで実施すると、より率直な意見が出ます。ただし、その場合においても職場検討会の最後に行うグループごとの発表の際は所属長に参加してもらいましょう。所属長は、職場の良い点、改善点を聞くことで、職場メンバーが自分たちの職場をどのように感じているかを知ることができます。職場の良い点が発表されることで、所属長にとっては自分の取り組みが認められていると感じられる機会にもなるようです。

(5) ファシリテーターを活用する

職場の参加者がグループワークに慣れていない、職場ドック推進リーダーが職場検討会を進めることに不安がある場合には、産業保健スタッフ等の専門家をファシリテーターとして活用する方法が有用です。この方法は、職場検討会を進めていく上で職場ドック推進リーダーに負担が少ない方法です。職場の状況により活用を検討してもよいでしょう。

京都府での取り組み

ここで京都府職員を対象とした「職場ドック」の取り組み事例を紹介します。

京都府では2013年度から2015年度までの3年間で全職場の職場ドック推進リーダーを養成し、彼らが中心となって各職場で職場ドックを自律的に実施する仕組みをとっています。そして要請があれば当会臨床心理士が職場ドックアドバイザー（ファシリテーター）として各職場を訪問し、職場ドックを支援する形態をとっています。

京都府職場ドック事業の流れは図2に示した通りです。

京都府では、職場検討会を「わいわいワーク」という名称で取り組んでいます。以下、筆者らが職場ドックアドバイザーとして「わ

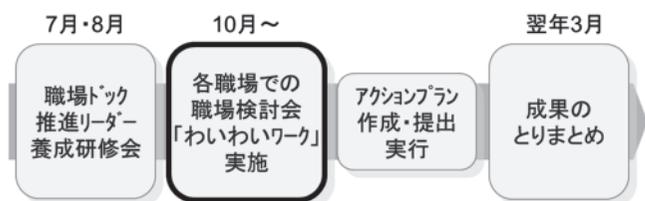


図2 京都府職場ドック事業の流れ

「わいわいワーク」を支援する上での工夫を紹介します。

(1) 「わいわいワーク」を開催する前の準備

職場ドックアドバイザーは、「わいわいワーク」を開催する前に所属長と推進リーダーに職場のヒアリングを行います。職場の状況（繁忙期、外勤・内勤の多さなど）や実際に職場の中で行われている工夫を聞き取ります。その後に職場内を見学して職場の中の良い事例を写真に撮り、取り組みの工夫を収集します。

(2) 「わいわいワーク」での職場ドック解説・良好事例の紹介

職場ドックアドバイザーが職場ドックの意義や目的について解説します。その時に、先ほど収集した職場の写真やエピソードを紹介します。

他の職場の良好事例について「働きやすい工夫」として良いと思うものに参加者がポストイットで投票を行います（図3）。ピンクが最も良い事例、次に良いものをブルーとして貼ります。職場としての共通の関心やばらつきを参加者が把握しやすくなります。

(3) 「わいわいワーク」でのグループワーク

3～5名の小グループをつくり、アクションチェックリスト

に基づいて話し合いを行います。職場ドックアドバイザーが話し合いに入ることはありませんが、参加者がグループワークに慣れていない時には、意見交流を活性化するために職場ドックアドバイザーが参加者に質問する、参加者の意見に感想を述べるなど介入的な関わりを行う場合も

あります。職場ドックアドバイザーが発言者の言葉に合わせて大きくうなずいているだけでも、話しやすい雰囲気をつくることができます。

(4) 結果発表

各グループから職場の良い点、改善点について発表します。この発表時に所属長も参加し、全てのグループの発表後にコメントしてもらいます。最後に職場ドックアドバイザーもコメントします。コメントはポジティブな内容で構成し、時には改善案のヒントになるような事柄も盛り込むよう心がけます。

(5) 今後の打ち合わせ

職場ドックアドバイザーが、所属長や推進リーダーに感想を聞きながら、今後の進め方を整理します。出された改善案に対し所属長



図3 ポストイットを用いた良好事例投票

が支援することの重要性を再確認し、立案する際にはわいわいワークに参加していない職場メンバーの意見を聞き取る場を設ける等の手順についても伝えます。最後に京都府職場ドック事業事務局から、今後のスケジュールの確認と書類提出などの事務的な手続きについて伝えます。

おわりに

職場ドックでは、職場の仲間同士で、お互いの意思を確かめながら進めていく過程を大切にしています。感想でよく耳にすることですが、「これまでは職場についてどのように感じているかを皆で話し合う機会は少なかった」ようです。職場検討会において日頃思っている口にはできなかった困りごとを話せたり、職場の良い点を共有しておくことは、お

互いを認め合う貴重な機会になります。

職場ドックは、ストレスチェック後の取り組みとしても活用できます。多くの職場で実践されることを願っております。

参考文献

- 1) 小木和孝 他 (2015) : 「7. 職場ドックチェックシート各領域の解説」『メンタルヘル스에 役立つ職場ドック』吉川徹; 小木和孝 (編), 29-53頁, 大原記念労働科学研究所.
- 2) 竹内由利子 (2014) : 「『職場ドック』のツールと活動のすすめ方」『労働の科学』69巻10号 (特集: 「職場ドック」のちから), 15-19頁, 大原記念労働科学研究所.
- 3) 吉川徹 他 (2012) : 「(3) 職場環境等の評価と改善マニュアルの作成・好事例の収集」『労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究, 科学的根拠によるE BMガイドライン開発: 職場環境等の評価と改善の普及・浸透』川上憲人 (主任研究者), 211-248頁, 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 平成23年度総括・分担研究報告書.
- 4) 森口次郎 他 (2015) : 「京都の中小規模事業場における職場環境改善モデル事業の報告」『事業場におけるメンタルヘルス対策を促進させるリスクアセスメント手法の研究』川上憲人 (主任研究者), 98-114頁, 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 平成26年度総括・分担研究報告書.

ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS
WORK
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 編
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会 / 労働安全衛生総合研究事業



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 マニキュアルハンドリング
- 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)
- A4判並製 328頁
- 定価・本体価格 4,000円 + 税

〒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

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

はじめに

ストレスチェック制度の運用が本格的に始まりました。2015年12月に施行された「ストレスチェック制度」は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気づきを促し個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげる取り組みです¹⁾。

「職場ドック」はメンタルヘルス一次予防のための参加型職場環境改善を簡便に実施する新しい手法です。厚労省が公表した「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」においても、集団的分析の方法と結果の活用方法の一例として紹介されています²⁾。

一方、今回の法改正では、ストレスチェッ

クの実施と医師による面接指導は「義務」で、ストレスチェック結果の集団分析と分析結果を活用した職場環境改善は「努力義務」となりました。今回の法改正は、メンタル不調の原因となっている職場環境や働き方の改善につながるのか専門家の間でも意見が分かれています。本制度を有効に活用してメンタルヘルス対策の底上げにつなげることは衆目の一致するところですが、また、ストレスチェック制度において、職場環境改善が努力業務になったからといって、事業者の労働者への安全と健康の確保の責務（安全健康配慮義務）が努力義務となったわけではありません。労働者の心身を害するような長時間労働や、耐えがたい心理的負担がかかっている働き方や職場環境を見直し改善することは、労働者のメンタルヘルス対策の一次予防のために重要であることは変わりありません。

そこで、本稿では職場ドックを効果的に導入し広げていく上で、ストレスチェック制度における職場ドックの位置づけや、運用のヒントをとりあげます。

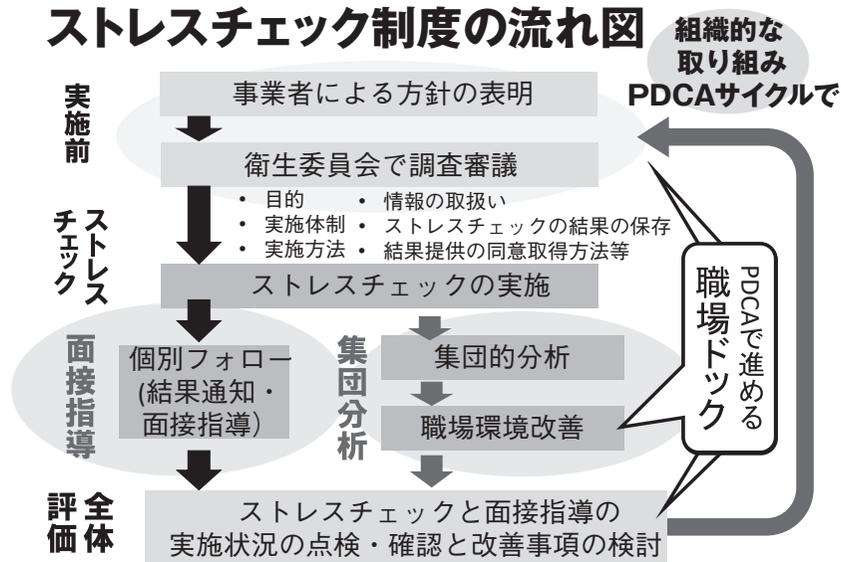
ストレスチェック制度の概要と 職場環境改善の位置づけ

2014年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号、



よしかわ とおる
独立行政法人労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所 上席研究員
主な著書：
・『メンタルヘル스에役立つ職場ドック』
（共編著）大原記念労働科学研究所、
2015年。
・『産業安全保健ハンドブック』（共著）
大原記念労働科学研究所、2013年。

ストレスチェック制度の流れ図



厚生労働省：ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等資料より一部改変引用

図1 ストレスチェック制度における2つの柱（面接指導，集団分析）

以下「改正法」に基づき，省令（労働安全衛生規則等）の改正および指針「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置の指針」が公表され³⁾，具体的に事業者が行うべき義務や努力義務が明示されました。

厚労省では法改正の趣旨について以下のよう
に通知しています¹⁾。

○法改正の趣旨：I 労働安全衛生法関係（第66条の10関係）：1 制度の目的

「労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため，医師，保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく医師による面接指導等を内容とする制度（以下「ストレスチェック制度」という。）を設けたものであること。なお，本制度は，メンタルヘルス不調の労働者を把握することを目的とした制度ではないこと。」

○労働安全衛生規則の改正の要点：2 心理的な負担の程度を把握するための検査等

(4) 事業者は，ストレスチェックの実施者に対し

てストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計，分析させ，その結果を勧告し，その必要があると認めるときは，当該集団の労働者の実情を考慮して，当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたこと。（第52条の14関係）」

図1にはストレスチェック制度の概要を示しました。ストレスチェックの実施とその結果にもとづく，(1)高ストレス者への面接指導と，(2)集団分析による職場環境改善へとつながることが大きな柱です。また，本制度は事業者による方針明示，衛生委員会での審議など，事業場毎で手続きを踏み，労働者のプライバシーに十分配慮した制度として設計するように丁寧に指針やマニュアルが作成されているのも特徴です。職場ドックの位置づけは全体の中では職場環境改善の中心部分に該当します。また，方針，計画，実施，評価のPDCAサイクルをまわすためにも，コアになるといえます。

なお，改正法案に対する附帯決議（2014年

表1 労働安全衛生法の一部を改正する法律案に対する附帯決議（2014年6月18日）

- 政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。
- 二 ストレスチェック制度は、精神疾患の発見でなく、メンタルヘルス不調の未然防止を主たる目的とする位置付けであることを明確にし、（以下略）
 - 三 ストレスチェック制度については、労働者個人が特定されずに職場ごとのストレスの状況を事業者が把握し、職場環境の改善を図る仕組みを検討すること（以下略）

参照：http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/0000052432.pdf

表2 ストレスチェック制度で触れられている職場環境改善

- ・事業者は集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるよう努めなければならない（省令第52条14）
- ・医師、保健師、看護師もしくは心理職から措置に関する意見を聞き、または助言を受けることが望ましい（指針9の(2)）
 - ・助言例→ストレスチェック結果は、環境改善の方針づくり、改善のためのきっかけづくりに
 - ・助言例→モニタリングとして 毎年実施
- ・集団分析結果だけでなく、管理監督者（日頃の管理）、労働者（意見聴取）、産業保健スタッフ（職場巡視）から得られた情報を勘案して職場環境を評価すると共に、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講ずる（指針9の(2)）

6月18日)においても、ストレスチェック制度の施行にあたって、本制度は一次予防重視（メンタルヘルス不調の未然防止）の制度であることが決議されています（表1）。このことから、一次予防を主眼にしている「職場ドック」プログラムは、ストレスチェック制度を有効に活用していく上で重要な取り組みとして位置づけることができるといえます。

集団分析と結果の活用について

ストレスチェック制度のマニュアルでは、ストレスチェック結果を活用した職場環境改善を推奨し（表2）、事業者は、次に掲げる事項に留意することが望ましいとされています²⁾。

- ①産業保健スタッフから管理監督者に対し、職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフと管理監督者が協力しながら改善を図ること。
- ②管理監督者に、労働者の勤務状況を日常的に把握させ、個々の労働者に過度な長時間

労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。

なお、ストレスチェック制度では、メンタルヘルス不調の未然防止や再発防止には、職場環境改善が重要であり、ストレスチェックマニュアルでも、85から99頁にわたって実施方法が解説されています²⁾。

本制度が定める主な条文には罰則規定がありませんが、法的な最終的担保は、民事責任に委ねられると考えられています⁴⁾。具体的には、業務の過重性が認められれば、使用者の予見可能性や帰責性が認められる、すなわち安全健康配慮義務違反と判断される傾向にあります（JFEスチール事件（2008地判）、大阪府立病院事件（2008高判））。したがって、どのような手法を用いても職場における業務の過重性や改善ニーズに基づき環境改善を実施することは、ストレスチェック制度を運用する上で留意すべき点です。

表3 改善イニシアティブ別の職場環境改善の分類例とそれぞれの特徴

分類	経営者主導型 (トップダウン)	管理職主導型	専門家主導型	従業員参加型 (職場ドック)
改善イニシアティブの主体者	経営者（経営層）	管理監督者	専門家（コンサルタントや産業保健専門職）	労働者
取り組み概要	<ul style="list-style-type: none"> 経営者が自らの経験や知識、経営判断等により職場環境の改善を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 自職場の職場環境改善を管理職が実施する 実施内容や手法等は管理職研修等を通じて伝達することが多い 	<ul style="list-style-type: none"> 専門家が各職場を訪問し専門的見地より改善点を指摘し、その指摘・助言に基づき職場環境改善を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> 小グループでの集団討議の結果に基づき、職場環境改善を職場の半数程度（以上）の労働者が参加して実施する
集団分析結果の活用方法	<ul style="list-style-type: none"> 産業保健スタッフより各職場の分析結果について説明を受け、職場の高ストレス職場や良好職場の状況を知り、行動する モニタリング 		<ul style="list-style-type: none"> 専門家が結果分析し優先項目策定 モニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的には不要 モニタリング
改善実施職場	<ul style="list-style-type: none"> 経営者判断による選定 	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス職場優先 	<ul style="list-style-type: none"> 一斉実施方式 高ストレス職場優先 	<ul style="list-style-type: none"> 手あげ方式 一斉実施方式
ツール活用 (職場ドック・ヒント集) [※]	<ul style="list-style-type: none"> ACL活用は可能だが必須ではない 	<ul style="list-style-type: none"> ACL活用が推奨される 	<ul style="list-style-type: none"> ACL活用は可能だが必須ではない 	<ul style="list-style-type: none"> ACLを小集団討議にて用いることが必須
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 人事的な介入（異動等）が進む 費用のかかる改善の実施可能性が高まる 短時間で実行できる可能性が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の役割としての位置づけ、強制力を持って実施できる 職場労働者の負担が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 専門家の知識や技術に依拠するため職場全体への負担が少ない ニーズに合致すると適切な改善がすすみやすい 	<ul style="list-style-type: none"> 現場を良く知る労働者の参加で適切なアセスメントが可能 対話による民主的な雰囲気醸成される（職場全体への波及効果がある）
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 経営者の理念が先行し、職場ニーズとのギャップが生じる可能性がある 専門的なサポートが不足しがち 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の負担が大きい 労働者のニーズとのギャップが生じる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 職場の自主性が欠損する可能性が大きい 職場とのニーズとのギャップが生じる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> 手法になじみがない職場は時間的・心理的な負担が大きい 他の改善活動（TQC等）と混乱する

※ACL：Action Check List, アクションチェックリスト＝職場ドックヒント集

改善イニシアティブ別の 職場環境改善の分類

ストレスチェック結果を活用した職場環境改善には、表3のようなパターンが考えられます⁵⁾。分析結果を活用した職場環境改善は、各職場の風土や、取り組みやすさで検討し、トップダウン型、管理監督者主導型、産業保健スタッフ/外部専門家主導型、労働者

参加型のいずれかが選択できます。これらの複合パターンもありえます。ストレスチェック集団分析結果の活用で共通するのは、きっかけや方針づくり、モニタリングとして継年的に評価する場合などでしょうか。

一方、職場ドックは、対象職場のストレス評価や集団毎の集計・分析がなくても職場環境改善を進めることに特徴があります。ヒント集を活用するステップが職場改善のあいだしと優先度を定めるリスクアセスメントと

なり、改善がすすめられるからです。したがって、ストレスチェックを実施した場合、その結果は結果として参考にしつつ、全社安全衛生方針と年間活動計画のなかに職場ドックを位置づけて実施する方法もあります。高知県、北海道などの職場ドックは、後者として運用されています。

効果的な職場環境改善・ 職場ドックの有効活用に向けて

集団分析の結果がでると、高ストレス職場（問題職場）への介入を検討しがちですが、高ストレス職場全てに参加型職場環境改善を実施するのは、副作用が生じる可能性があります。高ストレス職場への介入方法の工夫としては、問題職場として注目せずに職場の良い点に注目すること、集団分析結果の原因分析に固執しない、改善課題（ハラスメント等）によっては参加型でないアプローチが優先される場合もあります。また、チェック結果が通知表のように取り扱われ、一人歩きすることへの対処も必要です。

現場ではどのように使われていて、何が困

り、どのように解決しているか？という点に注目し、職場の働き方の文化に配慮したアプローチが重要になります。その際、キーとなるのは現場をよく知る産業保健スタッフであり、今後、職場環境改善プログラム推進のためのノウハウの蓄積や、一次予防を労使に助言できる職場ドックをよりよくする技術開発や集団討議のファシリテータ技術開発が進むことで、職場ドックを通じた効果的な職場環境改善が進むと考えられます。

文献

- 1) 厚生労働省「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）（平成27年5月1日付け基発0501第3号）」
- 2) 【集団的分析の方法と結果の活用方法③】職場環境改善のためのヒント集を活用した「職場ドック」厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課産業保健支援室「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル（平成27年5月、改定平成28年4月）」95頁。
- 3) 厚生労働省「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（改正 平成27年11月30日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第2号）」
- 4) 三柴丈典、ストレスチェック・面接指導における法的留意点、精神科治療学 2016；31（1）：31-36。
- 5) 吉川徹、吉川悦子、土屋政雄 他、職場環境改善の工夫の検討、厚生労働省厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」平成27年度総括・分担研究報告、2016年3月、105-126頁。

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

前回までで、労研の研究者たちが仕事によるエネルギーの所要量こそ賃金の科学的根拠とされるべきと考え、600種類もの仕事についてエネルギー代謝率を測定し、労働の強度によって仕事を分類したことを私たちは知りました。

しかし、ここから賃金を算定するまでは、まだまだ道のりが遠いこともわかるでしょう。どれだけ仕事によるエネルギー代謝を精密に測定したところで、それは仕事と仕事の相対的な位置を教えるものでしかありません。つまり、「石綿工（エネルギー代謝率2～7）の賃金は一般事務者（同0～2）の2倍以上が適当であろう」と言ってみたところで、それが実際何円何銭になるべきか、算出できる根拠にはなりません。エネルギー代謝率が2倍だから賃金が2倍、というのも単純すぎて到底受け入れられそうにはありません。もっと緻密な論理が必要です。

もう一度論文の序言部分に戻ってみましょう。こう書かれていました。

労務者の作業能力を維持し健康を保持する為には彼の生活の1日に必要とする熱量を測定し、この熱量を補給する為の食糧の性質を決定し、これに準拠して労働力の保全を企て、従つては生活維持の為の賃銀の決定に資すべ

きである。

エネルギー代謝率を測定できたら、次はその労働の再生産のためにどのような食事が必要なのか、さらにはどのような生活が必要なのか、その維持のためのコストはどれだけか、そこまで分析ができて、ようやく賃金を決定するに至るといふわけです。

研究者たち努力は続きます。

論文の第四章は「各種労務者の生活時間の調査報告」です。仕事中はタイムスタディーの方法により、また仕事以外の時間については被験者の自己申告により、いつ何が行われたかを詳細に記録し、分類しています。調査の規模もかなり大きく、各業種の大規模な(?)事業所から男性約1,800人、女性約300人、さらに中小事業場から男性約300人、女性約200人、合計2,600人のデータを集めたと書かれています。

あいにく労働時間のタイムスタディー用記録用紙は資料に含まれていませんが、被験者による生活時間の記録用紙は図1の通りとなっています。一分刻みの記録用紙となっているところがすごいです¹⁾。

この膨大なデータから、生活時間については、読者の皆さんが想像するよりもおそらくずっとシンプルな結果が導かれています。

まず表1を見てください。当時(1940年頃)の労働者の生活時間は、こんな具合にまとめることができます。参考までに2011年の総務省による生活時間調査、社会生活基本調査のデータを併せて示しています²⁾。

70年たっても私たちの暮らしぶりが、「時間的に」大して豊かになってはいないことがはっ



もうり いっぺい
大原記念労働科学研究所 特別研究員、
ひらの亀戸ひまわり診療所 医師
主な著書：
・『産業安全保健ハンドブック』（共著）
大原記念労働科学研究所、2013年。
・『非正規雇用と労働者の健康』（共著）
大原記念労働科学研究所、2012年。

表1 生活時間配分の概要

(単位：時間)

		基本生活時間			勤務所要時間			余暇	
		睡眠	食事	身支度	勤務	通勤			
労研調査	男性	10	8	1	1	9-13	8-12	1	5-1
	女性	10	7.5	1	1.5	9-12	8-11	1	5-2
	一般職業婦人 ¹⁾	9.7	7.7	0.8	1.2	9.8	8.6	1.2	4.5
社会生活基本調査 ²⁾	男性	9.5				11.3			3.9
	女性	9.8				10.9			3.7

1) 論文34頁の下に記述があり、表6にデータがまとめられています。詳細は不明ですが、おそらく製造業以外の事務系、あるいはサービス系の仕事に従事する女性の生活時間と思われる。

2) 社会生活基本調査は総務省による生活時間調査。データは2011年のもので、日中主に仕事をしている40～44歳の男女の、平日の活動内容ごとの平均時間を示しています。基本生活時間、勤務所要時間、余暇時間それぞれについて、社会生活基本調査の一次、二次、三次活動の時間数(元データは分)を当てていますが、家事時間の分類で労研調査との間に食い違いがあるかもしれません。調査当日に当該活動を行っている「行動者平均時間」を示しています。詳しくは「政府統計の総合窓口(e-Stat)」をご覧ください(<http://www.e-stat.go.jp>)。

きりとわかりますが、それよりも案外みんな同じように寝て、同じように働いているところが興味深いです³⁾。論文には業種別、すなわち、さまざまな労働強度別に生活時間がまとめられていますが、どれを見ても似たような数字が並んでいます。特に睡眠、食事、身支度からなる「基本生活時間」は10時間前後で一定しているといつてよさそうです⁴⁾。その一方で、実働時間と手待ち・休憩時間の分布には、労働強度によってはつきりと差が認められます。

さて、生活時間の分布が明らかになってきましたが、賃金を考えるうえで参考になるのはどのような点でしょうか。

……尚作業別生活時間の相違として第5表に示す如く重筋労働者は他に比し睡眠及び食事時間に於て稍(やや)長く又休息が多い。而してその代り修養や運動が少い。又軽速作業に於いては睡眠と食事時間が少く、その代り、自由時間が多くなっている事等を挙げることが出来る。

結局、仕事による身体的な負荷は生活時間の違いを生み出しはしますが、それほどどこかで自由時間を増やし、より豊かな生活を可能にする

というわけではなく、あくまで睡眠、休憩、食事といった時間の違いしか生み出さない……ということでしょうか。重筋労働者では良い睡眠をとり体力を回復するための(十分な栄養摂取を可能とするような)工夫が必要で、軽速労働者においては長く働くための工夫が求められる、そんなふうに解釈できそうです。

第5章ではいよいよ労働者一人一日当たりエネルギー必要量を計算することになるのですが、読んでいて驚くのは、結局労研の研究者たちは労働以外の生活時間もすべてエネルギーに換算し、本当にエネルギー必要量のみで説明しようとしていることです⁵⁾。

まず狭義の労働⁶⁾以外の活動におけるエネルギー必要量を決めましょう(表2)。これらは生産活動に関係がないわけですから、みんな一律に決めてしまっ構いません。

続いて生産活動によるエネルギー必要量の計算ですが、作業ごとのエネルギー代謝率とタイムスタディーによる生産活動の時間分布から職種ごとに求めてゆきます。さすがに600職種の計算結果をそろえることはできていませんが、データをそろえられた30職種のうち約半数となる14職種について、結果が示されています。

表2 就業時間外の活動及び生産的活動に関係のない活動におけるエネルギー代謝率

就業時間外活動	睡眠	基礎代謝量の70%	自由	0.45	生産に直結しない活動	手持休息 (ぶらぶら歩く)	1.5
	食事	0.45	教養	0		手持休息(立位)	1.0
	身支度	0.45	用事	2.0		手持休息(座位)	0.5
	通勤(徒歩)	4.0	運動	3.0		食事休息	0.5
	通勤(乗物)	1.0	その他	2.0		身支度	0.45
	休息	0					

表3-1 活動別必要エネルギー (1) 金属圧延伸長工の例

姓名 安 ○ 鉄 ○ (男子) 満年齢 25年11ヶ月
 職名 金属板圧延伸張工(日鉄) 作業 ●方板圧延作業
 身長 167.2 ㎝ 体重 66.6 ㎏ 体表面積 1.966 ㎡
 毎分時基礎新陳代謝量 1.25 カロリー 毎分時安静値 1.56 カロリー

生活時間内容		時間(分)	エネルギー代謝率	毎分時必要熱量カロリー	毎分時発生熱量カロリー	必需熱量カロリー
就業時間	● 通 シ	58	7.2	9.06	10.56	612.5
	八枚重ね通シ	96	6.6	8.25	9.81	941.8
	四枚蚊折畳並耳切断	58	5.4	7.38	8.94	518.5
	四枚重ね通シ	41	4.2	5.25	6.81	279.2
	補助圧下方	49	2.0	2.50	4.06	198.9
	手 待	34	1.5	1.88	5.44	117.0
	同 上	117	1.0	1.25	2.81	328.8
	食 事	27	0.5	0.63	2.19	59.1
	作業外時間	120	2.0	2.50	4.06	487.2
	計	600				3543.0
就業時間外	睡 眠	480			0.88	422.4
	身 仕 度	20	0.45	0.56	2.12	42.4
	食 事	40	0.45	0.56	2.12	84.8
	通 勤 (歩 行)	40	4.00	5.00	1.56	262.4
	休 息	200			1.56	312.0
	自 由	60	0.45	0.51	2.12	127.0
計	840				1251.0	
						4794.0

注) 黒丸(●)は読み取れなかった文字を表します。

表3はそのうちの一つ、エネルギー必要量が最も大きな金属板圧延伸長工の詳細なデータ、表4は14職種の詳細なデータをまとめた一覧表です。これらのデータから、労働者が必要とするエネルギー量について、以下のとおりまとめられます。

(イ)……エネルギー代謝率0.0-2.0までの作業者は軽速度作業者に属し、1人1日当たり2000カロリー内外、エネルギー代謝率2.0-7.0の間にあるものは持続的作業者に属し、その全熱量は2500-3500カロリー、エネルギー代謝率7.0以上のものは重筋的作業者に

表4 職種別必要エネルギー一覧

		男 子									
	職 種 名	作 業 名	満年令	体 重 kg	体表面積 平方米	就業時間内		就業時間外		一日必需熱量 カロリー 同%	
						必需熱量 カロリー 同%	時間 (分)	必需熱量 カロリー 同%	時間 (分)		
軽速度 作業 者	1	機械器具部品 検査工	レンズ検査	年 月 20 1	51.2	1.522	763 (100)	484	1248 (100)	956	2012 (100)
	2	タレット工	タレット作業	28 6	44.0	1.460	1589 (208)	595	910 (73)	845	2499 (124)
持続的 作業 者	3	旋 盤 工	10呎 旋 盤	50 2	52.5	1.522	1558 (204)	571	1138 (91)	869	2696 (134)
	4	ボール盤工	ボ ー ル 盤	20 4	57.7	1.650	1862 (244)	600	1261 (101)	844	3124 (155)
	5	鍛冶職刃物職	鍛 冶	18 11	48.0	1.462	2146 (281)	620	1025 (82)	820	3171 (158)
	6	木 工	鉋 か け	42 3	49.0	1.447	2335 (306)	630	896 (72)	810	3231 (161)
重筋的 作業 者	7	採 炭 夫	採炭夫後山	26 1	59.0	1.649	3084 (404)	685	887 (71)	755	3970 (197)
	8	鉄 板 圧 延 伸 張 工	圧 延 伸 張	25 11	66.6	1.766	3543 (464)	600	1251 (100)	840	4794 (238)
		女 子									
軽速度 作業 者	1	真空管X線管 製 造 工	フィラメント 付	20 4	44.0	1.312	649 (100)	563	1085 (100)	875	1734 (100)
	2	同 上	シーリング	18 8	46.7	1.384	757 (109)	570	1030 (95)	870	1737 (100)
	3	機 械 器 具 検 査 工	真空管検査	18 4	51.5	1.483	957 (113)	545	1040 (96)	895	1778 (103)
持続的 作業 者	4	旋 盤 工	ピスチンリン グ 窪 開 ケ	16 7	39.6	1.297	1265 (195)	610	832 (77)	830	2097 (121)
	5	選 鋳 婦	テーブル選鋳	21 4	47.6	1.418	1393 (215)	680	1009 (93)	810	2402 (158)
	6	鋳物砂型工	型 込 め	17 7	44.9	1.410	1919 (296)	620	897 (83)	840	2815 (162)

して約4000カロリーの熱量を必要とすることを推知し得たのである。

(ロ)かかる所要熱量の相異は一にかかって就業時間の生産的活動の筋的強度に由来し、就業時間外に於ては、各種の労務者はほとんど相近似した生活活動をもつことを立証し得たのである。

ここまで来たらあと一步。労働者一人一人が、その労働と生活を再生産するのに必要なエネル

ギーを確保するために、どれだけの費用がかかるかを計算すればよいこととなります。簡単にまとめておきましょう。

労研の研究者らの心配りはとてもこまやかです。まず、調理や消化されなかつたり吸収されないことによる損失まで考慮して、先ほど計算したエネルギー必要量の約120%強を与えられるべき(給与)栄養量とします。たとえば、男子の軽速度作業者では2200カロリーが必要とされましたが、食料品としては2700カロリー

表5 推奨される献立事例とその価格（重筋的労働者用，4900カロリー）

4900 カロリー

種別	調理名	食品名	分量 グラム	蛋白質 グラム	脂肪 グラム	熱量 カロリー	価格	種別	調理名	食品名	分量 グラム	蛋白質 グラム	脂肪 グラム	熱量 カロリー	価格	
朝	味噌汁	味噌	60					夕	野菜うま煮	生揚げ	100					
		小松菜	80							人じん	70					
		煮干粉	5							八ツ頭	200					
		油揚	30							ごぼう	70					
	大根 卸し	大根	80							大根	100					
		醤油	5							醤油	30					
漬物	新香	50				16銭	砂糖			20						
昼	めざし	めざし	100							鹽	少々					
		大根卸し	50							若布	10					
	白和へ	人じん	100							花ふ	5					
		こんにゃく	50					煮干	5							
		小松菜	70					醤油	3							
		胡麻	12					鹽	少々							
		豆腐	120					たくあん	30					26銭		
		醤油	30					主食1日分	米・麥	1000						
		砂糖	20								139	59	4820	64銭		
		鹽	少々													
	漬物	京菜漬					22銭									

が与えられなければならないとしています。

さらに、タンパク質、脂肪、炭水化物という栄養素ごとに配分を考えます。ただし、時代を反映してか、かなり炭水化物中心となっていて、例えば重筋的作業者であっても一日のタンパク質摂取量は、110グラム以上とされているにすぎません⁷⁾。

そしてさらに作業強度ごとに推奨される献立が示され、その費用が計算されています。

一つだけ見ておきましょう。表5は一日のエネルギー量4900カロリー相当の献立とその費用です⁸⁾。ここでは64銭となっていますから、単純計算で64×30=19円20銭が一月の給与を考えるベース（食費）といってよいでしょうか。この論文の最後に、労働者の生活における食費

の割合は50%程度とも書かれていますから、さらにこの2倍ということで、月額40円ぐらいなら重筋的労働者一人がなんとか暮らして行ける水準という計算になります。

ちなみに、当時の賃金を調べてみると、大工の一日当たりの手間賃3円90銭（昭和18年）という情報がありました⁹⁾。月額では80円ぐらいになるのでしょうか。これなら、家族を養うこともできそうです。労研による計算は、当時の状況に一定の裏付けを与えることができたのかもしれません。

3回にわたり、太平洋戦争直前の時期に労研が総力を挙げて取り組んだ、「賃金算定に関する労働科学的見解」を紹介してきましたがい

がだったでしょうか。研究所設立後の20年間で蓄積された数多くのデータと、厚生省労働局(当時)からの委嘱によって新たに収集されたやはり膨大なデータをあわせて、労働科学の視点から賃金の根拠を示した研究者たちの仕事。その労力を考えるだけでも圧倒されるのですが、やはり安全衛生だけにとどまらない、常に「労働」を考えて、そしてその上に自分たちが持つ強み(武器・ツール)を最大限生かして考察を加えていく姿に、大げさではなく感動してしまいます。

どうしても考えてしまうのは、現代の私たちはどうなのかということです。私たちは労働者の健康と安全のために働いているわけですが、現場の目線では当然、それらが賃金と密接につながっていることを知っています。しかし、今まさに賃金をどうしようかという議論が起こっているときに、何も発言できていないのではないでしょうか。今回紹介した論文が発表されてから75年が過ぎ、たくさんのデータの積み重ねがあるはずにもかかわらず……です¹⁰⁾。

経済・経営の視点だけからではない、労働科学の視点からの賃金の議論。議論の幅を広げ、質を上げるためにも大変重要だと思うのですが、どなたかやってはいただけないでしょうか。今の政府による同一労働同一賃金の議論に結論が出てしまう前に。

注

- 1) 協力者になかなかそこまでお願いできるものではないですよ。ふつう。どのように協力を取り付けたのか、興味があります。
- 2) 総務省統計局ウェブサイト <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/>
- 3) まあ、8時間労働を基本とすれば、どこも似たようになるのは当然といえば当然……かもしれませんが。
- 4) 個人的に、「基本生活時間10時間の法則」と言いたいと思っています。
- 5) 序言にそう書いてあるわけですから、素直に受け取ればよいのですが、その大胆さに驚かされます。
- 6) 生産に直結する労働を意味します。
- 7) 私は1961年(昭和36年)生まれですが、子供のころを思い出すと確かにタンパク質は今よりずっと少なかったように思います。
- 8) 食材の数だけ見ると一見立派に見えますが、かなりの部分を調味料が占めているとわかります。主食の米・麦だけはたっぷりです。
- 9) ネット情報です。専門的なものではありません。
- 10) 例えば今なら、精神的な負担から回復するためのコストなどを示すことはできないでしょうか。

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

はじめりはデンマーク

私たちの記憶が正しければ、2015年6月8日から12日までデンマークのヘルシンゴーにて開催されたWorking time society (WTS, 日本名は「労働時間学会」)にて、円卓を囲みながら食事をしていた際、本学会の設立についての話題が初めてかわされたのだと思う(ちなみに、WTSとはInternational Commission on Occupational Healthの中で、交代勤務と労働時間の問題を取り上げる科学委員会が主体となって運営しているものである)。

そのテーブルには、大原記念労働科学研究所の小木和孝先生、佐々木司先生、松元俊先生、金沢医科大学の森河裕子先生、そして、筆者の高橋と久保が座っていた。そこでの話題は、1) ドイツで本学会の支部学会としてドイツ語圏での労働時間学会を設立したということ、2) 前回、日本の葉山で労働時間学会(当時は夜勤・交代制シンポジウム)を開催した2001年から14年が経過していること、3) 大原記念労研が設立されて、ちょうど100年目の節目になる2021年に日本で労働時間学会を開催することを視野に入れて、今から準備を進めた方がよいのではないかということの3つに要約できる。そこでの話を契機に、本学会はさまざまな分野で活躍する研究者や実践家を中心となって準備を進め、2016年4月28日に新生大原記念労研

のある千駄ヶ谷の桜美林大学の校舎で産声を上げることとなった。

多様なメンバーで多角的に議論

本学会の設立メンバーを表1に示す。ご覧の通り、さまざまなバックグラウンドを持ったメンバーが本学会の設立にかかわっている。メンバーの専門を概観してみれば、医学、心理学、看護学、社会学、法学、経済学、産業保健学、労働科学と多種多様であることが分かる。本学会の設立メンバーには、デンマークの労働時間学会に参加した者が中心となって声かけを行ったので、同業の者が集まって、これまでの産業保健にかかわる学会との差異が見いだせないのではないかという一抹の不安もあった。しかし、結果的に、人のつながりとは面白いもので、労働時間といった一つの問題に対して、切り口は違えども、同じ興味を持つ者が自ずと集まったのである。

とくに、昨今、働き方改革として、「朝型勤務」、「ゆう活」、「勤務間インターバル制度」等に代表されるように、わが国の労働者の働き方が大きく変わろうとする兆しを見せている。これは、政府主導ということもあるが、それだけではなく、やはり、われわれ日本人の中の共通認識として、「今のままの働き方には限界があって、より良い方向に変わらなくてはいけない」という思いが芽生えてきたからだと思われる。そういった意味でも、本学会はそのような時流に先駆けて、労働時間や働き方の問題を多角的に議論できる場になることが期待される。

表1 設立準備メンバー（※所属は当時のもの）

氏名	所属	役職（候補）
高橋正也	労働安全衛生総合研究所	会長
久保智英	労働安全衛生総合研究所	事務局長
吉川 徹	労働安全衛生総合研究所	
池田大樹	労働安全衛生総合研究所	
小木和孝	大原記念労働科学研究所	
佐々木司	大原記念労働科学研究所	理事
松元 俊	大原記念労働科学研究所	
佐野友美	大原記念労働科学研究所	
久保達彦	産業医科大学	
中田光紀	産業医科大学	
庄司卓郎	産業医科大学	
森河裕子	金沢医科大学	
諏訪園靖	千葉大学	
吉川悦子	東京有明医療大学	理事
久保善子	東京慈恵会医科大学	監事
島津明人	東京大学	
津野香奈美	和歌山県立医科大学	理事
池添弘邦	労働政策研究・研修機構	理事
内藤 忍	労働政策研究・研修機構	
高見具広	労働政策研究・研修機構	
黒田祥子	早稲田大学	
山本 勲	慶應義塾大学	
坂田晃一	川崎重工業・神戸工場	



図1 学会設立のためのキックオフミーティング

キックオフ・ミーティング

学会設立に向けて、事前に設立準備メンバーで集まり、さまざまなことを議論した。その中には、学会の会則や入会手続き、年会費の金額、学生会員、学会ホームページの作成、学会名義の口座作成など等、いざ、学会を立ち上げようとする、目の前には多くの課題が山積していた（図1）。目指すゴールは、はっきりしているものの、そこにたどり着くには、それら課題を（現在も解決していない課題もあるが）一つ一つクリアせねばならず、もどかしさも感じられた。しかし、苦勞の甲斐もあってか、第1回の設立シンポジウムを4月28日に開催することで合意が得られた。また、もともとの設立メンバーの多くが、労働者の疲労を研究する産業疲労研究会と所縁の深いものが多かったことや、労働時間の問題を考える際に、疲労という切り口は重要であるということで、第1回目シンポジウムは産業疲労研究会と共催という形式がとられた。

設立にあたって

学会の冒頭に、会長（当日は候補）である筆

者の高橋から、本学会の設立の趣旨と祝辞のメッセージが寄せられた（図2）。その中で強調されたのは、労働時間の問題は労働生活を送る上で非常に重要なことであることと共に、本学会は若手を中心として学際的に労働時間にかかわる諸問題に取り組んでいきたいというメッセージであった。次に、共同開催の産業疲労研究会の代表世話人の松元先生から、本学会とのコラボレーションを期待するとの祝辞が述べられた。さらに、嬉しいことに、本学会の設立を祝い、親学会である労働時間学会の理事長Fischer教授（ブラジル）と、兄弟学会であるドイツ語圏労働時間学会の理事長Gärtner教授（オーストリア）からも、それぞれ祝辞のビデオレターが届いた。いずれも、本学会が設立されたことに対する大きな期待を寄せる内容であった。

設立シンポジウム——過重労働と労働時間・休息時間のあり方

設立シンポジウムの内容を決める際に、次のような提案があった。それは、本学会のユニークさを活かして、異なる分野から同じ問題について議論を深めようというものであった。つまり、この学会の特徴の一つである異種格闘技戦を繰り広げようというものであった。シンポジウムのプログラムは以下のとおりである。

わが国における働き過ぎの実態と問題点

1. 看護師の問題について
佐々木 司（大原記念労働科学研究所）
2. 医師の問題について
吉川 徹（労働安全衛生総合研究所）



図2 学会設立シンポジウムの様子

3. 運転労働者の問題について

松元 俊 (大原記念労働科学研究所)

4. 働き過ぎと法律学

池添 弘邦 (労働政策研究・研修機構)

5. 働き過ぎと経済学

山本 勲 (慶応義塾大学商学部)

本シンポジウムのポイントは、過重労働に陥りやすい職種として、看護師、医師、運転労働者に焦点を絞って、一般の労働者との対比から、何故、彼らが働きすぎてしまうのか、どういった対策が講じられるのかについて話題提供がなされた。その後、約1時間の総合討論を行った。

佐々木先生からは、看護師の働き方におけるケア（世話）とキュア（治療）の違いから、看護師の働き過ぎの要因を指摘した。ケアはやればやるほど、切りがないものである。したがって、看護師は自身の労働の範囲を明確化し、自身が労働者であることをもっと意識することが重要であることを主張した。吉川先生からは、医師会作成の医師における過重労働のビデオを用いながら、4人に1人の勤務医が過労死の基準を超えた時間労働をしている過酷な実態を指摘した。

松元先生からは、運転労働者の問題について、

裁量性の低さ、労働現場が遠隔地、休息・休憩の良質が不十分をあげて、負担軽減に向けた運行管理や運転実態の見える化、運転労働のリスクの理解と、そのリスクを荷主やサービスの受け手も共有することが対策として重要なのではないかという主張がなされた。

池添先生からは、法学の側面から、労働時間に関する現行法として、直接的あるいは間接的に過重労働を規制する法律の紹介がなされた。しかし、いずれも事後的な規則で、抑制効果は限定されるのではないかと指摘された。さらに、規制手法については罰則ありのものが良いのか、労使に委ねることが良いのか、それとも別の良い方法があるのか、国だけではなく、企業や上司、労働者、労組なども、それぞれの立場で検討する必要があることを示唆した。

最後に、山本先生からは、経済学の立場から、経済学での「働きすぎ」とは効率的な資源配分がなされていない長時間労働を意味し、単に時間が長いだけでは過重労働に当てはまらないとの説明がなされた。発表の中で5つの問いを立て、それに答える形式で発表が進められていった。その中でも、メンタルヘルスの悪化が企業の業績低下に結びつくデータを示されていたのは印象に残った。

次回大会と2021年に向けて

まず言えることは、さまざまなインフラを用意しなくてはならない。冒頭に申しあげたように、本学会の特徴は、多種多様なバックグラウンドを持つ専門家や実践家が一堂に集まって、労働時間にかかわる一つのテーマを議論し合うことである。この目標は、とてもクリアかつ明快な本学会の存在理由にもなるのだが、一つの学会を立ち上げるという作業が、これほどにも大変なことだと正直、思わなかった。昔に流行った言葉をもじれば、「想定内の範囲内」ならぬ「想定外の範囲外」である。しかし、ようやく、辿り着いたスタート地点ではあるが、次の到着地点を目指さねばならない。短期的には次回の大会

であって、長期的には2021年の親学会である労働時間学会の日本開催である。

生まれたての新しい学会のため、いろいろな点で、良く言えば「柔軟に」対応していかねばならないこともあるが、その分、自由度が高い学会でもある。そして、専門が全く異なる者との異文化交流も本学会の醍醐味だと思う。突貫工事での急ごしらえではあるが、学会ホームページ (<http://square.umin.ac.jp/wtjs/index.html>) とツイッター (<https://twitter.com/workingtimeJP>) および代表メールアドレス (wtjs.secretariat@gmail.com) も設置している。興味のある方は是非ともご参加いただきたい。次回大会については上記メディアにて発信していく予定である。

夜勤・交代勤務 検定 シフトワーク・チャレンジ 公式問題集

検定受験ID付き

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 大原記念労働科学研究所
シフトワーク・チャレンジ プロジェクト企画委員会

労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務に関する検定を始めました。公式問題集と検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

〒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/>

WEB検定を開設
2015年11月より実施中

本書の構成

- I 章 夜勤・交代勤務 QA
- 1 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
- 2 産業別の夜勤・交代勤務
- 3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
- 4 夜勤・交代勤務の知識
- II 章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
- III 章 参考資料 夜勤・交代勤務ガイドライン
- 索引 裏引き用語集

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 A 5判並製 160頁
定価 本体 3,000 円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047

人間工学と看護学

茂木 伸之

学会開催の概要

2016年6月25、26日に日本人間工学会第57回大会が、三重県津市の三重県立看護大学で斎藤真先生を大会長として開催された(写真1)。大会コンセプトは「人間工学と看護学」であった。参加者は485名であり、演題については、特別講演1件、学会理事会主催企画講演1件、大会企画シンポジウム1件、一般企画シンポジウム12件、講習1件、一般講演170件であり、発表会場は盛り上がっていた。

特別講演は、筑波大学教授の川口孝泰氏による「看護のものづくりと人間工学」というタイトルで行われた。川口教授は看護師であり、工学系の大学院で博士の学位を取得している方で人間工学に造詣の深い方であった。川口教授の主な研究テーマは、次世代の在宅医療となる遠隔看護の「知・技術」の創造と、それらを具現化するための遠隔看護技術の実用化についてであった。今回の特別講演は、三重県立看護大学第一回公開講座として一般の方々も参加できる公演であった。学会員とともに一般の方々にも深い感銘を与える内容であった。

さらに日本人間工学会東海支部の特別企画として「初学者のための人間工学測定技法」が大会前日の24日に開催された。東海支部では、人間工学を広く普及させ、本学会の会員を増強させていくためには、学会が若い人たちを育て



写真1 大学入口の学会掲示看板

ていくことが必要との考えからこの企画が開催された。このような取り組みを今後も継続していくことが人材育成につながると思われる。

人間工学グッドプラクティス賞

日本人間工学会の人間工学グッドプラクティス賞(GP賞)の表彰が行われた(写真2)。最優秀賞には、公益財団法人鉄道総合技術研究所の「ホーム縁端警告ブロック」が受賞した(図1, 出典:https://www.ergonomics.jp/gpdb/gpdb-list.html?gddb_id=92)。これは、鉄道ホームにおける視覚障害者の安全確保のため、点状ブロックに工夫をすることで、転落防止を図ったもので、国土交通省のバリアフリー整備ガイドラインとJIS規格に採用され、全国の駅に導入され



写真2 人間工学グッドプラクティス賞 (GP賞) の表彰

ているものであった。優秀賞は、株式会社 Remyのremy pan+ (レミパンプラス) であった。これは、深型フライパンであるレミパンを改良し、お玉やヘラの取っ手にマグネットを埋め込み両者を密着させ、炒めものや煮込み作業を中断する際に一時置きすることができる人間中心設計の製品であった。

大会企画シンポジウム

大会企画シンポジウムとして、「看工連携によるものづくりと三重県内の企業の技術について」が大会1日目の午後に行われた。看護ケアを支援するための「ものづくり」と「知的財産」について議論及び事例発表が行われた。

看工連携とは、看護学と工学が連携してものづくりを行う新たな事業の取り組みのことである。看護学の現場ニーズから知的財産創出と産学官連携による「看工連携によるものづくりプロジェクト創出ネットワーク」が2014年に発足した。事例として、三重県立看護大学では心肺蘇生を効率よく行うための補助装置を開発、青森県立大学は携帯用医療廃棄物容器、岩手県立大学は看護教育機材に関する情報収集システムの考案であり、いずれも特許申請を行い、製品化に向けての開発が進行中である。看工連携による製品開発は医療現場や教育現場での活躍が期待され、そのニーズの高さと製品化の可能性のある技術やノウハウなどのシーズの多いことを実感した。

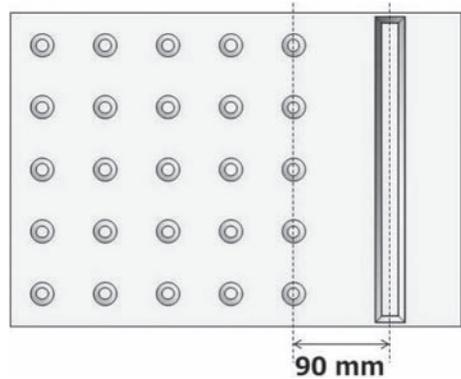


図1 人間工学グッドプラクティス最優秀賞「ホーム縁端警告ブロック」

実りあるワークショップ

大会2日目の午後にワークショップとして、「医療・介護職場における人間工学改善のすすめ方」という医療・介護職場の良好事例を紹介するとともに、医療・介護職場におけるアクションチェックリストを使用したグループワークや総合討論が行われた。良好事例については写真パネルを並べ、参加者個人が付箋を貼り評価をした(写真3)。その後、3グループに分かれ、良い点を3つ、改善すべき点を3つについて活発なグループ討論、発表および質疑応答が行われた。参加者は18名であったが、とても実りのあるワークショップであった。

大会セッション

筆者は、大会2日目の作業姿勢1のセッションで、「上下昇降デスクを使用した立位作業の



写真3 ワークショップで良好事例に付箋を貼って評価

適切な挿入時間の検討」というタイトルで代表発表を行った。本研究は、株式会社岡村製作所との共同研究成果であった。昨年も上下昇降デスクを使用した研究発表を行い、今回はそれに継続した研究発表であった。発表要旨は、座位姿勢はエネルギー消費量の少なさや体重を支える下肢の負担に関して楽な姿勢であるが、腰痛のリスクである椎間板への負荷に関して最適な姿勢とは言い難いといわれている。

近年、一日の多くを座位姿勢で過ごす生活の健康リスクが注目されており、デスクワークに立位姿勢を挿入する効果に関してすでにいくつかの研究報告がされている。これらの研究では、主観評価での身体違和感の軽減がみられた。筆者らもデスクワークにおけるPC作業での立位姿勢の挿入効果の検討を行った。1時間ごとに20分の立位姿勢挿入が、座位姿勢の継続と比較し、身体各部位の違和感の緩和が得られることを昨年の56回大会で報告した。

今回、立位姿勢挿入の適切な時間を検討するために10分と40分の立位姿勢挿入の条件で実施した。作業条件は、立位10分－座位50分、立位40分－座位20分、座位60分をそれぞれの条件を1回繰り返した計120分で行った。測定項目は、主観評価である自覚症しらべ・疲労部

位しらべ（一部改）、下腿周囲長計測、選択反応課題であった。10分立位－50分座位作業の主観評価と下腿周囲長は、座位作業のみと比較して、良好であった。つまり、60分のうち10分間立位姿勢で作業するだけで負担軽減効果あることという報告を行った。会場からは、上半身の動作についての解析もするべきではないかという提言をいただいた。

また、筆者らより先行して同様の研究を行っている「座位・立位可変型作業の作業特性と有効性に関する研究（7）——長時間作業における生理的負担の検討」は、通常業務は8時間であることからそれにならい8時間の姿勢変換による効果について実験を行った。下腿周囲長をインピーダンスにて計測結果、筆者らの研究と同様に立位を挿入した条件に負担軽減みられた結果であった。現状では、デスクワークを座位姿勢で行っているのがほとんどである。これから立位姿勢で実施できるオフィス環境の増加が望まれる。

最後に昨今、全国的に看護大学系の大学の新設や学科増設がされており、看護学における人間工学研究がこれからもっと盛んになると感じた学会参加であった。

常に現場視点の働態研究 日常生活から災害現場まで

大城 卓也

人類働態学 (Human Ergology) とは、近年急速に変化する環境下で生活するヒトの日常の働きや生活行動の身体性質との相互作用を探求して理解を深め、その成果を応用しようとする学際的研究分野である。人類は700万年の間に、地球環境の中で進化し、現在もその環境に適応しようとしている。その一助となるのが人類働態学であり、人類働態学会である。

人類働態学会ではこれまでに道路標識の評価や看護師の労働現場での行動様式など様々な研究成果を世に広めてきた。その人類働態学会全国大会も今回で51回目を迎えた。本全国大会は「富山から全国へ。高齢化社会と今後」と題して、河原雅典先生 (富山大学) を大会長に、富山大学五福キャンパスにて開催された (2016年6月11日～12日)。

大会初日には、6演題の口頭発表と特別講演、シンポジウムが開催された。特別講演はテレビ番組「開運!なんでも鑑定団」で鑑定士としておなじみの大熊敏之先生 (富山大学) が「富山のものづくり」をテーマに講演し、シンポジウムでは「歩いて暮らせる街づくり: 富山大学歩行圏コミュニティ研究会の取り組み」と題して中林美奈子先生 (富山大学) が講演した。

大会二日目は若手研究者から第一線で活躍する実務家・研究者まで、11演題の口頭発表が催され、活発な議論が交わされた。さらに、緊急企画として東日本大震災や熊本地震などの災

害に対して人類働態学の視点から研究を進める4人の先生方が口頭発表で被災地の現状や今後の課題について述べた。

現場に目を向けた自転車研究

初日の口頭発表は6演題で構成され、全ての研究が現場に基づく視点で行われていた。まさに、ヒトの日常の働きや生活行動の身体性質との相互作用を探求して理解を深めるといふ人類働態学研究といえる内容であった。その現場に基づく視点というのは、交通弱者である自転車や車いすの視点のことである。

1人目の谷田貝一男氏 (日本自転車普及協会) は高齢者の自転車乗車におけるふらつきを紹介し、それを防止するために運転指導方法の体系化が必要であると警鐘を鳴らした。

2人目の岡田明先生 (大阪市立大学) は自転車道の標識デザインとその視認性に注目し、標識のメンタルモデルについて実験的に検討した。

3人目の加藤麻樹先生 (早稲田大学) は自転車用ヘルメットのファッション性に関しての大学生の意識について研究した。実在する自転車用ヘルメットを学会会場に持参し、その機能性に学会参加者は驚いていた (写真1)。

4人目の発表者である堀野定男先生 (神奈川大学) はドライブレコーダーを用いた研究で2演題を発表した。ドライブレコーダーを自転車、車いすに取り付け、道路走行時に得られた記録からそれぞれの道路走行での安全性について述べた。

初日の口頭発表の最後の演者となった5人目



写真1 自転車用エアバッグと自転車ヘルメット

の能登裕子先生（九州大学院）は車いすが段差を登る際に使用するティッピングレバーの形状が介助者の筋活動に及ぼす影響に着目し、レバーの形状や長さの改善することで介助者の負担を軽減できる可能性を示唆した。

特別講演・シンポジウム

今回の特別講演には大熊敏之先生（富山大学）が招かれた。講演はこれまでの富山県の産業について「富山のものづくり」と称して行われた。大熊先生は富山県の地理や歴史を振り返りながら、富山ならではのものづくりの発展をより詳細かつコミカルに講演を進めていった。今回の学会は全国大会ということで富山県外から多くの参加者が訪れた。学会参加者は大熊先生の講演から富山県の魅力を存分に感じ取れた。そのおかげもあって懇親会において参加者は、白えびや鱒寿司、そしてバリエーションが豊富な日本酒を堪能することができた（写真2）。

シンポジウムでは富山大学が取り組んでいるホコケン（富山大学歩行圏コミュニティ研究会）の活動を中林美奈子先生（富山大学）が報告した。高齢社会の問題が日に日に大きくなっている富山では「高齢者が元気な街づくり」を目指している。ホコケンの特徴は大学、行政、地元企業や商店街、長寿会といった組織が協働で活動に取り組んでいるところにある。高齢者が大学生とともに最近の音楽に合わせてダンスを踊る映像や、大学生が高齢者の健康測

定会の手伝いをしている様子は学会参加者をわくわくさせ、感心させた。日本に富山市のような町が増えれば、超高齢社会へ突入した日本にとってポジティブな方向性を示せるだろう。

さまざまな現場視点の研究

二日目の口頭発表は3つのセッションごとに区切られ、合計12演題で行われた。

最初のセッションでは組織別のダイバーシティや非特定作業空間での労働安全衛生上の課題、参加型職場改善におけるトレーナー研修、さらにスマートフォンを用いたライフログデータに注目した研究といった様々な視点からの人類動態研究が紹介された。その視点の多さに人類動態学会の学際性という特色を感じることができた。

二つ目のセッションでは膝伸展運動から見る加齢特性や発声音の特徴、ふるえ疾患（本態性振戦患者）に対するふるえ抑制器の評価、注視対象の運動特性に合わせた身体各部の運動軸の変化といった人間の動きに注目した研究成果が紹介された。

最後のセッションでは改善活動から制約条件下の思考法、さらには個人情報保護を基にした研究といった幅広い研究発表が目立った。学部生の発表もあり、若手の活躍を後押しする人類動態学会のアットホームな雰囲気を感じさせた。

緊急企画——

災害に対して人類動態学ができること

第51回人類動態学会の最後のプログラムは「災害に対して人類動態学ができること」をテ



写真2 盛り上がる懇親会の様子

ーマにした緊急企画であった。今回の全国大会前に熊本地震が発生し、日本中が5年前の東日本大震災を彷彿させた。だからこそ、この5年間で得られた数多くのデータや改善活動方法を熊本地震に、さらに今後の震災対策に役立てたいという先生方の熱い思いが伝わってくる企画になった。

発表者の4人の先生方は震災についてそれぞれの視点から発表を行った。人類働態学会からできる学際性に富んだ発表となった。尾形義人先生（九州大学）は実際に熊本地震で被災した様子を発表し、参加者にリアルな震災の現状を報告した。他の3人の先生方は東日本大震災に注目し、その成果を発表した。永幡幸司先生（福島大学）は被災者と学術の溝、山田泰行先生（順天堂大学）は被災自治体職員のメンタルヘルス、庄司直人先生（名古屋市立大学）は災害看護チームの動向から働態学の課題を述べた。

発表後は、司会の河原先生を加えた5人で質疑応答が行われた（写真3）。参加者の鋭い質問に、先生方はエビデンスベースで自らの震災



写真3 緊急企画シンポジウム風景

に対する考え方や想いを述べた。参加者の質問が尽きず、時間が過ぎてしまうほど議論はヒートアップした。企画が終了した後も学会会場全体が震災に対してできることを探す雰囲気が漂っていた。

おわりに

私の人類働態学会の第一印象は「とてもアットホームな雰囲気」というものであった。多彩な研究領域の先生方が「その研究がよくなるように」と願い、気軽にアドバイスをしている。それに対し、発表者は現場に視点を置き、「この人たちの役に立ちたい」という目的が明確である。今回、私は大学院生として参加したが、次回も参加し発表したいと感じさせてくれた。

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

●盆踊大会殺傷事件が契機で「正調」制定

今回は、「道産子の炭坑節」の「元唄」である「北海盆唄」の4大ルーツ説——すなわち、

- ①小樽高島ルーツ
- ②根室花柳界ルーツ
- ③旭川屯田兵ルーツ
- ④常磐炭鉱ルーツ

の3番手である「旭川屯田兵ルーツ説」について検証する。

『正調北海盆唄りと旭川夏まつり——正調北海盆踊保存会史』(写真1, 金巻鎮雄編, 2006年)によれば、この説は以下の経緯から提唱されるようになったという。

1960年8月20日, 旭川市の銀座通り会場で開催されていた恒例の盆踊りの最終日に, 殺傷事件が発生。盆踊りを見物中の不良少年たちが, 踊り手グループとトラブルになり、



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。



写真1 『正調北海盆唄りと旭川夏まつり——正調北海盆踊保存会史』(2006年)

盆踊りが終わって帰ろうとする踊り手を待ち伏せ, 短刀で頭部, 胸などをめった切りにしたあと左横腹を突き刺し, そのうち一人を死亡させたのである。

この事件によって, 翌年の盆踊り大会は, 警察から道路使用許可がおりず中止に追い込まれた。これを憂慮した地元の関係者は, 盆踊り大会の有力協賛スポンサーであった, 地酒「男山」の山崎酒造の常務・山崎志良に相談, 山崎の全面支援を得て, 盆踊りの再開に向け以下の方向を決めた。

一、踊りの会場を従来より照明の明るいもの

とする。

- 二、子どもの参加は夕刻早い時刻にし、子供盆踊りと位置づける。その終了後大人の盆踊りとする。
- 三、いままでバラバラであった踊りを統一、新しい踊りの型を決める。
- 四、太鼓の打ち方を統一する。
- 五、唄は従来「よされ節」が多かったが、今後は「北海盆唄」を主流にし、歌詞は卑猥なものを排除する。

そのため、「正調北海盆唄」の歌詞の制定と編曲を今井篁山の承諾を得て行う（今井とは、これまでも何度も取り上げてきたが、戦時中の1940年（昭和15年）、三笠市幾春別炭鉱の「ベッコ節（踊り）」と出会い、それを現在の北海盆唄に洗練させた北海道民謡界の重鎮である）。

それを受けて、地域の世話人ら関係者に加え、地元の民謡界、舞踊界、三味線・太鼓など音曲界の要路を束ねて、「正調北海盆踊保存会」を設立。また、山崎酒造には、協賛スポンサーとして、櫓、照明、音響、電飾、太鼓、踊り手の浴衣など設備一切を現物支給してもらうことで体制は整えられた。

こうして、旭川の夏の風物詩であった盆踊りは、不幸な殺傷事件による1年間のブランクを乗り越えて、「正調北海盆踊」を主軸に据えた「第1回夏まつり」として復活するのである。

なお、「正調」は、今井篁山が1940年に幾春別炭鉱で採取した「ベッコ節（踊り）」をもとに戦後HBC（北海道放送）とNHKの選定歌として洗練と健全化を図り一般に流布するようになった「北海盆唄」を基本にすえ、アレンジを加えて制定された。

「曲調」は、今井の曲は「ハアー」が長く、これでは踊りにあわないので短くし、また札幌では「ソレツナアー盆踊りよ」の「ナアー」が尻上がりに唄われるが、旭川では「ソレッ

サナアアー盆踊りよ」の「ナアー」を平坦に唄うように編曲された。

いっぽう歌詞だが、1番は、「北海盆唄」を全国に流行らせた三橋美智也のレコード（1959年、キング）の1番をそのまま採用。すなわち、

♪ハー 北海名物

（ハー ドウシタドシタ）

数々コリヤあれどヨー

（ハー ソレカラ ドシタ）

おらがナ おらが国さの コーリヤ

ソレサッナー 盆おどりヨー

（ハ エンヤーコーラヤ ドッコイジャンジャン
コーラヤ）

つづく2番～5番は今井の弟子の民謡歌手・中田篁聲が吹き込んだ「北海炭坑節」（1954年、コロムビア）から（一部順番が入れ替わっている）、6番～8番までは他の歌手（伊藤かず子「北海盆唄」＜1957年ビクター＞他）の曲からの引用、そして10番から18番までを旭川に因んだものを取り入れて郷土色を演出するよう工夫がこらされた。ちなみに、その「旭川ゆかりの歌詞」を以下に掲げる（囃子詞は省略）。

♪男度胸なら 石狩川の 水にナ 水の流れ
を止めてみる

♪唄いはやせや またまた豊年じゃ えぞ地
ナ えぞ地拓いた盆おどり

♪豊年満作 うれしい秋は 赤いナ 赤い実
のなるナナカマド

♪北海名所は かずかずあれど 赤いナ 赤
い実のなる旭川

♪お山大雪 車にのせて 川のナ 川の石狩
たすきが

♪粋だ好きだよ 北海娘 街にナ 街に真赤
なナナカマド

♪五万なんぼの お星さま降りて 酒のナ
酒が溢れる旭川

♪娘来たなら あわてず歩け 北のナ 北の
美人は雪の肌
♪酒の都は 住みよい街よ 米にナ 米に黄
金がうねりだす

●「正調北海盆唄発祥地」碑の建立

それでは本題に入ろう。このドラマに富んだ旭川の「正調北海盆唄」がなぜ北海盆唄の「原曲」とされるのか、それも「屯田兵」がルーツとされるのか、である。

前掲の『正調北海盆踊りと旭川夏まつり』によると、再開された盆踊りが年々盛況をきわめるなかで、1966年に「北海盆唄旭川発祥の記念碑」を建立しようという計画が持ち上がったとして、その経緯と企図がこう説明されている。

「(当時山崎酒造常務の)山崎志良は会社の酒造品の販路の拡張に欧米各地を回り、各国の民俗芸能の保存の熱意を肌で感じたのである。日本は経済の高度経済成長にともなう欧米化や物的崇拜の現況に、日本古来の民俗遺産の衰微の現状を憂いたのである。伝統的な日本古来の盆踊りを、とくに北海道の風雪と闘いながら開拓の進展とともに、風土に根付いてきた北海道独特の盆踊りを残そうと決意した。その一環として記念碑の建立を発想したのである」(111頁)

ちなみに、正調北海盆踊保存会の1966年事業計画書に掲げられた趣旨は以下のとおりであった。

「北海道開拓の初期より伝承的に内陸地方に唄われてきた北海盆唄を、地理的、人文的に適合する上川盆地内旭川市を発祥の地として確立し、それに基づく運動を展開することにより、広く全国に北海道の観光価値をさらに啓蒙普及するものとする」(112頁)

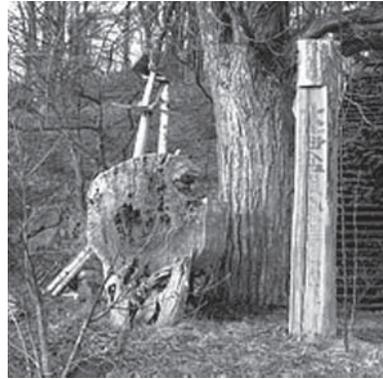


写真2 「北海盆唄発祥之地」の碑 (旭川市男山公園) (ウェブサイト「北海観光節／北海道の盆踊り」(<http://www.onitoge.org/bonodori/index.htm>)より)

そして、同書によれば、次のような手続きを踏んで「旭川を発祥の地として『正調北海盆唄発祥地』碑の建立にいたった」という(写真2)

「すでに今井篁山から北海盆唄の制定については了解を得ていたが、旭川を発祥地とするまでの結論にいたらず、全道各地の民謡団体、愛好者に問い合わせたが回答はなく、しかも発祥地とされていた小樽からも返答がなかった。おそらく小樽にあっても結論をだすまでにいたらなかったものと思う」(32頁)

さて、ここで賢明なる読者からは、「他から異論がなかったから正系として認められたという論法は余りに乱暴すぎる」「そもそも今井篁山の音曲を参考にアレンジして『正調』としたということは、今井の音曲がオリジナルであり、自らを『発祥』とするのは論理矛盾ではないか」との異議の声が聞こえてきそうだが、いま少し待つていただきたい。その批判は、彼らが主唱する「旭川北海盆唄発祥地説」を吟味してからでも遅くはない。

まずはその論旨を字義通り紹介した上で、瑕疵や不明点があればそれを精査し、その「正否」のほどを判定しようと思う。

●海の玄関口「増毛」、軍都「旭川」、炭鉱——三者の相関性

前掲書の第1章「庶民と共に刻んできたお盆と盆踊り」の中に、「北海盆唄旭川発祥説」なる一節があり、そこに「旭川に於ける北海盆唄考」(以下「北海盆唄考」)が掲載されている。「かなり仮説的推論のものであるが、当時の

余韻を残すものとして記載した」と但し書きがあるように、「論考」というよりも「箇条書きのメモ」だが、筆者が調べたかぎりでは、これが唯一の「旭川発祥説」の論拠らしいので、検証のために一部不要と思われる個所を割愛し表にして掲げる(表1)。

掲載書では「旭川発祥説」と記されているが、正確にいうと「増毛発祥・旭川伝播説」、

表1 旭川に於ける北海盆唄考(『正調北海盆踊りと旭川夏まつり』所収)

増毛と盆踊りの関わり	増毛と旭川の関わり
<p>・天保11年(1840年) 増毛以北への出稼ぎ入地が許可となり、南部、津軽、福山、江差の漁民が続々増毛にやってきた。この鯨を追って出稼ぎ二八取り^{※1)}たち(ヤン衆)によって持ち込まれた唄のなかで、松前、江差方面で唄われた弥栄音頭は次第に地名や地元に関連する語句を織り交ぜてローカル色の濃いものとなって、これらに振りがつけられ盆踊り唄となっていた(天保12年頃以降と考察される)</p> <p>・安政年間(1854~60年) 津軽地方の鯨漁夫たちにより、持ち込まれた「チャンコ茶屋のババ」はそののち北海盆唄と形成されていく。この「チャンコ茶屋のババ」は男たちの酒席の集いに踊りとともに股賑を極める。のちの増毛戸長役となった初代伊達林右衛門は安政末年漁場持の役柄にあり、二八取り、漁夫の士気鼓舞、慰安のため「チャンコ茶屋のババ」(北海盆唄)が定期的開催された。</p> <p>・明治元年(1868年)頃 「ベッコ節」いわゆる津軽二辺返しと言われるもので、全員で下の句を繰り返して、もう一度唄う弾みのよさがうけて盆踊りに加わった。</p> <p>・明治2~3年(1869~1870年) 千歳郡漁場監察係の役目で鈴木亀蔵^{※2)}(のちに旭川に定住)が増毛にいたる。この時盛大な「チャンコ茶屋のババ」の踊りを見聞している。</p> <p>・明治16年(1883年) 増毛に遊郭の設置許可される。</p>	<p>・安政4年(1857年) 松浦武四郎は忠別太より神居古渾、雨竜を経て増毛にはいる。この頃アイヌと増毛和人の交易が活発となる。</p> <p>・安政末期の頃 増毛より二八取りたちが毛皮を求めて忠別太にはいり、アイヌとの交流に盆踊りが伝えられる。のちに初代伊達林右衛門の配下の松崎嘉衛門等が旭川にしばしば交易にはいり「チャンコ茶屋のババ」が広められた。</p> <p>・この頃 原始旭川に和人の定住者はいなかったが、増毛より来た和人がアイヌのメノコと密かに棲む者、交易の利権のために長期逗留する者等で、仮の部落が形成され(現在の忠別川、美瑛川合流地点)、夏の季節はひとしきり望郷と親睦の踊りが盛んであったらしく、増毛在の元加納吉右衛門はその元締めをなしていた。</p> <p>・明治5年(1872年) 鈴木亀蔵は上川にはいり交易のため、米、味噌、酒などと、アイヌの獲物、熊の皮などを交換して往来していた。</p> <p>・明治10年(1877年)頃 今の亀吉町に草小屋を建て旭川に定住する(28歳くらい)。</p> <p>・この頃 和人とアイヌの親睦交流に盆踊りがしきりに利用された。その後、奥平善平、池上増太郎、秋山晴美、佐谷岩男、山上喜知次等により和人の結束の宴に「チャンコ茶屋のババ」が口伝えされた。</p> <p>・明治14年(1881年) 樺戸月形村に樺戸集治監を設け、徒刑流刑の重罪囚人を未開地開拓に使役し、明治19年に上川仮道路が切り開かれ往来が頻繁となる。</p> <p>・明治23年(1890年) 旭川村の開村</p> <p>・明治25年(1892年) ゴケ(白首の女)を置き料理屋が出現、遊興しきり。</p> <p>・明治30年(1897年) 曙遊郭の設置認可。</p>

※1) 二八取り 江戸後期、蝦夷地漁場は場所請負人の独占だったが、1780年代、松前・江差地方の前浜の鯨が凶漁になったことから漁民たちは増毛などの西蝦夷地に出漁。彼らは獲物の2割を請負人に支払ったことからそう呼ばれた。

※2) 鈴木亀蔵 旭川がアイヌ語で「忠別太」と呼ばれていた1872年(明治5年)頃から、和人として当地に入り、上川アイヌたちと、獣皮・鹿角・干鮭など物々交換の交易を始める。1877年(明治10年)、アイヌを妻として定住。1890年(明治23年)、旭川が開村すると、知人共に本格的な酒造りを開始。旭川が酒造りに適している事を立証することで、旭川は「北海の灘」と呼ばれるまでとなる。

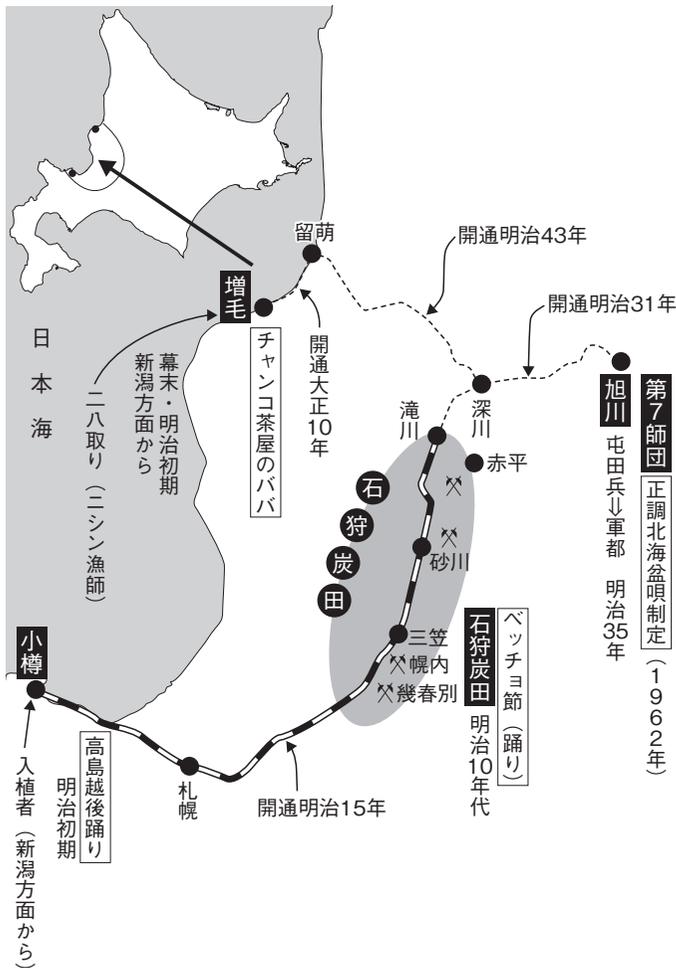


図1 増毛・旭川・空知の炭鉱の相関 (明治10年代)

要衝として大いににぎわい、1914年(大正3年)に留萌に支庁を譲るまでは増毛に支庁が置かれていた。往時の面影は、ロケ地となった高倉健主演の映画『駅STATION(ステーション)』で偲ぶことができるが、増毛の最盛期には、日本海経由で新潟・秋田・青森などから多くの人々がやってきて、その中には内陸の旭川を目指したものもいたかもしれない。

逆に旭川は、今でこそ札幌に次ぐ北海道第二の大都市だが、『旭川市史』などによれば、屯田兵によって村が開かれた1890年(明治23年)当時は、100戸に満たない寒村にすぎなかった。しかし、それから10年足らずで、対ロシアの護りとなる第7師団の本拠地とされ、にわかに「軍都」として成長を始める。1898年には政府公認の遊郭も設けられる。1902年には受入れが整い、札幌から師団の移転が完了するや、旭川は4,700

もっと正確にいうと「増毛のヤン衆(ニシン漁師)発祥・旭川の屯田兵伝播説」というべきものである。読者諸賢にとって(もちろん筆者のためにも)概念的に理解しやすいように、増毛・旭川・空知の産炭地の地勢的・時期的な相関関係をあらかじめ、図にして補足しておく(図1)。

まずは増毛である。今でこそ留萌の南に位置する小さな港町だが、江戸後期の蝦夷地開発にともないニシン漁で大いに栄え、幕末期には、ロシアに対する西蝦夷地警衛に当たる津軽藩や秋田藩の陣屋が置かれた蝦夷地経営の要であった。明治期には、道央の海の玄関口として、函館、小樽、根室とならぶ交通の

戸、人口1万8千人を数える「一級町村」に昇格。その中には、海の玄関口であった増毛から流入した人々もいたはずである。そして、その2年後に日露戦争が勃発、旭川の第7師団は主力部隊として多くの犠牲者をだし、以後、太平洋戦争敗戦まで軍都としての歴史を刻んでいく。

最後に、増毛と旭川の間には、石狩平野の北端が開けており、そこでは旭川で軍都建設が始まる20年も前から、アメリカ人技師の指導で炭鉱開発が進んでいた。そこには炭坑夫たちが集められ、多くは小樽経由であったが、中には増毛からやってきたものもいたと思われる。

さらに「北海盆唄考」の検証に入る前に、「旭川発祥説」のキーワードとなる「チャンコ茶屋のババ」について、解説をしておこう。「チャンコ茶屋のババ」とは、北海盆唄の「原曲」とされるベッチョ節（踊り）と同系統のチャンコ系の卑猥唄のことである（詳細は連載30回参照）。

その代表的な歌詞が、

「♪チャンコ茶屋の婆（ババ） お茶出せ茶出せ 煙草盆出せキセル出せ（キセルの代わりに「娘出せ」となるバージョンもある）」

であることから、チャンコ系の卑猥唄の総称とされたと考えられる。

前回紹介した『ねむろの唄』所収の加藤倍兆氏「根室盆唄の沿革」によれば、根室の盆踊りにおいては、「ベッチョ」も「チャンコ」も囃子言葉として両方使われたといい、「ベッチョ」は東北一円で、「チャンコ」は越後を含めた北陸の一部で用いられる女性器の卑称であり、そのため当地では遊郭を「チャンコ茶屋」の別称で呼んでいたという。

興味深いことに、今井によって歌詞の健全化がはかられたにもかかわらず、「元歌」の卑猥な歌詞は今もうたい継がれているようで、ウェブサイト「北海観光節／北海道の盆踊り」(<http://www.onitoge.org/bonodori/index.htm>)によると、前掲の「♪チャンコ茶屋の婆 お茶出せ……」は、歌唱頻度調査で14位にランクされているという（2012年時点、サンプル数88）。

●「増毛発祥・旭川伝播説」の根拠

お待たせをした。いよいよ「北海盆唄考」の検証に入ろう。それでは、ニシン漁で栄えた海の玄関口である「増毛」、屯田兵の村から軍都に急成長した「旭川」、空知の「炭鉱地帯」——この三者の地理的・時期的な相関関係（図1）を頭においた上で、別掲の「北海盆唄考」（表1）を精査してみたい。

結論を先に述べると、「北海盆唄考」には、矛盾と疑義が多々あり、その論旨と立論を受け入れることは難しいと言わざるをえない。以下、根本にかかわる問題点を記す。

「北海盆唄考」では「旭川発祥説」の立論趣旨が、「結び」として次のようにまとめられている。

「安政年間に『二八取り』（ニシン漁師。詳しくは表1の注1を参照）により増毛に渡来した『チャンコ踊り（盆踊り）』は、原始交易のなかで旭川に伝わり、安政末年から明治初年に盆踊りとして開花したが、その後、屯田兵、遊郭、第七師団の設置等で、諸国の盆唄が渾然の態を為し、盛衰を繰り返して来たものの、元来軍都の規律に飽き足らず、庶民の自由を謳歌する大衆や、第七師団兵舎建設に従事した大工は北海盆唄の存続に大きな力となり、昭和中期まで隆昌を極めていた」（31頁）

ニシン漁師たちが故郷から増毛に持ち込んだ卑猥な盆唄「チャンコ踊り（チャンコ茶屋のババ）」が、屯田兵黎明期の旭川界限に伝わり、やがて旭川が軍都として発展するなかで、諸国の盆唄を淘汰、それが北海盆唄のオリジナルとなったという「立論」である。

たしかに、増毛の最盛期には、日本海経由で新潟・秋田・青森などから多くの人々がやってきて、彼らの故郷の盆踊りと唄をもたらし、その中に「北海盆唄の卵」（チャンコ踊り）があったかもしれない。しかし問題はそれが、旭川へそのまま伝播したのか、である。「北海盆唄考」によれば、増毛では明治初年に「北海盆唄の卵」（チャンコ踊り）が盆に踊られているが、肝心の旭川への伝播は、「明治10年頃」とある。それも和人とアイヌの人々との「結束の宴」で披露されたものであり、旭川に屯田兵によって村が拓かれるのはそれから10余年も後の1890年（明治23年）である。

いっぽう、前述したように明治10年代に

は、増毛からすると旭川の手前にあってアクセスもはるかによい空知で炭鉱開発が急ピッチで進んでいた。となれば、「北海盆唄の卵」(チャンコ踊り)が増毛から伝播したとの前提に立てば、「北海盆唄の卵」はまずは空知の炭鉱へ着地して、そこで孵化して成長をとげたと考えるのが合理的ではないだろうか。

もとより確率は極めて低いが、1877年(明治10年)頃、集落を形成するはるか前の旭川に着地しそこで孵化をはたして、「正調北海盆唄」のオリジナルとして成長。それが空知の炭鉱へ伝播、やがて1940年(昭和15年)に今井篁山に見出され、洗練されて今日の北海盆唄になったと主張することもできなくはない。前掲書「北海盆唄考」はその立場をとって、伝達者の役を鈴木亀蔵という冒険商人に負わせているが、「物証」は明示はされていない。また、亀蔵の奮迅によって「正調北海盆唄」のオリジナルが黎明期の旭川で生まれたとしても、その後、盆踊りには使われなくなったことをどう説明するのか。前掲書にも記されているが、「従来『よされ節』が多かった」のを、1960年の殺傷事件で「正調北海盆唄」に切り替えたのであるが、それについて「北海盆唄考」の「結び」はこう記すのみである。

「世代の交替で沈滞した北海盆唄、踊りはこの歴史の背景に、昭和37年有志により再編制され今日にいたっている」(31頁)

旭川で正調北海盆唄が発祥したにもかかわらず、世代間の伝達がうまくいわずに衰退し「よされ節」にとって代わられたというのなら、往時を知る古老にヒアリングして「オリジナル」の採譜を試みるべきだが、それへの言及はない。そうはせずに、今井篁山の了解をとって今井の音曲をアレンジして『正調』としたということは、そもそもオリジナルなどなく、すでに炭鉱地区でうたわれていたべ

ッコ節(チャンコ茶屋の婆)が旭川に伝わったが、やがてすたれていったと考えるほうが妥当なのではないか。

さらにいえば、大前提である「増毛発」を疑ってみてもいいかもしれない。実は明治初頭に空知で石炭の開発が始まると、「人と物の流れ」が劇的に変わる。ちなみに、1879年(明治12年)、空知の炭鉱の草分けである幌内鉱が官営として開坑するが、その3年後の1882年(明治15年)には、幌内鉄道全通開通、これにより小樽と直結。空知の産炭地は活気づき、小樽は小樽で石炭の積出し港として大いに発展する。なお、軍都・旭川はどうかというと、滝川から旭川まで延伸されて小樽と直結するのが1898年(明治31年)。これに対して、増毛と旭川が鉄路でつながるのは、それからなんと23年後の1921年(大正10年)である。

ベッコ節を原曲とする北海盆唄のような仕事唄は、鈴木亀蔵のような一人の偉人の奮闘で生み出されるものではない。名もなき庶民たちが時をかけてうたい継ぐなかで、熟成をみる。そこにおいて、「人と物の流れ」はきわめて重要である。「人と物」が激しく行きかうところには唄が生まれ育ち、「人と物の流れ」が細くなれば唄もまた衰退をする。旭川の在り様がまさにそれであった。明治10年代からの「人と物の主流」は、幕末・明治初期までの「増毛⇒旭川」ではなく、「小樽⇒空知炭田⇒旭川」となるのである。その意味からも、北海盆唄をめぐる流れは「増毛⇒旭川⇒空知炭鉱地区」であるはずもなく、「増毛⇒空知炭鉱地区⇒旭川」でもない。「小樽⇒空知炭田⇒旭川」とならねばならない。

であれば、もはや旭川は「北海盆唄発祥の地」どころか、炭鉱地区で成熟をみた北海盆唄が最後に伝わった土地ということになる。

したがって、旭川を北海盆唄発祥地とするのはいかにも無理筋と言わざるをえない。

と、また読者諸賢から「北海盆唄旭川発祥

の提唱は、地元企業のPRと観光政策の一環だったのではないかと疑念の声が投げかけられるかもしれないが、それを否定するのは難しそうだ。

こうした異議の声に、当の旭川の「正調北海盆踊保存会」はどうこたえるのか？ 前掲書では、「北海盆唄発祥は旭川にあり」という正統性の主張はいささかトーンダウンさせられている。

「(昭和)40年当時は、北海盆唄が全道に流行し、唄い踊られていたが、発祥地の有無するところはなかった。50年代にはいり、本格的な民謡事典や全集本、解説本が発行されたりして、北海盆唄の発祥地論が意識されだし、旭川発祥説に疑問が問われるようになる。そして盆唄発祥地の本家争いが生じた。いずれにしても、最初に名乗りあげたのが、正調北海盆踊保存会であったことは事実であった」(32~33頁)

その上で、「上川地域の稲作発祥の地を巡る『雨紛』と『永山』との本家争い」を引き合いに出してこう述べている。

「本家がどこにあってもよいわけで、地元が満足していることが先決である」(33頁)

この言いぶりからすると、「旭川発祥説」の旗は事実上降ろしているとみていいのかも

しれない。

*

当事者が撤回をほのめかしているような「旭川発祥説」なら長々と引っ張らずに、もっとあっさり「却下」すべきではなかったか、時間と紙幅の無駄ではないかと、読者諸賢から今度は筆者がお叱りを受けそうである。

たしかに、「旭川発祥説」は論理の飛躍と典拠の不明なところも多く、地元の企業と自治体のPRという“不純要素”も感じられないわけではない。

しかし、北海盆唄の成立過程を検証していくうえで、興味深い視点を多々提供してくれている。とくにその伝播ルートについては、鉄路の延伸と照合すれば、「小樽⇒空知炭鉱地区」しかないことを逆説的に示唆してくれた。しかしながら32回で検証したように、小樽の「高島越後踊り」は曲調から判断して、北海盆唄の元唄とすることには無理がある。では小樽の先に何らかの「未知の手がかり」があるのか？ 謎は深まるばかりである。

残るのは4番手の「常磐炭鉱ルーツ説」だが、その検証のなかで謎の解明をめざしていきたい。

(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。

生れ育った地域社会は、共生の習いをもった歴史ある郷土である。気候風土や習いに準じた住民は、主権に義務の調和を自ずと営み続ける。福祉の充実の当然な要求に、施政は福利で報いてきたはずである。

固有の道徳律をもつ民族間の挙動は、時に地球規模の問題提起となる。本来の共生社会に反して他民族を排斥し、互いを非人間化して争いを激化させるからだ(ヴァミク・ヴォルカン『誇りと憎悪』共同通信社、1999年)。

中東では、各民族の道徳律が、それぞれの権利主張となって互いに摩擦を引き起こす。そこには、習俗や文化形成に影響を与える歴史的な背景と、自然環境の厳しさがある。民族ごとの道徳律に融和がなくては、共存を望みえないのであろうか。

それでも、吾も人、という共感と倫理性が根づいてくれば、兵器無用とはなるまいか。異民族でも同じ人間、という思い遣りがあれば、相互理解の可能性も高い、と思うが。

「人間とは」という根源的な問いに、思いを致す余裕だって持てように。生存に「欲求への葛藤」は当然としても、なお、人の良識が慙愧を生む、と信じた。

消えては浮び

民族または個々人の怨念や欲望が、知性と理性で調整されないまま、生活の中で渦巻いている。としたら、人間らしさへの欲求は、特異的な生活環境の変化に対して、反発的な衝動を創出するのか。

地球上で人類700万年来の73億人余の現代人は、赤道半径が6,378kmの球面体上で生活しているに過ぎない。そこで、民族間の摩擦がおきる原因は、道徳律の退化なのか。それらの衝撃が、平穏で豊かに生きようとする願望を破壊しようとしている。

この球面体の本来的な恩恵に気づかせる賢者の出現も望めず、葛藤だけが先走る。それ故、その葛藤を和らげる智慧も生れず、抑圧のもとでは的確、平穏に活用されえない。

きもつき くにのり
労働科学研究所 客員研究員

加えて、知と利に長けた1%の富裕層が、「地球の恩恵」を独占していることだ。対して、知性に乏しい人たちは、抑圧され続ける怨念満載の存在なのか。人間性を磨くに必要な教育の機会にも縁遠く、その日暮らしに追われる人たちなのか。

これらの人たちを知性から遠ざけていては、人間観への深まりさえ、忘れさせよう。その状況改善と余裕の創出こそが、国連の優先すべき人権擁護の課題ではないか。

苦しくとも人らしく

という不安定な内外の情勢を背に、新聞各社



習俗の中で

肝付 邦憲

の相照らし合う「社説」や「コラム」に触れる。賛同できる論説に出会えば、自説に客観性が膨らみそうだ。それらが、自分の考えの普遍化に、力を貸してくれる。

それらの新聞の論調は、自分の考えや倫理観を平準化させ、公平性を維持させる良識の発露ともなる。が、その種の論説は、権力者側には目障りで、逆に、「公平性を欠く」と指弾されかねない。

現今の社説は、ページをめくらないと目に入らない。目に届く順番では、後回しになりやすい。ただ、「コラム」は一面の下段にあるので、自然と目に入ってくる。

2015年12月20日(日)の『毎日新聞』朝刊

の「余録」は、その内容に感じ入った。

「苦勞屈託身の業」を若者の実体験に重ね合わせている。その対象となる課題は、介護や保育での人手不足である。

また、「若いうちの苦勞は買ってでも出よ」ともいう。いずれの苦勞も、自分を鍛え上げる良薬である。とくに、若年時の苦勞は思いやりを育むに、いい体験である。

その喩えを、現場の実状に沿ってまとめており、その主旨は次のようであった。

論説・意見を背に

障害があったり、体験のとぼしい子は、異な



ほう
法に添い
のり
法に任せる
道求め
共に生きるに
信を問いゆく

る生活環境に慣れようとしな

い。幼少時代に恵まれていなかった人間は、楽しい場面でも、反応がにぶい。海を知らない子が7割もいる。

社会福祉法人を支える人の中に、童顔の女性がいた。中学卒業後、父の残した借金の返済に7年間、朝から深夜まで保養施設と居酒屋で働いた。それでもやりたかった福祉の仕事に飛び込んだ。

今、福祉の現場は人手不足に悩んでいる。大学で福祉を学んでも、別の職業につく。すぐ離職する人も多い。

現場が必要とするのは、知識よりもコミュニケーションや問題解決の能力、思いやりや協

調性といわれる。人材の需要でミスマッチが起きている。

3年前に入社した女性(25)は、中学生の頃、親から虐待を受けた。自分で児童養護施設に助けを求めた。

生活困窮や虐待という厳しい環境で育ちながら優しさを失わない若者はいる。苦勞したからこそ学歴や資格では得られないものを持っている。

が、逆にいたましい事例が多いのは、なぜか。ある未成年者の判決文からの抜粋――

加害者となるべき成育環境がその家庭にあった。残虐性が際立ち、両親の育て方に大きな影響を受けている。この主犯格には、家庭環境の暴力を容認する価値観に基づく判断力の未熟さが起因している。両親の育て方による家庭環境が、大きく影響する日常のあり方を、判決は重視している。

問題の解決能力が暴力に訴えることであって、そこにも重大な原因が潜んでいる。

それは、被告の共感性の欠如、問題解決力の弱さ、暴力を容認する価値観の未熟さの表れである。

被告は、保護観察中で、酌量にも限度があり、更正も困難とみられる。――(2016年2月11日『東京新聞』朝刊6面)

親となりうるに雅量ももてず、無責任な権まがいの主張を当然とする。核家族化は、人との交わりを避ける防護柵ともなる。

人としての成長には、三世代ごとの隔世伝承的な訓蒙と社会の温かな養育条件が必要であろう。高度成長期以降、核家族化が当たり前の現状が今後も継続すれば、この隔世伝承は遺物化しかねない。

手立ては

いずこの社会でも、住人のもつ基本的人権の確立と尊重が基本となる。共生きという自覚のある共同体にとって、陋習のもたらす阻害要因の排除は、必定であろう。

そこに、日本国憲法の理念が活かせる。この理念の継承と活用こそ、国際社会でも名譽と信頼を確立させうる道だ。これを世界の安寧に活かしていくためにも。

特集

効果的な安全衛生教育

安全衛生教育の意義と実効性の上がる方法	福成雄三
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
相手に合わせた実践的教育プログラムの工夫	平山淑子
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
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
通信事業における安全衛生教育	松木あゆみ

巻頭言 新生労研——これからの労働科学・8	南雲弘行
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・3	作本貞子
労研アーカイブを読む・24 労働科学への旅（22）	毛利一平
にっぽん仕事叢考・35 炭鉱仕事が生んだ唄たち（35）	
北海盆唄のルーツ異説異聞④	前田和男
映画評 映画から考える「保健師」・6	大神あゆみ
口絵【見る・活動】CSRがつなぐ地域社会と中小企業・32	
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

[編集雑記]

○メンタルヘルス不調を予防する新しいかたちの参加型職場環境改善活動として、「職場ドック」がさまざまな産業現場で広がりをを見せています。すぐできる問題解決をめざす、ポジティブな視点が職場ドック方式の進展を支えています。その効果的な仕組みとすすめ方は、それぞれの現場で有効性が確かめられ、運用が本格的に始まった「ストレスチェック制度」との関係でも大きい注目をあびています。

特集では、メンタルヘルスに役立つ効果的な方法として、「職場ドック」がすぐにできて、広がり、さらに継続していくように、自治体や民間企業など多様な現場における工夫された実践事例と、実践経験のなかで得られた取り組みのポイントを紹介します。(H)

訂正とお詫び

『労働の科学』6月号書評欄（52頁）の書評書籍のサブタイトル「日本学術会議の提言を**実行**あるものに」、編著者名「岸・金堂 玲子・盛岡 孝二」は、それぞれ下線箇所が間違っておりました。正しくは「日本学術会議の提言を**実効**あるものに」、「岸・金堂 玲子・森岡 孝二」です。ここに訂正して、関係者および読者のみなさまに心からお詫び申し上げます。『労働の科学』編集部

●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 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7号（7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。)

着ごもちに
不満

つつぱり、
動きにくい

環境負荷が
大きい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい

BioNature[®]

クラボウ バイオネイチャー

土に還すことのできるポリエステル「デュポン™」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。

防災なのに快適な着ごもち

BREVANO[®]

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、防災機能を備えた素材です。

ハードな動きにもジャストフィット

ONE BY TEN[®]

クラボウ ワンバイテン

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。

「ストレスチェック制度」で大注目！ 確かめられた有効性

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ 「職場ドック」の効果的な仕組みとすすめ方

- 1 メンタルヘルスに役立つ職場ドック
 - 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

Workplace Dock Manual

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

全頁カラー

吉川 徹・小木和孝 編

- 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

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。すぐできる問題解決をめざす、ポジティブな視点が、職場ドック方式の進展を支えています。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。



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3階

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

定価、1,000円
本体、1,019円
送料 八六円
年々め 11,000円

