

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 6
August
Vol. 71, No. 8



特集

効果的な安全衛生教育

安全衛生教育の実効を上げるために／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—グローバルスタンダードの構築／松木あゆみ

大原記念労働科学研究所

巻頭言

新生労研—これからの労働科学⑧

南雲弘行

連載

運輸事業の現場に学ぶ安全走行③

作本貞子

にっぽん仕事唄考③⑤

前田和男

いまこそ学ぼう

マクロ経済学 [第2版]

細野薫 著

マクロ経済学の現状を、可能な限り現実経済をイメージ出来るよう伝える一冊。基礎から着実に学んでいくことで、日本経済への理解が深まる。

●本体2700円＋税

新・労働契約Q&A

会社であなたをまもる10章

東京南部法律事務所 編

7月中旬刊

賃金、労働時間から人事、労働強化まで会社で働く人すべてにかかわる労働条件と権利を内容別にQ&A形式でわかりやすく解説。最新の法改正を踏まえて新编版。

●予価2700円＋税

BPOと放送の自由

決定事例からみる人権救済と放送倫理

三宅 弘・小町谷育子 著

放送の自由を確保しつつ視聴者の人権を守る第三者機関BPO。放送の自由が問われる中、BPOの果たす役割を元委員がわかりやすく解説。

●本体2700円＋税

戦後史で読む憲法判例

山田隆司 著

「沖縄返還」と西山事件、「在日米軍基地」と砂川事件：憲法の重要判例を戦後史のなかに落とし込み、時代背景と裁判の事実関係判決とその影響を詳しく解説。

●本体2200円＋税

■別冊法学セミナー

新基本法コンメンタール 会社法2 [第2版]

奥島孝康・落合誠一・浜田道代 編

●本体4800円＋税



日本評論社

<http://www.nippony.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

作品パンフのほか詳しいカタログ・試写用DVDでご検討いただけます。

労働安全衛生教育ビデオ (DVD) シリーズ

話題のDVDビデオ作品 <総数約100作品>

NEW!

最新作のご案内

監修 労働安全衛生コンサルタント
沼野 雄志 先生

■やさしい化学物質リスクアセスメントのすすめ方

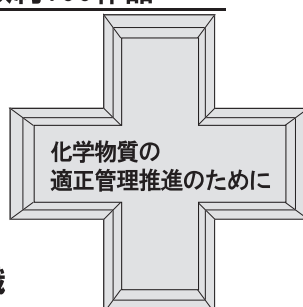
～その基礎知識と実施手順～

●チャプター付き作品 (VF276) 本年7月追加発売開始しました

■〔改訂Ⅲ版〕安全な有機溶剤作業の基礎知識

～有機溶剤中毒を防ぐには～

■〔改訂Ⅱ版〕特定化学物質による障害予防の基礎知識



■正しい床上操作式 クレーンの取り扱い

■〔改訂Ⅱ版〕感電の基礎知識

■〔改訂Ⅲ版〕ふせげ！酸欠災害

■〔改訂版〕心肺蘇生法と AEDの実技

ご案内 労働衛生教育研究会

講演とDVD映写による 入場無料
申込み制
東京 9月27日(火) 信濃町・東医保健会館
大阪 9月28日(水) 天満橋・エル大阪

●公式HP//www.prcjp.jp [prcjp.jp]⇒[検索]⇒作品カタログ等をご参照ください。



皆様のご愛顧で創業69年
Public Relations Consultant Co., Ltd.
株式会社 PRC

〒104-0031 東京都中央区京橋3-6-12 正栄ビル <試写室 完備>

TEL 03-3561-5101 FAX 03-3563-1427 E-mail prc.jp@nifty.com



株式会社 ニイガタ精密



▲地元高校生のインターンシップの受入れ

▶地域の清掃活動
(U字溝の清掃)▲照明のLED化による
省エネ対策

◀全体朝礼の様子

▲自社のPRの場として展示会に
出展▼さいたま市CSRチャ
レンジ企業認証書

▲社員一同、金型製作を柱に「ものづくり」で豊かな社会形成に貢献します。



▲会社外観

当社は焼結部品（粉末冶金製品）を成形するための「金型」を製造販売しております。

「焼結部品」はあまり耳にしない言葉だと思いますが、身の回りの家電、事務機器、自動車、住宅関連などさまざまな「モノ」の中に使用されている部品です。

機構部品として使われることがほとんどなので、外観ではなく「中」で活躍する部品です。例えば歯車やプーリ、軸受などが代表的な部品ですが、もしこれらが壊れてしまうとその製品は動かなくなってしまう。したがって、これらの焼結部品は高精度な要求をされるものが多いので、おのずと金型の要求精度も高くなります。

金型の材料は超硬合金や高硬度材料を使用しており、当社は上記の超硬や高硬度材料等を各種工作機械で加工し高精度金型、また小ロット部品等を製造しております。

当社のCSR活動は、地域の中学校、高校などから企業実習体験などの受入れや、工場周辺のU字溝の清掃、工業団地で実施している消防訓練の参加などを通して地域貢献できるよう努めております。

成長できる企業であり続けられるように、得意先様、関係企業様と良好な関係を継続すべく、経営、従業員一同努力しております。

労研式マスクフィッティングテスター

Mask Fitting Tester ROKEN Type, Model MT-03

MT-03

- 防じんマスクの顔面への密着性を測定
- マスク内外の粒子数を自動計測し、漏れ率を表示
- マスクに加工することなく測定可能
- N95レスピレーター (N95マスク) も測定可能

漏れ率(%、フィットの程度)
を数値で確認できます



仕様

測定対象	マスク⇄顔面との密着性
測定項目	粒子個数と漏れ率
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	0.3μm以上/0.5μm以上/0.3~0.5μmから選択可能
測定範囲	計数範囲0~9,999,999カウント 漏れ率0~100%
測定時間	マスク外側、内側測定各々3秒、待ち時間10秒(変更可能)
内部機能	漏れ率演算機能 RS-232C出力機能
使用環境	0~40℃ 30~90%rh(結露がないこと)
電源	AC100~240V 50/60Hz
寸法	270(W)×310(D)×210(H)mm
質量	約4.3kg

測定方法



試験ガイドをマスクに挟んで



試験ガイド



ボタンを押して測定開始



約30秒で結果判明!

PASS PASS : 装着成功

FAIL FAIL : 再装着

小型軽量、携帯型で定流量機能、積算流量機能付 ミニポンプ MP-ΣN IIシリーズ



流量範囲

30NI: 0.05~0.5L/min 500NI: 2~5L/min
300NI: 0.5~3L/min 100HNI: 0.3~1.5/min

特徴

- リチウムイオン充電電池搭載で長時間運転
- 小型・軽量 (従来モデル比10%減)
- 測定モード保守機能*とモード画面表示で簡単操作
*電源投入時、直近の最終使用モードで立ち上がる機能
- 明るいバックライト搭載
- 過去10回分のログデータのメモリー機能



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

働く現場からの目線を大切に—— 「現場主義・職場が原点」

南雲 弘行

国際労働財団 (IILAF) と大原記念労働科学研究所は、IILAF が 1994 年に「労働組合主導による労働環境改善事業 (以下 POSITIVE : Participation-Oriented Safety Improvements by Trade union Initiative)」の開発・導入にご尽力いただいたことから始めました。

安全衛生への取り組みは、労働運動にとって最も重要な課題の一つです。労働者自身が、安全で働きがいのある職場づくりに努力することは、働く者にとって良い影響をもたらすだけでなく、使用者、労働者の家族、地域の生活の質を向上させると共に、労働組合の存在意義を高め、組織化が推進されるという波及効果をもたらします。

IILAF はこの POSITIVE を 15 年間で、パキスタン、フィリピン、 Bangladesh ユ、モンゴル、タイ、ネパール、中国、ベトナム、インドネシア、ラオスの 10 カ国まで拡大しました。現地でのワークショップ、トレーナー養成を通じた職場の労働安全衛生改善の取り組みは、労働意欲の向上や、労働組合の組織強化、労使

関係の改善という幅の広い効果を生み出してきたとの声が多数報告されました。現在、POSITIVE は実施しておりませんが、今後とも特にグローバル化するアジア経済社会のもと、①労働安全衛生分野における国際労働基準づくりや標準化、②企業における社会的責任の重視、③健全な労使関係に基づく労働者の積極的参画による職場改善——等の取り組みを確実に実行し、包括的な自主改善を継続的に推進するための仕組みづくりが求められています。

POSITIVE のこれまでの経験は、開発途上国の職場環境改善のみならず、世界の労働安全衛生改善活動の推進に大いに寄与するために活用されていると思います。すし、活用されることを期待しています。

大原記念労働科学研究所は、移転・改名を機に創業の精神に立ち返り、現場に立脚した労働に関わる社会的な貢献の継続・発展がより期待されております。

既に迎えている少子化・高齢化・人口減少は待ったなしで、労働者・職場環境にも大きな影響を与えようとしています。また、生産性を高め、付加価値を高

め、新たなサービスの創造に繋げることも重要です。

しかし、労使の努力で作業環境は整備されても、個々人に起因する原因で災害は発生します。ハード・ソフト両面から今一度事故撲滅に向けた再点検が求められています。

そのためには働く現場からの目線を大切に、「現場主義・職場が原点」の取り組みを推進する必要があります。

桜美林大学との連携により、社会性をより追求し労働者・地域に届く情報発信が求められています。労働科学研究所のさらなる発展に期待します。



なぐも ひろゆき
公益財団法人国際労働財団 (IILAF)
理事長
公益財団法人大原記念労働科学研究所 理事



労働の科学

2016
August
Vol. 71, No. 8

巻頭言

俯瞰（ふかん）

新生労研——これからの労働科学（8）

働く現場からの目線を大切に——

「現場主義・職場が原点」

南雲 弘行 [公益財団法人国際労働財団（JILAF）] 1



表紙：「蓋（地上にて）」深沢 軍治
表紙デザイン：大西 文子



効果的な安全衛生教育

安全衛生教育の実効を上げるために

..... [大原記念労働科学研究所] 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

..... [豊政社会保険労務士事務所] 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

..... [株式会社アベルコ] 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

..... [自治労香川県本部] 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

..... [高周波熱錬株式会社] 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

..... [ノキアソリューションズ&ネットワークス株式会社] 松木 あゆみ 30

Graphic

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

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

Column

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

安全衛生教育の実効を上げるために

福成 雄三

はじめに

安全衛生管理は事業の健全な発展を支えるものであり、経営者から職場第一線の一人一人まで正しい理解を持つことが必要なことは言うまでもない。このために安全衛生教育は不可欠であり、その実効を上げるための工夫が、教育の企画者や講師によって行われている。しかし、避けがたいことだが、同じ名称(科目)や目的の教育であっても実効性については幅がある。この現実も受け止め、安全衛生教育は実施することではなく、実効を上げることが目的であることを忘れないように取り組むたい。このためには、教育内容の質を高めることに加え、教育を完結した単独のものとするのではなく、教育を活かす(実効を上げる)ための工夫を行うことも欠かせない。本稿では、職場の人たちを対象とする教育を

念頭に、教育手法以外のことで考慮しておきたい要点を考えてみたい。

効果を期待する前に

単純化して言うと、「教育効果がある」場合と「教育効果がない」場合がある。「教育効果がある」ようにするには、「受講者が教育内容に意義を感じられるようにすること」と「教育内容を活かすことのできる受講者」が前提となる。「受講者にふさわしい教育の企画」、「教育内容にふさわしい受講者の選定」と考えることもできる。この点は、教育を企

表1 教育効果を期待できない教育内容例

- ・内容がない(受講者が「分りきったこと」と感じる内容)
- ・納得感(合理性、幅広い意味での受講メリット)を感じられない
- ・職場や仕事の実態に対する理解がない
- ・現実味がない
- ・講師の一方的論理の押し付けと感じられる
- ・企画側・講師側の満足感達成のお付き合いと感じられる
- ・自分(受講者)と関係がない(自分の立場と結びつかない)
- ・自分の身を守ってくれない、メリットにならない、役に立たない
- ・具体的な実務(展開)に結び付かない
- ・簡単すぎる、むずかしすぎる(理解できない)

ふくなり ゆうそう

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、労働衛生コンサルタント

主な著書:

- ・『人間工学の百科事典』(分担執筆)丸善出版, 2005年.
- ・『産業安全保健ハンドブック』(分担執筆)労働科学研究所, 2013年



画するときには予め確認しておきたい。社外の教育を受講させるときや講師に教育内容を一任するときも注意が必要となる。効果を期待できない教育内容の例を表1に挙げた。

教育効果について図1に整理してみた。教育効果を高めるためには、受講者がメリットを感じられることと、教育効果を実践に活かすための牽制機能を働かせることが重要ではないかと考える。

受講者のメリット

受講者が受講のメリットを感じられると思われることを表2にまとめた。

受講者によるメリットの認識には「動機付け」も有用だが、不十分なことが多いのではないだろうか。「動機付け」は受講直前だけでなく、日常的にも必要だ。「動機付け」は教育中に講師から行われたり、向上意欲が高い受講者の場合は受講者自身によっても行われるが、第一義的には職場の関係者（上司等）によって行われる。その期待感を受講者が認識できるかで受講の姿勢に差がでて、教育効果にも影響する。教育を企画するときには、受講のメリットを関係者で共有するとともに、合わせて、教育効果を上げるための「動機付け」を受講者の職場が行うようにする方策も行って、受講者が感得できるようにしておきたい。

教育効果の現出

教育は基本的に受講者個人の力量を向上させ、職場での活躍（教育内容の活用）を期待して行うことが多い。教育効果は受講者本人を

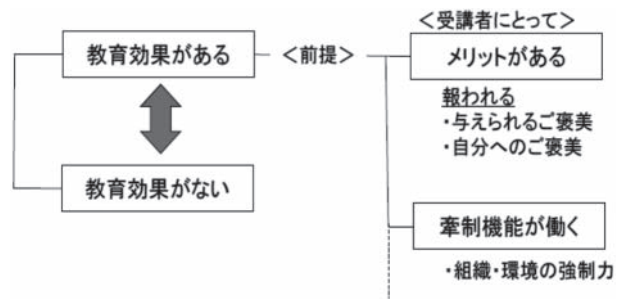
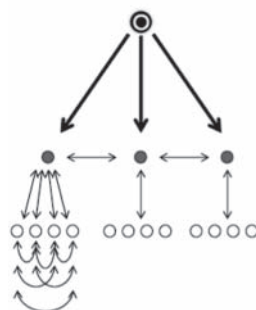


図1 教育効果

表2 受講することによる主なメリット

- (1) 仕事がやりやすくなる
 - ・より安全に仕事ができるようになる
 - ・自分の仕事が楽になる、やりやすくなる
 - ・職場をよりよく（より安全に）できる
- (2) 自分の評価が上がる
 - ・昇進・昇格に結びつく
 - ・業務実績として評価される
 - ・担当業務の範囲が広がる（存在感が増す）
 - ・職場での信頼が高まる
- (3) マイナス評価を回避する（消極的メリット）
 - ・受講しないことがマイナス評価につながる
 - ・知らないことが自分の不利益となる
- (4) 学ぶこと自身に意義を感じる
 - ・知識等が増えることがうれしい
 - ・学びながら考えることが楽しい

組織としての相互牽制機能
（個人対個人の牽制）



環境としての相互牽制機能

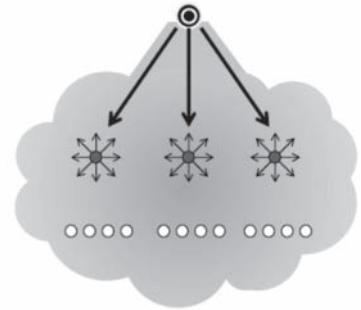


図2 牽制機能のイメージ

通してしか現出しない。

ただし、教育効果の現出を受講者個人の力だけに依存するのではなく、受講者が教育効

教育対象	イメージ	主な「期待」○と「懸念」△
実務者選抜 (キーパーソン)		○キーパーソンのリーダーシップ力発揮 △管理監督者層の理解とサポート △キーパーソンの力量 (教育成果の埋没)
全員		○職場総力の発揮 ○一貫性のある情報付与 ○受講者間の相互牽制 △教育の実施に要するエネルギー △効果定着のセンターレス化

図3 牽制機能を念頭に置いた教育対象検討例

表3 受講成果を職場で活かす工夫

- (1)受講内容を確認する
 - ・ 上司や職場への受講内容報告
 - ・ 上司・先輩による現実適用へのアドバイス
 - ・ 本人による具体的活用方向の宣言
- (2)教育受講者を活用する
 - ・ 教育内容を実践に活かす機会を与える
(職場安全衛生活動・施策等の推進者とするなど)
- (3)日常の安全衛生活動の場で発言の機会を設ける
- (4)上司が教育成果を継続的にフォローする
(具体的行動計画の作成とその実践フォロー等)

果を活かす(活かせる)ように強制力(その気にさせる牽制力)を働かせることが望まれる。「職場に同じ教育を受けた同僚がいる」「教育の内容を理解し、職場で活かすことを求める上司がいる」などさまざまなケースが考えられる。前者は、「受講者同士の相互牽制機能を働かせる(受講者間の競争意識等を活かしながら受講者の自覚を促し教育効果を現出させる)」ことの例であり、後者は組織として、教育効果を活用する「機会を与える」「環境をつくる」ことを意味する。

資格教育等は別にして、安全衛生水準の向上を狙った教育では、教育効果を現出させるために、受講者間等の牽制機能も考えて受講者を決め、かつ牽制機能が働くように教育後のフォローもしていきたい。

また、どのようにして受講者は教育効果を職場で現出させ、影響を広げていくのかについても事前に考えておきたい。教育の企画者や講師は、教育をすることで職場全体に影響が及ぶものと考えがちだが、現実にはさまざまだろう。受講者が教育効果を職場で現出しやすい、あるいは現出せざるを得ないように受

講者の数、階層、組み合わせ、教育実施時の構成等を考慮した選定をしたい。

教育受講後の職場の対応も重要だ。教育の成果が受講者の中だけで蓄積され、あるいは時間と共に霧散していつてしまってもったいない。教育効果の定着のためにも、職場(特に上司)は受講者の学んだことを引き出し、活かしていく工夫が欲しい。教育の企画者や講師によるフォロー(実践報告等)のほか、教育の企画者が職場での活用についての道筋を予め想定して職場(上司)に示しておきたい。

企画者としての視点

上述のこと以外に教育の企画者や講師が留意したい視点を列举する。わかり切ったことだが、忘れがちな視点だと思う。

- ①安全衛生教育で目指すところは、突出した優秀な人材を作り上げるのではなく、職場全体の安全と健康を向上させることにある。
- ②安全衛生教育は、教育内容を「伝えること」が目的ではなく「仕事に活かすこと」が目的となる。教育を受けて、受講者自身が自分で活かせる形で教育内容を自分のものとして受け止め、実践で活かせるようにする

ことを考えて教育を行う必要がある。

- ③受講者の能力は一律ではない。「教えたのにやってない」などという声を聞くことがあるが、当然ありうることだ。育成していくという視点を持ちたい。
- ④教育の企画者や講師は、「教育をした」ことで仕事が終わったと思いがちだが、受講者にとっては教育を受けたことが始まりとなる。前述の職場でのフォローだけでなく、教育終了後も受講者からの質問などを継続的に受けたり、アドバイスができるような体制にしておくことも望まれる。
- ⑤教育終了後に受講者に決意表明などを書かせることがあると思うが、効果は疑問だ。受講者は優等生として決意表明などを書くだろう。書かせる場合は、受講後のフォローなどと結び付ける工夫がいる。
- ⑥技能・技術教育以外の安全衛生教育の効果の把握は、非常に難しい。効果を正確に把握できないとしても、効果を上げていく意図を持った取り組み方を継続することが、効果に結び付くと考えたい。
- ⑦教育が終了したら（連続した教育であれば中間でも）、教育の企画者が中心になって教育内容を振り返る場を持ち、次の教育をより良い内容とすることに結び付けたい。受講者の教育終了時の評価（有用度評価や実用度

評価、コメント記入等のアンケート方式）はバイアスがかかっていることを前提に置いて判断したい。数少ないコメントを全体の評価のように受け止めてはならないことは当然だ。また、講師に対して教育の企画者からあまり講義の改善要請等の意見を言わないケースが多いように思うが、いい点・改善すべき点について確認することは講師のためにも必要だと考える。

- ⑧同じ教育を実施するにしても、教育実施のタイミング（全体の環境や受講者の置かれた状態）によっても効果は異なる。
- ⑨コストパフォーマンス（かける労力と実現できる成果のバランス）も考えておきたい。成果は短期的なものだけでなく、中長期的に受講者の育成や職場の安全衛生水準向上を目指すという戦略的な視点も重要だ。

当たり前のことだが、教育には限界がある。自分で企画運営した教育の効果には理想を抱きがちだが、「教育は万能ではない」し、「教育は手段であって目的ではない」ことをいつも意識しておきながら安全衛生教育の企画を行って欲しい。読者の企画する安全衛生教育がより大きな成果に結び付く意義深いものとなることを願っている。

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

はじめに

富める者にも貧しき者にも、老若男女を問わず等しく人間に与えられたもの、さて、それは何でしょうか？ いくつか答えはあるのかも知れませんが、最も代表的なものは「時間」ではないでしょうか？

それでは次の質問です。さて1年は何時間でしょうか？

1日は24時間ですから24時間×365日で8,760時間です！

簡単な計算ですので答えは容易に出ますよね。しかし、このことを頭に置いて日々の生活を過ごしている人はそう多くはありません。

18歳で高校を卒業し社会に出る人、20歳、22歳、24歳とそれぞれ年齢は異なっていますが、社会人となって企業に勤務するとすれば、

定年までおおよそ何時間を会社で過ごすのでしょうか。所定内労働時間を一日8時間として年間総労働時間は2,000時間前後（パートを除く）です。所定外労働時間を月30時間とすれば年間360時間、合計2,360時間前後を会社で過ごすことになります。当然往復の通勤時間も掛かることを想定すればさらにその時間は増えます。

1日24時間の中で睡眠時間、食事時間、入浴・洗面時間を差し引いた残りの大半を、当に「働くために多くの時間を費やしている」ことに改めて気づくことでしょう。そして「今」という時間の大切さを。

現状での定年年齢60歳までの勤務として、大卒であれば38年間の会社生活でざっくり10万時間前後を会社生活で使用することになります。おそらくは今後、定年延長がさらに進み、より働く時間が増加していくだろうと思われます。

われわれを取り巻く外部環境の変化

グローバル化、人口減少、少子高齢化、労働力不足、雇用形態の変化など多くのものが変化しています。とりわけ少子高齢化は大きな問題であり課題です。

現在、超高齢化社会を迎え日本人の平均寿命は2014年調査で男性80.50歳、女性86.83

とよまさ しげる

39年間のサラリーマン人生での長年にわたる人事労務業務全般の他、経営企画・工場経営・経営管理業務などの経験、東証2部上場企業の常務取締役営業本部長及び経営本部長を経て、経営人事の専門家として2015年5月より豊政社会保険労務士事務所及びTS経営コンサルティング会社を開設し代表を務める。

「経営士」「環境経営士」（一般社団法人日本経営士会）資格、「あしたの人事コンサルタント」認定。



歳と世界有数の長寿国となっています。単純計算で男性705,180時間～女性760,630時間が生涯時間です。

高齢化に伴い、政府は定年や年金受給開始年齢を徐々に引き上げています。企業に対しても従業員の雇用年数の延長や高齢者の雇用を促進しています。これを受けて大手自動車メーカーのホンダは2016年から定年を5年先送りし65歳にすることを発表しています。適用対象者はおそらく数万人になることでしょう。今後はこの動きは多くの企業で加速されてくることは間違いないと思われます。

元気と活力のある職場とは

ところで「働く人の元気と活力のある職場」とはどんな職場なのでしょう？「生き生きとしている」「生気に満ちている」「バイタリティに溢れている」「躍動感が溢れている」「やる気に満ちている」などの言葉が頭に浮かんでくることでしょう。

これらが満足されている、達成された状態になっているためには、働く人の「会社での時間、職場で過ごす時間」が、しっかりと充実したものになっていることが必要です。

アメリカの心理学者アブハム・マズロー(1908年～1970年)が唱えた「欲求5段階説」を確認しましょう。

第一階層の「生理的欲求」は、生きていくための基本的・本能的な欲求(食いたい、飲みたい、寝たいなど)。この欲求がある程度満たされると次の階層「安全欲求」を求めます。

第二階層の「安全欲求」には、危機を回避したい、安全・安心な暮らしがしたい(雨風をしのぐ家・健康など)という欲求が含まれます。

この「安全欲求」が満たされると、次の第三階層である「社会的欲求(帰属欲求)」(集団に属したり、仲間が欲しくなったり)を求めるようになります。この欲求が満たされない時、

人は孤独感や社会的不安を感じやすくなります。

そして、次に芽生える欲求は、第四階層である「尊厳欲求(承認欲求)」(他者から認められたい、尊敬されたい)です。ここからは外的なものではなく、内的な心を満たしたいという欲求に変わります。

モチベーション向上の法則では帰属の後に自我の欲求がくるのは、ごく自然のここのように思えます。なぜならこの欲求は、他人からの賞賛を求める欲求であり、それはグループへの帰属が前提となるからです。そして、この欲求は二つに分かれます。ひとつは、仕事の遂行や達成。二つめは、そのことにより他人から注目され賞賛されることです。

「尊厳欲求」が満たされると、最後に第五階層の「自己実現欲求」(自分の能力を引き出し創造的活動がしたいなど)が生まれます。自己実現とは簡単にまとめると、あるべき自分になりたいという欲求です。たとえば、自分の描きたい絵画に打ち込む芸術家は、自己実現の欲求に突き動かされているといえます。研究欲求、平和の追求、芸術鑑賞なども含まれますが、注意しなければならないのは、あくまで「自己実現」を求めてのことである、という点です。たとえば、そこに「人から賞賛されたい」という気持ちがあるのであれば、それは自我の欲求です。ここには、ある種の無償性が含まれているのが特徴です。

ちなみに、マズローは晩年、5段階の欲求階層の上に、さらにもう一つの段階があると発表しました。それは「自己超越」という段階です。「目的の遂行・達成『だけ』を純粹に求める」という領域で、見返りも求めずエゴもなく、自我を忘れてただ目的のみに没頭し、何かの課題や使命、職業や大切な仕事に貢献している状態だといいます。

つまり現代の日本社会では、通常の場合は既に第三階層までは満たされており第四階層以上のものが求められています。他者から認

められたい、尊敬されたいという欲求と自分が掲げた目標を自分でクリアにできる喜びをモチベーションにできる欲求です。

そしてもう一つ理解しておきたい理論があります。アメリカの臨床心理学者フレデリック・ハーズバーグ（1923年～2000年）が提唱した「仕事における満足と不満足を引き起こす要因に関する理論」です。ハーズバーグの「動機づけ・衛生理論」とは、仕事に対する満足をもたらす要因と不満をもたらす要因が異なることを示し、前者を「動機づけ要因」後者を「衛生要因」と呼んでいます。

「動機づけ要因」には、仕事の達成感、責任範囲の拡大、能力向上や自己成長、チャレンジングな仕事などが挙げられます。「衛生要因」には、会社の方針、管理方法、労働環境、作業条件（金銭・時間・身分）などが挙げられます。

動機づけ要因を与えることにより、満足度を高め、モチベーションを向上させることができます。一方、衛生要因に対して手を打つことにより、不満は解消されるが、そのことが満足感やモチベーションを高めるとは限らないという考えです。

目標設定

それではこれらのことを頭に入れて、次のステップに移行しましょう。どのようにすれば「働く人の元気と活力ある職場づくり」が可能となるのでしょうか？

通常、一般企業では中長期経営計画及び短期経営計画の立案がなされます。これらの計画に基づき単年度の事業計画が決定され、従業員が目標達成に向けて成果をあげていくのが一般的です。経営理念⇒将来像のビジョン（中長期経営計画）⇒経営方針⇒経営戦略⇒経営計画⇒実行計画⇒業務計画と構築されます。つまり働く人にとってもこの考え方が重要になるのです。重要なことは個人にとっても企

業経営と同様に「長期・中期・短期の人生計画の作成」「目標設定」が求められているということです。

1953年、アメリカのエール大学で、その年の卒業生を対象に行った調査をご存知でしょうか。卒業生の内3%は、「将来どうしたいか」「どうなりたいのか」という目標を明確に定め、それらを紙に書き出していました。一方、残りの97%の卒業生は、目標を持っていないか、持っていたとしても、紙に書き出すことはしていませんでした。

20年後、卒業生たちを追跡調査したところ、驚くべき結果が判明したのです。

目標を紙に書きだしていた、3%の卒業生の保有資産の合計が、残り97%の学生の保有資産の合計をはるかに上回っていたのです

この調査結果からも、目標を明確に定め、それを紙に書き出すことが、いかに大切かわかります。目標を持たないということは、目的地も決めずに、行き先もわからないまま、航海をするようなものなのです。目標を明確化することは、成就するための出発点である

すなわち個人のライフプランの設計が必要になってきます。これはただ単に仕事のみではなく仕事以外にも目配りした昨今の言葉というワーク・ライフバランスの概念です。

個人としての充実

「仕事と生活の調和」の定義について、内閣府は次のように発表しています。

仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされ、具体的には

(1)就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若

者がいきいきと働くことができ、かつ経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2)健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3)多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持ってさまざまな働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

とされています。

これらを具現化するために私は次のことを提案します。人生の8つの分野において目標設定をすることです。言い換えれば100歳までの「私の人生計画」を創り上げることです。

各年代での「健康」「仕事」「経済」「家庭」「社会」「人格」「学習」「遊び」の8大分野での設計図を描くことです。10代・20代・30代・40代・50代・60代・70代・80代・90代・100歳まで。具体的な作成方法や手順はここでは触れませんが、この設計図があつてこそ中長期の人生計画及び短期人生計画が「見える化」され、人生目標達成に向けたエネルギーとなります。結果として大きな成果を勝ち得ることに繋がると確信します。

良好な人間関係づくり

人は一人では生きていけません。社会性の

動物です。他人との関わりの中で生活をしています。そのためにも「より質の高いコミュニケーション能力」が求められます。すなわち質の高いコミュニケーションを進めるための「正しい知識と技術」が必要になります。言葉と言葉以外のコミュニケーションの内容を知り、それらを活用することです。さらに具体的な内容としては「笑顔の大切さを知る」「約束や時間を守る」「まず先に相手の話をよく聴く」「聞き取りやすい声で話す」など当たり前のことではありますが、学ぶことは多々あります。そして何よりも重要なことは「そんなことは既に知っている」「分かっている」だけではなく「実際にできているかどうか」です。

会社組織において最も大きな影響力を持っているのは上司です。昨今のストレス社会において、この上司・同僚・部下との良好なコミュニケーションが取れないために心を病む人が絶えません。これらを防止するうえでも管理職を含め日頃からのトレーニングが必要になります。

学ぶことは多々あります。しかし効果的にかつ効率的に学習を進めることが重要です。限られた時間を無駄にすることなく、労働生産性を高めワーク・ライフバランスを保つてこそ「元気と活力」が体中に漲ってくるのではないのでしょうか。豊かで充実した人生を創り上げるために「日々之好日」でまいりましょう。

参考

- ・マズローの欲求段階説・ハーズバーグ動機づけ衛生理論
Copyright © motivation-up.com
- ・LINE株式会社NAVERウェブサイト
- ・内閣府：仕事と生活の調和推進ホームページ 仕事と生活の調和とは（定義）

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

弊社は、600余名の社員のうち、営業職、工事管理職等に社有車を貸与しており300余台を保有しています。幸いにも大事故はないものの交通事故発生率は高く、本人過失の高い加害事故と自損事故を足した件数では、毎年、所有台数の一割を超えていました。

わたしは、交通安全にかかわる前までは、10数年社内における安全衛生管理体制の再構築から運営まで（全社安全衛生管理と請負現場の安全衛生管理）にかかわっており、直近の5期にわたり不休災害発生をゼロにするなど労働災害の発生抑制に効果を得た経験がありました。労災事故と交通事故、場面の違いはありますが、結局事故を起こすのは「人」です。

「人に合わせた育成をする必要がある。」そのために、労働災害抑制の経験を生かし、安全衛生の基本を交通安全、事故削減に対しても応用・活用していきました。その中でも今回は再発防止会議（図1）を取り上げてご紹介させていただきます。



ひらやま よしこ
株式会社アベルコ 総務部

再発防止会議の大まかな流れ

- ①事実を確認する
- ②立場や経験で思っていること・感じていることに違いがあることを知る、気づく
- ③目標設定をする
- ④目標に対して不足していたこと、それぞれの役割が担えていたかどうか等の確認をして、その人と組織に合わせて実行する改善案を立てる

そして、会議後は自分たちで決めた再発防止策を実施していきます。本社であるわたしは、進捗を確認するにとどめます。

(1)事実を確認する

まず、「なぜ、事故が発生するのか」事実を把握することが再発防止対策の第一歩です。

発生した拠点で実施する

本社の立場で見ると、発生拠点は遠く感じることがありますが、3年間120回を超える再発防止会議は事故を発生させた社員の所属する拠点に行って実施してきました。理由の一つは、言葉には見えてこない情報共有のため。交通事故報告は書面と社内フローで提出させていただけでは、事務局側が事実を読み

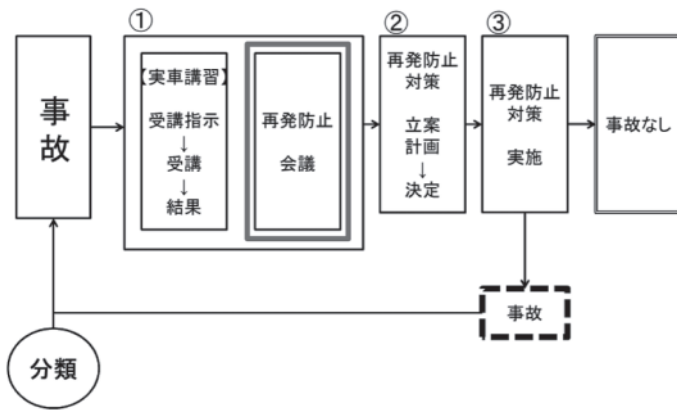


図1 交通事故⇒再発防止対策の立案と実施

取ったつもりになり、事故内容についての詳細確認をしないままになってしまいます。そしてもう一つの理由は、参加者がフラットな気持ちで参加できるためです。自分がいつもいる拠点で再発防止会議を実施することで、緊張させず、また、本社の人間が入り、ラインの組織内だけで実施しないことで、素直に課題に向き合いやすくするためです。実施する場を配慮することは、会議の効果を高めます。

評価せず、ただ事実を求める

一緒になって、事実だけを確認するという姿勢で聞いていくことが大切です。事故を起こしたこと自体に反省はしていても、なるべく自分が悪かったと思いたくない気持ちがあります。悪者をつくらうとすると、事実があぶりだされていきません。「ここでは思ったことや気づいたことはなんでもいいのだな」と感じて会議に参加する姿勢をつくるのが大切です。また、拠点の社員にとっては他部署の人間が第三者である立場だからこそ、利害関係なく、事実の確認をするためのファシリテーションができる部分もあると感じています。だから、どんな発表・発言も、まずは「(あなたには) いいね」と受けとめます。

事実を聞き出すための質問

事実を明確にしていくとき、いっぱい質問をしていきます。質問は、一次報告で見えていなかった事実を見ていくために必要であると同時に、その組織の思い込みに気づく時間でもあります。

事故状況図(図2)のような事故報告書が、一次報告で拠点から上がってくることがあります。

コメント欄には、発生した日

付、時間、天気その他に

- ・どこで(〇〇県□□市付近、国道△△号線)
- ・どのような状態の時(交差点に差し掛かった時)
- ・どのようにしたら(交差点に進入したら)
- ・どうなった(右から来た相手車両と接触した)等と記入されています。

ここまでみて、どんな事故を想像されましたか？

どんな疑問を持たれましたか？

この報告を見て「あれ?」と疑問に気づく拠点長であれば、もう少し事実を掘り下げて聞いたうえで報告をしてください。

例えば? こんな疑問があれば、こんな聞き方になるのではないのでしょうか。

- ・この事故に至るまでの本人の状態はどうだったのだろう？

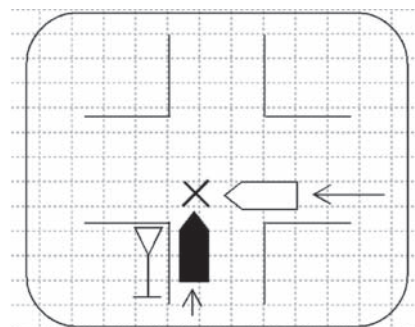


図2 事故状況図

「事故に至るまでの、当日もしくは前日からの動きはどうだった？」

- ・慣れた道だったのか？初めての場所だったのか？
「ここはいつも通るの？」「初めての道？」
- ・相手車両がみえなかったのかな？
「車から見て右の角は何か建っていた？」
- ・アクセルワークかな？
「ここは上り坂だった？」「足はどこにおいていた？」
- ・法令順守したかな？
「一時停止はした？どのようなやり方をした？」
- ・どんな気持ちで事故現場を走っていたのかな？
「事故にあうとき、本当は何時にどこに行こうとしていた？ 約束していた？」
- ・突発的な疾病かな？
「最近、眠いことがある？ そういえばこの前の会議で眠そうだった気がしたけれど……」

事故報告用紙は、漏れずに記入する「項目」があるので、項目を記入しやすいのですが、項目に書けないもやもやした言葉にならない事実や本人があえて書かないでいること、本人が気づかなかったことは記入されません。

「図解と状況報告をさせてはいたが、事故者本人は自分ではわかっている事実を、報告書に表現することができずにいた。」「報告を受けた直属の上司も、自分の運転経験から想像するイメージで読んでしまい、さらに現場を見ていないため、解釈が違っていることがあるかどうかも気づけずにいた。」そんなことが、質問することで、明確になっていきます。

大切なのは、質問する側が、「どんな答えが返ってきても、受けとめる」姿勢でいること。そんなことが起こるわけがないと答えたことを否定してしまうと、その時点で事実は

出てこなくなると思ってください。

事実をしっかりと受けとめようとする、びっくりするような事実も出てきます。

- ・道を知らないために、ナビの言うとおりに見えづらい交差点を無理に曲がって接触していた（実は、先輩社員は「絶対そこでは曲がらない」交差点だった）。
- ・ナビの吸盤が緩くなったために、1ヵ月以上前からナビをひぎに乘せて運転していた。
- ・駐車場を探して、狭い住宅地に迷い込んでいた（先輩社員だったら、そんな場所に探しに行こうと思わない）。
- ・雪道で走行することが初めてで、チェーンのはめ方を知らなかった。
- ・パンクのタイヤ交換の仕方を知らなかった。
なかには、「ありえない！」と目をふさぎたくなるような事実もありますが、事実をしっかりと受け止めることで、次への対策が浮かんできます。言えなかった、相談しなかった社員自身の問題点だけでなく、組織としての雰囲気をつくっていたことに気づく拠点長もいらっしやいます。

また、会議の場で事実を確認することで「状況を共有する」ことが可能です。時には事故報告の図解とは別にはじめからホワイトボードに事実を確認しながらきかだしてもらおう。また、グーグルマップなどを確認してその現場の写真と本人の記載を比較することで、本人がみえていなかった事実も共有していくことができます。

例えば、高い塀があった、歩道との段差があった、街路灯がない道だったなど、簡素化された図解では気づかなかったけれど、事故に関係していそうな事実も見えてきます。

事実がはっきり見えると対策を立てやすくなります。最初の図解に疑問を持つことができなかつた拠点長も、疑問を持って確認する必要に気づく機会になっていきます。

(2)立場や経験で違いがあることを知る、気づく

次に、再発防止用紙(図3)に「これが事故の要因(直接的だけでなく、間接的も含む)かもしれない」とそれぞれが思うことを書きだしていきます。

みんなで共有しながら洗い出した事実に対して、どんな要因があるかもしれないと、「一

人ひとりがまず書きだすこと」にも意味があります。同じ事実を共有したから、その事実からどんな要因に気がつくわけではありません。その人の経験、立場、性格などのいろいろな要因によって、なにに気づくか、なにに関心を持っているかが違います。

書きやすいように、3分類に分けていますが、分類にとらわれて書きだせないものであれ

交通事故分析・再発防止対策決定報告書					統計MG		支店長		安運転管		担当者	
平成 年 月 日 作成												
報告部署名					車両№							
安全運転管理者名					車両管理者名							
報告担当者名					申請ワークフロー№							
事故概要	事故発生年月日		年 月 日									
	事故発生時間・天候		時間:				天候:					
	事故の種類		A(対人)		A(対人・対物)		A(対物) 過失割合		%			
			B(自損)		C(もらい事故; 対物過失割合50%未満)		D(修理: 飛び石等)					
	発生(予定)費用		10万円未満		10万円以上50万円未満		50万円以上100万円未満		100万円以上			
事故発生状況												
分類 番号 ≪原因の抽出≫ * 事故報告で提出された事実からあてはまる項目に事実を記入												
人	知らなかった											
		可能性 重篤度 効果 合計 優先度										
人	やってしまったが知っていた											
		可能性 重篤度 効果 合計 優先度										
物	自動車関連											
		可能性 重篤度 効果 合計 優先度										
物	相手車・関連人・物関連											
		可能性 重篤度 効果 合計 優先度										
管理	指示・教育等・伝達											
		可能性 重篤度 効果 合計 優先度										
	指針・計画等・方針											
		可能性 重篤度 効果 合計 優先度										
費用／その他												
	可能性 重篤度 効果 合計 優先度											

図3 交通事故分析・再発防止対策決定通知書（左側）

ば、分類のこだわらず、「事故につながったかもしれない」要因を箇条書きであげてってもらいます。

逆に、3分類の意味が解らないと書きだせない人もいますが、その人には、災害事例検討の考え方を示して、「人」は事故した本人が（知っていたがやってしまったことと、知らなかったからやってしまったこと）に分けて事故の要因を記載する、「物」は、自車（洗車されず窓が見えにくかった、貨物が多かった、その時だけ車両が変っていた、破損を放置していた等）と自車以外（相手車両だけでなく、天候、周辺状況も含む）、「管理」は、その時々の指示と年間の目標設定やビジョンなど、だと伝えて、分類のイメージを膨らませてもらいます。管理をしっかりと棚卸しておく、普段何となくやらされていた安全衛生管理方針や安全衛生委員会等の定期的な活動の活用や意味も理解できるため、再発防止のために何かをするのではなく、日常のルーティーンの中に災害を防ぐ文化をつくっていかうとする発想も芽生えていきます。

全員が書くことの意味は？

会議が始めると、両手を組んで、事故を起こした本人に書かせようとして、自分は書きださない拠点長もいます。また、書くことに

苦手意識をもっている人もいます。しかし言葉は伝える手段です。社会人として「書いて伝えることの練習」。何となくわかっているような無意識や潜在意識も書くことで顕在化します。

また、全員が書くことで全員参加の意識をもつこともできますし、その後のシェアで「書いたことだけ」をシェアするという手段をとらせることで、自分ばかりしゃべって人の話を聞かない人を会議の中でつくらないようにできます（図4参照）。

書きだす時間のなかで、全員がなんらか書きだすことができれば、参加者全員の前で書いたことのシェアを行います。

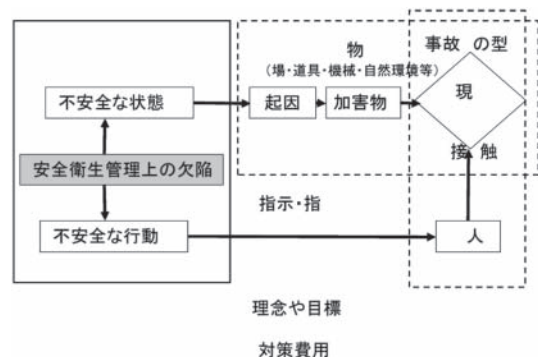


図4 関係する流れを見直すための参考フロー図

災害事例検討の原則

災害事例検討は、災害自体の原因探しをするために行うものではありません。おこしてしまった災害、おきてしまった災害から、次におこさないための要因を学び、今後に生かしていくために行います。

- ◎災害に至った要因を当事者の発生時の不注意だけと決めつけず、関連する流れ（上司・その他からの指示、勤務状態、生活リズムの変化、等）からも災害の発生を防ぐことがなかったか徹底的に検討する。
- ◎関係者のそれぞれの立場から意見を出し

再発防止対策決定の原則

災害事例検討によって、災害発生につながる要因がいくつも特定できます。災害発生につながる要因に対し、対策（方法）はいくつも考えることができます。考えついた再発防止策を効果の高いもの、確実に実行できるものを決定し、実施することが必要です。

- ◎必ず実施する対策を決定する。
- ◎実施するメンバーに確実に周知するために、い つどのように周知し、実施をし、実施の確認をしていくところまで、具体的に決定する。
- ◎実施を確認する責任者を明確にする。

図5 事故分析⇒検討⇒対策の決定の方法、考え方

参加の姿勢を明確にする

シェアの前に、本人には「参加者全員の意見をまとめて、拠点として最終的には提出してもらうので、他の人の発表をしっかりと聞いてメモしておいてください」と伝え、本人以外（ほぼ、先輩・上司・拠点長等）には、「発表を聞いて、どんなことを受け取っているか？

わかっているか？ 受け取ってほしいと思っていたことと受け取れていると思われたことのギャップ。このギャップがあればあるほど、本人は気がついていないだけなので、ギャップがわかるだけで、次の対策も見えてきますよね。しっかりと聞いてください」と、「どんな姿勢で聞くか？」を納得してもらってから、シェアをしてもらいます。

ギャップの中には、再発防止＝これから育成する「人」がどんな人なのか？をシェアしながら、受け取り、また、先輩や上司の思いが伝わっていない時があります。例えば、何でも相談しろとっている上司の言葉は聞いていたけれど、実際事故を起こしてみると、こんなことも相談するとよかったのかと気づくことがあります。シェアしながらまずは本人に書き取らせることで、よくわからないなりに伝えていくことができます。

また、ギャップの存在は、「管理」の面で足りなかったことにも気づきがでてきます。本人の育成だけでなく、本人以外の環境（同僚、先輩、上司）の課題にも気づくことができます。例えば、本人にはスケジュールをしっかりと立てて欲しいと指示をしていたけれど、指示を先輩社員がいつ出しているのか確認してみると、「当日の朝」だったりします。上司はただ、スケジュールを立てろという指示ではなく、先輩社員へ突発事項は別にしても指示は前日までに出すようにと指示の仕方を工夫することができるようになります。

このように、本人だけでなく、上司や組織もそれぞれに必要な気づきをもって改善していく。そんなきっかけをつくることができま

す。

(3)目標設定をする

(2)で、課題に気づいたら、目標設定をしていきます。

課題に対して、どんな、拠点になりたいか？どんな社員になりたいか？ なってほしいか？ イメージを共有していきます。

そのためには、3年後や5年後の姿をイメージすると、目標設定がしやすいです。

例えば、

- ・3年後は30歳になっているね。このままでいい？ どうなりたい？
- ・5年後は中堅社員になっていますね。拠点の中でどんな役割を担ってもらいたいですか？

未来のイメージができる質問に答えて言葉にすることで、具体的な自分の姿や拠点の目標の姿をイメージにすること、共有することができます。

(4)目標に対して不足していたこと、それぞれの役割が担えていたかどうか等の確認をして、その人と組織に合わせた改善案を立てる

目標設定で、イメージが共有できたら、対策案を立てていきます（図6参照）。

この対策案も、まずはそれぞれが自分で考えて書きだしていきます。そして書いたことのシェアをしていきます。

対策案のポイントは「具体的」であること。

事故をなくせない拠点の一番やってしまいがちなことは、「気をつけます」という対策が出てきてしまうことです。気をつけられる人は事故を起こしません。うっかり、たまたま、その時だけかもしれませんが、気をつけていられなかったから事故を起こした。そう考えると抽象的な対策では行動につながらないことがわかります。

ファシリテーター役は、それでも答えを否

定せず、「気をつけるんだね？　どんな時に？」

どんな方法で？ 気をつけていることを管理者が把握するにはどんな方法があるかな？」と気をつけると言葉で言った裏で本当はどのようなことをしたいのか？質問することで明確にしていきます。

また、具体的な対策を考えるには、「今回だけ」「期間を定めて」「継続的に」など、時

期のこと、また、「本人が」「拠点全員で」「所属長が」「先輩社員が」など、誰がやるかの
こと、本人が実施したことを管理者が把握する
もしくは確認する方法など、項目を踏まえて
いるかどうかを確認すると、対策を明確に
するための質問しやすくなります。

また、対策になると、どこかで聞いたことがあるような一般的な対策を出してくる人も

安運転賃				担当者

失割合	9%
満)	D(修理:飛び石等)
以上100万円未満	100万円以上

てはまる項目に事実を記入

可能性	重篤度	効果	合計	優先度

可能性	重篤度	効果	合計	優先度

可能性	嚴重度	效果	合計	優先度

可能性	重篤度	効果	合計	優先度

可能性	重篤度	効果	合計	優先度

可能性	重篤度	効果	合計	優先度

可能性	重篤度	効果	合計	優先度

[illegible]

総務部長	総務課長			総務受理

図6 交通事故分析・再発防止対策決定通知書（右側）

います。「安全運転10ヵ条を唱える」などです。その場合は、ファシリテーターがいったん洗い出した事故要因に戻り、安全運転10ヵ条を唱えることで、どんな事故につながるかもしれない要因が防げるようになるかを答えてもらいます。答えられればなんらか意味がある対策。答えられなくても、ただ単に対策を並べるのではなく、「今この人と組織に必要な対策」を考えるという目的を思い出すことができます。

それぞれの対策の発表が終わるころには、実施する対策が具体的になり、実施と確認ができる具体案が並んでいます。なりたい自分や組織のための行動計画になっているので、「再発を防止」するよりも「実施したい」計画になっています。

わたしは、その会議で整理した要因と対策は、改めて清書して、部署の関係者の印を押したものを、後日、提出してもらうようにしています。

提出後は、進捗の確認をところどころでさせてもらうようにしています。

会議の副次効果

この対策会議、方法は一つのように見えますが、いくつもの効果があります。

具体的にいうと、事実の把握ができる、参加社員の能力がわかる、組織（チーム）の課題がみえる、より良い組織（チーム）にして

いくための方法が明確になるなどです。

例えば、前半の事故につながるかもしれない項目を「問題発見力」、再発防止案の項目を「問題解決力」がみえてくるとお伝えすると、ただ、事故＝安全衛生対策ではなくて、普段の営業業務などと同じ能力開発の一環であると拠点長に理解され、より積極的な活動への取入れをしていただけます。

百数十回会議を多様な拠点で続けてきて感じる共通点は「組織内で意思の疎通ができていないこと」が事故に直接的もしくは間接的に関わっているということです。

コミュニケーション力です。

それをただ、意志の疎通ができていないと伝えても、所属長には「私はちゃんと部下に声かけをしている。いつでも部下を気にしている」と思われるかもしれません。もしくは、わたしはそんなことは教わっていなかった、わたしはそのような役割ではないと思う方もいると思います。

それぞれが書いて、それぞれが答えて、全員で受けとめる。

そんな安心安全の場が、どんなことでも吐き出せる場づくりになります。本当は事故は未然に防げた方がいいのです。事故を起こしてからそうだったの?!とびっくりする前に、ぜひ、この会議の持ち方を普段のコミュニケーションに生かしてほしいと願ってやみません。

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

はじめに

1984年8月、日本の労働界において画期的なことが起きました。

それは全日本自治団体労働組合(自治労)が、定期大会において次年度(1984年9月～翌年8月)の活動方針案(以下に抜粋を掲載)を提案し可決、同年9月から安全衛生対策室の設置と常勤の顧問医師を配置しことでした(資料1)。

これは、自治労として組合員の「生命と健康を守るたたかい(活動)」の推進を内外に向け、高らかに宣言したことにほかならず、全国の労働団体はいうにおよばず関係機関等からも大いに期待されました。

因みに、初代顧問医師には当時岡山大学医学部公衆衛生学教室助教授の故：中桐伸五さんが就任しました。



のなか みきお
自治労香川県本部 特別執行委員

資料1 1984年度自治労定期大会活動方針案(抄)

5 職場の労働安全衛生の確立と労災・職業病防止のたたかい

(3) 安全衛生対策室および顧問医師の設置

- ① 近年増加の一途をたどる公務災害補償をめぐる訴訟について、医学的・専門的対策が求められています。同時に、臨調行革下の自治体合理化がもたらした労働災害・職業病の多発について、安全衛生にかかわる調査研究および労災・職業病対策の強化・確立が求められています。(中略)

中央本部は、労働安全対策室を法律相談所分室として設置し、常駐の顧問医師を委託することとし公務災害補償にかかわる訴訟への指導・助言、安全衛生にかかる調査研究と対策の樹立を行います。(後略)

- ② 顧問医師については本部常駐とし、以下の業務について委託することとします。

ア～エ・ク (略、公務災害関係)

オ 組合員に対する学習指導の実施

カ 安全衛生委員会の組合側推薦委員に対する専門的な学習指導の実施

キ 労働衛生にかかわる学者・専門家との連携・連絡

ケ その他組合員の健康に関する必要な事項

- ③ 安全衛生対策室の事業として次の事項を行う。

ア 自治体労働者の安全衛生に関する調査・研究および対策の樹立

イ 同じく労災・職業病の認定に関する調査・研究および対策の樹立

ウ 県本部・単組の個別事例相談に関すること

エ 全国的な協力医師・研究者の連携および共同作業に関する業務

- ④ 当面、具体的には以下の事業について検討を行います。(略)

「目からうろこ！」の参加型の研修

当時、わが香川県本部内における安全衛生活動は、残念ながら職場で発生した災害や疾病を公務災害として認定させるための運動（事後対処方式）でしかありませんでした。

組合員の「生命と健康を守る」ためには、その主たる発生源の職場での安全衛生活動が最重要との認識のもと、運動の中核を担うべき人材の育成を図るための方法を種々試行錯誤していましたが、いずれも期待するほどの効果をもたらすには至っていませんでした。

90年代に入り、その実情を中桐顧問医師に相談したところ、次のような提案がありました。

- ①参加型の研修を実施する
- ②受講者人数は、16人（4人1班で4班）
- ③日数は4日間（2日間を2回、前期・後期）
- ④全日程を受講できる者に限る

1994年、中桐顧問医師を講師に迎え「第1回自治労香川県本部労働安全衛生講座」を開催するに至りました。

受講者の16人は、各単組からの推薦に基づいて決定しましたが、その半数は「現業労働者（ごみ焼却・ごみ収集、給食調理等の作業に従事する労働者）」の代表者が占めていました。

これは、現業職場が日常的に災害等と背中合わせの状況下での労働に従事させられているため、安全衛生活動が喫緊の重要課題であることと、反面、事務職場における労働安全衛生活動の必要性・重要性への認識不足を示すものでもありました。

講座は、4人1グループを単位として進められ、講義・グループ討論・発表、講義・グループ討論・発表を繰り返し行う「参加型」

のものでした。

当時、学習会・講座の参加者・受講者といえば、終始聴き役に徹していればよいのが一般的でしたが、その講座の進行には受講者一同目を白黒、グループ討論のつど、役割（進行・記録・発表者）が回ってくるとは……。

当事者としてグループ討論に参加することにより、理解度は大いに増していくのを痛感するとともに、討論をより円滑にさせるための「進行」、討論結果を的確にまとめる「記録」、発表用シートに基づき討論経過も踏まえての「発表」と、それぞれの役割を訓練・会得する機会でもあり、大いに有効なものでした。

講座日程終了時には、全受講者の目は輝き、異口同音に「明日から職場の問題解決のために、仲間を巻き込み、取り組む」との決意表明がなされたものでした。

次年度も引き続き中桐顧問医師に講座開催に伴う講師依頼をしましたが、他県との均衡もあり同氏が最も信頼・推薦できる人を紹介され、第2回を開催したのは1997年3～4月でした。

新たな講師に提案いただいた講座のねらいと進め方は以下のとおりです。「参加型」「人数」「日数」「全日程参加」の要件は第1回と同様でした。

講座のねらい

- ①職場の問題点をつかむ技能を習得する
- ②安全と健康への監視を高める
- ③職場の安全と健康に関する情報を入手し、活用できるようにする
- ④職場改善のための企画を立案できるようにする
- ⑤労使間で有効な対策を講じることができるようになる
- ⑥安全衛生活動の技術を向上させる
- ⑦職場のリーダーとして活躍する

前期プログラム

【第1日】

- ・講座のねらい
- ・各自自己紹介・事前宿題発表
- ・講義①安全衛生とは
- ・職場巡視①事務職場
- ・グループ討論・発表①
- ・講義②健康問題と仕事

【第2日】

- ・講義③労働災害
- ・グループ討論・発表②
- ・講義④作業環境要因とチェックリスト
- ・グループ討論・発表③
- ・講義⑤人間工学的要因とチェックリスト
- ・グループ討論・発表④
- ・前期まとめと宿題提示

後期プログラム

【第3日】

- ・宿題発表（各自5～10分程度）
- ・講義⑥チェックリストの意義と活用法
- ・職場巡視②現業職場（給食調理場）
- ・グループ討論・発表⑤

【第4日】

- ・職場改善事例発表・討論
- ・講義⑦職場改善の考え方と進め方
- ・グループ討論・発表⑥
- ・講義⑧安全健康サークル活動を進める
- ・グループ討論・発表⑦
- ・講座総括・感想意見

講座の進め方

- ①知識と技術を学ぶ
- ②意見を出し合い、話し合う
- ③合意を得たら、実行して学ぶ
- ④共同作業で行う
- ⑤地域と職場に根ざす
- ⑥実生活や実感覚を大切にする

第1回との大きな相違は、カリキュラムでは職場巡視（事務・現業職場）が加わったこと、受講者では、現場において常時「生命の危機」と隣合わせの消防職員の代表を加えたことでした。

なお、消防職員は、現行法で団結権すら剥奪されており、任意団体の「消防職員協議会」を結成し、自治労の兄弟組織として協調しながら活動しています。

各自治体の担当者も巻き込んで

以降、毎年回を重ねました。2000年に入ると、全国的に自治体の再編成（平成の大合併）が始まりました。

この間、講座受講者によるそれぞれの職場

や組合内での活動は、必ずしも根付いたものとはなっていない状況で、「受講者交流集会」を開催してはみるものの、その支援・対策に苦慮していました。

合併を機に、単位自治体では職員の増大に伴って、職員の健康管理（安全衛生）を所管する部署や担当者を設置・配置するようになりました。

そこで、「労働安全衛生活動は労使が協働で実施しなければ改善・前進しない」との考えのもと、自治体の担当者も受講者の対象とすることを決定しました。

個々の組合に対し積極的に自治体担当者を受講させるよう自治体当局への働きかけを強化させました。

自治体当局も担当者のレベル・スキルアップにつながるの理解から、以降の講座には毎回のよう自治体担当者（保健師がほとんど）が、受講するようになりました。

その結果、個別事案等にとどまらず同じ基盤に立つ労働組合担当者と自治体担当者の共同作業はおおいに進展し、

- ①問題点の掘り起こしの多面化
- ②立場を超えての問題解決への姿勢



写真1 事務職場の巡視風景



写真2 午後の調理場の巡視風景

③予防のための具体的方法の決定
 ④全体的な活動計画の決定と実施
 等、予想以上の好結果を随所で得ることができました。

最大の成果は、自治体担当者が業務として発する指示・周知や情報が全ての管理職と職場に行き渡ることでした。

具体的な変化としては、

- 複数の衛生委員会を有する単組の個別委員会の活性化
 - ・開催回数の増加
 - ・職場巡視実施回数の増加
 - ・問題点把握件数と解決件数の増加
 - ・独自研修等の企画・実施の増加
- 個別委員会を超えての講習会・研修会への参加者増加
- 同一自治体内に複数設置されている保育所や幼稚園は一事業場では小規模のため安全



写真3 グループワーク結果の発表風景

衛生委員会等が設置されていませんでしたが、給食調理場の例に倣い、全保育所や全幼稚園を一事業所とみなし委員会を設置等が挙げられます。

これらのことは、従来から自治体当局は担当者を配置はしても、その者に対する教育・研修の機会をほとんど保障してこなかった証といえます。

また、管理監督者に対しては、残念ながら今日においても教育・研修を行っていない状況です。

ますますの発展をめざし

第21回を迎える今年度（2016年度）の講座からは新たな講師を迎えて実施の予定です。

まず導入（2日間）研修を行い、2～3ヵ月後に受講者が職場で、いかに実践活動を行ったのかを検証するフォローアップを行う「実践重視参加型研修」の予定です。

小人数の講座で、単組や職場で安全衛生活動の中核を担う者の育成を今後とも追及することとしています。

前述のように自治体担当者を受け入れたことでの優位性は明らかになっており、組合員の危険有害要因等の早期解消を図るという観点からも、引き続きその者の参加を各組合を

通じ自治体当局に要請し、積極的に受け入れる予定です。

法律や条例規則をよりどころに業務を進めている自治体でありながら、自治体当局は、労働組合運動の弱さとも相まって、そのおひざ元の労働者に対する安全衛生面の対策や措置は未だお粗末な状況が見受けられるのが現状です。

一例をあげるならば、自治体の個々の所属の所掌事務規程が顕著にそれを物語っています。「職員の安全衛生に関すること」との規定が存在しないことです（過去来、「自治体職場は労働安全衛生の無法地帯」と揶揄された名残るか?）。このことは、安全衛生に関することが所属の本来業務に含まれないということにほかならず、管理職の認識の欠如にもつながっています。

また、ますます常態化する長時間・過重労働の現状、昨年（自治体にあつてはほとんどが本年4月から）導入されたストレスチェック制度等を考慮するとき、個々の「安全衛生委員会」の果たすべき役割はますます重要になっており、その強化こそ喫緊の最重要課題です。

先人が「安全なくして労働なし」「健康なくして労働なし」をスローガンに安全衛生活動を展開してきましたが、それを受け継ぎ、個々の職場において「犠牲者は一人たりとも出さない」を合言葉に「ヒヤリハット」活動を根付かせるとともに、職場のいのち健康問題は、名実ともに安全衛生委員会の責任において、自治体当局の責任追及をますます強める仕組みを確立したいものです。

県内の自治体職場の全安全衛生委員会等に、講座修了者やそれに準じる者の配置をめざし、当局も巻き込み（担当者の派遣や組合員が参加に際しての業務上の取り扱い）、今後ともに、「県本部労働安全衛生講座」を開催する決意です。

最後に誌面をお借りして一言。

自治労の初代顧問医師として、全国の研究や臨床医師、労働組合活動家等からなる研究・交流組織としての「自治体労働安全衛生研究会」を発足・活動を推進させ、「参加型研修」を根付かせするなど多大な貢献をいただきました故：中桐伸五さんが2016年2月12日に他界されました。心からの感謝の意を捧げるとともに、ご冥福をお祈り申し上げます。

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

はじめに

ネツレン（高周波熱錬株式会社）は、1946年に日本で初めてIH（誘導加熱）技術の事業化、工業化に成功した企業で、高周波電源装置、それを組み込んだ熱処理装置の製造・販売、及びその装置を使った高周波熱処理受託加工や高強度鋼線の製造販売を行っています。IH技術は電気をエネルギー源とするためEcological（無公害）& Economical（省資源）のW-Ecoな加工技術です。国内11拠点（グループ会社7社13拠点）、海外6ヵ国15拠点とグローバルに事業展開を行っています。

安全衛生活動への取り組み

一般的に熱処理作業現場は暑熱環境にあると思いますが、弊社の高周波誘導加熱処理は、急速短時間加熱かつ急速冷却のため金属

製品加工の作業現場と同じような環境にあります。

弊社の安全衛生活動は2005年の8月に起きた重大災害を教訓に、9月に「安全衛生基本方針」を制定するとともに安全衛生推進室（現在の安全衛生・環境対策室）を新設し、全社的な取り組みをスタートさせました。

(1) ねらいと目標

ネツレンでは、「グローバルな安全衛生管理体制の構築から、安全最優先の職場風土づくり」を目指し、「一人ひとりカケガエノナイひと」という人間尊重の基本理念に基づき、ゼロ災・ゼロ疾病を究極の目標に、職場の危険や問題点を全員参加で解決し、安全と健康を先取りすることにより、明るい職場づくりを目標としています。

(2) 取り組みの基本

安全な職場風土づくりには、図1「職場風土と安全先取り活動」や、図2「安全活動の考え方」に示すように「ルールを守る職場づくり」が必須です。

そのために、表1「安全衛生活動項目と教育項目」に示す内容から数点を重点項目として年間の安全衛生推進計画に盛り込み、年2回行われる「全社安全衛生委員会（全役員、工場長参加）」において、その進捗管理を行っ



やまもと やすのり
高周波熱錬株式会社 安全衛生・環境対策室（赤穂駐在）室長付
産業安全保健エキスパート（第13期）

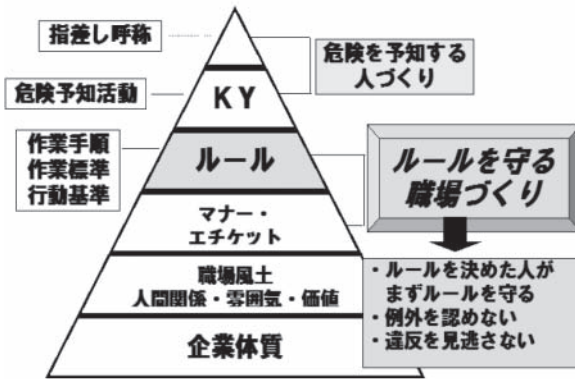


図1 職場風土と安全先取り活動

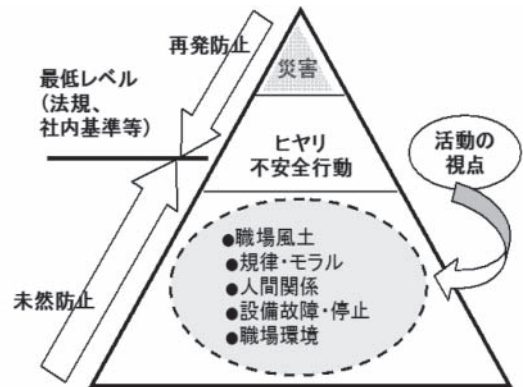


図2 安全活動の考え方

表1 安全衛生活動項目と教育項目

分類	項目	視点	具体的な取り組み項目	教育項目
管理	管理体制	管理監督者	・KMK活動 (ルールを決める, 守る, 守らせる, 観察する) ・ヒヤリハット (リスクの顕在化) ・3S3定 (整理・整頓・清掃, 定置・定量・定品) ・安全の見える化 ・課長, リーダーの日々の安全巡視 ・安全パトロール指摘事項の確実な処置 ・作業標準の整備	・安全管理者選任時研修 (課長 全員受講) ・職長教育 (社内実施) ・安全基礎教育 ・管理監督者向け安全教育 ・安全キーマン育成
人	不安全な 行動	危険感受性の 向上 安全能力向上	・危険を危険と感じる感性の育成 ・KYTの実施 (かもしれカード活用) ・指差し呼称の実施 ・作業行動のリスクアセスメント (ビデオ活用) ・ヒューマンエラー対策	・安全体感教育 ・ゼロ災教育 ・ビデオ活用リスクアセスメン ト実施法
モノ	不安全な 状態	設備の本質安全 化	・リスクアセスメントの実施と確実なリスク低減 方策の実行	・リスクアセスメント実施法 ・機械安全規格に基づくリスク 低減方策
衛生	健康管理 メンタル ヘルス	健康診断	・有所見者への産業医面談 ・ストレスチェックの実施 (未然防止) ・不調者への対応 (EAAP協働)	・健康講話 (産業医) ・メンタル教育 (EAP)
交通安全	自動車 バイク 自転車	事故防止	・交通KYT ・通勤経路交通ヒヤリマップの作成 ・社用車にドライブレコーダー搭載 (全台搭載済)	・交通事故防止KYT用DVDの 活用
防火防災	火災 地震 水害		・訓練の実施 (消火, 避難) ・安否確認訓練 (連絡網と災害伝言板活用)	・マニュアルの教育と訓練

太字は重点取り組み項目

ています。表1の分類で「管理・人・モノ」は災害発生の要因の視点です。

(3) 具体的な取り組み項目

安全衛生活動の具体的な取り組み項目については、①KMK活動、②KYT、③3S3定活

動、そして④安全衛生教育があります。

①KMK活動：ルールを決める、守る・守らせる、観察する

弊社で重点活動として取り上げている項目は、KMK活動（ルールを決める、守る・守らせる、

観察する)です。この活動は2007年に災害が多発した工場があり、その時に外部の講師から「この工場は決め事が少ない」との指摘をいただいたことを機に、作業手順や作業標準などの整備を強化しました。さらに安全衛生活動に「KMK活動」を開始し、「ルールを守る職場づくり」を行っています。

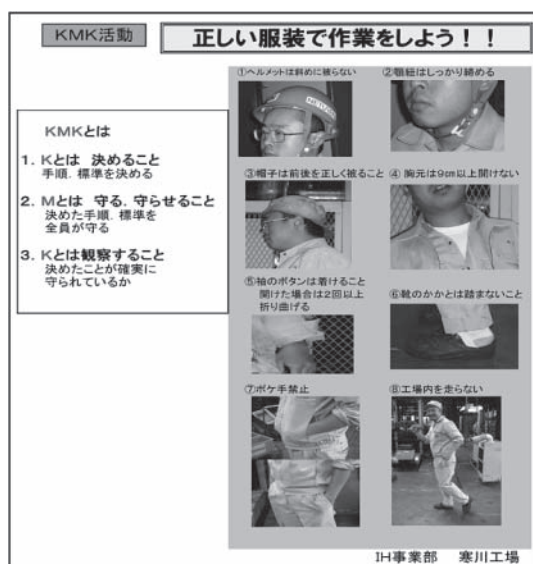
具体的には、事例1に示すような工場としての“共通ルール”の設定と、事例2に示す“個人のルール(私の「安全・品質・5S」宣言)”です。いずれも職場掲示板に掲示し、見える

化を図っています。個人のルールも出しっ放しにならないように、職場朝礼時に各自順番に個人の宣言を呼称していただき、自覚を強めるような取り組みを行っています。

②KYT：危険予知トレーニング

KYT(危険予知トレーニング)に関しては、事例3に示すような危険予知不足による災害事例からKYTのさらなる指導の必要性を感じ、一人KYT用の「かもしれカード」を作成し(事例4)、全員に配布し活用してもらっています。

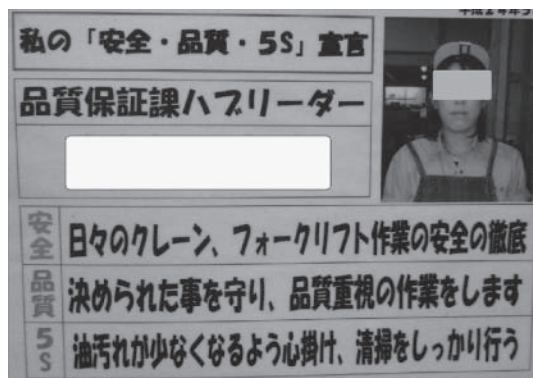
この「かもしれ」の視点は、職場単位で定期的に行っている4ラウンドKYTの整理シートにあらかじめ書き込んでおき、危険源抽出の際の視点に活用しています。また、活動の進んでいる部署では、KYT整理シート(事例5)にリスク評価欄も設け、最終的に絞り込まれた危険源に対しリスク評価を行い、リスク低



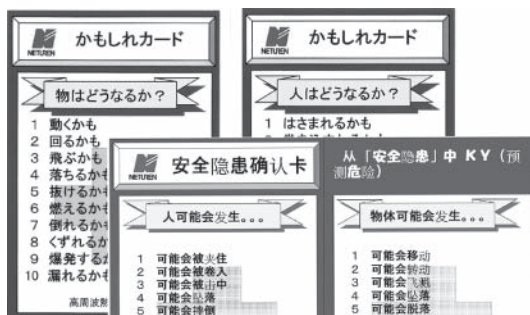
事例1 KMK活動(工場のルール)
——正しい服装で作業をしよう



事例3 危険予知不足の事例



事例2 KMK活動(個人のルール)
——私の「安全・品質・5S」宣言



事例4 危険予知カード

KYT1 実施前 リスク評価			
危害の頻度	丸付け	危害のひどさ	丸付け
まれ K1	1年1回	軽傷 S1	赤チン
たま K2	1年1回	軽傷 S2	不体
時々 K3	2月1回	重傷 S3	休業
頻繁 K4	1週1回	重大 S4	死亡

この作業の危険評価レベル KYT実施前のリスク評価			
リスクレベル	I・II・III・IV・V	許容	できる・できない

KYT1 実施前 外輪ツグ 機リド 水漏れ修理作業 (一人作業)



①

KYT実施後 リスク評価の再評価			
危害の頻度	丸付け	危害のひどさ	丸付け
まれ K1	1年1回	軽傷 S1	赤チン
たま K2	1年1回	軽傷 S2	不体
時々 K3	2月1回	重傷 S3	休業
頻繁 K4	1週1回	重大 S4	死亡

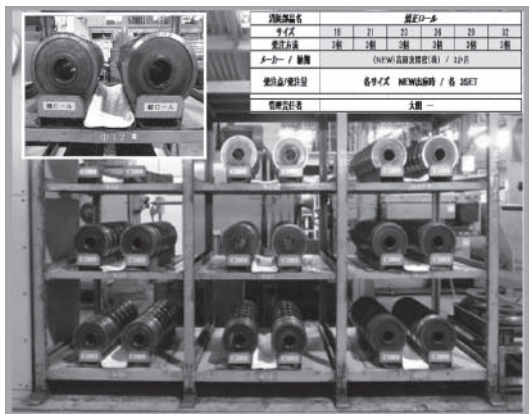
この作業の危険評価再評価			
再評価リスク	II・III・IV・V	リスクレベル	低減対策後

②

次回までの2S担当方所決め			
誰が	どこを	何を	いつまで
安全	作業場と事務所を	清掃	1週間
主	掃き掃除、洗浄機で清掃する。		

③

①現場作業写真、②かもしれの視点、③リスク評価
事例5 KYTシートの事例



事例6 3S3定活動

減策につなげています。これらのKYTは一般のKYT用の課題ではなく、自職場の作業の写真をとっておき、それをテーマにKYTを行う実践的な手法をとっています。

③3S3定活動：整理・整頓・清掃、定置・定品・定量

3S3定活動（整理・整頓・清掃、定置・定品・定量）もきれいな職場環境づくりを意識した

取り組みです（事例6）。

これらの活動は地味ではありますが、いろいろな企業を見た場合に安全衛生の成績が優秀な企業は当たり前のようにごく自然にできています。これらを愚直にやり続けることが災害ゼロにつながり「安全な職場風土」の形成につながっていくと考えています。

④安全衛生教育

弊社では、以下のような階層別安全衛生教育の推進に取り組んでいます。

- ・安全管理者選任時教育（外部研修）

管理職には必須教育として、管理職全員に安全に関する最低限の知識を身につけてもらうためです。安全配慮義務を実行するためには必要項目と考えています。

- ・職長教育（社内研修）

安衛法第60条に基づく教育であり、リーダー及び候補者に対し実施しています。最も重要な安全教育として位置づけ、法に定められた教育メニューに社内の実態を付加した項目（社内災害事例）を入れた教育を行っています。「部下をけがさせない、安全配慮義務を背負っている」自覚を持ってもらい、何をすべきかを考えてもらう工夫をしています。

表2「人間特性を理解した安全教育」は職長教育の中で指導している一例です。

- ・安全基礎教育（全員対象）

工場から実施要請をもらい、本社から出向き研修を行っています。内容はそれぞれの工場の要望、実態に合わせた項目を選び2～3時間の研修としています。この中にはKYT4ラウンド法の実習やヒューマンエラーはなぜ

表2 人間特性を理解した安全教育

不安全行動の要因	目的	内容	
知らなかった	知識教育	・扱う機械、設備の構造、機能、性能など ・材料や原材料の危険性、有害性 ・災害発生の原因と正しい作業の方法 ・作業に必要な法規、規程、基準など	【頭】
できなかった	技能教育	・作業のやり方、操作の仕方、点検や異常時の措置など ・それぞれの作業の技能、技術力の向上	【腕】
やらなかった	態度教育	・職場の危険の種類や大きさを教え、安全な作業をしようとする意欲や心構えを育てる ・職場規律や安全規律を身につけさせる	【心】

起きるのか、指差し呼称の必要性、声だし訓練等も行います。

新入社員は研修期間中に本社での3時間の集合研修も行っています。

・安全体感道場（外部研修）

5年前から毎年新入社員に研修期間中に受講させています。また新入社員以外でも定期的に受講をさせています。

社内で安全教育を実施するうえで考慮していること

- ①受講生の特性（レベル）の把握
- ②レベルに応じた教育テーマ、メニューの準備
- ③教材に市販の教育用DVDの活用
- ④できるだけ分かり易い資料の準備
- ⑤ワークショップをできるだけ取り入れる
- ⑥適度な休憩時間の設定

実施においては

- ⑦教育開始時に受講生の緊張を和らげること（受講生と講師の壁を取り除く）
受講生が講義を受ける気持ちになっているか
- ⑧質問時間の設定
- ⑨講義内容に関するアンケートの実施（次回
の自身の教育に生かす、修正するために）

⑩講義内容が受講生の腹に落ちたか（納得しているか）

⑪講義の資料は十分か、進める速さは適当か、

弊社の安全教育の中で「安全であるためには、心身共に健康であること」と常に指導していますが、これに環境（働きやすい環境づくり、気持ちよく働ける環境づくり）を付加することが重要であり、労働科学研究所

の指導されている「安全・健康・環境の三位一体の取り組み」に繋がっていきます。

最後に

弊社で全社の安全衛生を統括する安全衛生推進室が設置されて以来10年余り経過し、これまでの種々の取り組みを整理し、体系化、システム化し、安全衛生管理体制の再構築するために、安全衛生マネジメントシステム（JISHA方式OSHMS）の導入を決定しました。これを国内外のグループ会社に展開し、グローバルな安全衛生管理体制の確立を目指しています。

これを実現するために今年度は1事業部基幹工場の1工場で認証取得を目指した活動を開始し、中央労働災害防止協会の技術支援を受けながら進めています。次年度は別の事業部の基幹工場でも導入し、その上で基幹工場と本社の安全衛生・環境対策室と連携して海外の工場へOSHMSの展開を進める計画です。中央労働災害防止協会の技術支援には全工場の安全管理者に参加してもらい、認証取得対象工場以外でも同様のシステム構築を進めるべく人材育成も同時に進行させています。

中期計画を達成し、グローバルに展開できる安全衛生管理体制を構築する所存です。

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

通信事業における安全文化

弊社では、国内大手移動体通信事業会社に対して、基地局の建設、基地局設備機器の供給、メンテナンスなどを請け負っており、弊社以外にも国内外のインフラストラクチャーベンダーが同様のサービスを共通した顧客に提供しております。また、昨今、新規参入事業会社も増加し競争が激化している状況です。

このような状況から、同一プロジェクトを地域ごとに請け負うケースも見受けられ、競合他社とは、地域を分けて顧客様のプロジェクトを担当させていただくような場合もあります。

このようなプロジェクトにおいて、いずれかの請負者が、重篤災害などを出してしまうと、そのプロジェクト全体の進捗はもちろん顧客側の他のプロジェクト工事全般に影響

響が出てしまうことになるわけです。

そういった状況から、協力会社、関連他社とも情報共有を行うことは、業界においてはごく一般的です。それらの事例、情報を基に、未然に防止策、必要な情報共有、事前トレーニングなどを行うなどの措置を取り、相互シナジーを図る文化ができあがっているともいえます。

事故の経験を契機に

現在のところ、ノキアの日本法人においては直近4年間は、無事故無違反の記録を更新しております。しかし6年前には、弊社協力会社社員が、高所作業中に落下するという事故が発生しました。幸いにも奇跡的な軽症で済み、業務復帰が速やかに可能な状態ではありましたが、この経験から、弊社の安全衛生部門、安全統括部門では、主に事前研修に関して大きな改善を行ってまいりました。

主な内容としては、研修頻度を上げる、事前作業確認の徹底を行う、研修ツールの工夫を行う、研修の受講状況が着用ヘルメット上のシールで管理監督者が一目で識別可能なようにするなど、改善を行ってまいりました。

それらの基本的な取り組みやこの業界特有の危険作業のそれぞれについて、述べていただきます。



まつき あゆみ
ノキアソリューションズ&ネットワーク
ス株式会社 安全衛生セキュリティ部

弊社のサービス部門において、安全上の懸念が発生する業務は、主に4つのカテゴリに大別されます。それらは、高所作業、高電圧作業、重量物の移動設置作業、および車両の長時間運転が上げられます。

①高所作業

Working at Height Standards

写真1は、携帯電話基地局の電波塔になります、高速道路や国道沿いの移動の際に見受けられることも多いかと存じますが、よく観察していただきますと、左のように作業スペースが設けられているタイプの塔と、右のように安全帯を活用し、自ら上がっていかなくてはならないタイプのものも数多くあります。



写真1 携帯電話基地局の電波塔

などへの配慮が重要になります。

③高電圧作業

Working with Electrical

これらを安全に交換、設置した後に切り替え作業が発生します。

このとき、同時に速やかに切り替え通電を行うことで、携帯電話の通話に品質に影響が出ないように最大の注意を払います。

また、高電圧による事故が発生しないように、立ち位置、手順、作業手順にミスがないように細心の注意が必要になります。

そのほかの懸念事項としては、こちらの例のような基地局のほかには、日当たりがよく

②重量物運搬・設置作業

Heavy Lifting Processes

交換用の燃料電池の入れ替え作業。

設置位置よりも高い場所でなければ車両からの積み下ろしができないため、吊り上げ借り置きする。

仮置き場所から設置場所を望む。相当高低差があり、舗装されていないあぜ道で、降雨の後は相当ぬかるんでいるため移設の際は足元にも注意が必要です。安全靴の着用、転倒



写真2 重量物運搬・設置作業



写真3 高電圧作業

雑草などの生育が早い
ため、足元の安全確保が困難な
場所での作業です。こういったケ
ースには、事前の環境整備なども必
須です。

また、このよう
な環境下での作業
であるため、危険

な生物（蜂、毒蛇、熊）などによる事故に対する
事前調査、基本的な知識も必須となります。

西南アジアや中近東などでは、こういった
設置機器を納めるアウトレットや、設置機械
の内部の温度が、コブラなどにも大変心地が
よいらしく、冬眠場所になっているケースな
ども報告されています。各国ごとに注意喚起
の内容や同じ生物でもそのリスクが大きく異
なっているともいえます。

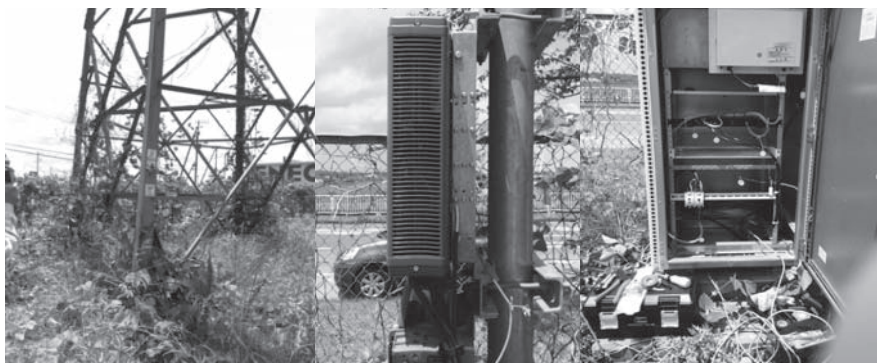


写真4 足元の安全の確保が必要な作業場所

点式シートベルトがあれば使用を許可する」
との特別許可を得る措置が必要であったり、
他の国々と比較して基準が非常に高い日本に
おいても、こういったグローバルに準拠する
際には想定外の要求事項が出てくる場合が
あります。

例外を一切認めない 全世界に適用される基準

④車両運転について

Global Road Safety Standards

また、こういったタイプの基地局の多くは
郊外に所在するため、大まかな住所を頼りに、
長時間にわたって車両運転が必要となり、特
に、九州、沖縄、北海道地域においては、相
当の長時間移動が発生する状況です。

社用車両の運転に関しては、グローバルで
定められた安全運転管理規定が厳しく適用さ
れています。日本においては、国内のレンタ
カー、リースカーはじめ車両そのものの基準
がある一定の水準を満たしているため、その
要求事項の多くを満たすことが可能です。

Nokia Road Safety Standardでは、「使用す
る全てのシートには、3点式シートベルトと
ヘッドレストが装備されていること」となっ
ていますが、日本国内法では装備されていな
い車両も認められているため、本社安全衛生
管理部門より「ヘッドレストがなくても、3

この事例のように、ノキア本社の安全衛生
管理規定は、原則、全世界に適用され、無事
故無災害を目指しており、その基準に対して
は、例外を一切認めないという厳しい姿勢を
貫いています。

ノキア本社では、どのような措置をとって
いるか、ご説明しますと、世界のどこの拠点
においても共通して、事件、事故、懸念事項
を報告することを、義務化しており、それら
の報告内容を、WEBツールに報告入力する
ことで、改善措置、対応がとられているかを
一目で確認できる仕組みを構築しております。

このツールは、インシデントレポート、各
拠点オフィスごとの緊急対応プランのキーパ
フォーマンスインジケータ、セキュリティ
コンプライアンス、安全衛生リスクマネジ
メント、高リスクプロジェクトのアセスメン
ト報告などの項目から成り立っています。写

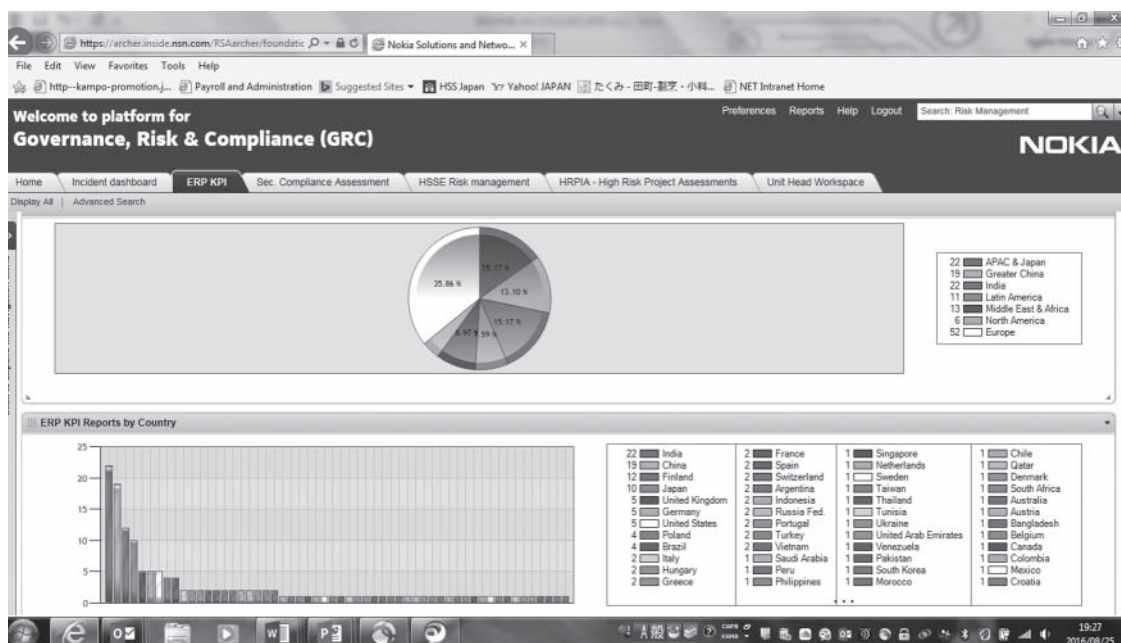


写真5 各国のERP KPIの状況が一目でわかるように図式化したダッシュボード



写真6 日本で作成したマンガ形式の研修用ブックレット

真は、各国のERP KPIの状況が一目でわかるように図式化したダッシュボードで表すなど、進捗報告のタイミングもその項目ごとに定められ必ず報告のタイミング締め切りの少し前に、責任者＝報告者に対して、事前告知メールが入る仕組みになっています。

これらの年間集計結果、事故報告を基本に

して、安全対策を見直し、全世界に標準化し周知徹底を呼びかけるのがわれわれの部門の大きな役割のひとつです。

毎年、4月28日を「ノキア世界安全の日」に定め、全世界で安全衛生に関する、トレーニングを行い、オフィス勤務者、現場勤務者が一堂に会し、グローバルの基準を学びなお

し、自らの業務環境をもう一度新しい視点で客観視する取り組みをしております。

また、日本独自の取り組みとしては、これまでの同業他社、自社も含めたニアミスをはじめ、発生した実際の事例をもとに、目で見てわかるマンガ形式の研修用のブックレットを作成し、作業開始事前研修、朝の朝礼時に活用するなどの工夫を行っています。積極的な教育活動を展開するべく日々、安全衛生におけるPDCAサイクルの循環をこころがけています。

最後に

日本は、インフラの整備水準が優れているなどの点で他の国々と比較し遥かにリスクが少なく、また協力会社間との契約内容、安全水準の合意、作業者の健康状態の事前確認の徹底をはじめ、連絡、情報共有体制、教育制度も充実していることから、世界でも非常に高い安全水準を維持しています。

今後も、これに安心することなく、日々学び続けていく姿勢、未然に危険を察知し回避する感性を完成させる！教育をめざし、教育訓練の充実を図る所存です。

大原社会問題研究所雑誌

695・696号 2016年9・10月号

定価2,000円(本体1,852円)、年間購読料12,000円

【特集】新自由主義とジェンダー平等——経済学とケアの視点から

特集にあたって
社会的投資アプローチとジェンダー平等
2000年代における女性労働とケアの現状
フォーマルなケア供給体制の変化とケア労働への影響

藤原千沙
原 伸子
蓑輪明子
小尾晴美

■講演

現実には研究より奇なり——貧困とセーフティネットを追いかけて

岩田正美

■証言：戦後社会党・総評史

社会主義政党の確立をめざして——仲井 富氏に聞く

■書評と紹介

下夷美幸著『養育費政策の源流』
武田尚子著『20世紀イギリスの都市労働者と生活』
杉田真衣著『高卒女性の12年』
大槻奈巳著『職務格差』
ジョン・ジェラルド・ラギー著／東澤靖訳『正しいビジネス』

水野紀子
赤木 誠
大澤真平
阿部正浩
菅原絵美

社会・労働関係文献目録：法政大学大原社会問題研究所／法政大学大原社会問題研究所2015年度の歩み／月例研究会／所報：2016年5・6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

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

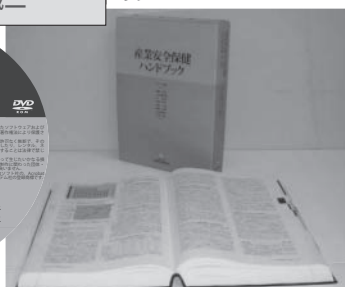
4頁と2頁の見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で
読みやすく、使いやすく
「大震災被災地の安全と健康」の
付章を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD-ROMを付録に

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



ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS
WORK
ワークデザイン
DESIGN
第7版

ステファーン・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)
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

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

日本タクシー株式会社

《事業概要》

本社：大阪市旭区

代表取締役会長：坂本克己

代表取締役社長：坂本栄二

常務取締役：金子孝美

(株式会社日タクホールディングス)

従業員：約1,200名

連載にあたって(3)

連載3回目は大阪府内のタクシー会社を紹介します。お話は500台近くの保有台数で従業員1,200人を有する日本タクシー株式会社の常務取締役で独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）の専任講師を務めておられる、金子孝美氏から伺いました。



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。

金子氏はまず、タクシードライバーの事例として、次のようにお話しくださいました。

「一人暮らしで66歳のドライバーが、定時になっても出社しないので、連絡を入れてみたところ、低血糖を起こして意識朦朧としていました。どうやら十分な食事を摂っていなかったことが原因のようです。会社ではそれ以来、インシュリン投与の有無を確認するため、定期健康診断結果を踏まえ調査を実施することにしました」

また、「バブルがはじけた後、収入減少によるストレスで、薬代が酒代に代わってしまい、降圧剤の服用を中断。その結果、半身不随になってしまったドライバーもいました。これを教訓に各営業所に自動血圧計を設置し、高血圧者を対象に点呼時の血圧測定を義務づけることにしました」

実は金子氏自身、ドライバー出身。ドライバー時代は高血圧を放置したこともあったと言われます。しかし今では熱心な医療機関のアドバイスと、指導的立場ということもあり、定期的な受診やコントロールは欠かしたことがないとおっしゃいます。また、運転中に突然意識がなくなるという怖い経験もあって、睡眠時無呼吸症候群（SAS）の治療をスタート。今では自身4台目のマウスピース*が離せない、包み隠さずお話しくださいました。

*マウスピースはSASの治療法のひとつで、一般的には中等度に適用

.....

受診を促す方策必要

さらに金子氏は、「高血圧や糖尿病などの生活習慣病は、企業の定期健康診断でわかるにもかかわらず、痛い、痒いなどの自覚的症狀が表れにくいいため、どうしても放置しがちである」、「血液検査などの数値はそれがどれだけのリスクを意味するのか、一般の人にはイメージしにくい」、さらに「管理者がこれらの人を受診に誘導するためには、相当の本気度が求められる」と、その指導力の必要性について述べられました。

確かに勤労世代はどうしても仕事が優先され、身体が二の次と受診もおろそかになりがちです。したがって、「このまま放置していると危ない」というような人がいれば、「すぐに病院に行かせる」というような危機感を煽るリアルなイラスト付きの健診結果のフォーマットがあってもいいかもしれません。つまり、「健診結果にも一工夫」ということでしょうか。

.....

OCHISとの連携の中で

社内の健康管理を推進する上で、金子氏が苦慮されていたものの中に、「定期健康診断後に受診指示を行っても、その本人から受診状況の報告が得られず、会社側の事後措置ができずどうしても個人任せになってしまう」ということがありました。実は、これは多くの管理者が抱える共通の課題でもあり、「事後フォローはここでストップ」と限界を感じる傾向がかなりの企業で見受けられます。

そこで、公益社団法人全日本トラック協会の『健康起因事故防止マニュアル』（OCHIS制作）でも紹介したように、書面で指示し、その報告も書面で受けることのできる、「指示

書と回答書」のフォーマットをお示ししたところ、「これはいい」と早速同社においても活用されることとなりました。

さて、同社の睡眠時無呼吸症候群（SAS）対策は、疑わしい人を中心に強制的に専門医療機関にて受診させる指導と、OCHISでのSASスクリーニング検査の両方に対応されています。

また同社グループでトラック輸送部門の大阪運輸倉庫株式会社では、OCHISの定期健康診断結果に基づいたシステム管理で、労災の無料二次健康診断対象者をピックアップし、受診の案内、生活習慣病改善のための健康相談までを一貫してお手伝いさせていただいています。

.....

体調を考慮した勤務シフト体制

次に筆者が大変興味を持ってお尋ねしたのが、勤務シフト体制についてです。基本は、「月・水・金」と「火・木・土」の隔日勤務体制で、2週間ごとに曜日交替があり、日曜日は完全休日だそうです。「タクシー会社が日曜日に休業？」と不思議に感じていると、金子氏はすかさず「嘱託ドライバーや、公休出勤者が担当します」と説明くださいました。

また、勤務のスタート時間は、①5：45、②7：15、③8：15、④13：15の4パターンの設定があり、自由に選択できるとのことです。この理由は、身体のリズムには朝型・夜型など個人差があるため、自分のリズムにあった時間帯を選んでいただくことで、身体への負担をなるべく少なくするという配慮だそうです。さらに新人の研修期間は2ヵ月と長く、この期間は身体のリズムをシフトに合わせるための大変重要な期間でもあるとのことでした。

これらのシンプルなシフト体制は金子氏自身もドライバー出身であったこと、そして不規則勤務の及ぼす身体への影響を熟知されて

いたからこそ行われているものであると推察し、「多くのタクシードライバーは不規則で身体への負担が大きい」という、筆者のあくまで一般的ともいえる固定概念が見事に覆された形となりました。

もちろん、点呼では対面点呼と集団点呼の両方を実施。運行管理者もドライバーの健診結果等を把握した上で、点呼時には薬の服用のチェックやアドバイスをを行っているとのこと。そして「目視による顔色チェック、話をする、聞くなどのコミュニケーションを持つことは基本中の基本」と、NASVA講師でもある金子氏の言葉には、どっしりとした重みがありました。

高齢化対応について

バス・トラック・タクシーの運輸業の中ではドライバーの平均年齢が一番高いタクシー会社が高齢者対策に最も直面されているのではと、その対応について伺いました。同社の場合は60歳以上のドライバーの新規採用はなく、現職ドライバーは、63歳定年で2年間の再雇用、さらに65歳で特別再雇用制度を設け、数々の延長に伴うチェックを実施し判断されているとのこと。

期待される女性ドライバー

旬のテーマと言えば、「女性ドライバーの活用」を外すことができませんが、同社での女性ドライバーの登用はかなり早く、1991年に5名からスタートし、最も多かった2004年には34名、現在も16名の女性が在籍されています。この内25年勤続者も含め14名が勤続年数10年以上の定着ぶりです。そして女性ドライバーの場合は、通院等に利用される常連の乗客が多いとのことで、女性ならではの細やかな対応ぶりが喜ばれているそうです。

昨今、インバウンドやネット環境が変化し、タクシー業界を取り巻く状況も変化しつつあります。そして、利用者の年代層やニーズも変わり、一昔前のように企業等が接待等に常用していたような「贅沢な乗り物」というイメージから、これからは通院のサポートや高齢者の足としての役割など、地域に密着した“やさしい”交通手段として、重要な役割も担うことになると思われます。

今後これらのニーズに対応すべく、女性ドライバーの活躍は社会から一層期待されることになるかと確信しています。

「100－1＝0」が コンセプトの研修制度

同社には「100－1＝0」という、1人でも相応しくない人がいればゼロに等しいという企業コンセプトがあり、ドライバー研修には特に力を入れておられます。座学⇒指導員同乗⇒1人乗務という運転業務のステップに加え、サービス教育については特別の訓練が実施されています。挨拶の仕方、車から降りてのドアサービス、(運転者の氏名や連絡先を挟み込んだ)ポケットティッシュの渡し方まで厳しく指導されるとのことです。因みに研修期間中も給料補償付きです。

また、運輸安全マネジメントの一環ともいえる輸送の安全に関する活動には、全社的な指導教育の取り組みとして、春と秋の全国交通安全運動に伴う、地元警察署交通課長を講師に招いての交通安全講習会(写真1)や、各課各営業所単位で毎月1回行っている、班単位の小集団方式の、サービス向上・健康増進・交通事故防止(健康起因事故防止を含む)各研究会(写真2)があります。



写真1 春と秋の全国交通安全運動に伴う交通安全講習会を開催



写真2 各課各営業所単位で毎月1回行っている、班単位の小集団方式の研究會

社内クラブ活動で腰痛予防

「ドライバーは腰痛が多いのでは？」とお聞きすると、即座に「社内のクラブ活動が盛んですから」との答えが返ってきました。因みに社内クラブは卓球部・ソフトボール部・剣道部・ゴルフ部・ハイキング部・釣りクラブまであり、帰庫後でも仮眠室でシャワーを浴び、クラブ活動に出かけるドライバーも多いとか。労働組合主催ではボウリング・ハイキング大会などが頻繁に開催されているとのことで、これらのスポーツやレクリエーションが、腰痛予防や健康管理に功を奏しているようです。

「徹底して褒める」表彰制度

身体を考慮した勤務シフト体制、社内クラブ活動など、人を大切にする同社の企業理念は、インタビューを通じて、確実に筆者に感銘を与えるものとなりましたが、次に驚かされたのが、「褒める」ことの徹底ぶりです。

そしてそれは、「無事故表彰制度」に象徴されています(写真3)。走行距離42,000km無事故者に家族同伴の一泊旅行、さらに5期で北海道・沖縄、10期でハワイ・北米旅行、15期連続無事故者に対しては、行先は本人の自由旅行がプレゼントされるということです。2015年度はこれらの無事故表彰に該当した人は445人。因みに15期連続無事故者は8人が該当され、夫婦そろっての7泊8日の海外旅行を楽しまれたとか。筆者からは達成率の高さ(事故率の低さ)に感服しながらも、「経費がかかりますね」と、つい問いかけてしまったところ、「安いものです。事故を起こされるよりは。従業員が希望を持って元気に働いてくれば、自ずと事故は減り経営にも直結します」と即答されました。「従業員の幸せが会社の繁栄」という言葉を何度も繰り返されていたことが筆者の心に残りました。

また同社では、ドライバー自身が「うちで働いてみないか」とドライバーを勧誘されることもあるそうです。自ずと現れたドライバーの「愛社」への行動といわざるをえません。



写真3 「徹底して褒める」無事故表彰制度

ホールディングスとしての取り組み

2007年7月より同社では、トラック輸送の大阪運輸倉庫株式会社、北港観光バス株式会社、その他関連会社を含めた、日タクホールディングスをスタートされました。

今まで別々に行っていた、社内監査、健康起因事故対策、乗務員不足対応、組織の活性化等の取り組みを一元化し、さらに効率的に推進していくという意向によるものです。特に「安全と健康」に関しては、金子氏がホールディングスの適正化本部の責任者となり横断的な展開をスタートされています。今後の取り組みとその成果がますます楽しみです。



写真4 スタートした日タクホールディングス

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】

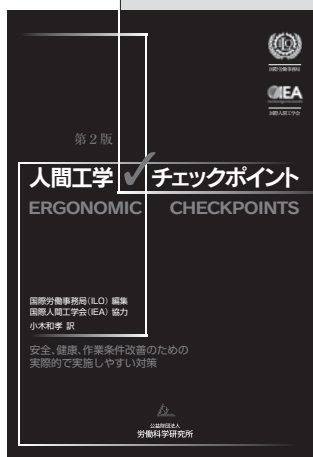
安全、健康、作業条件改善のための
実地的で実施しやすい対策

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。

- ・資材保管と取り扱い
- ・手もち工具
- ・機械の安全
- ・ワークステーションの設計
- ・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

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。

体裁
総頁 348頁
定価 本体2,500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/>

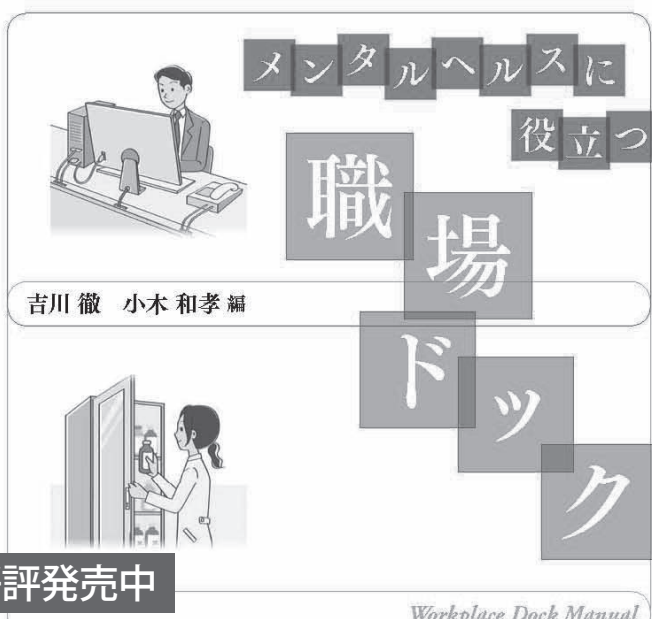
公益財団法人
大原記念労働科学研究所



「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がる領域
 - 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



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/>

三浦豊彦. 軽作業者の冷房の至適温度について. 労働科学 1964;40 (7):291-294 (文献番号: 640031) ほか

労働科学への旅 (22)

長い長い健康オフィスへの道 (その2)

冷房は28℃なんて誰が言った？

毛利 一平

「長い長い健康オフィスへの道 (その1)」というタイトルをつけたのは、なんと2年も前、2014年のことでした¹⁾。あっちに目移り、こっちに目移りしていたからでしょうか、「その2」にたどり着くまでに2年を要してしまった、と。我ながら気の長い話になってしまいました。いつまで、どこまで続くのか、他人事のように楽しみます。

さて、「その1」は温度と湿度の話でしたが、今回は冷房の話。夏が終わらないうちにやっておきましょう。

最近、電車の中吊り広告やテレビのワイドショーなどで、「誰が28℃っていった!？」という感じの恨み節(?)を聞くようになったと思います。そう、言わずと知れたオフィスでの冷房の設定温度のことです。

地球温暖化に伴って節電が叫ばれるようになり、定着したかに見えた「28℃」ですが、そりゃさすがに暑いですね。短パンとTシャツ、扇風機は「強」、汗拭きタオルが必需品でしょう。この環境で、ワイシャツに長ズボンで仕事ができる人を尊敬します。

ネットで「28℃」の源をたどっていくと、実は事務所則(事務所衛生基準規則)などで定められた「上限値」であるということがわかり

ます²⁾が、どうにも気になるのはその「書かれよう」です。

週刊誌などの記事の見出しには、「根拠は50年以上前の研究!？」³⁾などとあって、いかにも、「50年以上も前の、古臭い、いい加減な研究のせいで、みんな暑くて苦しんでいる」とでも言わんばかりです⁴⁾。

「アーカイブを読む」読者の皆さんであればもう気づいていただけたと思いますが、当時のこうした研究には少なからず労研がかかわっていますし、その内容も現在のものと比べても決して見劣りするものではありません。労研の名誉を守るためにも、ここはひとつ事務所則等の室温の根拠とされている研究・論文について調べてみようではありませんか。

当の週刊誌⁵⁾でも紹介されていますが、その研究というのは1966年の厚生科学研究報告書「ビルディングの環境衛生基準に関する研究」(小林陽太郎他)を指します。そしてこの報告書では、過去の論文をレビューすることで基準値を提案しているようなのですが、その中に労研研究者の論文が含まれているのです。つまり、労研の研究・論文が基準値の決定に貢献しているというわけです。

報告書そのものを見ることができてはいないのですが、どうも1942年(昭和17年)の石川知福による論文と、1960年の阿久津(綾子)・三浦(豊彦)による論文が参照されているようです⁶⁾。ただ残念ながら、前後にそれらしき論文はあるのですが、アーカイブでは該当する論文を特定できません。引用情報が不十分なのか、他誌掲載の論文なのかはわかりません。いずれにせよ、戦前から1960年代にかけて、職場の



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.

温度環境については数多くの論文が『労働科学』誌上に発表されています。

手がかりとしては三浦による総説、「軽作業者の冷房の至適温度について」（1964年）がよさそうです。労研におけるそれまでの「職場の至適温度研究」の成果が簡潔にまとめられています。

私どもは、実験的に、外気温に対比させた冷房の至適温度についての研究を行なってきた。さらに、職場での年閏を通じた温熱感、快適度の変動を追求する調査も行なってきた。

軽作業についての実験は、1962年で終了し、1963年からは、筋労作を加味した実験も行なっているし、現在、調査も精密機械、機械化オフィスが終了し、銀行についての調査も終了しようとしている。そこでこれらの結果から、軽作業者の冷房の至適温度について総括的なとりまとめをしたい。

労研がこの問題について、実験で、あるいは現場で、さまざまな条件・環境で研究を行ってきたことがうかがえます。すべてが『労働科学』誌上で発表されているわけではないと思いますが、三浦の総説に引用されている論文をはじめ、現時点でアーカイブで見ることのできる論文うち、主要なものを一覧にまとめてみました（表）。いかがでしょう。

古いからと言って精度が低いだの、根拠として弱いだの、そんな批判が許されないくらい徹底した調査が行われ、データが残されていると思うのです。

三浦はこれら膨大なデータをもとに、外気温を考慮した場合の軽作業職場の冷房の至適温度について、以下のように結論づけています。

私どもは上記の実験の結果から、椅座の軽作業の場合について、外気30～40℃に対して、冷房の至適温度を模型的に大胆に描いて

みた。図がそれである。

作業ということを考えれば、むしろ涼しくて非常に快適であるという必要はないので、暖いと感じるほうへかたむく程度でよいと思う。ただし作業が手指の発汗をきらうとすれば、その際は少し低めのほうがよいかも知れない。

さあ皆さん、図をご覧ください。労研の研究によれば1960年代半ばの段階において、外気温を考慮した場合の冷房の至適温度は、24～26℃（外気温30度）、25.5～27.5℃程度とされているのです⁷⁾。30～40℃であれば、冷房の温度は26℃と設定するのが無難、とも読み取れますよね。当然、この結果は当時の研究者の間で共有されていたはずですから、多少の意見の違いはあっても何度も違いはしなかったでしょう。

50年以上も前の、温暖化が進む前の、まだそれほど過密でなかったころの日本のオフィスだからといって、「真夏の冷房の温度は28℃」なんて誰も言っていなかった……。それが真実だと思うのです。むしろ、「我慢するならここまで」という限界を示していたのではないのでしょうか。

私自身は常々、職場の気温なんて「○℃に設定！」なんて決めるべきものではないと思ってきました。自分の感覚で考えても朝一番でデスクについたとき、仕事に乗ってきたとき、昼食後に少し眠い時、仕事が終わる浮き浮きした気分の時、それぞれで快適と感じる温度は違うと思います。カゼで調子が悪い時は冷房を避けたいときもありますね。感じ方に個人差があるわけですから、なおさらです。

むしろ大切なことは同じ職場で働くもの同士が、まめに声を掛け合って、より多くの人の方がより快適に作業をできるよう気づかい、調節することなのだと思います。

以前、職場の声を聴く中で、「冷房の温度を

表 冷房の至適温度に関する主要な研究論文一覧

	文献番号 ^{注1)} 発表年	著者 論文タイトル	論文概要
1	600032 1960年	三浦豊彦, 森岡三生ほか 外気温を考慮した冷房の至適温度に関する研究 ^{注2)}	同タイトルによる一連の論文の背景説明。
2	620016 1962年	三浦豊彦, 木村菊二ほか 外気温を考慮した冷房の至適温度に関する研究 (軽衣を着用した場合) 第1部 直腸温, 皮膚温, 循環機能の変動について	人口気候室における実験研究 90分間の高温(30度超)曝露ののち, 90分間冷 房に暴露し, 生理的な指標の変化を観察した。
3	630037 1963年	外気温を考慮した夏季の冷房の至適温度に関する 実験的研究(第3報)——暴露時間の影響につい て	人口気候室における実験研究 高温からの冷房暴露を短い時間(45分)で繰り返 した場合についても検討。高温暴露の時間が短け れば, 冷房温度をさらに下げる必要はない。
4	640032 1964年	三浦豊彦, 木村菊二ほか 外気温を考慮した夏季の冷房の至適温度に関する 実験的研究(第4報)——軽作業の至適温度	人口気候室における実験研究 高温暴露ののち冷房暴露。作業能率の変化を比較 検討したが, 冷房温度の違いによる差は認められ なかった。
5	650008 1965年	三浦豊彦, 木村菊二ほか 冷房の至適温度に関する研究(第5報)——筋労 作の至適温度について	人口気候室における実験研究 高温暴露ののち冷房暴露。異なる筋負荷(RMR: 1.5~2.8)で至適温度を検討。RMRが大きくなる ほど至適温度は低くなる。
6	620031 1962年	三浦豊彦, 阿久津綾子 至適温度の季節変動に関する研究(第1報) ——女子軽作業における温熱感, 快適度および 罹病率と温熱条件の関係	現場調査 時計製造工場における一年間の温度変化と, 女性 作業者の温熱感・快適度を比較し至適温度を検討。
7	630016 1963年	阿久津綾子, 三浦豊彦 至適温度の季節変動に関する研究(第2報) ——足冷感, 発汗, 局部温感と温熱条件との関係	現場調査 第一報に続き温熱感と実効温度の関係, 足冷感な どその他の自覚的指標と温度の関係を報告。
8	640022 1964年	阿久津綾子, 三浦豊彦ほか 至適温度の季節変動に関する研究(第3報) ——機械化事務作業における温熱感快適度と温 熱条件との関係	現場調査 コンピュータが設置された事務室内での一年間の 温度変化と, 作業者の温熱感・快適度を比較し至 適温度を検討。
9	640033 1964年	阿久津綾子, 三浦豊彦ほか 至適温度の季節変動に関する研究(第4報) ——機械化事務室の温熱条件と休業率, 疾病罹患 率	現場調査 コンピュータが設置された事務室内での温度変化 と休業・疾病との関係を検討。夏の冷房下で疾病 が多い傾向。
10	660016 1966年	阿久津綾子, 真野有利子ほか 至適温度の季節変動に関する研究(第5報) ——銀行の温熱条件の季節変動	現場調査 銀行の温熱環境を一年間にわたって調査。かなり 整備されたオフィスであっても, 快適さの点で問 題があると指摘。
11	640031 1964年	三浦豊彦 軽作業者の冷房の至適温度について	総説 軽作業についての至適温度を, 外気温を考慮して 決定しようという実験が, 1959年以来行われて きた。本報告は1962年までの実験結果をとりま とめたものであって, 30℃から40℃の外気(湿 度70~80%)に対して, 冷房の至適温度の幅を 示した(抄録より抜粋)。

注1) アーカイブで元の論文を検索するときは, この文献番号をご利用ください。

注2) 一連の論文のタイトルは, 少しずつ変更が加えられているようです。また, このシリーズの第2報については, よくわからない
のですがアーカイブにないようです。

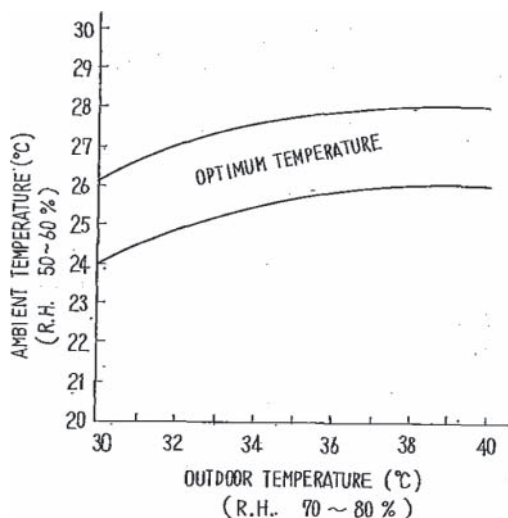


図 外気温を考慮した軽作業の冷房の至適温度
縦軸が室温（相対湿度が50～60%として）、横軸
は外気温（相対湿度が70～80%として）を示す。
実線は指摘温度の幅を表している。

めぐって男性と女性の対立が生じてしまい、雰
囲気が良くないんです」と話してくれた人がい
ました。そう、それってどんなに良い温度設定
をしたとしても、決して解決されない問題に違
いありません。

「ちょっと暑いな。温度少し下げてもいい？」
「寒くなってきたな、ちょっと上げてよ」
そんな言葉を誰もが、何のためらいもなく言
える職場って、きっと少々エアコンの調子が悪
くても、みんな生き生きと働いている。私はそ
う信じてます。

さ、頑張って書いてきたのでちょっと暑くな
ってきました。少しエアコンを強めにしましよ
うか。

（なお、アーカイブ掲載の原文には、当時の実験や
調査された現場の写真、結果を示した図表などが
満載です。ぜひ一度ご覧になってください。）

注

- 1) 69巻8号。「温度及び湿度の身体的精神的機能に及ぼす影
響」（1926年）を紹介しました。
- 2) 上限値で頑張ろうとするあたり、「日本人らしい」といっ
てよいでしょうか。
- 3) 「!?」は筆者（私）による演出です。
- 4) 翻訳が過ぎるでしょうか（笑）。
- 5) AERA, 2016年8月1日号です。
- 6) 東賢一, 建築物環境衛生管理基準の設定根拠の検証につい
て, [http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/
kenkou_iryuu/kenkou/seikatsu-eisei/gijutukensyuukai/
dl/h23_3.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/seikatsu-eisei/gijutukensyuukai/dl/h23_3.pdf)を参照させていただきました。
- 7) 図を読み取っての値なので、不正確です。ご容赦ください。

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

●北海盆唄旭川発祥説は勇み足!?

いよいよ今回からは、「北海盆唄」の4大ルーツ説の最後である「常磐炭鉱ルーツ説」について検証を行う。

前回では「旭川屯田兵ルーツ説」を取り上げ、その根拠がきわめて薄弱であることを指摘したが、脱稿後、それにダメを押す言説が手に入った。

北海道生まれのジャーナリスト・作家の脇哲氏による「移民と坑夫と屯田兵と——旭川・北海盆唄発祥説批判」(『北海道民謡物語』所収、北粹出版社、1978年)である(なお、同論究は、夕張地域史研究資料室の青木隆夫氏のご教示とご協力によって閲覧することができた。誌上を借りて謝意を表したい)。

5頁ほどの短いもので、「論究」というより「印象批評」に近いが、短いながらも北海盆唄の出生をめぐる問題の所在をずばり指摘しており、また「常磐炭鉱ルーツ説」に拠り

ながらの反論でもあるので前回と今回をつなぐという意味からも、まずこの「脇論考」を手がかりに、検証にとりかかるとしよう。

脇氏の論旨は以下のとおりである。

「北海盆唄には、ベッチョ踊りとかチャンコ節といった卑俗的な別称がある」(前掲書15頁)

「ベッチョは、福島県でのチャンコである。常磐炭坑の坑夫たちによって北海道に持ち込まれたベッチョ節の、Y度の高さは推して知るべし、だ。チャンコ——チョンコ、チャンベ——ベッチョ。ここには同系音の足取りが歴然としている」(前掲書18頁)

「こんなことを考えると、北海盆唄と屯田兵との脈絡はいかにも不自然であるような気がする。軍律きびしい兵村の中で、果して“ベッチョ”や“チャンコ”が公言されていたろうか。男山公園の発祥碑は勇み足のような気がしてならない」(前掲書18頁)

●ベッチョ節とチョンコ節の合わせ技?

結論の「旭川発祥説批判」については異論はないので特段のコメントは付さないが、「脇論考」で注目すべきは、北海盆唄の元唄の「本来の名称」——「ベッチョ」や「チャンコ」



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。

や「チョンコ」にずばり切り込んでいる点である。

北海道は全国各地から入植者があつた経緯から、多様な方言が混在し女性器の卑称も同様であつた。北海道炭坑節の元唄である「卑猥唄」には、女性器の卑称が歌詞の一部にさかんにうたいこまれ、また歌詞をつなぐ囃子詞としてもつかわれた。北海道民謡連盟最高顧問・吉田源鵬氏の30年以上にわたる古老たちからの聞き取り調査によれば、関東・東北系の「ベッチョ」、北陸と西日本由来の「チャンコ」、九州の炭鉱生まれともいわれる「チョンコ」がかなりの数うたい込まれている。吉田氏の『いいたかふんじゃん（言いたか放題）“北海盆唄考”』（源鵬庵、1993年）には、1940年（昭和15年）に民謡家の今井篁山によって歌詞・曲調ともに“健全化”されて以降の195曲以外に、それ以前のものとして77曲が「ベッチョ系」、79曲が「チャンコ系」、62曲が「チョンコ系」に分類・記載されている。

このように北海盆唄のオリジナル唄には、女性器の方言である「ベッチョ」「チャンコ」「チョンコ」がうたいこまれているところに特異点がある。それならば、「曲調」がどうの、「踊りぶり」がどうの、それらの「故郷」がどうのよりも、ベッチョなりチャンコなりチョンコなりがどこの方言か、どういう人々がそれをどのようにして持ちこんだかをたずねていけば、おのずから伝播ルートも辿ることができるのではないか。「チャンコ——チョンコ、チャンベ——ベッチョ。ここには同系音の足取りが歴然としている」という脇氏の問題意識の基層にはそれがあるように思われる。

もちろん筆者もその手法によるルーツ探しを考えなかったわけではない。しかし、ベッチョにしろチャンコにしろ、あるいはチョンコにしろ、流布している地域は広範囲にわたっているという予見があつた。したがって、「地域を明確かつ限定的に特定できない」の

を暗黙の前提に、女性器卑称によるルーツの特定は難しいと考えて、「棚上げ」にしてきたのである。

ところが脇氏は、「常磐炭田ルーツ説」を立論するには、「ベッチョ」が福島をふくむ東北・関東地方の方言というだけでは根拠不十分かつ漠然としすぎていると考え、ならば「チョンコ節」と常磐が関係しているという“合わせ技”に出たのである。なるほどこの手があつたのかと、思わず筆者もうならされた。

ちなみに脇氏は、次のように補足・補強してみせる。

「明治の常磐炭坑で文字通り地底の唄として唄われた『チョンコ節』というのがあつた。『してもせんと吐く撰炭場の小女郎／今朝も二度した薄化粧』という歌詞もある。」（前掲書18頁）

「チョンコ節」とは、『日本民謡事典』（浅野建二編、雄山閣書店、1983年）によれば、「明治17～18年頃と24年頃の二度、全国的に流行」し、「へ親がチョンコしてわしをこしらえて わしがチョンコすりゃ意見するチョンコ」という淫靡な元唄が、「のち北九州の炭坑地帯にはやり、替え歌を作つて酒盛唄」となつたとされる。

「チョンコ節」は「ヒョンコ節」とも呼ばれ、『日本民謡大観 九州篇（南部）・北海道篇』（日本放送出版協会、1997年）には、1938年（昭和13年）、NHK小倉放送局で放送された筑豊は伊田炭坑の炭坑夫がうたう「ヒョンコ節」が収録されているので、譜面を掲げる（図1）。

また、吉田氏の前掲書によれば、「一方では地方より大都市に出稼ぎなどで来た人たちによって持ち込まれた土謡、海謡、山謡、所謂土俗唄をもとに『チョンコ』という隠語を冠して流行し、これらの唄がまた、各地方へと伝えられるという循環現象がみられる」という（同書10頁）



出典：『日本民謡大観 九州篇（南部）・北海道篇』（日本放送出版協会，1997年）

図1 ヒョンコ節（「チョンコ節」の別称）田川郡伊田町（現田川市）

1938年（昭和13年）2月22日，NHK北九州（小倉）放送局放送（唄）藤井友四郎（譜面）町田佳声

いずれにせよ、脇氏がいわんとしているのは「九州の炭鉱で生まれたチョンコ節が常磐へ伝わりさらに北海道の産炭地へと伝わった」ということであろう。

ちなみに脇氏が引用している「♪してもせんと吐く撰炭場の小女郎 今朝も二度した薄化粧」の歌詞は、吉田氏が30年にわたって採取したベッチョ節の中のチョンコ系の一つとして前掲書にも記載されている（同書31頁）。

つまり、常磐炭鉱から空知の産炭地へ渡道した炭坑夫たちは、常磐の方言である「ベッチョ」とともに、九州の炭鉱から伝わったチョンコ節も持ち込んだ、したがって「常磐炭田こそ北海盆唄のルーツである」という筋立てである。

もちろん脇氏は5頁の短い文章の中で、そこまで論理展開しているわけではない。行間からそう読むことができるという筆者の妄想力のなせるワザだが、われながら理にかなっていそうに思える。

であれば、脇氏になり代わって、このベッチョとチョンコの“合わせ技”で本当に“一本”がとれるのかどうかを、検証してみよう。

●北海盆唄のルーツを女性器の卑称から考察

そのために、思いきって、「曲調」「歌詞」「囃子詞」「踊りぶり」等の諸要素の同定と検証に基づくこれまでの北海盆唄発祥の立証の方法論をすべてリセット、デフォルトとしたい。すなわち、女性器をめぐる方言に絞り込んで、その一点のみから鋭角的に北海盆唄発祥を考

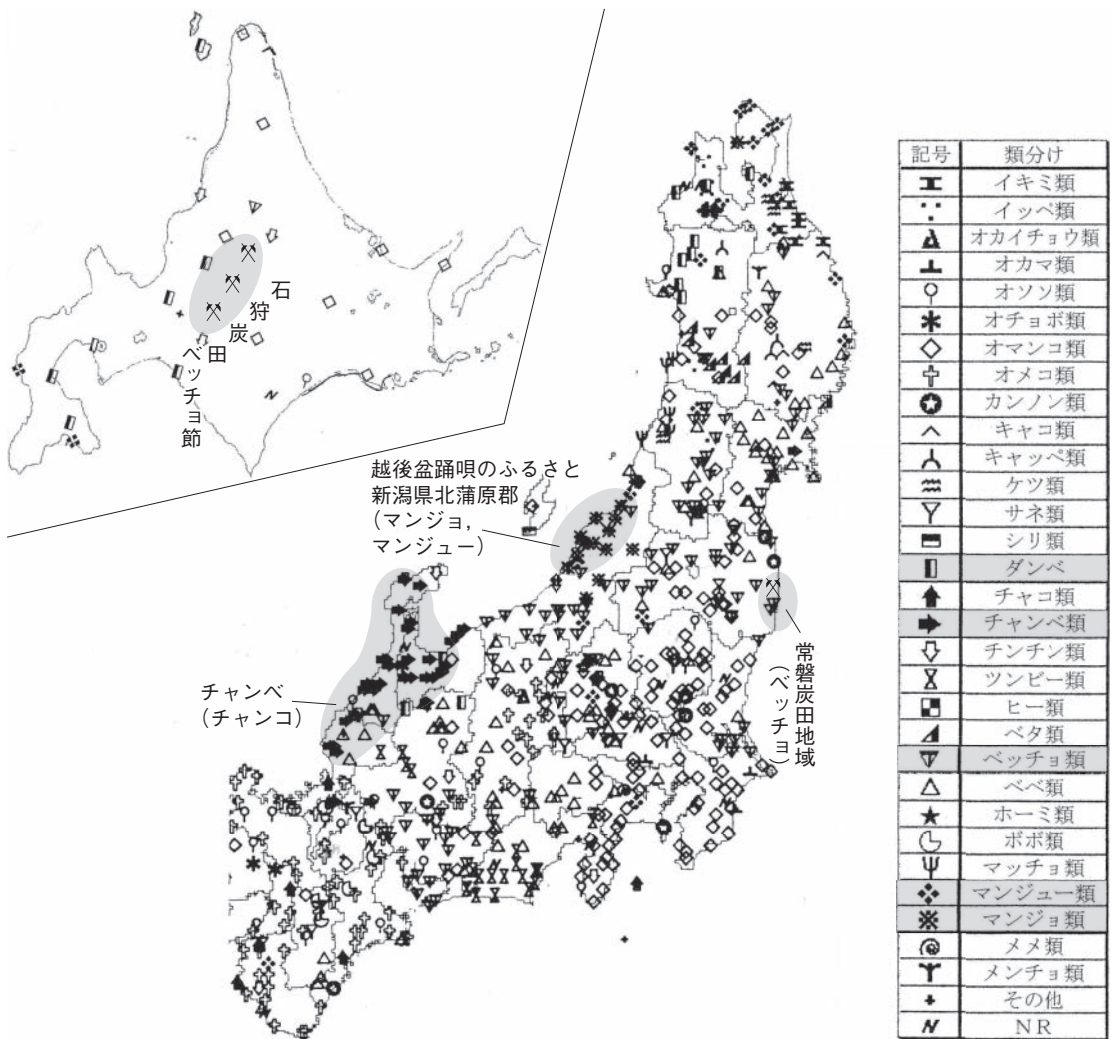
察してみようと思う。となると、これまでも記述するのが憚られる「四つ文字言葉」を用いてきたが、この先ますますそれが頻出することになり、読者諸賢の目を汚し、眉根をひそめさせることになりそうだが、なにとぞ本旨をご理解のうえご寛恕をねがいたい。

さて、「女性器の卑称」については、テーマがテーマだけに、あやしげな似非学術的な情報があふれている。ここは学問的に信頼性のおける調査データをもってなさなければならぬと心して探し求めていたところ、格好のデータに行き当たった。

2000年度から2002年度までの3年間、文部科学省特定領域研究「環太平洋の『消滅に瀕した言語』に関する緊急調査研究」の一環として、全国2,000地点で、身体語彙など340項目について通信調査が実施されたが、その調査結果から、「女性器」に関する1,036地点のデータを地図化、その分布の特徴と地域性について考察した論究である。（中井精一「女性器の方言にみる列島の地域史——方言分布論序説」（『方言研究の前衛 山口幸洋博士古希記念論文集』所収、桂書房、2008年、460～478頁））。

なお、同書所収の図1と図3を統合して、北海道を含む東日本全域の女性器卑称の分布図を作成して掲げた（図2）ので、これを参照しながら検証をすすめたい。

この中井の論考によると、100地点以上で使用が認められた上位3は、「オメコ」（173地点）、「オマンコ」（170地点）、「ベッチョ」（113地点）で、「オメコ」は長野を北限に関西を中心に長西日本全域、「オマンコ」は首都圏を中心に日本全域に、そして本稿の中核的テ



出典：中井精一「女性器の方言にみる列島の地域史——方言分布論序説」(『方言研究の前衛 山口幸洋博士古希記念論文集』桂書房, 2008年, 460~478頁)の図1と図3を統合し, 一部加筆。

図2 女性器卑称分布図(東日本)

ーマである「ベッチョ」は、福島をふくむ東北を中心に、北関東、新潟・長野・石川などの中部山岳地方、さらに岐阜・愛知にまとまった分布が見られる(465頁)。

中井論考と女性器卑称分布図から明らかなのは、常磐炭鉱のあったいわき地方では、女性器の卑称は「ベッチョ」で、他の卑称との混在はみられないことである。念のために、常磐炭田史研究会の小宅幸一副会長をはじめ当該地区の知人に確認をしてみたが、「そのとおり(少なくとも戦前生まれの年輩世代の間では)」との回答であった。これで、少なくとも

も常磐地区の人々が北海道の産炭地へ渡ったとすれば、「ベッチョ」が持ち込まれたことは間違いなさそうである。裏を返せば、北海盆唄の元唄が「ベッチョ節」と呼ばれていることは、それを持ち込んだのは常磐地区の人々であった蓋然性が高いことになる。

さらに、これを「背理法」によって検証してみよう。

すでに紹介したように、「北海盆唄常磐炭鉱発祥説」以外は、「小樽高島発祥説」(新潟⇒小樽高島⇒炭鉱)も、「根室花柳界発祥説」(新潟⇒根室花柳界⇒炭鉱?)も、「旭川屯田兵発祥

説」（新潟⇒増毛⇒旭川屯田兵）も、いずれも端緒は越後系の盆唄を越後衆（鯉漁師であったり、冒険商人・船乗りであったり、農民であったりと職業は様々だが）が持ち込んだとされており、であればそもそも「ベッチョ節（踊り）」と呼ばれるはずがない。ちなみに、中井論考の女性器卑称分布図（図2）によれば、越後盆踊唄のふるさととされる中越地区（とりわけ「小樽高島説」の高島の入植者は日本海に面した北蒲原郡旧紫雲寺町）の女性器の方言は「マンジョ」あるいは「マンジュー」である（あえて近傍に「ベッチョ」を探すと、はるか山間部の新潟県南魚沼郡湯沢町大字三俣の一か所だけである（465頁））。であれば、「マンジョ節」「マンジュー節」と呼ばれたはずである。しかし、実際はそうは呼ばれずに、「ベッチョ節」の呼称が定着をみた。ならば、北海盆唄の発祥地は「常磐炭鉱しかない」ではないか。

と、ちょっと待つてほしいと読者から声がかかるかもしれない。

「ベッチョ節」と総称されていても、吉田氏の前掲書にあるとおり、「チョンコ系」「チャンコ系」も健闘している。このことについてはどうみればいいのか、と。「チョンコ」も「チャンコ」も中井論考では「チャンベ類」に分類されると思われるが、「富山県、石川県、福井県といった北陸地方に31点とまとまった大きな分布をみせている」（468頁）とされ、113地点の「ベッチョ」に比べると少数派である。歌詞や囃子詞に「チョンコ」と「チャンコ」が残っても、唄の名称が「ベッチョ節」となってしまうことが、そもそもどちらが最終的にイニシアティブをとったかを物語っているだろう。この点からみても、「北海盆唄常磐炭鉱発祥説」を「優勢」と判定していいだろう。

ただし、宮城と山形にも「ベッチョ」は分布しており、後に詳しく検証するが、宮城と山形も福島と並んで北海道の炭鉱地区への参入がみられるので、ベッチョが女性器を指す

地元の方言であるということだけをもって「常磐炭鉱発祥説」を“一本勝ち”と断定はできない。

ならば、脇氏が編み出した(?)ベッチョとチョンコの“合わせ技”で“一本”にできるか、である。

まず「チョンコ節」の歌詞だが、先に引用した「♪してもせん^てと吐く……」以外にも猥雑な替え歌が流布しており、それが北海道の産炭地で成育した北海盆唄の元唄であるベッチョ節に常磐炭鉱経由で取り入れられたことは十分に考えられる。問題は「曲調」である。往時のそれはどんな節回しだったか。参考になるのは、前掲の1938年（昭和13年）にNHK小倉放送局で放送された「チョンコ節」の別称である「ヒョンコ節」だが、その譜面（図1）からすると、歌詞の陽性な卑猥性とは対照的に、哀調をおびていて、ハイテンポで底抜けに開放的な北海盆唄の「元唄」とするのはいささか無理がある。

もちろん哀調を帯びた「チョンコ節」がやがて当地で明るく変容した可能性もなしとはしないが、常磐から北の大地の炭鉱へ職を求めた人々は「ベッチョ」という女性器卑称と共に、チョンコ節とはちがうもっと陽気な唄を持っていったのかもしれない。したがって、ベッチョとチョンコの“合わせ技”ではなく、別の唄との“合わせ技”で“一本”をめざすべきではないだろうか。

実はその候補の心当たりが筆者にはあるのだが、それを紹介・検証する前に、「中井論考」と「女性器卑称分布図」によって、これまでの立論では見えてこなかった重要な「論点」を指摘しておきたい。

●北海道における「ベッチョ不在」の意味

今一度、図2の「女性器卑称分布図」の北海道をご覧いただきたい。

これについては、「中井論考」に片言隻句の言及もなく、筆者の「類推」を出ないことをお断りした上で記すと、「ベッチョ」は、広大な北海道では「局所」でしかなかった炭鉱地区にのみ開発がはじまる明治10年代に流入。昭和40年代にあいつぐ閉山のなかで消滅してしまった。さらにいえば、おそらく

では、産炭地はどうか。



三笠で生まれ育った夕張地域史研究資料室の青木隆夫氏によれば、三笠の少年時代、周辺でつかわれていた女性器の卑称はすでに「ダンベ」であった。小学生の頃、両親と母親の出身の栃木に出かけたおり、会話の端々に「……だんべ」が頻出するので赤面した記憶があるという。「ベッチョ」という言葉を知ったのは、夕張市に石炭博物館館長として招かれ盆踊りを調べたときが初めてだった。

ちなみに、『増補改訂・夕張市史』（1981年）の「生活編」には、「夕張地方の方言」が掲載されているが、そこには「ダンベ」も「ベッチョ」も女性器の卑称として紹介されている。青木氏は、こんな興味深い「類推」を投げかけてくれた。

年輩の人たちは昔ながらの「ベッチョ」を、子どもたちは「ダンベ」をつかいはじめる——そんな転換点が戦前、戦後あたりにあり、そして「ベッチョ」は「盆踊りの唄と踊り」を指す言葉になった、と。

以上、女性器卑称の変遷の検証から、次のことがいえるのではなかろうか。

- ①女性器卑称「ベッチョ」は道央空知・夕張の産炭地にのみ、一定期間（明治10年代～昭和40年代の約80年間）流布していた。
- ②ただし、上記産炭地区において「ベッチョ」を女性器の卑称として実際に使用したのは戦前生まれの年輩世代までで、戦後生まれにとっては、「ベッチョ」は卑猥な盆踊り

の呼称でしかなくなった。

- ③ということは、北海盆唄の元唄とされる「ベッチョ節（踊り）」は、北海道に炭鉱が開かれてからの一定期間に、「ベッチョ」を方言にもつ地域からもたらされた可能性が高い。
- ④常磐炭田のあるいわき地方では、少なくとも戦前生まれの年輩世代の間では、「ベッチョ」が女性器の卑称として一般に用いられていた。
- ⑤であれば、4つある「北海盆唄発祥説」のうち、「常磐炭田発祥説」がもっとも“優勢”と思われる。

しかしながら、「常磐炭田発祥説」は、「女性器卑称分布」というユニークな“援軍”を得たことで“優勢”とは判定されたものの、堂々の“一本勝ち”となったわけではない。「常磐炭田発祥説」は図3に示したように、いまだ検証途上の構図にあり、ベッチョという方言とチョンコ節の“合わせ技”ではなく、別の唄との“合わせ技”で“一本”をめざすことが求められている。その候補に心当たりのないわけではないが、紙幅が尽きたので、その紹介と検証は次号に譲ろう。

（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。

帝国ホテルに働くということ

帝国ホテル労働組合七〇年史

奥井 禮喜 著

組合運動の本質を浮き彫りにする組合史

高井 潔司

サブタイトルにあるように、本書は帝国ホテル労働組合七〇年史である。だが、それにとどまらず組合一般のあり方、働くことの意味、民主主義のあり様まで、深く考えさせる内容となっている。著者は長年、人事・労働問題のコンサルティングを手がける一方、軽妙洒落な文章を駆使して社会評論活動を繰り広げてきた。本書においても、ユニークな文章構成で著者の主張を縦横無尽に展開する。

第一章は組合員100人に100時間インタビューを行い、印象に残った発言を紹介している。それは「組合が面白くなくなったのは、組合が単に組織・機関を意味するようになり、生きている一人ひとりが、自分が見えなくなり、お互いに見えなくなったのではあるまいか」という著者の問題意識から出発する。

だが、各職場では、「接客が好きでなければ力を発揮できません。お客さまと話ができて、喜んでもらうと幸せな気持ちになりますね」、「お客さまは神様ではないと思います。帝国ホテルのブランド価値というのは、お客さまに対してなんでも安心感や信頼感を持続することではないでしょうか。人間対人間なので、対等な人間同士の間で、サービスに見合う対価と交換することだと思います」、「仕事は生きる一部ですね。生きる上での自分を成長させていく方法みたいに思っています。帝国ホテルで働いている誇りといいます

が、以前は感じられなかったなにかがあります」などと、仕事に対する誇りや情熱が伝わってくる声であふれる。

著者自身も「仕事の価値を人生の価値であると置くことができるのは素晴らしい。仕事を技術、技能としてでなく、生活の糧のためだけではなく、人生を作っていくための仕事という認識である」と総括する。仕事に対する誇りはさすが帝国ホテルだ。

インタビューは決して著者の持論に誘導したわけではない。第二章「みんなで作ってきた七〇年の運動史」を読むとわかる。70年の歩みは決して順風満帆の歴史ではなかった。1890年開業の帝国ホテルだが、組合は敗戦後、GHQの接収の下にあった1946年5月に産声を上げる。ホテルマナージャーとして着任したモーリス中尉は「氣に障ると『クビ』だとわめく」。組合結成に難色を示した犬丸徹三社長(当時)も「モーリスがクビだと言うのに対抗するには組合しかない」で説得に成功した。しかし、チップに支えられた低賃金制度の下で苦しい賃上げ交渉が続く。50年代末「何もやらない組合、ボスの独断専行による交渉」に対し「青年クーデター」によって、ようやく民主的組合活動が始まった。高度成長期、リボン闘争やストライキの決行によって賃金交渉は比較的順調だったが、帝国ホテル列車食堂、タクシー部門の子会社化、大阪進出に伴うエリ



奥井 禮喜 著

ミネルヴァ書房、2016年7月、四六判上製、300頁、定価1,800円＋税

ア社員問題など難問が山積した。

こうした闘争を通して組合は「人間性回復」を方針として掲げ、賃金、労働条件の向上だけでなく、「ものの言える職場環境と仲間作り」、「ただ要求された仕事をこなすだけではなく、いかに働くべきか、納得できる仕事を考え、主体的に関わる」という考えを浸透させたという。帝国ホテルのホテルパーソンとしての誇りは、組合活動を通して涵養された。著者が今後の組合に求める点もそこにあると読んだ。組合史なのに、こういうホテルを一度は利用してみたいという気にさせる。

たかい きよし
桜美林大学 メディア専攻リベラルアーツ学群 教授

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

先月、世界各国の公衆衛生プロジェクトに携わっている研究チームのメンバーがロンドンに集まり、“リトリート”と呼ばれる全体会議を行いました。研究結果の報告や進捗状況、来年度の方向性や組織上の改善点など1泊2日で意見を出し合いました。毎年、この会議では、プロのファシリテーターが会議の進行をします。昨年はテキパキと小気味よい進行をする女性ファシリテーターでした。今年は、「時間厳守と人の話を聞くこと」という注意事項から始めたファシリテーターで、一気にみんなの反感をかったのが会議室の空気が感じられました。夕方5時にやっと解散になった時、思わず「ムカムカするから駅まで歩いて頭を冷やそう」と思い、会場だったホテルから最寄駅までの40分、途中、素敵なお店を見つけては積極的に立ち寄って駅に着いたのは2時間後。ジグザグ歩きで少しは気がまぎれたのですが、そもそも「会議」とは何なのか「会議」に関する本を3冊買いました。

神巻亮著『世界で一番やさしい会議の教科書』によると、“生涯会議時間は3万時間、人生の8年分”にものぼると言います。8年分も何も決まらない、決めたつもりでも実践する気がない、多くの参加者が会議をしても仕方がないと思いつつ参加している等、「三つの状態」でただ会議が終わるのをじっと待っているのは時間の無駄、人生の無駄だとこの1泊2日

で痛感しました。

本書では、入社2年目の女性社員鈴木葵が、大手企業の業務変革のコンサルタントである父の教えを受けながら、グダグダ会議を生産的な会議に変えていく実践的なスキルが紹介されています。生産的な会議は方法論と技術さえ学べば誰でもできるというファシリテーターのコメントとして「意見を言わないと変化は起こせない、チャレンジしないと何も身につかない」「意見を言う”，”チャレンジする”ってことから全てが始まる」「踏み出さないってことは、一生我慢するってこと」とあります。

「今日の会議は有意義だった」という機会が少ないなら、紹介されているスキルを実践してみたらいかがでしょうか？

例えば、何を議論したいのか不明な会議。本書では、会議は何かを決めるために行い、ゴールを達成するためにはファシリテーション技術が大切であると言います。実践的なアドバイスとして、会議終了後に「決まったこととやるべきこと」をみんなで共有して会議を終了すること。そうすれば、担当者、期限とその内容が確認でき、「決めたつもりでも実践しない」状態から抜け出すことができそうです。

私が最も気に入ったスキルは、開始時に「終了条件と予定時間を確認すること」です。1泊2日のような時間があると感じる会議では、ダラダラと各自の話が続いて



神巻 亮 著

日経BP社，2015年12月，四六判並製，304頁，定価1,600円＋税

逆に時間がなくなり、結局何も決まらなかったというお粗末な状況でした。会議の終了条件としてどういう結論がでたら終了してよいのか、参加者間の終了条件の共有が不可欠だと感じました。特にそれぞれの所属や立場が異なる時は、ゴール（終了条件）に向けて話し合いをすすめないと、各自の立場を主張するだけで有意義な会議にはなりません。

会議では、ホワイトボードや模造紙に書き出すことも重要な情報の共有手段です。しかし、いざ筆記係になると、何をどのように書けば理解の役に立つのか筆記の難しさを実感します。この本では、具体的にどのように書くべきかが示されています。特にA3の紙か

世界で一番やさしい会議の教科書

榊巻 亮 著

ら始めるアイデアは、すぐに実践できそうです。会議ではノートをとる人、とらない人、そのノートも十人十色です。議論の記録を残すことは、次の会議の生産性をあげるためにも大事なスキルの一つです。そして、携帯電話などのカメラ機能で写真にとってすぐに参加者にメール送信すれば、一気に会議のまとめの共有ができます。

父からのアドバイスとして、角を立てずに生産的な会議にするための発言例はとっても参考になります。とくに人前で話したり、会議中に議論をまとめたりするのが苦手な人には、ノートの最初のページに書いておいて、言う準備をしておくと思えます。「確認していいですか?」「……という状態になったら会議終了!と考えていいんですよね?」では、

その状態になるよう集中します」など、とても前向きな発言だと感じました。

本書は物語調で読みやすいのですが、会議のファシリテーションのスキルの説明だけではなく、より実践的に、どのように生産的な会議にしていくか、準備から会議まで例を含めて説明していくのでとてもわかりやすいです。どのような準備が必要不可欠か、会議の進め方、参加者の選び方など、これまでなんとなく出席してきた会議ですが、グダグダ会議を経験したことで、より生産的な会議にするにはどうすればよいか、自分なりに考え、実践するヒントを与えてくれました。

最後に、この本から得たスキルを私なりに応用させていただいて、仕事の進め方を変えてみまし

た。終了条件を明確にするのがポイントです。これまではその日に終わらせたい作業を順番にノートに記録していくだけだったのですが、まさに本文にある「時間がかかり過ぎな気がするし、終わっていない仕事もある。でも、明日には終わるだろう」といった曖昧な進捗具合で、自分でも欲求不満を感じる日がしばしばありました。

この本を読んでから、①順番は考えずに、今日、頭の中にあるやらなければならない仕事をすべてノートに書き出します。②やりたいヨガや買い物の予定も一行に書きます。そして、③始める順番を考えて番号をふります。④その最初に取り組む仕事はどうなったら終わりにしてよいか、予想時間と共に記入します。そして、⑤それを達成するための付随作業、その日の勤務はどこまでで終わりとするかを一日の最初にすべて書き出すようにしました。そして、順番にそってどんどん始めます。作業のゴールとやるべきことがはつきりして、終業時刻にむかって集中できるので、達成感とともに早く帰宅できる日が増えてきました。

本文に「現状に満足したら、何も良くはならない」とあります。何からチャレンジ、始めますか?

ノート例：○月×日△曜日

完了	予想時間	開始・終了時間	今日の仕事（太字まで書くことが大切です!）
✓	3時間	9:00-12:00	原稿「イギリスの食について」を編集部に 送信すること
✓	20分		3 写真整理
✓	20分		1 資料探す 食・イギリス・地下鉄・町
✓	1.5時間		2 本文書き
✓	3分		6 原稿送信
✓	5分		5 声だして読み直す事
✓	20分		4 誤字・脱字の確認
			(……追加作業用の空欄)
✓	10分		受領の確認電話すること! 担当Aさん
	1.5時間	13:00-14:30	来週の会議用資料を作り、Bさんに確認、メールで 送信すること
			先週のノートを確認
			送信 Bさん Cさん

ながす みわこ
大原記念労働科学研究所 協力研究員,
London School of Hygiene and Tropical
Medicine 博士課程在籍

2016年度 労働科学研究所 特別セミナー

主催：公益財団法人大原記念労働科学研究所

講演：中央労働災害防止協会 公益社団法人日本作業環境測定協会
日本労働組合総連合会 公益財団法人神奈川科学技術アカデミー

化学物質管理講座

誰でも分かる方法で化学物質を管理しよう！

平成 28 年 6 月 1 日から一定の化学物質等を取り扱う際の
リスクアセスメントの実施が義務付けられました。

■日 時：2016年9月27日(火)～2016年9月28日(水)

■会 場：日本教育会館 9 F 901会議室

■講 師：城内 博

日本大学理工学部まちづくり工学科 教授

国連「化学品の分類および表示に関する世界統一システム（GHS）」専門家小委員会日本代表

JIS Z 7252 2014（GHSに基づく化学物質等の分類方法）原案作成委員会委員長

JIS Z 7253 2012（GHSに基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法）原案作成委員会委員長

佐野友美 公益財団法人大原記念労働科学研究所 研究員

修士（公衆衛生学） 産業医

例えば、塗料、洗剤、殺虫剤…どこの職場でもありますね？

でも、それぞれどのくらい「危ない」のでしょうか？「危ないものは、会社が管理してくれている」「そもそも、自分の回りに危ないものなんてない」なんて、思い込んでいませんか？

目に見える怪我は分かりやすいですが、化学物質は、一見、危険性が分かりにくい。「プレス機で手を切ってしまった」場合に、「プレス機を使うのをやめる」という対策を取るのでしょうか？おそらくは、「センサーを付けて手が入っているときは止るようにした」など、運用の仕方では対策を立てているはずです。

化学物質も同じです。いっそ、危ないモノは使わなければいい、とはなりません。仕事に必要な洗浄剤や加工剤など、ないと困るものもたくさんあります。必要な注意をきちんとして扱うことが大事です。

化学物質の管理に欠かせないのは、「誰にでも分かる絵表示」です。

化学物質管理って、元素記号が分からないとダメだ……なんて思っていないですか？

化学記号のことは、この際、いったん忘れましょう！ まずは、絵表示（GHSマーク）を知るところからはじめませんか？

そもそも、何が危ないのか知らないことには話になりません。化学物質は「ラベル」で管理します。GHSマーク（絵表示）があったら安全データシート（SDS）の確認とリスクアセスメントの実施につなげましょう。海外ではアタリマエになっていることです。

化学と聞くだけで、なんだか難しそうでパス……という方に、ぜひ来てほしい。

お互いが「危なさ加減」を知っていれば対策も実効性を増します。現場の人たちが危険性・有害性を正しく認識することにより、リスクアセスメントの結果に基づいた措置を適切に履行させましょう。寝た子を起こすな、なんて言っているのはダメです！ 従業員を危険にさらしてはいけません。働く一人ひとりがラベルの内容を正確に理解するために、事業者は現場の労働者に対してラベル内容の教育を行いましょう。

教育なんて自分の会社では無理！とか、そもそも、何から手を付けていいのか分からない！とか、6月1日の改正なんて知らないよ！とか、そんなあなたの悩みを、どーんと受けとめます。

ココにきて一緒に勉強しませんか？ この講座を受講して不安を払拭しましょう！

講座プログラム

【1日目】9月27日(火)

	時間	講座名	テーマ	定員	受講料 (税込)	一般 従業員	管理者 担当者
1	10:00 ～11:30	超入門講座1	化学物質を管理するってそもそもどうい うこと？	50名	2,000円	◎	○
2	12:30 ～14:00	超入門講座2	化学物質を管理するための表示——GHS マークを知ろう	70名	無料	◎	○
3	14:20 ～15:50	超入門講座3	その化学物質は何だ？ 化学物質を分類 するための基本教育	50名	3,000円	○	○
4	16:10 ～18:00	基本講座1	化学物質等を取り扱う際のリスクアセス メントのポイント(その1)	50名	5,000円	△	◎

1日目終了後 名刺交換会(懇親会)

【2日目】9月28日(水)

	時間	講座名	テーマ	定員	受講料 (税込)	一般 従業員	管理者 担当者
5	9:00 ～15:00	基本講座2	実際に化学物質の分類を行ってみよう(演 習) ※PCを持参ください。	30名	10,000円	△	◎
6	15:20 ～16:50	基本講座3	化学物質等を取り扱う際のリスクアセス メントのポイント(その2)	50名	5,000円	△	◎
7	17:00 ～19:00	基調講演 パネルディス カッション	化学物質の管理についての行政の考え方 (厚生労働省担当者) 化学物質管理における実務上の課題につ いて(城内博 他)	70名	無料	△	◎

※大原記念労働科学研究所の維持会員の方は、超入門講座1～3は無料、基本講座1～3はそれぞれ2,000円引きとなります。

※基本講座2は、ノートパソコン(USBポートが付いているもの)が必要です。各自、ご持参ください。パソコンの基本操作(文字入力、専門ソフトのインストールなど)ができる方が対象です。延長コードは用意します。

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

両日とも参加される場合は、初日(9月27日)を選択してください。備考欄に、どの講座を受講するのか分かるようにお書きください。懇親会の出欠も忘れずにご記入ください。末尾に合計金額をご記入ください。

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)

2016年度 第4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

昼食は？お酒は？ 社員教育で伝えたい 「食」の大切さ

プロドライバーの生活習慣調査結果をもとに
「食」と「健康」を考える

■講 師：雪野皐月（ゆきの さつき）株式会社タニタ 企画開発部 管理栄養士

健康経営が推進されていくなか、とくに「食」に関する社員教育に関心がある企業が増えてきました！

本セミナーでは、企業の方からご要望の多い、「昼食における中食・外食のとり方」、「お酒の楽しみ方」についてワークショップを交えながら紹介します。

昨年実施した、プロドライバーを対象にした生活習慣に関する実態調査結果をもとに、「食」と「健康」の関連についてみなさんと考えたいと思います。

コンビニで昼食を選ぶ方法、居酒屋でお酒を選ぶ方法など、具体的かつ現実的な内容が盛りだくさんです。ぜひ、社員教育に活かしてください。

■日時・会場：

東京：2016年10月12日（水）14:00～16:30 日本教育会館

大阪：2016年10月13日（木）14:00～16:30 大阪科学技術センター

■受講料：維持会員 無料 ※「無料クーポン」が維持会専用ページより印刷可能です。
一 般 3,000円

■対 象：健康管理、健康経営、食育、社員教育に関心のある方、行政の方、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）

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

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

本書の構成

- I 章 夜勤・交代勤務 Q A
 - 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

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047



[改訂] 産業医学 100 話 働く人の健康と病気

野村 茂

- 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

〒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/>

体裁 B 5判並製 280頁
定価 本体 2,286 円+税

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

GHS実施状況に関する比較調査

欧州、米国およびアジア（フィリピン、マレーシア、日本）

城内博，マリア テレシータ ククエコ，ゴー チョウ タ

化学品の分類および表示に関する世界調和システム（GHS）が2003年に国連勧告として発行された。その後多くの国々がこれの実施に取り組んでいるが、その時期や適用範囲は国によって異なる。フィリピン、マレーシアおよび日本での労働分野におけるGHSの実施状況を欧州連合および米国と比較した。調査、分析した内容は、所管官庁、適用法令、導入時期、罰則、分類対象化学品、適用除外項目などである。GHSの実施方法は国によって異なり、既存の法令に大きく左右されることが明らかになった。GHSは強制力を持たない勧告であり、適用にも柔軟性が認められていることがその理由として挙げられる。本調査結果は今後GHSを実施する国々に有益な情報になると考える。

軽度要介護者の足こぎ車いすによる足こぎ運動が歩行能力の低下抑制に与える効果

松田文子，安部一祐，飯塚正之，矢野 透，
佐野禎彦，多々良哲也，易 強，榎原 毅

研究は、足こぎ車いすの利用が高齢者の歩行能力低下抑制につながるかを検証したものである。調査は、車いすの初期利用で、杖などを使用すれば自力歩行可能な高齢者（主に介護度1、2の軽度要介護者）を対象に、6週間にわたって実施した。その結果、通常のリハビリに加えて、継続的に足こぎ車いす運動を行った群（介入群）は、通常のリハビリのみを行った群（対照群）に比べ、歩行時間が短縮する傾向が示された。足こぎ車いすの利用効果は4週以降現れ始め、6週時点で、介入群の歩行時間は、対照群に比べ有意に短くなった。足こぎ車いす運動を、通常のリハビリに付加することは、歩行能力の低下抑制のみならず歩行能力の改善に一定の効果が見込める可能性が示唆された。



図1 足こぎユニット



図2 足こぎ車いす運動の様子

(特願2014-020962, 名称:「下肢リハビリ訓練機器」)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

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

特集 学会報告「第3回労働科学フォーラム」

「労働科学」編集委員会

労働科学研究所は、2015年11月に神奈川県川崎市菅生から、東京都渋谷区千駄ヶ谷に移転した。この移転を機に、財団の正式名称を「公益財団法人労働科学研究所」から「公益財団法人大原記念労働科学研究所」へ改名した。今回の第3回労働科学フォーラムは、移転、改名後の初めてのフォーラムであり、「新技術と労働科学－命と健康を守るIoT」と題して、2016年2月8日（土）に移転先の桜美林大学四谷キャンパス1Fホールで開催された。同フォーラムは、公益財団法人大原記念労働科学研究所に設置されている研究推進会議（委員長 櫻井治彦慶応大学名誉教授）が主催するものである。

フォーラムでは、第1回、第2回フォーラムに引き続いて産業界、労働界、大学研究機関、関連団体等において産業安全保健を担う中核人材109名による活発な討議が行われた。「労働科学」編集委員会では、同フォーラムの総括をとりまとめるとともに、各講演者の発表抄録を学会報告「第3回労働科学フォーラム」として「労働科学」特集号により公開することにした。（写真4）（自抄）



写真1. 櫻井治彦研究推進会議委員長の挨拶



写真2. シンポジウム「新技術と労働科学－命と健康を守るIoT」

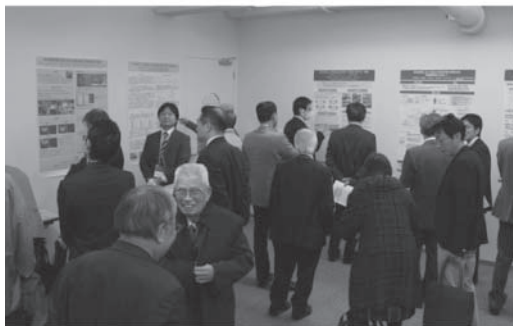


写真3. 充実したポスター発表



写真4. 鼎談「新制労研－産業界と大学の新しい橋渡しを目指して」

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）

ベトナム農村における青少年向け参加型環境教育プログラムの開発と実践

辻裏佳子, 仲尾豊樹, 小木和孝, グエン・フォン・トアイ

ベトナム農村地域の青少年における環境教育に参加型アプローチを用い、地元の良好事例に基づく環境教育プログラムを開発しトレーニングを中学生と高校生計103名に実施し、その効果を検証した。3領域22項目のアクションチェックリストと教材を開発し、学校および地域の人々の協力を得てトレーニングを実施し、その後1~4か月後に家庭訪問し、改善を収集した。改善計画395に対し、生活環境保護の多領域にわたる低コストの改善が496収集された。参加型アプローチを用いた環境教育は、改善の包括性、簡明な参加型手順、積み重ねによる持続性、地域の環境保護への貢献に関する効果が認められ、青少年環境教育に有効であることが確認された。(図8, 表4)(自抄)



Fig.2 WINDY training workshop scenes for using an action checklist (left), group discussion (middle) and making solar cookers (right)

図2 ウィンディトレーニングの様子。アクションチェックリスト演習(左)、グループ討議(中央)、ソーラークッカーの作成(右)

6 時間夜勤が看護師の生活時間に及ぼす影響

松元 俊

本研究は、16時間夜勤をとまなう2交代勤務の導入が、看護師の夜勤明けおよび休日の生活行動時間に及ぼす影響について調べた。18名の女性看護師(平均年齢38歳)が2交代勤務に1ヶ月間従事し、その後1ヶ月間は3交代勤務に従事した。その結果、夜勤明けの睡眠時間に勤務間で有意差はみられず、16時間夜勤での仮眠取得の有無で分けても同様であった。夜勤明けでは食事時間が16時間夜勤後(60.8分)で8時間夜日では自宅外での趣味・娯楽が2交代勤務(161.5分)と比較して3交代勤務(234.6分)で長かった($p=0.028$)。以上より、2交代勤務化が生活時間を改善する様子はみられず、むしろ自由時間が減少していた。(表2)(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)

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、いずれも有意差が示されなかった。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)

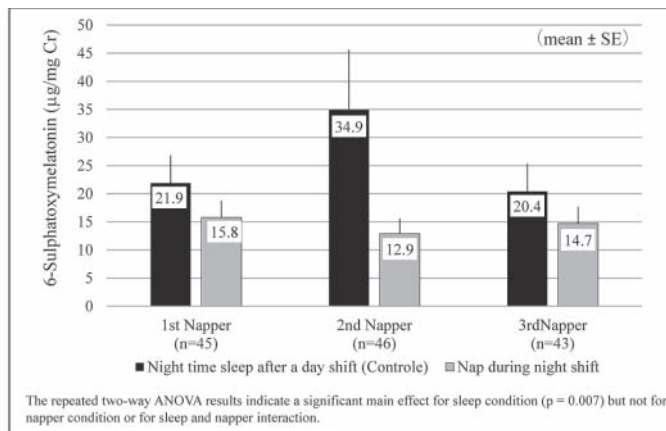


図1 仮眠時刻条件間の6-スルファトキシメラトニン量

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

最新刊

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)

誰でもわかる化学物質管理の方法

誰でもわかる化学物質管理の方法	城内 博
胆管がん事件から学ぶ化学物質管理のあり方	熊谷信二
化学物質管理をめぐる現場の課題と対策	田中通洋
産業現場における化学物質管理と職場環境改善の取り組み	佐野千登志
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	
——自治体内のすべての職場でリスクアセスメントと参加型改善	渡辺裕晃
参加型ですすめる小規模事業場における化学物質対策	仲尾豊樹
巻頭言 新生労研——これからの労働科学・9	伊藤庄平
労研アーカイブを読む・25 労働科学への旅（23）	毛利一平
にっぽん仕事唄考・36 炭鉱仕事が生んだ唄たち（36）	
北海盆唄のルーツ異説異聞⑤	前田和男
報告 産業・組織心理学会第32回大会	
映画評 映画から考える「保健師」・6	大神あゆみ
Talk to Talk	肝付邦憲
口絵「見る・活動」CSRがつなぐ地域社会と中小企業・33	
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

〔編集雑記〕

○安全衛生教育は、工場法の時代には何も規定されていませんでした。旧・労働基準法には、50条に「使用者は、労働者を雇い入れた場合においては、その労働者に対して、当該業務に関し必要な安全及び衛生のための教育を施さなければならない」と規定され、5,000円以下という罰則も設けられていました。送検事例もありましたが、「50条に規定する所謂安全教育の具体的内容は、事業の大小、労働者側の事情、業務の種類等諸般の事情に応じて、その教育方法と共に適当に決められるものと解するのが相当」として、違反を認めなかった判決もありました。

しかし、労働安全衛生法が制定されて以降、安全衛生教育に関する規定は、雇入れ時、作業内容の変更時、特別教育、職長等就任時教育、労働災害防止業務従事者、危険有害業務就業者、健康教育等についてなど、飛躍的に充実していますが、安全衛生教育は規定どおりであれば、実施するだけでは効果が上がり実効が確保されるものではありません。

特集では、さまざまな分野と領域から、それぞれの現場で工夫された実践経験に立って、効果的な安全衛生教育のあり方について、提案・提言、良好事例を紹介します。（H）

●本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約下さるのが便利です。

予 約 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8号（8月号）

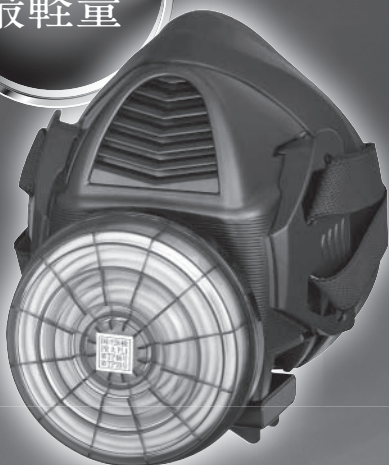
定 価 1,100円 本体1,019円

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

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>

溶接作業に

スリムデザイン Sy28R シリーズ



呼吸連動形
シンクロ



溶接面

溶接面に接触しにくい



溶接面



通常品

炉前作業に!



アルミ蒸着品

保護等級
IP55

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(LED表示)が3色に点灯・点滅



青

紫

赤

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)

より安全に、より快適に。

呼吸が楽

呼吸連動形なので、
呼吸に合わせて清浄空気を供給します。

防じんマスクより
安全性が高い

面体内圧を陽圧(正圧)に
保持するため安全性が高いです。

経済的

フィルタ長持ち、さらに、水洗再生
リターナブルシステムを利用すると経済的です。



株式会社 重松製作所
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本社

〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1

TEL 03(6903)7525(代表) FAX 03(6903)7520

