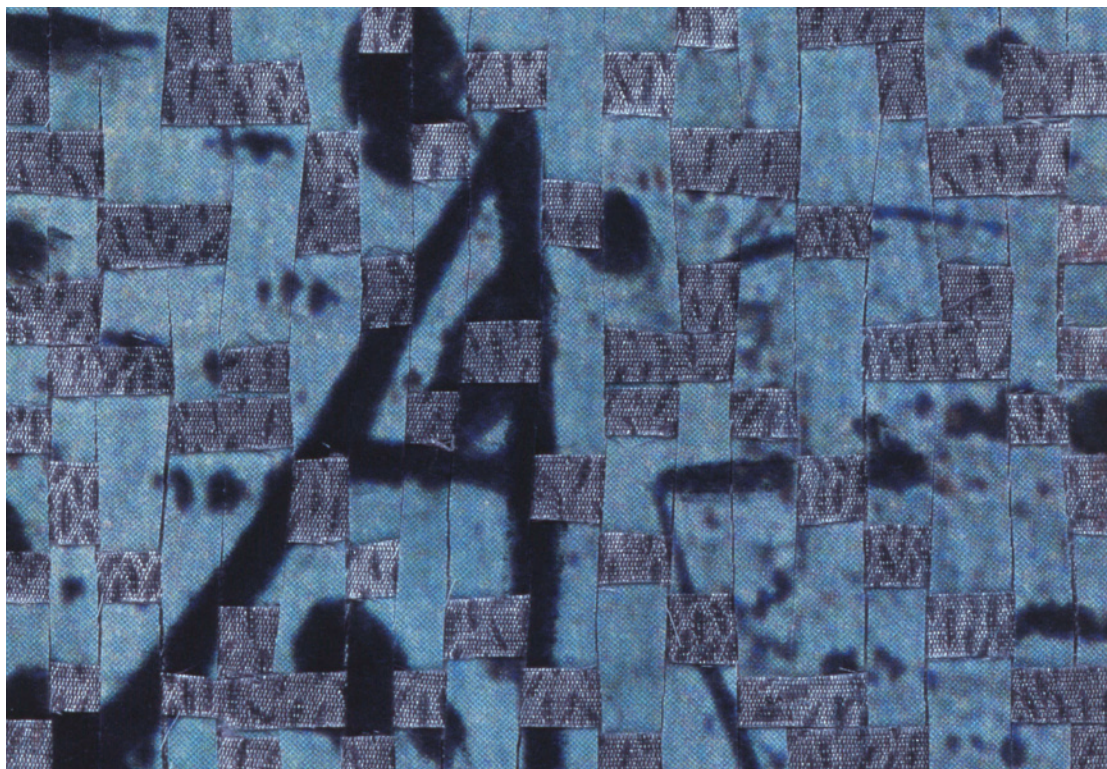


労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 1 8
September
Vol. 73, No. 9



特集 孤立する職場，つながり合う職場

求められる労働における「自己決定」― 職場と地域で人がつながるために／禿 あや美
働く人たちの参加する個人と組織の活性化手法―

職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティング／江口 尚

悶える職場 ― パワハラ激増の真犯人は誰か？／金子雅臣

職場のつながり，連帯感の希薄化がもたらす労働者への心理的影響／松本みゆき

ゆとりなき職場風土の改善 ― 労働組合の役割・年休完全取得運動を／横山 但

大原記念労働科学研究所

巻頭言

けれど、孤立を恐れないで
毛利一平

連載

産業保健の仕事に携わって②
熊谷信二

【口絵】安全な運行と
ドライバーの健康のために⑨
丸栄運輸機工株式会社

北東アジアの経済成長

構造改革と域内協力

ERNA 北東アジア研究叢書7

河合正弘 編著

●A5判●5600円＋税

北東アジア各国経済及び各地域経済がそれぞれ直面している構造問題への取り組みと、地域内協力の可能性を検討する。

比較経済論講義

市場経済化の理論と実証

岩崎一郎 編著

●A5判●4400円＋税

学部上級生や大学院生を対象とした比較経済論の基本テキスト。過去四半世紀に亘る市場経済化プロセスや移行経済研究を総括する。



特定社会保険労務士試験過去問集

第14回（平成30年度）試験対応版

●A5判●3000円＋税

河野順一 編著

労使紛争やADRにおける代理人となる特定社会保険労務士試験の過去問13回分を試験対策用に解説した定番書の平成30年度版。

あなたの心配ごとを話しましょう

トム・エリック・アーンキル、エサ・エリックソン 著

高橋睦子 訳

●A5判●1400円＋税

オープンダイアログの発展に寄与した著者による対話の秘訣を日本の読者向けに大幅改訂！対人支援に関わる人や教育現場、組織マネジメント研修に必携！



小数と対数の発見

山本義隆 著

●A5判●2800円＋税

15世紀後半からの《天文学の革新》は同時に《数学の転換》の時代でもあった。その壮大な歴史ドラマをいきいきと描き出す力作。



経済セミナー8・9月号

特集 いま知りたい
開発経済学

多様な意見や社会情勢の影響を受ける援助・開発の分野において、根拠をもった経済学の知見が果たす役割は大きい。「現場」に生きる経済学を、いまこそ見つめ直したい。（鼎談）青柳恵太郎×佐藤寛×高崎善人（現場では何が問題となっているのか）

●B5判●1300円＋税

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

☎03-3987-8621
FAX 03-3987-8590



日本評論社

<https://www.nippon.co.jp/> ※表示価格は本体価格

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

最新作のご案内！

■ [改訂Ⅱ版] 自由研削用グラインダの安全
～といしの破壊災害を防ごう～

話題の最近作 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

■ [改訂Ⅲ版] 安全な有機溶剤作業の基礎知識

■ [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

＜総数約100作品＞

より効果的な
教育訓練実践のために



講演とDVD映写による
ご案内 労働衛生教育研究会 入場無料 申込み制
大阪 9月14日（金） 天満橋・エル大阪
東京 9月18日（火） 麹町・東基連 中労基協ビル

●公式HP//www.prcjp.jp [prcj.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71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 prcj.jp@nifty.com



丸栄運輸機工株式会社

<https://www.maruei-u.co.jp/>



▲部門別の安全講習



▲トラックの点検指導



▲Gマーク認定証

▼ISO9001, 14001
登録証



▲特車運行（許可取得済）

▼マルチトレーラーによる長大タンク輸送



▲全社員対象の交通安全講習（年二回）



▼被災地へ支援物資輸送



弊社は、1980年に富山市高屋敷に設立され、1993年に現在の富山市婦中町道場に本社を移転しました。

事業内容は、一般貨物自動車運送業、重量物運搬据付、倉庫業、機械製造業があり、①一般輸送部門として、食材から重量プラント品の輸送業務、②重量プラント部門として、精密機器から大型機械の解体、運搬、据付業務、③機械製作（機械工場）部門として、各種機械の設計、製作業務、④サービス（倉庫）部門として、主にバス製品の保管、仕分、組立、出荷業務の4部門からなっています。

安全衛生管理の方針として「組織による一貫性ある安全衛生活動の推進による各種災害ゼロ目標」、管理体制として、当社の安全衛生管理規定、交通労働災害規定に基づき活動を行っています。本社営業所長を長として、月1回の安全衛生委員会を開催し、安全管理者、産業医、衛生管理者、運行管理者、整備管理者を始め、管理職の

他各部署代表従業員がそれぞれ委員となって、職場における安全衛生の問題点や職場環境の改善につき協議を行い、災害未然防止と快適職場づくりに努めています。

また、「安全性優良事業所認定」Gマーク、ISO9001（品質マネジメント）、ISO14001（環境マネジメント）を取得し、品質方針と環境方針を定めています。

毎日朝礼時に当社の「基本姿勢5S精神」として

- ・セーフティ まず安全に努めよう
- ・シュアー 正確な仕事をしよう
- ・スクラム お互いに助け合おう
- ・サービス 奉仕の精神を持とう
- ・スピード そして迅速に行動しよう

を全員で唱和し、安全衛生活動を充実させ、災害のない明るく健康で快適な職場づくりを目指し、努力していきたいと思います。

KOKEN

FFリップ°

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

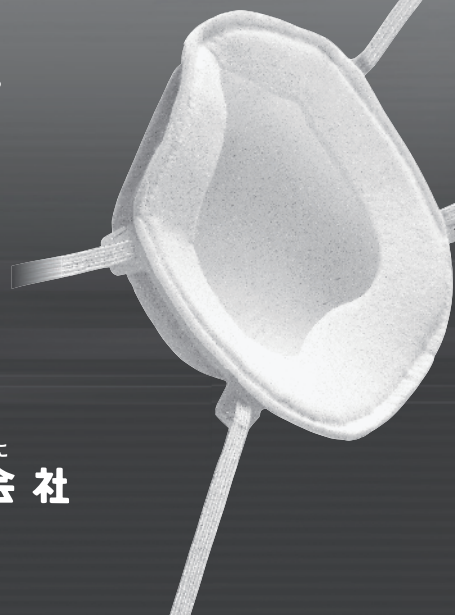
サカサ式

ハイテックシリーズ

顔のカーブに合わせたしなやかなFFリップは、
密着性が高く、顔の動きに追従しやすい設計のため、
顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**





けれど、孤立を恐れないで

毛利 一平

これまで「孤立」を感じたことは何度もあった。

特につらかったのは、大学院生の時だっただろうか。指導教授とうまくいかず、学位論文の作成が全く進まなくなってしまった。データをどのように分析し、結果をどう考察するか、あれこれと試行錯誤を繰り返すばかりで、まったく終わりが見えなかった。何度教授と議論をしても論文の内容は定まらず、その行方を見失った僕は、わずか二人の関係の中で「孤立」していた。

自信を失い、毎日が憂鬱で仕方がなかった。電車が大学に近づくだけで動悸がした。それでも何とか毎日を過ごせたのは、まだ小さな子どもがいたからかもしれない。

大学院を人より一年長く過ごし、それでも論文を書き上げられなかった僕は、大学院を中退し、別の大学で何とか職を得た。少しずつ新しい人たちとの出会いがあり、世界が広がる中で、アメリカの大学での夏季セミナーに参加する機会があった。教科書や論文で知っていた講師に、図々しくも出来損ないの論文を読んでもくると押し付け、学術雑誌に掲載されるだろうか聞いた。「おかしい英語さえ直せば、大丈夫なはずだ」。そんな感じの答えだったと思うが、当時の私にとってはそれで十分だった。「これでよい」

と認めてもらうこと、そのことがとても意味のあることだった。

その後さらに紆余曲折はあったが、それまでのように迷うこともなく、学位論文は足掛け10年を費やして完成した。そうして僕の「孤立」もようやく終わった。さまざまなエビデンスを持ち出すまでもなく、孤立はメンタル不調の原因だ。最も強力な要因ではないかとさえ思う。

労働者にとっては、過重な労働も人間関係の悩みも、孤立さえしていなければ案外大丈夫なのではないか、そう思わされるのが少なくない。抱えきれない仕事に苦しんでいるからと口にすることもできず、上司に訴えても人の手当てを期待できる状況でもないときらめる。多くの人と日常的に表層的な関係を維持しながら、本質的な関係はなく、必要な支援を受けられず実は孤立している。産業医として労働者との面談を繰り返しながら、そう感じさせられることがいかに多いことか。

孤立から抜け出すためにどうすればよいか。

孤立の原因を解消することが本質的だが、それが困難であれば孤立を生み出している関係の外に、自分の居場所を見つけていけない。職場で孤立したなら、労働組合や地域の中にそうした場所を見つ

けられるかもしれない。家庭はもちろん、常にその場所であってほしい。

難しいだろうか？

「6次の隔たり」という古い「仮説」がある。友人の友人をたどっていけば、6人目には世界中の誰とでもつながる、という考え方だ。まさか、と思うが実験データもいくつかあって、「当たらずといえども……」程度には確からしい。SNSが発達した現代においては、「6」はもつと小さな数字で置き換えられるともいう。

そうであれば、私たちは案外簡単に必要としている人となることができ、孤立から抜け出すきっかけをつかめる状況にあるのかもしれない。

今、孤立していると感じている人に伝えたい。恐れることはない。つながろうとすれば、本当に必要とする人は案外近くにいます。



もうり いっぺい
ひらの亀戸ひまわり診療所 医師
大原記念労働科学研究所特別研究員

労働の科学

2018
September
Vol. 73, No. 9

巻頭言

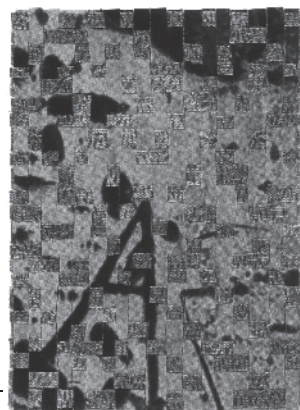
俯瞰（ふかん）

けれど、孤立を恐れないで

毛利 一平 [ひらの亀戸ひまわり診療所]

1

表紙：「Life #16」 阿久津 光子
プレイティング(組み技法)、熱転写プリント(18.8×13.8cm)2004年
表紙デザイン：大西 文子



孤立する職場，つながり合う職場

求められる労働における「自己決定」

職場と地域で人がつながるために

..... [跡見学園女子大学] 禿 あや美 4

働く人たちの参加する個人と組織の活性化手法

職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティング

..... [北里大学医学部] 江口 尚 8

悶える職場—パワハラ激増の真犯人は誰か？

..... [職場のハラスメント研究所] 金子 雅臣 13

職場のつながり，連帯感の希薄化がもたらす労働者への心理的影響

..... [Department of Psychology, Christ (Deemed to be University), India] 松本 みゆき 18

ゆとりなき職場風土の改善

労働組合の役割・年休完全取得運動を

..... [月刊『ひろばユニオン』] 横山 但 24

Graphic

安全な運行とドライバーの健康のために 9 [見る・活動] (92)

——輸送事業者の取り組み

丸栄運輸機工株式会社 口絵

Series

メンタルヘルス・アプローチ (1) 適切な情報共有によるメンタルヘルス対策の推進	鈴木 安名	28
GP 広がる良好実践 (29) 介護施設における参加型職場改善事例	谷 直道	34
凡夫の安全衛生記 (21) 「なぜ1年に1回？」健康診断いろいろ	福成 雄三	38
産業保健の仕事に携わって (2) 作業環境測定士として	熊谷 信二	40
労研アーカイブを読む (39) 「技能」と「暗黙知」	椎名 和仁	46
につぼん仕事唄考 (60) 炭鉱仕事が生んだ唄たち (その60) 炭鉱城下町の「校歌」と戦争の影⑧	前田 和男	56

Column

第53回 人類働態学会全国大会 世代を超えた交流が体感できた人類働態学会	林 英範	49
BOOKS 『社会安全学入門 理論・政策・実践』 「安全」の課題を幅広い視野で考えるための一冊	福成 雄三	52
織という表現 (21) ファイバー・アート	阿久津 光子	53
Talk to Talk 問うほどに	肝付 邦憲	54
Information		60
次号予定・編集雑記		64

求められる労働における「自己決定」

職場と地域で人がつながるために

禿 あや美

はじめに

私たちの社会では、格差と貧困が深まり続けている。男性と女性，正社員と非正社員，大企業と中小企業，高齢者と中年，若年者など，分断する線はいたるところに引かれている。しかも，誰かが一方的に得しているというよりも，全体的に働きすぎており，時間的にも金銭的にも，精神的にも余裕のない，困難な状況に置かれている。そしてそうした境遇にあるのは，それを選んだ自己責任だという言説の下で，よりよい社会づくりを構想する力が削がれているように感じられる。

では，そのような状況を変えるために必要なことは何だろうか。本稿では，労働者の自

己決定を尊重することで，参加や連帯を促進する社会づくりを目指すことを主張したい。もちろん，自己決定を重視する言説には危険が伴う。自分で決めた結果に対する責任が，かえって強調されてしまい，より一層，分断に向かってしまう可能性も否定できないからである。加えて自己決定を追求することで個人主義に陥り，「支えあい」や連帯を軽視することになると，かえって生きづらい社会になる。しかし，自己責任論ばかりが深まる中で，あまりにも私たちが自己決定できる範囲が狭すぎるのではないかという問題意識が本稿の背景にある。長時間労働，たび重なる配転と転勤，ワーク・ライフ・バランスが困難な職場の状況は，労働者に自己犠牲を強いている。このような社会は私たちが望むものなのだろうか。そしてそうした社会は，未来の社会に適合的といえるのだろうか。

そこで本稿では，自己決定が阻害されている現状を述べたうえで，それが私たちの社会に与える影響を考察したい。

自己決定なき職場と地域

1 自己決定できない「無限定」な正社員の働き方

男性の正規職員は就業者の中で最も多く，所得も相対的に高く恵まれた人々のように見

かむる あやみ
跡見学園女子大学 准教授
主な著書：

- ・「販売・加工職の職務評価システム」森ます美・浅倉むつ子編『同一価値労働同一賃金原則の実施システムの構築』（共著）有斐閣，2010年。
- ・「働く人びとの分断を乗り越えるために（Ⅱ部1章）」井手英策・松沢裕作編『分断社会・日本——なぜ私たちは引き裂かれるのか』（共著）岩波ブックレットNo.952，2016年。
- ・「雇用・労働における「自己決定」の確立（第1章）」神野直彦・井手英策・連合総研編著『「分かち合い」社会の構想——連帯と共助のために』（共著）岩波書店，2017年。



える。しかし、近年では正社員の特徴として「無限定である」ことがよく取り上げられるようになっている。無限定な正社員とは、職務と勤務地、労働時間などに制約や限定が基本的にはない「メンバーシップ型」の正社員を指し（濱口2009年）、一般的には総合職を示す。一見すると恵まれた条件を持つ人々は「無限定に」働くことが要請されている。

例えば、国際的にみても日本の正社員の労働時間は長い。「労働力調査」では週の就業時間が60時間以上の労働者は7.7%で（2017年）、国際比較をしても長い。

また職務内容も自分では決められない。労働政策研究・研修機構（2014）によれば、配置転換を行っている企業は、「規模計」で68.4%、「1,000人以上」では96.7%である。配転を「定期的に行う」企業は15.5%、「定期的ではないが、行う」企業は52.9%と高い。ところが、配転を行うと回答した上記企業のうち、配転前の本人に対して「意向打診を行う」のは46.2%、「一定の場合は行うことがある」33.8%、「しない」18.5%であり、また「配置に関連して従業員の希望を反映するための制度」がある企業の割合は（複数回答）、「自己申告制度」27.7%、「社内公募制度」5.6%、「希望聴取制度」15.0%、「その他」3.9%、「左記いずれの制度もない」54.9%と、意向さえもほとんど反映されない。また別の調査（労働政策研究・研修機構2017）によると、転勤に関するルールを「定めていない」企業は76.4%（1,000人以上規模71.2%）と非常に多く、他方で「明文化して定めている」のは11.6%（同13.7%）に過ぎない。

このように、総合職正社員は、長時間労働で、勤務地や居住地、職務内容を自らが主体的に決定できる状況にはない。労働時間規制があまりにも緩いため長時間労働に陥っており、また「転勤族」や「単身赴任」という言葉にあるように、どの地で働き、家族や友人とともにどのような生活を送るのかを、労働

者が主体的に決められず、業務命令に従うのが当たり前だと思われているのである。このような正社員の無限定性は、家庭生活との両立や、主体的な人生設計そのものを困難にする。他方でそうした無限定性が解除された、「限定正社員制度」が普及すれば問題は解決するかのよう意見もある。果たしてそうなのだろうか。限定正社員についてみてみよう。

2 「偽りの自己決定」の結果としての女性の現状

限定正社員制度が最近特に注目されている。しかし、転勤免除の限定正社員として広く普及している一般職は均等法導入前後に広がったものである。その性差別性は幾度となく指摘され続けてきたが、現在の限定正社員制度の議論ではそうした側面への「反省」はみられない。限定正社員たる一般職には、結局女性ばかりが配属されている。総合職に占める女性の割合は9.1%なのに、一般職では82.1%である（厚生労働省2015）。管理職の女性割合は非常に低い。日本女子大学の調査で明らかになったのは、女性が仕事を辞めるのは、出産や育児ではなく仕事そのものに展望が持てないことが原因であること、また「既婚で、2人の子供を持ち、初職を継続している」女性は働く女性のうちの0.9%に過ぎないことである（岩田・大沢2015）。なんとか正社員として働いていたとしても、育休を取りながら働くのは難しく、第1子出産前後の女性の就業状況を見ると、育休を取りながら仕事をつづけた女性は17.1%、退職した人は43.5%で、1980年代後半からほとんど変わっていない（国立社会保障・人口問題研究所2010）。1980年代半ばから2010年代終わりの今日まで、一般職と女性の状況はほとんど変わらない。無限定正社員の働き方を所与のものとして限定正社員制度を導入したところで、そうした無限定な働き方ができないことを理由として賃金水準が抑制され、昇進機会

も早々に頭打ちとなる「天井」が設定される働き方でしかない。現に、現在の限定正社員の給与水準は、同じ仕事をしていても、総合職より2割ほど低い（厚生労働省2013）。にもかかわらず、事業所の閉鎖等に伴う解雇リスクは高い。無限定性を無批判にとらえ、それに応じることのできる労働者を標準とする社会では、多くの才能が活用されないままである。今年夏に、医大の入試において女性の受験生の点数を一律減点し、入学者数を抑制していたことが明らかとなったが、その理由が家庭生活等を理由に働き方に制限の生じる可能性のある女性を、医師として系列病院で雇うと、現場が「回らなくなる」から、そもそも入学させないというものであった。それと同じことを日本企業は行っている。総合職として現場を回すために男性ばかりが配置されている。それを性差別として疑問視する声はそれほど多くない。それほどまでに無限定に働くことを標準とする認識が社会に広がっている。その高すぎる基準そのものを問題化しなければ、限定正社員が男女双方にとって魅力的な選択肢となることはない。

3 抑圧された生産の場が、生活の場である地域や人とのつながりをつぶす

このような自己決定の抑制は、過去の日本型雇用システムの下で強められた。日本型雇用システムは1960年代に生成されたといわれている（遠藤2014他）。日本型雇用システムでは長期安定雇用が前提であり、確かに正社員の雇用は相対的に安定していた。しかし企業は余剰人員を抱えるリスクがあるため、企業内での柔軟な職務配置と、採用した最小限の労働者の長時間労働で景気変動等に対処してきた。こうした柔軟な職務配置はOJTによる人材育成や技術革新に対応しやすく、また職能資格制度と人事査定によって正社員間での競争を保ちつつも、勤続年数に応じた賃金上昇が可能であったからである。この範囲で

は「合理的」な制度であったといえるかもしれない。

しかしこのモデルにはサブシステムが必要となる。男性正社員は職務配置の柔軟性は高いが、解雇や賃下げが難しい。それを補ったのが女性と非正社員である。景気変動の調整弁として、また家計を補助する最低賃金水準で利用可能な労働者として「活用」されたのである。しかしこうした社会制度はもはや時代遅れである。少子高齢化社会に対応できず、また多様性や柔軟性、それを背景にした競争力を企業にはもたらすこともできない。

また、賃金と社会保障のあり方もまた、制度の変革を阻む要因となっている。例えば労働組合は社会保障の脆弱さを前提に、「家族を養える賃金」水準と賃上げを過去に要求し続けてきた。「夫と妻と子ども2人」の標準家族の必要生計費を計算するなどして、企業に賃金や賞与、退職金要求を行ってきたのである。必要生計費には、子どもの教育、持ち家、リスクへの備えなどあらゆるものが含まれる。ジュリエット・B・ショア（2000）が論じたように、人々の消費水準は、所得が上昇するとそれに伴い上昇するため、賃金が上がっても必要生活費に余裕は生まれない。よりよい生活、よりよい教育、よりよい環境を追い求め続けてしまう。さらに重要なことに、そうした生活向上を脅かすものが可処分所得の減少であり、それへの警戒心が強くなってしまう。つまり、労働時間の短縮、残業の抑制、税や社会保険料の増額による社会保障の拡充に対する労働者の心理的抵抗は強くなり、労組の要求の中心にはならなかったのである。このように賃金で自分と家族の人生のリスクに対応する社会を作ってしまったことが、「企業あつての生活」という意識を強め、加えて職場における自己決定の抑制を企業経営への貢献としてとらえることとなり、それを問題化できない状況を作り出してしまっている。職場で自分の生活を大事にする行動を

とすることは自分勝手であり，家族を含めた自己責任で対処する体制になっている。職場環境を改善する動きは限定的で，孤立を生み出している。そして，賃金で人生のリスクに対応する体制が，現在では「租税抵抗」を生み，社会保障の充実や財政を通じた分かち合い，連帯社会の形成を妨げ（井手2018），ますます賃金への依存を高めてゆく悪循環を形成してしまっている。

加えて本稿で特に強調したいのは，限定正社員であれ，無限定正社員であれ，日本の労働者のあり方が，社会の連帯の障害になっている点である。長時間労働は，労働者の生活の質を低める。仕事以外の経験や知識を得る機会や場が少なくなり，社会の多様な人々との相互理解の土台が失われる。また転勤を前提にすれば，どの地域で生活するかを選択ができない。教育や福祉は地域で供給されているが，そうした活動に自分も関心を持ち，あるいは参加しながら，より良いものにしようというよりも，消費者として効率的にサービスを受給しようという意識に陥りやすくなるだろう。長時間労働であればなおのことである。また配転によって担当職務が企業の都合で変えられるのであれば，労働者は自分の専門性を高めることができない。近年では積極的労働市場政策や「社会的投資」戦略において，子どもの就学前教育や成人の再教育等が重視されているが，日本ではそれが困難である（三浦他2018）。専門性を磨き・評価するための社会と企業内での制度が構築されていないからである。このように，「生産の場」では，人生のあり方を自分で決められず自己決定が阻害されている。それが「生活の場」である地域を空洞化させ，人々のつながりを切っているのである。

おわりに

本稿では，労働者の自己決定を尊重するこ

とが参加や連帯を促進する社会づくりには欠かせないという問題意識に基づき日本の現状を整理してみた。その観点から見た現在の働き方改革の問題点や，今後どうすべきかについては禿（2017）にて論じている。すくなくとも，労働者の自己決定を重視しない政策論議は批判されるべきであり，労働者の自己犠牲にもとづく無限定性をもって，労働者の賃金や処遇を決定したり，それを正当化したりするような基準や言説を排除することが必要であると考ええる。

参考文献

- ・岩田正美・大沢真知子編著（2015）『なぜ女性は仕事を辞めるのか 5155人の軌跡から読み解く』青弓社
- ・井手英策（2018）「『社会への投資』を支える税の構造——分断，そして租税抵抗との闘い」三浦まり編著『社会への投資 <個人>を支えるくつながりくを築く』岩波書店
- ・遠藤公嗣（2014）『これからの賃金』旬報社
- ・禿あや美（2017）『雇用・労働における「自己決定」の確立』神野直彦・井手英策・連合総研編著『分かち合い』社会の構想——連帯と共助のために』岩波書店
- ・厚生労働省（2013）「『多様な正社員』導入企業の事例」（第5回「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会資料）<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyou-Soumuka/0000031929.pdf>
- ・厚生労働省（2015）「平成26年度コース別雇用管理制度の実施・指導状況（確報版）」<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf>
- ・国立社会保障・人口問題研究所（2010）「第14回出生動向基本調査—夫婦調査」
- ・ジュリエット・B.シオア；森岡孝二 監訳（2000）『浪費するアメリカ人：なぜ要らないものまで欲しがるか』岩波書店
- ・西谷敏（2004）『規制を支える自己決定 労働法的規制システムの再構築』法律文化社
- ・西谷敏（2016）『労働法の基礎構造』法律文化社
- ・濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会 新しい雇用システムの再構築へ』岩波新書
- ・三浦まり編著（2018）『社会への投資 <個人>を支えるくつながりくを築く』岩波書店
- ・労働政策研究・研修機構（2014）『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査——労働契約をめぐる実態に関する調査（Ⅱ）』
- ・労働政策研究・研修機構（2017）『企業の転勤の実態に関する調査』

注

- ・自己決定権に関する西谷敏の議論は非常に重要である。西谷は，人間が具体的な状況において行う決定を，人間の尊厳理念との整合性を考慮しながら実現させるための条件形成として，国家が使用者の単独決定権を規制することをとらえている。また新自由主義的な自己決定・自己責任論との相違を明らかにしながら議論することが必要とも述べている。西谷（2004，2016）を参照のこと。

働く人たちの参加する個人と組織の活性化手法

職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティング

江口 尚

職場で孤立する従業員への 関心の高まり

今年の1月に、イギリスで「孤独担当大臣」が新設されたことが話題になった。そのきっかけとなったジョー・コックス孤独問題委員会（The Jo Cox Commission on Loneliness）の報告書によると、「孤独はすべての年齢層，社会的背景を持った人，例えば，友だちをつくれない子ども，初めて子を持つ親，友人や家族に先立たれた高齢者といった人たちに影響を及ぼす。孤独状態が慢性化すると，健康に害を及ぼし，人とのコミュニケーションができなくなる。孤独は，1日にタバコを15本吸ったのと同等の害を健康に与え，雇用主には年間25億ポンド（約3,700億円），経済全体には320億ポンド（約4.7兆円）の損失を与えている」と報告されており，政策としての孤独対策の必要性が指摘された。



えぐち ひさし
北里大学医学部公衆衛生学単位 講師

わが国においては，孤立は，孤独死の問題や，ミッシングワーカーの問題として関心が高まっている。ただ，職場で孤立する従業員の問題については，少なからず課題意識は持たれており，日本生産性本部の調査では，職場においては，従業員の孤立した状況への肯定的な回答は「心の病」が増加している組織で多く，組織内の垣根を越えたコミュニケーションに対して肯定的な回答は「心の病」が減少している組織では多くなっていることが確認されている。ただ，欧米と比較して，職場で孤立する従業員への関心は，高齢者の問題ほど高くない。

石川は，職場で孤立する従業員の問題として，(1)孤独が個人や組織のパフォーマンスに悪影響を与えること，(2)孤独が健康を害すること，を挙げている。職場で孤立する従業員の問題は，今後関心が高まることが予想される。そこで本稿では，職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティングの視点から，職場で孤立する従業員の問題とその対策について考えてみたい。

職場で孤立する従業員が生じる背景

職場で孤立する従業員が生じてしまう原因について考える前提として，「職場のいじめ」については本稿では考えない。本稿では，こ

のように悪意が前提となる行為の結果生じた孤立ではなく、個々の労働者や経営者には悪意はないのだが、結果として孤立が生じてしまっている状況を取り上げる。

職場で孤立する従業員が生じる背景として、職場の多様化について考えてみたい。その理由は、多様化は職場の情報共有を難しくし、情報から取り残されることによって「孤立」が生じるからだ。わが国では、職場の多様化が進んでいる。現在は、非正規社員の割合が40%、外国人労働者の数も急速に増加して130万人に達し、障害者の法定雇用率も2.2%に引き上げられた。さらに、わが国では、最近、治療や育児、介護と仕事の両立が必要な働き方に制約のある労働者数も増加している。これまでの研究から、いずれの現象も、職場で従業員が孤立するリスクファクターであることが示されている。

1980年代までの高度経済成長期までのわが国の職場は、終身雇用、年功序列賃金、企業別労働組合、新卒一括採用、低い転職率のために、社員の働き方や仕事への価値観、姿勢の点から質的に均一な職場が形成されていた。このような職場では、意識的に情報共有、コミュニケーションを取らなくても、無意識に自然と意思疎通ができていた。一方で、職場の価値観や考え方になじまない社員は、退職するなどして排除されていた。その結果、より均一化が進んでいた。しかし、近年わが国で深刻化する人手不足は、加速度的に進む職場の多様化を生じ、従業員を選ぶ立場だった企業を、従業員に選ばれる立場に変化させている。さらに多様な職場の構築は、変化の激しいビジネス環境においては競争力の源にもなる。ただ、多様化が急速に進む多くの企業では、組織としての対応が追いつかず、情報共有が十分に行われないうえに、職場で孤立する従業員が生じている可能性がある。例えば、外国人労働者が増えたにもかかわらず、情報共有の手段が日本語であれば、情報にア

クセスできない労働者は孤立しやすい。また、仕事後の飲み会が、情報共有や意思疎通の場となっている場合には、治療や育児、介護、障害を理由に、そういったことに参加できない労働者は情報から取り残される可能性がある。非正規雇用者にも同様のことが生じうるだろう。情報をメールで配信しているだけでは、一方通行の情報提供では、情報の共有ができていたとは言えず、職場で孤立する従業員の予防にはならず、「意識的」な双方向の情報共有に留意すべきである。

産業医をしていると、最近、就業時間中の雑談時間が減っているとの話を耳にする。管理職は、プレイングマネージャー化していて、部下とコミュニケーションを取る時間が以前と比較してかなり少なくなっている。実際に、管理職の割合は、就業者数は増加しているにもかかわらず、1990年には3.8%だったものが、2010年には2.6%に減少しており、管理職一人当たりの部下の数は増加していると推測される。さらに、働き方改革の流れもあり、就業時間管理がますます厳しくなっていることも、コミュニケーションの時間の減少に拍車をかけている。孤独を解消するアプローチとして、石川は、元シカゴ大学教授のジョン・カシオポの著書『孤独の科学』からの引用として、①社会的接触を促す、②社会的スキルを高める、③社会的サポートを与える、④周りの人に対する認識を変えてもらう、4つのアプローチを示している。この4つのアプローチのいずれにも有効なのは、管理職が「意識的」に、デジタル以外のアナログの手法で、部下との情報共有の時間を持つことも重要であろう。

では、具体的に多様化する職場において、職場で孤立する従業員の予防対策をどのように進めればよいのだろうか。ここからは、その参考となる概念として職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティングを紹介する。

職場のソーシャル・キャピタル

近年、わが国においては、IT化やさまざまな労働者の働き方が多様化する中で、人と人のつながりへの関心が改めて高まっている。人と人のつながりを示す概念として、職場のソーシャル・キャピタルがある。「ソーシャル・キャピタル」とは、信頼や規範、ネットワークなど、社会や地域コミュニティにおける人々の相互関係や結びつきを支える仕組みの重要性を説く考え方のものであり、物的資本（フィジカル・キャピタル）や人的資本（ヒューマン・キャピタル）などに並ぶ新しい概念で、日本語では「社会的資本」「社会関係資本」と訳されている。ソーシャル・キャピタルは、人々の協調行動を活性化することによって培われるもので、それが豊かに蓄積されるほど、社会や組織の効率性が高まるのが特徴とされており、公衆衛生の分野では、一般的に高いソーシャル・キャピタルは、良好な健康状態に影響することが多くの研究で示されている。当初、このソーシャル・キャピタルという概念は、地域の健康問題を解決するために提唱されたが、人は、地域の中でのみ生活をするわけではなく、その多くの時間を「職場」で過ごすことから、職場のコミュニケーション、人と人とのつながりを考える上で、職場

のソーシャル・キャピタルにも関心が高まっている。このように職場のソーシャル・キャピタルに関心を持つことは、職場で孤立する従業員を予防することにつながるのではないだろうか。欧米では、職場のソーシャル・キャピタルを測定する尺度が開発されている。欧米とわが国では、職場環境、風土、働き方が異なることから、われわれは、日本の職場環境の特徴を踏まえて、日本版の職場のソーシャル・キャピタルを開発した（図1）。

この尺度の中で、1～5の尺度はこれまでの既存研究を参考に取り入れたが、6つ目の「笑いや笑顔がある職場だ」は日本版独自の項目として盛り込んだ。私は、この尺度を活用して、職場の状況を評価することは、職場の孤独の予防や職場の活性化に役立つと考えている。

ジョブ・クラフティング

次に、従業員の孤立を予防する手段としてジョブ・クラフティングを紹介したい。従業員は、担当業務を自ら選んだり、異なる業務を自分が担当できるように交渉したり、自分の仕事に意義を見い出したりしながら、自分の仕事が魅力的になるように、積極的に自分の仕事を形づくっていくことがある。このように従業員が仕事を形作るプロセスは、「ジョブ・クラフティング」といわれ、課題や対人関係における従業員個人の物理的ないし認知的変化、と定義される。つまり、ジョブ・クラフティングとは、仕事の意義を高めるために、人間関係や仕事の内容を含めて、自らが周囲に働きかけ、仕事を前向きに変化させることである、といえるだろう。われわれは、オランダで開発されたジョブ・クラフティング尺度の日本

1. 私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある。
2. 私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている。
3. 私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています。
4. 私たちの職場では、助け合おうという雰囲気がある。
5. 私たちの職場では、お互いに信頼し合っている。
6. 笑いや笑顔がある職場だ。

図1 日本版職場のソーシャル・キャピタル尺度
（「違う」「やや違う」「まあそうだ」「そうだ」の4件法）

1. 私は、自分の能力を伸ばすようにしている。
2. 私は、自分自身の専門性を高めようとしている。
3. 私は、仕事で新しいことを学ぶようにしている。
4. 私は、自分の能力を最大限に生かせるように心がけている。
5. 私は、自分の仕事のやり方を自分自身で決めている。
6. 私は、仕事で思考力が消耗しすぎないようにしている。
7. 私は、自分の仕事で感情的に張りつめないように心がけている。
8. 私は、自分の感情を乱すような問題を抱えている人との関わりを、できるだけ減らすように自分の仕事に取り組んでいる。
9. 私は、非現実的な要求をしてくる人とのかかわりをできるだけ減らすように、自分の仕事を調整している。
10. 私は、困難な決断をたくさんしなくてもいいように、自分の仕事を調整している。
11. 私は、一度に長時間にわたって集中しなくてもいいように、自分の仕事を調整している。
12. 私は、上司に自分を指導してくれるように求める。
13. 私は、上司が私の仕事に満足しているかどうか尋ねる。
14. 私は、上司に仕事で触発される機会を求める。
15. 私は、仕事の成果に対するフィードバックを、他者に求める。
16. 私は、同僚に助言を求める。
17. 面白そうな企画があるときには、私は、積極的にプロジェクトメンバーとして立候補する。
18. 仕事で新しい発展があれば、私は、いち早くそれを調べ、自ら試してみる。
19. 今の仕事であまりやることがないときは、私は、新しいプロジェクトを始めるチャンスととらえる。
20. 私は、金銭的な報酬が追加されなくても、自分に課された以上の仕事を率先してこなしている。
21. 私は、職務の様々な側面のつながりをよく考えながら、自分の仕事がさらに挑戦しがいのあるようにしている。

【下位尺度と該当項目】

構造的な（仕事の）資源の向上：1～5
 妨害的な（仕事の）要求度の低減：6～11
 対人関係における（仕事の）資源の向上：12～16
 挑戦的な（仕事の）要求度の向上：17～21

図2 日本語版ジョブ・クラフティング尺度

（「まったくない」「時々ある」「しばしばある」「よくある」「とてもよくある」の5件法）

語版を開発した（図2）。

自分の仕事をつくりこむ（ジョブ・クラフティングする）には、自分で自分の仕事を変えられることができると認識できていることが必要である。つまり、仕事において、何をどのように進めるのか、自分で決められるという自律性の感覚を持たなければならない。従業員の孤立を予防するためには、従業員に自律性を持つてもらうことは重要であろう。受動的な従業員は孤立しやすいといえる。そのため、このような意識を持つてもらうことを従業員一人一人に意識してもらうために、ジョブ・クラフティングの概念は有用であり、従業員の孤立を予防するアプローチの一つになるだろう。

最後に

本稿では、近年関心が高まっている職場で生じる従業員の孤立の背景について考察し、その対策として、職場のソーシャル・キャピタルとジョブ・クラフティングに着目した対策を紹介した。本稿でも触れたように、「従業員の孤立」は、放置すると企業の業績に影響すると考えられるが、その状況は顕在化しづらく、経営者や人事部門が意識しないと見過ごされがちな問題である。早期発見、早期対応のためには、日ごろから、今回紹介した職場のソーシャル・キャピタルやジョブ・クラフティングの視点で、経営者や人事部門だ

けではなく、個々の労働者や産業保健スタッフも、孤立する従業員の存在に関心を持つことが大切であろう。本稿が職場で生じる従業員の孤立の予防に少しでも役に立てば幸いである。

参考文献

- ・日本生産性本部. 第7回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果 2017.
- ・石川善樹. 従業員, マネジャー, 経営者, それぞれ何をするべきか 職場の孤独への対処法: ウェルビーイングを追求する. DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー. June 2018.
- ・Eguchi H et al. Psychometric assessment of a scale to measure bonding workplace social capital. PLoS One. 2017;12(6):e0179461.
- ・Eguchi H et al. Validation of the Japanese version of the job crafting scale. J Occup Health. 2016;58(3):231-40.
- ・Bakker A. B. ら. ワーク・エンゲイジメントとジョブ・クラフティング: いきいきとした労働者は働きやすい職場を自ら作り出す. 産業医学ジャーナル. 2013;36:52-63.

国際学際交流シンポジウム フィンランドに学ぶ働き方改革 -持続可能な働き方と健康・幸福-

シンポジウムでは、「持続可能な働き方」についてフィンランドの研究者と意見交換を行い、働く人びとの健康と幸福の向上に向けた方策を考えます。皆様のご参加をお待ちしています。

- ・ 日 時 : 2018年9月22日(土) 1時30分～4時40分 (午後1時開場)
- ・ 参加費 : 無料 (懇親会参加は¥5,000)
- ・ 会 場 : 慶應義塾大学三田キャンパス南校舎ホール (港区三田2-15-45)
- ・ 講演 : 「Give me a break! The importance of recovery for workers' health, well-being and work performance」 Dr. Jessica de Bloom (Academy of Finland Research Fellow & Rosalind Franklin Fellow)
他、パネルディスカッション **日本語と英語の同時通訳があります。**
- ・ シンポジウム事務局: メール: jpfin.2018@gmail.com
- ・ 共 催 : 慶應義塾大学パネルデータ設計解析センター、日本産業精神保健学会、
日本ストレス学会、フィンランドセンター(五十音順)
- ・ 詳細・参加申込は: <https://hp3.jp/fin18>



悶える職場— パワーハラ激増の真犯人は誰か？

金子 雅臣

広がる訴え

パワーハラスメントという言葉がまさに時宜を得て、瞬く間に世間に広がって広く認知されるようになった。「それってパワーハラじゃないですか」とか「何がパワーハラだ」などというやりとりが、もはや職場で日常的にかわされるようになってきている。

企業競争が激化することで、近年どこの職場でも仕事量が増えスピードが上がり、ミスの許されない職場環境になってきている。そうした緊張感の高い職場のストレスから人間関係がますます難しくなってきた時代背景を考えればこうした言葉の広がりには理解できる。

言葉の広がりだけでなく、訴えも増えてきており、2017年度の厚生労働省の「個別労

働紛争解決制度」への相談件数は、“いじめ・嫌がらせ”は7万2,067件となっている。この数字は年々増え続けて6年連続トップとなっており、まさに激増傾向と言ってもいい状況といえる。

職場の些細なコミュニケーションギャップを取り上げる場合のパワーハラスメントはともかく、こうした訴えのなかにはうつ病に追い込まれたり、果ては自殺という深刻な事態に発展するケースが多く含まれていることが気になる。労働現場でも、(株)電通をはじめとする過労死問題で、長時間労働の陰に深刻なパワーハラスメントがあったことがマスコミではたびたび取り上げられている。過労死などの事件では決まったように、自殺の直接的な要因はむしろこのパワーハラスメント、上司との軋轢があったのではないかということがささやかれ続けている。果たして労働の現場では一体何が起きているのであろうか。

こうした状況を受けて、厚生労働省も法規制の検討せざるをえなくなり、専門委員会を立ち上げ検討に入った。そして幾度か検討会を重ねてはいるが、未だ効果的な法規制に向けた手法を見いだせずにいる。その困難の理由は、日本の働き方の根幹にかかわる問題が背景にあり、まさに日本の労働現場の働き方の現状をどのようにとらえるのかという大きな課題とも重なるテーマだからである。

かねこ まさおみ
職場のハラスメント研究所 所長
労働ジャーナリスト
主な著書等：

- ・『[新版] パワー・ハラスメントなんでも相談——職場のいじめ・いやがらせで困っていませんか』(共著) 日本評論社、2012年。
- ・『パワーハラ・いじめ 職場内解決の実践的手法——放っておくと会社の責任!』日本法令、2013年。
- ・DVD『セクハラを生まない職場コミュニケーション対策(全2巻、改訂版)』(監修) アスパクリエイト。



仕事観のズレ

いわゆるパワハラ事件の一つ一つの現実を見ていくと、そこには行為者と被害者の超え難い意識差が繰り返し現れてくる。つまり、仕事観や仕事への取り組み姿勢、さらには仕事の進め方をめぐる一見些細なズレが当事者間の亀裂を生み出し、超え難い亀裂に発展しているようなケースが多いことである。

典型的には、行為者がこれまで通りの集団主義的な協調性を求めることに対して、被害者は個人主義的な傾向を示していたり、一方が高い仕事意識を求めていることに対して、他方は仕事への割り切った考え方を示すようなことである。こうした意識差が背景にあれば、そこには超えられない断絶が生まれるのは、ある種当然のことかもしれない。そんな悲劇がパワハラ事件では繰り返されているように思える。

そして、こうした事件で繰り返し現れる行為者の典型的な人物像は、これまで通りに会社に人生のすべてを預け仕事一筋のような生き方を肯定する人たちであり、被害者はそうした生き方や厳しい指導に戸惑う人たちである。

行為者と被害者の軋轢が、仕事意識のギャップが発端となって繰り返し起こされているのだとすれば、その原因はどこにあるのだろうか。繰り返される事件をみていると、その背景として近年の急激な職場環境の変化という大きな背景に注目せざるをえない。

なぜならば、こうした事件では、行為者と被害者の間にはそれぞれが信じて疑わない仕事に対する向き合い方やロイヤリティに大きな温度差があるにもかかわらず、そのズレに当事者たちがまったく気づいていないことが多いからである。いわば職場環境の変化という地盤変化に気づかない多くの人たちがその揺れによって生じた亀裂に落ち込んでしまうような状況が起きているからである。

当事者たちからすれば、共通に理解されているものと思ひ込み、それぞれが当然だと信じている仕事観を主張しただけということである。ところが、そこにはすでに共通だと思っていたものはなく、当事者たちには理解しがたいズレがそこには生じてしまっているからである。やや情緒的な言い方をすれば、その意味では双方とも、今日の急激な職場環境の変化に翻弄される犠牲者とも思えることである。

職場環境と意識変化

いうまでもなく職場環境の変化とは、成果主義からはじまり今日の働き方改革などといわれる一連の流れである。職場環境は、大きな変化もなくいわゆる終身雇用で年功序列型の賃金体系、仕事は集団的なシステムで運営されてきた。しかし、近年、よくいわれるように労務管理の手法が成果主義型に大きく舵を切ることによって、職場環境は大きく変化し始めてきた。

成果主義とは個人個人の実績、まさに結果としての成果を問うシステムである。これまでのようにみんなで協力して結果を出すという考え方から、個人個人が自力で最大限の結果を出すことが求められ、それに応じて処遇されることになった。

こうしたシステムでは、たとえ部下であろうとも競争相手となることもあるだけに、指導・教育への姿勢はおのずと変化せざるをえなくなる。そして、そうした厳しい競争の結果については、自己責任ということであれば、まさに同じ職場の仲間ではあっても「相手のことなど構ってられない」という緊張関係を生み出す。

年功序列型の職場ではどちらかといえば、例え理不尽なことであっても、上司から言われれば部下は従うものだという縛りが厳しく、そんな上位下達の実業内の人間関係は家

父長制に例えて説明されることも多かった。そうしたシステムの下では、例え行き過ぎた指導であっても本人の将来のためを思う熱血指導として許されるものとされてきた。そして、本人もそのことを理解し我慢することで自らが成長していくのだということが信じられていた。

しかし、職場の人間関係が自己主張をしない集団主義的でありすぎることが批判的に取り上げられることも多かった。だから、こうした成果主義の主張する個人主義的傾向は、むしろ歓迎されることとして受け入れられつつあるといってもいいだろう。

制度と意識のねじれ

すでに触れてきたように日本の職場環境は不変と思われるほど強固なものと信じられてきたが、近年はめまぐるしく変化し始めている。加えて、働き方改革などといわれるさまざまな働き方のシステムが導入されてきている。その意味では、変化し始めているというよりはむしろ人為的に強引に変えられてきているという方が正確であろう。

働き方改革がそうであるように、この間の職場環境の変化は、おおむね企業主導、政治主導で進められてきた。そして乱暴で安易な進め方は、日本ほど企業利益に沿った労務管理が容易に貫徹できる国はないのではないと思われるほどである。働き方改革が“働かせ改革”といわれるように、高プロをはじめとする企業の求めるシステムが弱体化している野党勢力や影響力を低下させている労働組合機能にも助けられて、楽々と成し遂げられてきたといってもいいだろう。

問題は、こうした法改正などをテコに進められてきた労働現場の性急な改革がもたらした混乱と荒廃である。この間のご都合主義とも思える仕事のありようを変える強引なやり方は働く人たち個人個人の人間関係に大きな

負荷をもたらすことになっているからである。その意味では、まさにこの職場にかけられた職場環境の急変という負荷こそがパワハラの本質人と思える。

例えば成果主義というのは、よくいわれるように職務主義を根幹にするシステムである。つまり、各人の「仕事をはっきりと」させることが大前提になる。その上で、極論すれば「自分の与えられた仕事しかしない」ことが許されるシステムである。しかし、こうした働き方が働く人たちの心に矛盾なく受け入れられる準備ができていたかといえ、決してそんなことはない。

与えられた仕事はキッチリやるが、それ以上のことはしない、自分の仕事以外は関心をもたない、したがって、たとえ同僚であっても仕事上の干渉はしない、こんな人物が職場で歓迎されないという状況は成果主義が導入された現場でも一向に変わっていない。いわば成果主義であれば当然ともいえる基本的な制度と働く側の意識がねじれ現象を起こしているのである。

つまり、旧世代を中心とする職場での支配的仕事観を残しながら強引に成果主義を導入するといった二律背反的な政策がもたらした矛盾が職場では個人をとらえてがんじがらめになっているのである。

パワハラの本質人

仕事観の混乱の原因は制度設計もなく闇雲に推し進めた性急な制度の改革にある。成果主義を推し進めるのであれば、自分の仕事の範囲を明確にしない限り、成果を測ることはできないのは当然のことである。しかし、個人の仕事を明確にすればするほど、同僚との協力関係は希薄になり、仕事は細分化され分断される。さらに、「それは私の仕事ではない」という意識が広がれば同僚との共同作業はなくなる。まさに、日本の企業の強みであった

集団主義による阿吽の呼吸による協力関係や双方の柔軟な協力体制などというやり方は全く期待できないことになる。

だから、一方で成果主義という個人個人を競争させて働かせるためのシステムを導入しながらも、「仕事の範囲の明確化」という土台となる部分を意図的に改革しないまま、放置してきた。その結果は、旧世代の「仕事は人のためにするもの」とか「言われていないことを進んでやるのが仕事だ」といった職場の常識が温存されたまま、「自分の仕事しかない」という動きへの反感を強め、そうした対立が広がり混乱をもたらし始めている。

企業にとって困ることは、仕事や技術の範囲を明確化することによって、組織の柔軟性を失うことである。景気や市場は常に変動的であり、技術や組織はその変動に合わせて可変的であることが求められる。個々人の仕事のやり方や内容も、柔軟に変化できることが好ましい。これまでの日本的経営では、仕事基準ではないことから、担当する仕事の境界はあいまいだった。したがって、個人は企業のニーズに応じて例えば変化する業務であっても柔軟に対応することで組織の強みを発揮してきた。

成果主義の問題点は、その柔軟性を失うことにある。「決められた仕事しかない」ということでは組織が硬直化して市場の変化に対応できない。そこで、仕事基準を導入しないままの成果主義という相反する二つの命題が職場に持ち込まれて職場が混乱し始めているのである。

問われる仕事観

パワハラに話を戻せば、かつての日本の企業は集団主義志向の強い同質社会であったことは誰もが否定できない事実であろう。そして、そうした中で起きたトラブルの多くも絡み合う人間関係の中で処理される仕組みがそ

れなりにそなわっていた。昔から歩くパワハラとして恐れられ、時には暴力的な上司もいたし、セクハラをコミュニケーションと勘違いする場違いな上司もいた。そうしたことからすれば、現代よりもはるかに不合理なことが多い職場環境だったといえるだろう。

それでも、そのことが大きな問題にならなかったのは上司の側にも部下を思いやる余裕があり、部下の方にもそんな横暴な行為を容認する余裕もあった。そして、そうしたことを穏便に処理する装置がいろいろと備わってもいた。

むしろ、そうした不合理な仕打ちに泣かされた人がいなかったわけではないことはいくまでもないが、双方にどこかしら「相手のことを思いやる」環境があったように思える。もちろん、そうしたことをノスタルジックに礼賛したり、無条件に評価するものではない。現にパワハラへの訴えにも、これまでの理不尽な叱責や、文字通り納得のできない言い分を教育指導の名の下で押しつけられてきたことへの反論という部分も多く含まれている。しかし、こうしたこれまでの曖昧な職務意識や集団的な協力関係が、ある種の調和的な秩序をかもし出していたことも事実である。

いずれにせよ、こうした極めて日本的な職場に対して、その不合理を問題にすることで、職務主義的な考え方が受け入れられ、その延長線上に職務中心の成果主義が登場してきた。そもそも職務主義は、西欧型の個人主義に根差すもので、あくまで自立した個人が、仕事の上でも自己の職務を個人的に守ることを基本とする思想によるものである。

つまり職場での人間関係や集団主義的な情緒関係とは決別して、自分の持ち場としての職務を明確にして、職務という自分の領域を確保し拠点とするという立場が基になっている。それは、「自分の仕事は自分の仕事」ということを前提に「自分の仕事さえキチンとやっていたら他人からとやかくいわれること

はない」という思想といってもいい。

悶える職場

成果主義の導入によって、これまでの日本的な職場の考え方からすればいささか挑戦的ともいえる自分の職務にこだわる考え方が出始めてきた。こうした人たちは、まさに気の利かない、気配りのない一番嫌われるタイプとして職場に登場することになった。

これまでは職務が曖昧だからこそ、労働者は相互依存せざるをえなかったわけで、職務が明確になればこうしたもたれあいのような協調性はかえって邪魔になる。もっといえば、職務主義の徹底している国々の人たちは他人や同僚の視線や評価よりも神のまなざしを重視する人たちである。自分たちの行いを神との黙示の契約として尊重する考え方は、絶え

ず周囲の評価を気にして気配りや付度で物事を考える人たちとは相容れない。しかし、問題なのは、そうしたことを百も承知で選んだ成果主義であればその道を徹底するのが道理である。

これからも日本型労務管理として喧伝し、重宝してきた職場の集団主義がそう簡単に解消できるとは思えない。こんな混乱を抱え込んでしまった日本の職場は結果としてパワーハラスメントという摩擦熱を発生しながら悶えている。職務主義を徹底するなら、そうした過去との決別が必要であろうし、後戻りするなら企業利益のためになりふり構わず強引に働き方を変えてきたやり方を考え直すしかない。

そうした筋道を明確にしないまま企業利益優先のご都合主義的な働き方改革をこのまま進めることは、職場にますますの混乱と無秩序を生み出し続けることになるだろう。

大原社会問題研究所雑誌

719・720号 2018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】貧困と世論

特集にあたって

メディアと生活保護に関する意識——ソーシャルメディアに焦点をあてて

再分配反対論者はどのような人々か？——日本における貧困観

新聞報道に見る生活保護への関心——財政問題化と政治問題化

報道者が考える“貧困ジャーナリズム”の21世紀の課題

イギリスの大衆メディアにおける貧困報道——連立政権下の福祉改革への影響を中心に

■講演

経済史研究と資料

■論文

社会福祉法人の内部留保に関する一考察——高齢者・障害者・児童の主要3分野の横断的分析

■書評と紹介

村上 裕著『中国・社会主義市場経済と国有企業の研究——鉱工業部門についての考察』

渡辺尚志編『アーカイブズの現在・未来・可能性を考える——歴史研究と歴史教育の現場から』

法政大学大原社会問題研究所2017年度の歩み／社会・労働関係文献月録／月例研究会 五十嵐千尋／所報 2018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

堀江孝司

阿部 彩

小田川華子

堀江孝司

水島宏明

鈴木宗徳

武田晴人

國見真理子

柴田 努

清水善仁

職場のつながり，連帯感の希薄化がもたらす 労働者への心理的影響

松本 みゆき

労働者間の職場のつながりは 希薄化しているのか

職場のつながりとは、労働者自身がそれぞれに持っている、同じ職場で働く人、つまり同僚や上司、部下といった人びとに対して、または、職場や会社に対して抱く心理的なつながり、連帯感ととらえることができます。近年、社会経済のグローバル化や労働環境の変化などで労働者を取り巻く状況は著しく変化しています。そのようななかで、労働者間の職場のつながりは希薄化しているのか、またそれがどのような影響を及ぼしているのかに関心が集まっています。それはいまや日本だけの関心ではなく、筆者の生活するインド

のような近年の経済発展が著しく、若い労働力にあふれた国や、韓国や台湾といった集団主義が社会基盤にあるアジア圏の地域でも特に注目されています (Jain, 2015; Lee, 2016)。

それでは現代の労働者を取り巻く環境の著しい変化により、日本で労働者間の職場のつながりは本当に希薄化しているのでしょうか。労働環境の変化がもたらす弊害のひとつとして、精神科医の加藤 (2007) は「『われわれ』という感情の希薄化」をあげています。「『われわれ』という感情の希薄化」とは、職場において従業員の間での連帯感、あるいは相手を一個の人格として真摯に尊重する態度が希薄になっていることを示します。

実際に2018年2月に内閣府が実施した「社会意識に関する世論調査」では、現代の世相を表す暗いイメージとして「連帯感が乏しい」(27.6%) ことを「無責任の風潮がつよい」(39.8%)、「自分本位である」(36.8%)、「ゆとりがない」(32.5%) に次いであげる人が多くいました (複数回答, 11項目中上位4項目)。また、1970年代から2000年代にかけての各種データに基づいて日本人の労働者意識を分析した間淵 (2004) は、職場、地域、親戚という3つの領域において日本人の人間関係が形式化してきており、職場における連帯感が喪失していると述べています。

多くの日本人にとって、もはや職場は人び

まつもと みゆき

Department of Psychology, Christ (Deemed to be University), India Post Doctoral Fellow

主な著書・論文：

- ・松本みゆき・金井篤子「組織風土の変化が看護師のストレス反応に与える影響」『産業・組織心理学研究』26巻1号, 2012年.
- ・「職場のストレスと職務満足感」『働く人びとのこころ——介護職・対人援助職のための心理学』(山口智子編) 遠見書房, 2014年.
- ・「ストレスの心理学」『産業心理臨床実践』(金井篤子編) ナカニシヤ出版, 2016年.



とが公私ともに親密に過ごす「生活共同体」としての場ではなく、給料を獲得するための「生活手段」の場となっているといえます。

職場のつながり，連帯感の希薄化は 何が問題か

それでは職場のつながりが希薄化していることが、労働者にどのような影響を及ぼしているのでしょうか。加藤（2007）は職場における従業員間の心理的なつながりや連帯感が希薄化していることが、職場の人間関係の困難さを生み、労働者の精神的健康が悪化する一因となっていると指摘しています。職場の人間関係の困難さは、仕事におけるストレス因のひとつであり、職務満足感の低下や、会社や組織に対する情緒的なつながりである組織コミットメントの低下を招いています。

筆者は近年の職場環境の急激で大きな変化が、職場における連帯感の喪失を招いていると仮定し、職場の連帯感が労働者の精神的健康に与える影響を検討しました（松本，2012）。以下では、その調査結果について述べます。

職場の連帯感の調査結果から わかったこと

(1) 調査の内容

筆者は職場の連帯感が他のどのような要因と結びついているか、2010年に実施された日本版General Social Surveys (JGSS-2010) のデータを用いて検討しました。この調査は大阪商業大学JGSS研究センターにより日本全国の20～89歳の男女9,000名を層化二段無作為抽出法によって選定して実施された調査で、用いた調査票（調査票B、4,500名に配布）の有効回答数は2,496名であり、回収率は62.1%でした。分析には、20歳から60歳の先週の就労経験についてたずねた問いで、「仕事をもっているが、病気、休暇などで先週は

仕事を休んだ」「仕事をしていない」と答えた人を除いたもののうち欠損値のない男性550名、女性535名のデータを用いました（有効回答率43.5%）。これらの人びとの平均年齢は41.98歳（ $SD=10.84$ ），週当たりの平均労働時間数は40.69時間（ $SD=15.58$ ），平均勤続年数は11.39年（ $SD=10.41$ ）でした。

(2) 分析に用いた変数

「職場の連帯感」としては、「私は職場の人々との連帯感を強くもっている」という意見について「そう思う」から「そう思わない」までの4件法でたずねました。得点が高いほど、職場の連帯感を強く持っていると考えられます。

労働者の精神的健康を測る指標として、「職務満足感」と「孤独感」を用いました。「職務満足感」としては、「現在の仕事にどのくらい満足していますか」という問いに対して、「満足している」から「不満である」の5件法でたずねました。「わからない」という回答は欠損値とし、得点が高いほど職務満足感を持っていると考えられます。「孤独感」としては、「孤独感」を日頃の生活でどのくらい感じているかを、「とても感じている」から「まったく感じていない」の4件法でたずねました。得点が高いほど孤独感を感じていると考えられます。

また、「職場の連帯感」「職務満足感」「孤独感」と関連がある個人属性として、性別、年齢、婚姻状況（既婚、未婚、離・死別）、学歴（中卒、高卒、大卒以上）を用いました。さらに、経済的地位として、世帯収入（250万円未満、250万円以上550万円未満、550万円以上850万円未満、850万円以上1,200万円未満、1,200万円以上1,600万円未満、1,600万円以上）を用いました。労働環境として、労働時間数、勤続年数、産業分類（第一次産業、第二次産業、第三次産業）、職種（専門技術職、管理職、事務職、営業販売職、サービス職、保安職、農林漁業職、運輸通信職、生産労務職）、企業規模（小企業、中企業、大企業、

官公庁)、雇用形態(正規雇用、非正規雇用、自営・家族従業者)を用いました。

(3) 職場の連帯感は労働者によってどう異なるか

まず、個人属性や経済的地位、労働環境によって、職場の連帯感の感じ方に違いがあるか調べました。統計的に有意な差があった部分について述べると、「職場の連帯感」は個人属性について、既婚者は未婚者よりも強く感じていました。労働環境について、勤続年数が長期間の人は、短、中期間の人よりも強く感じていました。産業分類が第一次産業の

人は、第二次産業及び第三次産業の人よりも強く感じていました。職種では農林漁業職の人は、事務職及び生産労務職の人よりも強く感じていました。企業規模は官公庁の人は、中企業、大企業の人よりも強く感じており、小企業の人では中企業の人よりも強く感じていました。雇用形態では自営・家族従業者は、正規雇用及び非正規雇用者よりも強く感じていました。これらのことから、職場の連帯感とは個人属性や経済的地位、労働環境によって、その感じ方に違いがあることがわかりました(図1)。

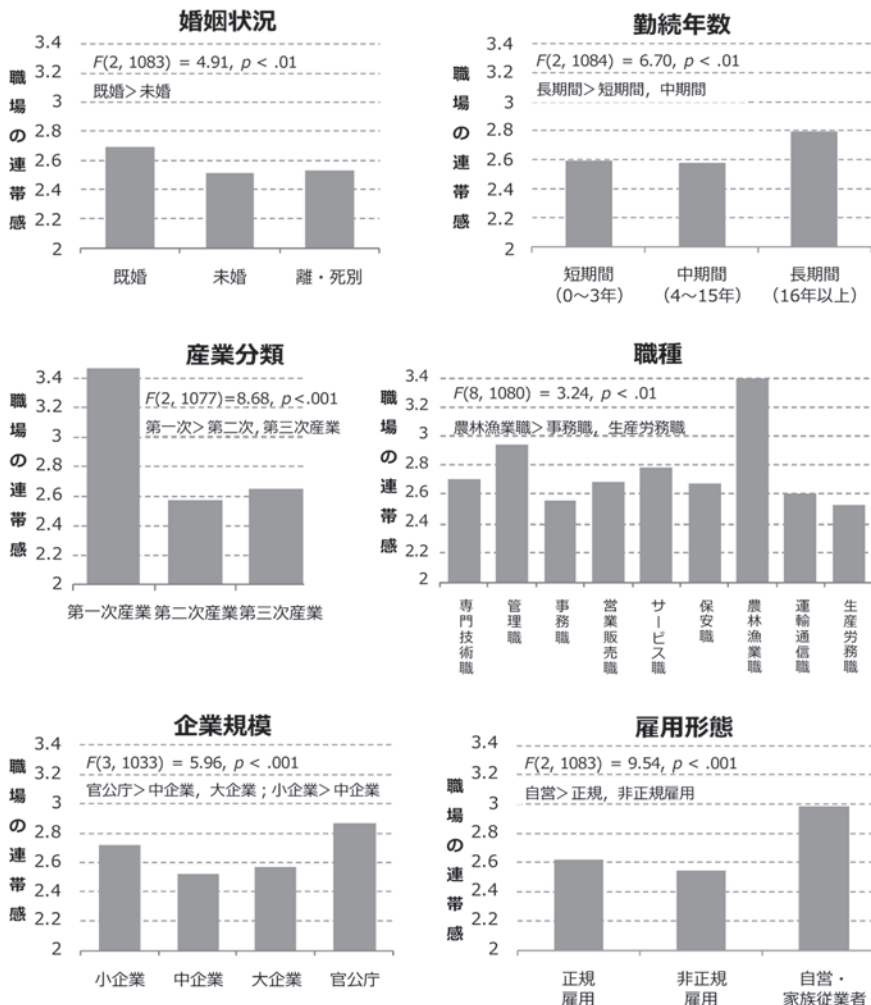


図1 個人属性、経済的地位、労働環境別にみた職場の連帯感の平均得点

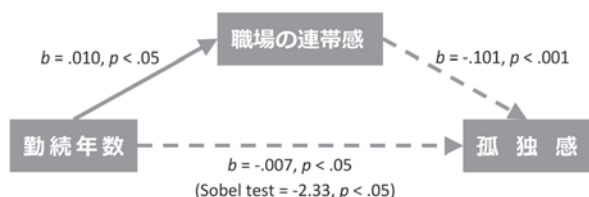


図2 職場の連帯感の媒介分析結果

注 図中の値は、重回帰分析の偏回帰係数であり、勤続年数から孤独感へのパスの値は職場の連帯感をモデルに投入したときの値である。直線のパスは正の関係を表し、破線のパスは負の関係を表す。

(4) 職場の連帯感は精神的健康にどのような影響を与えているか

次に、職場の連帯感は労働者の精神的健康にどのような影響を与えているか調べました。筆者は、個人属性や経済的地位、労働環境の違いが、労働者の精神的健康に与える影響を職場の連帯感が媒介しているという仮説を建てて検討したところ、勤続年数は労働者の連帯感を媒介して孤独感に影響を及ぼしているという結果が得られました。つまり、勤続年数が長くなるほど、労働者自身が持つ職場の連帯感が強くなり、このことによって孤独感が減少するということがわかりました(図2)。

(5) 職場でのサポートは職場の連帯感を高めるか

一般的に勤続年数が長くなるほど、職場で周囲からサポートを得る機会が増えたり、得る方法を学んだりできるため、ソーシャル・サポートを受けやすくなることが考えられます。そこで筆者は、職場で同僚や上司などからのソーシャル・サポートがある人のほうが、職場の連帯感を強く感じ、職務満足感も高いと予測して検討を行いました。その結果、職場で同僚や上司などからのソーシャル・サポートがあると答えた人のほうが、職場の連帯感 ($t=-4.62, df=671.74, p<.001$)、職務満足感 ($t=-2.62, df=614.38, p<.01$) とともに、ないと答えた人よりも得点が高いことがわかりまし

た。この結果から、職場で同僚や上司などからソーシャル・サポートを得ている労働者は、それを得ていない労働者よりも職場の連帯感を強く持つことがわかり、長期的にみると職場でのソーシャル・サポートが、労働者間の連帯感を高める一因となりうるということが予測できます。

労働者間の職場のつながりを高めるには

筆者が行った検討では、労働者自身が感じている職場のつながりである「職場の連帯感」は、企業規模では官公庁の人びとにおいて他の企業規模の人びとより強く、産業分類では第一次産業の人びとにおいて他の産業分類の人びとより強く、雇用形態では自営・家族従業者の人びとにおいて他の雇用形態の人びとより強い傾向が示されました。「職場の連帯感」を強く感じている労働者は、組織への関与が強く、その組織風土や文化を強く感じている人びとであり、彼らには組織成員間における価値観や態度、規範、行動パターンなどが共有され、浸透していると考えられます。先行研究では頑健な組織風土や文化が形成されている組織では、労働者間のコミュニケーションが円滑になり、労働者自身のモチベーションの向上など個人に対するものだけでなく、組織での意思決定の迅速化や組織イメージの形成など、組織にとって有益な多くの機能が働くことが指摘されています(山浦, 2009)。労働者間のつながり、連帯感が強い職場では、労働者間に組織風土や文化が共有されており、組織にとって有効なそれらの機能が働くため、多くの組織にとって労働者間のつながりや連帯感を高める施策は有益であるといえるでしょう。

では、労働者間の職場のつながりや連帯感を高めるためには、どのような施策が有効なのでしょう。筆者が行った検討では、勤続

年数が長くなるほど、自分自身の持つ職場の連帯感が強くなり、結果として孤独感が減少するという結果が得られ、職場の連帯感が勤続年数から孤独感への影響を媒介している可能性が示されました。このことは、勤続年数が長くなるのが直接的に労働者の精神的健康にプラスの影響を与えるのではなく、職場の連帯感という媒介要因が不可欠であるということを示しています。つまり、職場の連帯感を高める施策を実施する

ことは、組織にとって労働者の精神的健康を高めるより効果的なアプローチとなるといえるでしょう。筆者の調査では、職場で周囲からのサポートを得ていると答えた人は、職場の連帯感を強く感じていました。このことから、職場の連帯感を高める施策として、職場で実際に周囲からのソーシャル・サポートが得られる機会を増やしたり、また、そのようなソーシャル・サポートがどのようにしたら得られるか習得する機会を設けるといった具体的な施策が考えられます（表1）。このような施策は、勤続年数が長い人びとだけではなく、新入社員や中途採用職員など勤続年数の短い人にとっては、その組織風土や文化をよりよく理解することにもつながるため、さらに効果的であると考えられます。

謝辞

日本版General Social Surveys（JGSS）は、大阪商

表1 労働者の連帯感を高める施策

施策の目的	施策の具体的な内容
ソーシャル・サポートの強化	職場で同僚や上司などからソーシャル・サポートを受けやすい環境の整備、ソーシャル・サポートの研修など
コミュニケーションの円滑化	コミュニケーションを阻害する社内風土の検証、上司から部下への声掛けなど対話を保つための工夫など
モチベーションの向上	勤続年数や個人の状況に応じた仕事目標の設定、キャリアに関する明確なロールモデルの提示など
組織アイデンティティの形成	経営陣から労働者への会社の存在意義やこれからの目標などについての告知、他の組織との比較など
行動のコントロール	その組織を構成する成員の共通認識や行動パターンについて理解を深める機会の設定、組織文化の理解など

業大学JGSS研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。JGSS-2000～2008は学術フロンティア推進拠点、JGSS-2010～2012は共同研究拠点の推進事業と大阪商業大学の支援を受けている。

引用文献

- ・ Jain, A. K. (2015). Volunteerism and organisational culture: Relationship to organizational commitment and citizenship behaviors in India. *Cross Cultural Management*, 22(1), 116-144.
- ・ 加藤敏. (2007). 現代の仕事, 社会の問題はどのようにに精神障害に影響を与えているか. *精神科治療学*, 22(2), 121-131.
- ・ Lee, C. S. (2016). *When Solidarity Works: Labor-Civic Networks and Welfare States in the Market Reform Era*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ・ 間瀬領吾. (2004). 労働組合に関する日本人の意識の変遷——1973～2003年に実施された各種世論調査の結果から. *社会科学研究*, 56 (1), 45-84.
- ・ 松本みゆき. (2012). 労働者の職場の連帯感, ゆとり感が孤独感及び職務満足感に及ぼす影響——JGSS-2010を用いた分析. *日本版総合的社会調査共同研究拠点研究論文集*, 12(9).
- ・ 内閣府. (2018). 社会意識に関する世論調査. <https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-shakai/index.html>
- ・ 山浦一保. (2009). 組織文化. In 産業・組織心理学会 (Ed.), *産業・組織心理学ハンドブック* (pp. 224-227). 丸善.

ワークデザイン

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

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会 労働関連性運動器障害研究会 監



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
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

周辺領域に著しく関連分野を広げている
現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL : 03-6447-1435
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



井上枝一郎 編著
尾入正哲 向井希宏
川畑直人 久東光代
北島洋樹 細田聡
井戸啓介 菅沼 崇 著

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観 心理学を見たす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人とのかかわり合い

【応用編】

第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁
定価…本体価格2,300円＋税

ゆとりなき職場風土の改善

労働組合の役割・年休完全取得運動を

横山 但

はじめに

労働者にとって最大の関心は賃金だ。本来は労働時間も賃金と並ぶ二大労働条件なのだが、1950年代半ばに始まった「春闘」が「主として賃上げに取り組む」と定義されたせいだ。日本の労働運動は賃上げには熱心だが、労働時間に対しては歴史的に鈍感だ。今日、職場はますますゆとりを失ってきているが、日本の場合、労組の姿勢や力量に大きな問題ありと言わざるを得ない。

カローシ、メンタルヘルス、各種ハラスメント、ワークライフバランス、男女共同参画、働き方改革等々、あたかも労働時間への関心が高まっているかのような事象や言動は多い。しかし現実問題として、労働組合の労働時間短縮の要求はほとんど見られないし、厚労省の「毎月勤労統計」にみる一般労働者（パートを除く常用労働者）の年間実労働時間は、

少なくとも統計が取られ始めた93年以来今日まで2,000時間超で高止まりしており、少しも減少していないのだから、鈍感と言われても仕方ないだろう。

他方、最大関心事の賃金はどうか。統計の示すところによれば、97年をピークに今日まで減少し続けているのが実態だ。例えば国税庁の「民間給与実態調査」によれば、1年を通じて勤務した民間労働者約4,500万人の平均年収は97年の467万円からリーマンショックの09年には406万円まで落ち込み、13年以降上昇に転じているが、それでも16年のそれは422万円であり、97年比10%のダウンだ。大企業は史上最高益を謳歌しているのに、である。

長時間労働が改善されないままに、90年代半ば以降、賃金水準が低下し、二大労働条件がともに悪化している。年収200万円以下のいわゆるワーキングプアは90年代半ばの800万人から、今日では1,100万人を超えている。格差社会が深刻の度を増しており、明らかに日本社会は劣化しているが、そのターニングポイントは90年代だ。いったい何があったのか。

日本的経営の新時代へ

1990年代半ばから本格化したグローバリ



よこやま ただし
月刊『ひろばユニオン』代表

月刊『ひろばユニオン』は、1962年の創刊以来、労働問題の解説や労働組合の活動紹介等を通して、労組活動の活性化と労働条件の向上を願い、編集している。読者は組合役員が多数を占め、本部・支部・分会の役員の学習資料として活用されている。A5版76頁、490円。

ゼーションがその大きな背景だ。国際競争にさらされるグローバル化に対抗するために、今後の企業運営をどうすべきか、財界は迷っていた。91年のバブル崩壊で財界が自信を失っていたときである。そして94年2月、財界では有名な「舞浜会議」（千葉県）が開催される。新進気鋭の若手財界人（宮内義彦オリックス会長＝当時）は「企業は儲けが第一、雇用や国のことは関係ない」と、むき出しの新自由主義を主張。それに対して日本的雇用慣行をよしとする旧来の財界人（今井敬新日鉄会長＝当時）は「それじゃ君、国賊だ。企業には大きな社会的責任がある」と反論。

結果はどうなったか。翌95年、財界は『新時代の日本的経営』なる報告書を発表するが、その内容は、今後は非正規労働者を多用し、正社員の数も賃金も抑え、儲けが出て労働側に配分しないことを宣言するものだった。「国賊」が勝ったのである。

以来、今日まで20余年、『新時代の日本的経営』は着実に実行されている。非正社員比率は2割から4割弱とほぼ倍増した。正社員の賃金は前述のごとく低下した。グローバル化が悪いのではない。その危機を意図的に強調し、企業生き残りとして企業再編とリストラ（人員合理化）を強行し、成果主義の名のもとに賃金コストを削減し、史上最高の企業利益を出しても労働側に配分しない、そうした財界の「断固たる姿勢」が、いわゆる「失われた20年」をもたらしたのだ。

労働組合は機能しているのか

この「財界の姿勢」を正すのは本来労働組合の役割のはずである。賃金を増やし、労働時間を減らすこと、それが「社会の進歩」であり、労働組合であれば力づく（ストライキ）でも獲得すべきだ。

しかし、残念ながら今の労働組合にその「力」はない。なぜなら、まず労組活動を推

進する環境がますます厳しさを増している。大きな流れで言えば、第一に産業構造の変化がある。製造業に働く労働者が減少し、サービス産業が拡大しているが、この産業は多店舗・小人数・全国展開を特徴とし、労組活動の展開を大いに困難にしている。そして職場を見れば、今や非正社員が4割弱を占め、労働組合未加入だ。事業所単位では、過半数代表たりえない労組がたくさんある。要するに労働組合が最も団結しやすい「同一事業所・同質の労働者・同一時間帯での労働」という環境は今や少数だ。

ノーワーク・ノーペイが徹底され、かつて多く見られた「闇専従」がほとんど姿を消し、事実上専従執行委員数が減少していることも大きい。その執行委員もセキュリティ徹底のため、他の事業所に自由に立ち入りできない。許可がいちいち必要であり、ふらっと立ち寄って「おい、元気かい」「いや、ちょっとこんなことが……」といった会話が、職場で展開されることがなくなってしまった。さらに会社施策が日常的に提案され、労組はその対応に追われ、本来の組合員のための活動を展開する暇がない。日常世話役活動を実行している労組がどれほどあることだろう。意識調査も要求アンケートも、めっきり減少している。総対話運動や文化体育・レクリエーション活動なども減少している。労働運動は職場が原点と言うが、それが困難になっているのである。

春闘が機能しているではないか、との意見があるかもしれないが、ノーと言わざるを得ない。近年の春闘での成果は、1,000円札1～2枚の「ベア」だが、これは30分も残業すれば稼げる水準である。組合員のベアへの関心は低下せざるを得ない。しかもほとんど知られていないことだが、春闘でベアを実現している組合は、例えば連合傘下の約8,000の単組のなかで2,000組合ほどに過ぎず（18春闘）、わずか4分の1である。それがあた

かも労働界全体の「春闘ベア」として報道されているが、4分の3はベアと無縁なのだ。

成果主義の浸透も春闘に暗い影を落としている。職場集会に出るよりは、そのぶん仕事して成果を出した方がはるかに自分の「ベア」(査定)を実現できる。そもそも「一律ベア」は姿を消しており、組合員の関心は春闘ベアより査定にある。組合員はお互いに「競争相手」であり、団結と連帯をもたらす「仲間」とは言い難い現実があるのだ。

しかも今日、少なくとも大企業労組は賃上げに熱心とは言い難い。企業の競争力強化が第一であり、ベアはそのあとである。要するに賃上げには極めて慎重だ。儲けを配分せよという分配論の主張は今や姿を消している。

年休完全取得運動の意義

こうした四面楚歌のような状況の中で、労組は何をすべきか。政治活動(選挙)を強化すべきである、産業政策に力を入れるべきである、組織率を向上させる等々、企業別労組の枠を超えたところでの提案は各種あると思うが、そうした大きなテーマではなく、企業別労組がすぐにでも取り組み、かつその足腰を強めることのできる活動を提案したい。

ほかならぬ年次有給休暇の完全取得運動(切り捨てゼロ)の展開である。なんだ、そんなことか、と思われる人もいようが、なかなか重要なテーマである。

まずは日本の年休の実態がいかにお粗末なものか見ておきたい。厚労省調査によれば、30人以上の民営企業に働く労働者の年休付与日数は18.2日だが(2017年)、取得は半分に満たない9.0日だ。取得率は1980年代の6割から今日では5割弱に悪化している。年に1日も取っていないという人も6人に1人ほどいる。欧米の場合ほぼ完全取得であり、EU諸国で言えば夏に3~4週間、冬に2週間の連続休暇を取るのが当然だ。日本人の駐

在員がバカンス期間に働いていたら「どこか具合が悪いのか」と聞かれたという実話もある。

途上国も含めて世界の国々が守るべき年休の最低基準をILO(国際労働機関)が定めているが(132号条約, 1970年), ①休暇の最低日数は3労働週, ②うち2労働週は連続取得, ③病気やケガに伴う欠勤に使ってはならない, というのが主要な内容だ。

日本とは言えば, ①の最低日数は2週間であり未達, ②の連続取得2週間はおろか, せいぜい2~3日である, ③病気に年休を使うのは当たり前だ。つまり, ことごとく国際最低基準を下回っている。どころか, 半日年休とか時間年休など, ILOが知ったらビックリするようなものが幅を利かせている。

EU諸国の年休は約30日間だ。日本は9日間。年間実労働時間はEU諸国の1,600時間内外に対して, 日本は約2,100時間である。年間500時間もの差がある。長時間労働をテコにした輸出ドライブはダンピングのそしりを免れない。長時間労働の是正は第一に労働者の幸せのためにあるが, 国際公正労働基準の観点からも強く求められている。

では, 長時間労働の是正は何から始めるべきか。例えば1日の所定労働時間短縮, 年間休日増, 各種のメモリアル休暇などいろいろある。しかし, これらはいずれも「新たな権利の獲得」である。現実に残業が野放しであり, 年休が完全取得されていない。つまり今ある権利がないがしろにされており, この是正が先決である。ごちそうが残っているのだから, まずはそれを食べるべきであり, 新たな注文はそのあとだ。

長時間残業撲滅と年休完全取得こそ, 早急に実現すべき長時間労働対策である。ただ残業削減は, 働き方改革が叫ばれる今日, 経営側も熱心だ。業務量を減らさずに残業削減できれば, 儲けは維持した上で, 残業コストがカットできるので, 企業にとっては大歓迎

迎だ。他方働く者からすれば、残業規制は不払い残業を助長したり、労働密度を高めたり、残業収入が減少して家計を直撃するなど、懸念がいろいろある。経営主導による残業削減は要注意なのだ。

これに対して、年休完全取得は労働者にとってデメリットは何もない。取得に反発する組合員もいない。他方、経営側にとっては、これまで年休を切り捨ててタダ働きしてくれたのに、今後は賃金を支払わなければならない、それは困る、というのが本音だ。したがって、労働組合は残業削減と年休取得のどちらを優先すべきかと問われれば、年休完全取得が先決なのである。

年休完全取得の達成は容易ではない。「皆さん、取りましょう」などと呼びかけても取るものではない。完全取得に取り組んだ単組の事例を見れば、5年から10年くらい一生懸命取り組んで、それで実現できるかどうかだ。だがこの間、真剣に取り組めば労組活動の活性化が確実に進み、組織強化も推進できるのである。なぜか。

まずは年休完全取得に対する執行部の強い意思固めが求められる。学習だ。年休とは何か、なぜ完全取得する必要があるのか、EU諸国と何が違うのか等々、執行部の学習と意思統一が求められる。それができたならば、次は職場の実態調査だ。年休取得の実態、なぜ取りにくいのか、その原因の把握、組合員の年休への思いは何か等々、いろいろ調べねばならない。調査なくして運動なしである。そしていよいよ取得目標推進プランの作成と実行だ。例えば5年間で完全取得を実現するのであれば、初年度の目標はどうするか、2年目はどうするか、である。

その目標推進の責任者は大変である。誰がどれだけ年休を取り、取れていなければ、そ

の原因を突き止め、職場の上司に仕事の改善を申し出ねばならないこともしばしば生じる。必ずぶつかるのが「年休は労働者の権利だな、ならば取らないのも俺の自由だ」「組合はオレに仕事をすると言うのか」といった、必ず一人はいる職場の「ひねくれ者」対策である。推進責任者はこうした人に対しても、説得力のある説明ができなければいけない。そして最後は「少ない要員」の問題にぶち当たるだろう。要員増が不可欠であり、しかも正社員でなければだめだ。年休切り捨てを前提とした要員配置を行い、生産・販売計画を立てることなど言語道断だ。こうして、年休完全取得運動は今の経営のあり方を正していく原動力にもなりうるのだ。

たかが年休、されど年休

年休完全取得は第一に働く者の幸せのためにあるが、副産物として、活動を通して執行委員の力量が増し、職場組合員とのパイプも太くなり、労組活動の活性化に大いに力を発揮する。そして経営のあり方をも問うものになるのである。

日本の全労働組合が一丸となって、年休完全取得を一大スローガンとし、全労組が完全取得に取り組む運動を展開すれば、なんと素晴らしいことだろう。雇用労働者5,400万人、一人当たり9日間切り捨てているとすれば、切り捨て総日数は4億8,600万日、日当1万円とすれば4兆8,600億円。GDPのほぼ1%。これだけのカネが労働者の懐に戻ってくる。生活が潤う。余暇が拡大する。個人消費が増大し、経済もよくなる。権利意識も芽生える。労組も強くなる。その存在意義も高まる。会社もよくなる。

たかが年休、されど年休なのである。

適切な情報共有による メンタルヘルス対策の推進

鈴木 安名

はじめに

ストレスチェック制度が実施され3年目になりましたが、メンタルヘルス対策は進んでいますか？

常勤の専属産業医がいる大手の事業所では、対策も進みつつあるでしょうが、産業医の出勤が月に1日前後の嘱託産業医の事業所では、思うように行かないのが現実です。ちなみに日本医師会による2015年の調査によれば、産業医活動を行っている医師2,578名中、月当たりの活動時間は5時間未満が6割も占めています。

本稿では嘱託産業医の事業所で関係者間の情報共有を工夫することで、メンタルヘルス対策を推進するコツについて述べます。

すずき やすな
大原記念労働科学研究所 メンタルヘルス研究センター 協力研究員
医学博士、産業医
主な著作：

- ・『新・職場で育てよう！！こころの健康』一般社団法人全国社会保険連合会、2017年。
- ・『この一冊でストレスチェックの基本と応用が分かる』（共著）労働開発研究会、2016年。
- ・「ストレス5Sをやってみよう——睡眠、相談、承認、スキル、しつけというストレス対策の5Sとは」『心とからだのオアシス』29年冬号、2017年。



人事担当者－産業医の情報共有： セルフチェックと対策

ここでは未然防止や早期発見に役立つ長時間労働者への面接を例に、人事担当者－産業医間での情報共有のあり方をチェックしましょう。

①と②のDにチェックがつけば合格です。

①人事担当者⇒産業医について

☐ 人事担当者は本人の就労状況について産業医に勤怠などの情報を提供している。

②産業医⇒人事担当者について

- ☐ A 産業医は本人に口頭で説明を行うだけで、会社（人事担当者）への意見はない。
- ☐ B 書面による意見（産業医意見書）を人事担当者に手渡す。
- ☐ C 意見を口頭で人事担当者に述べる。
- ☐ D 産業医意見書をもとに人事担当者に説明する。

Aには担当者による医師からの意見聴取がなく、面接指導の要件を満たさないため、是正が必要です（後述するように国は事業者と産業医の双方に機能強化を求めています）。BとCはリスク管理上、中途半端でありDとすべきです。人事担当者から産業医への情報提供の例を表1に示しました。

産業医意見書の例については、以下厚労省のサイトを参考にしてください。
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（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>）

表1 事業者（人事・労務担当者）から産業医への情報提供書

(あらかじめ人事・労務担当者等にチェック・記入してもらう)

1 氏 名 性別 ☐ 男 ☐ 女 年齢 歳

2 所属事業場名・部署 役職

3 情報源 ☐ 事業者からの情報 ☐ 本人からの聴取 (該当項目をチェック)

_____前1か月間について_____

平成 年 月 日 ~ 月 日

①労働時間等 総労働時間（実績） 時間／月

時間外・休日労働時間 時間／月

通勤時間（片道） 時間 分

②労働日数等 総労働日数（実績） 日／月

所定休日数 日／月

有給休暇取得日数 日／月

欠勤日数 日／月

③業務内容（責任性などを含む）、上司からの情報（あれば）

出典 厚生労働省：長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）

にある「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」が大変役立ちます。せっかく厚生労働省がタダで役立つフォーマットを提供しているので、活用しましょう。

本人－産業医： 社員は事実をありのままに話さない

産業保健活動を産業医に任せきりにして、産業医－社員間の面接が大半になると、大変非効率になります。以下にその理由を述べます。

医療機関に風邪や腹痛で医者にかかるのは自分にニーズがあるから。症状が辛いから、癌が怖いから受診する。でも、普通、社員には産業医と面接するニーズはありません。それがあるのは会社です。しかも多くの嘱託産業医は仕事や職場に詳しくないから、話が分かってもらえないという気持ちがある。また自分のメンツのため本音を出さない社員もしばしばいます。

特に長時間残業者の面接では、「仕事でがん

ばっているのに医者から説教されるのはイヤ」「残業制限されると不利になる」というのが社員のホンネです。要するに産業医面接は残業制限などの就業上の措置に結びつき病院での診察以上に経済的利害に直結するので、社員は言葉を選ぶのです。社員は産業医に対して事実をありのままに伝えるとは限らないのです。

また産業医から「残業を減らしましょう」と言われても、部下には上司に命令する権限がないため自分ではどうにもなりません。同時に産業医にも業務命令権がなく意見（書）を出す権利しかないので、「産業医にいろいろ話をしても、どうせ変わらない」と思う社員もいます。

さらに人は医者の前では体面を取り繕うもの。たとえば飲酒のためγGTPが高く、精密検査となった場合、医者の前では飲酒量を過少申告するのが常です。そこをうまく訊き出すのが医師のスキルですが、産業医業務では仕事や職場の情報を入手し理解することが7割で、それが社員への説得力になるため、出勤頻度の少な

い嘱託産業医は不利になります。

以上の事実に気づかず、使用者（人事担当者と上司）が「社員は産業医の前でありのままを話す」という無邪気な前提に立てば対策は進みません。実際、産業医と社員という1対1の面接だけでは産業保健は進まないことを、筆者は自分の経験から痛感しました。

注：筆者は嘱託産業医とその制度を批判しているのではありません。嘱託産業医でも、収入の大半が産業医活動という医師がいて、数社から10社の嘱託産業医をしている医師はプロの産業医（労働衛生コンサルタント）で、仕事や職場の情報を解釈するスキルは専属産業医と同様に高いといえます。産業医制度もまたツールですから、その運用次第で結果は変わります。

人事担当者－上司

ここにも意外な落とし穴があります。この二者による情報伝達は伝言ゲームになりがちで、未然防止をする上で非効率かつ効果に乏しいのです（図1左）。人事担当者にも当該社員への

業務命令権がないので、上司に任せるほかはないのです。

重要 厚労省の施策 産業医・産業保健機能の強化

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、施行期日は2019年4月1日です。群馬労働局の「労働時間法制の見直しについて」というpdfファイル (https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/gunmanohataraikatakaikaku_roudouzikanhousei.pdf) がとても分かりやすく、そこには産業医・産業保健機能の強化という項目があり（図2）、「事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします」と記載されています

従って、産業医への任せきりはあまりに非効率で、人事担当者－上司－産業医の三者による情報共有（図1右）をすることがポイントで、以下、筆者の嘱託産業医としての経験にもとづき解説します。

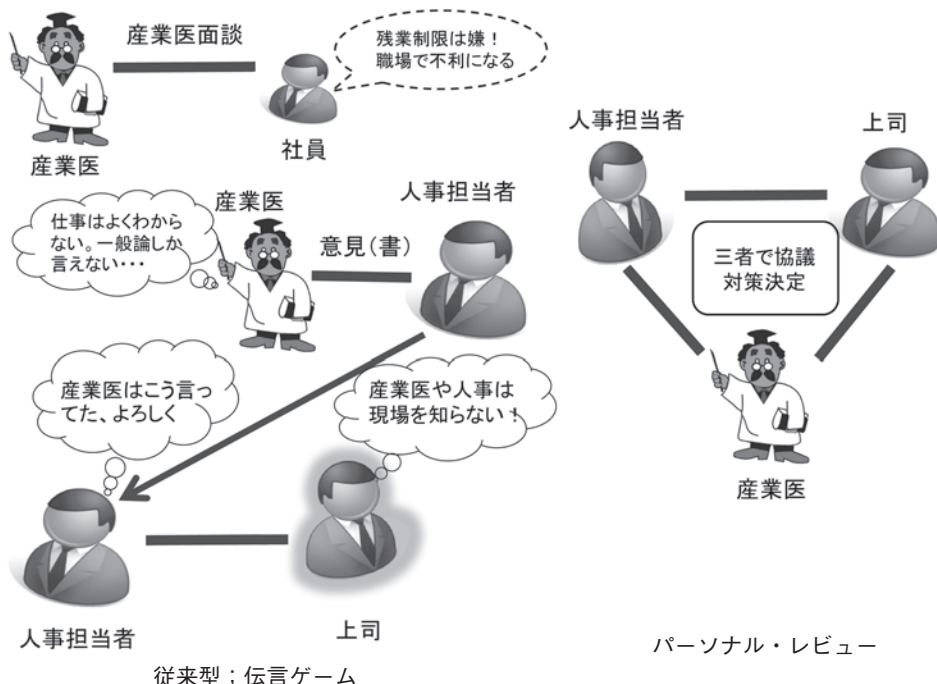


図1 従来型の伝言ゲームとパーソナル・レビュー

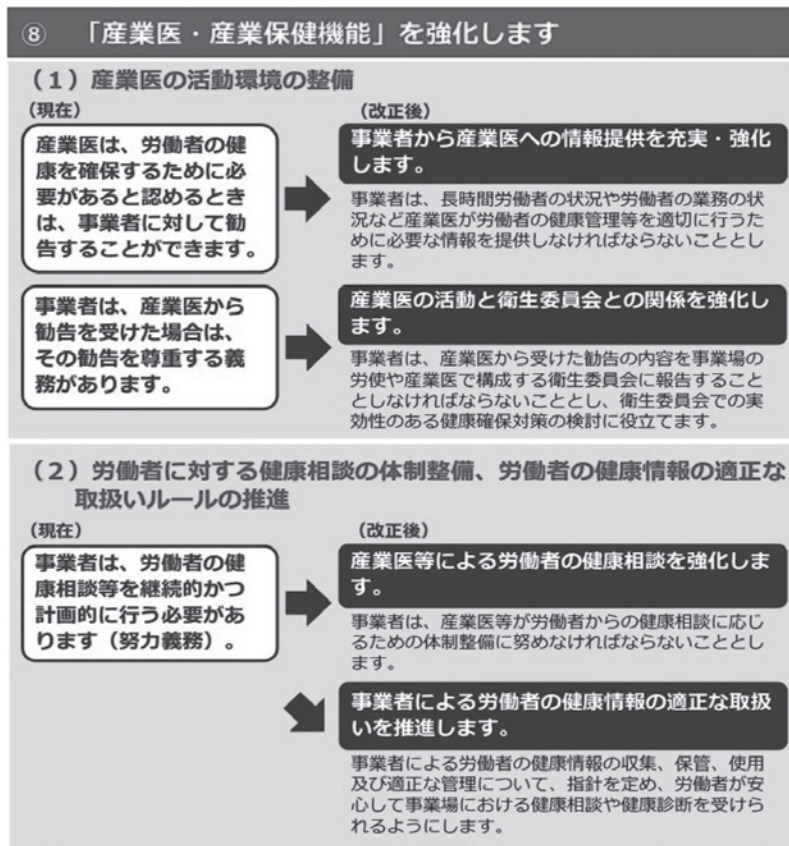


図2 産業医・産業保健機能の強化

人事担当者－上司－産業医による 情報共有と対策の協議： パーソナル・レビュー

R社は社員約400名の情報通信系の企業で、業種柄、メンタル不調が進んでいました。8年前から筆者が嘱託産業医として選任(週1日3時間出勤)され、復帰支援も標準化したものの、初めの5年は必死に産業医面接をやっていましたが、不調による年間総休職月数(不調者数×休職月数/年)は高止まりでした。そこで人事担当者と産業医が討論を重ね、この“パーソナル・レビュー”という方法にたどりつき、3年間で不調者の年間総休職月数を25ヵ月から2ヵ月まで減少させることができました。

(1) パーソナル・レビューの方法

産業医から気になる社員(以下、当該社員と略す)についての業務に関する情報提供を1～2分行き、当該社員の上司である課長(20人程度の部下をもつ)と部長(2～3の課を擁する)、人事担当者(部長格)そして産業医の原則4名で協議をします。これを月に1回、1時間の開催で、当該社員1名につき5～10分を使い、月に合計6～8名実施しました。対象者は産業医による長時間残業者面接などで、①不眠、不安などのストレス症状がある、②生活習慣病が悪化、③無症状でも仕事上の困難がある等と判明した社員です。

①情報提供についての同意

念のため、産業医は当該社員から、業務に関する情報について会社(人事担当者と上司)に報告することについての同意をとります。なおR社の場合、3年でのべ180名の社員について

パーソナル・レビューを行い、情報提供の不同意は1名だけでした。

②問題提起と情報共有

産業医による問題提起の後、参加者全員が当該社員について就労状況を確認します。具体的には勤怠、仕事の負荷量、納期、コミュニケーション（報告、連絡、相談）のあり方、仕事の処理能力、体調不良があればその症状について適切に述べます。

重要 健康情報と就労面の情報

前述の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の内容として、労働者の健康情報の適正な取扱いルールの推進(図2(2))が示されています。パーソナル・レビューでは②の下線に示した就労面の情報が中心です。

健康情報については産業医が「健康に支障が起きそうです」と言えば現代の管理職なら事情を忖度してくれます。ちなみに就労面の情報は健康情報ではないので、同意を得ずに会社に伝えても問題はないのですが、産業医に対する信頼感を維持するために同意をとるのが無難といえましょう。

③対策の協議

主として部課長が当該社員についての対応について自由に発言し、必要に応じて人事担当者や産業医が助言を行い、以下のような具体策を出します。

- A 当該社員の十分な観察
さしあたって、問題が大きくなければ十分な観察をし、次回に結果を報告
- B 人材管理の個別化
 - ・課長－当該社員間のコミュニケーション（報告・連絡・相談）強化、積極的な声掛け
 - ・人事考課の伝え方や指導教育の方法を、当該社員にふさわしい形にカスタマイズ
- C 業務配分の見直し、担当する業務の削減や免除
- D 就業上の措置の決定（残業制限や配置転換）

注：B、Cは、いわば個別的な職場環境改善で本制

度のポイントです。ここで大事なことは、産業医は総論的な見解を示すことにとどめ、実行可能な具体案は部課長が出し、産業医や人事担当者がこれに意見を述べつつも部課長の方針を尊重することです。また人事担当者は協議の進行役、調整役となります。

④部課長からの問題提起

逆に、部課長と人事担当者が気になる社員をあげて問題提起を行い、産業医は以下のようなことを説明、提案します。

- A 病名など個人情報に配慮しつつ、当該社員についての医学的な意見の表明
- B 産業医面接の新規予約または予定繰り上げ
- C 主治医への情報提供（急ぐ場合は電話、そうでない場合は書面）

⑤対策の進捗状況確認

前回あるいはそれ以前のパーソナル・レビューで決めた対策の進捗状況を確認し、残業制限の終了や継続を合意します。

(2) パーソナル・レビューの具体例

産業医；Aさんは高ストレスといいます。2ヶ月前から担当したY社の担当者がクレーム的で、自分の意見を述べると高圧的になるし、かといって相手の言う通りにすれば仕事が進まないというストレスフルな状態で健康に差支えがでそうな状況です。

人事担当者；今のところ勤怠は問題なく、残業は月60時間前後。前々からY社の担当者の微妙な噂は聴いていました。A君は線が細いからなあ。

課長；そういえば彼は最近イライラしていますね。でも、そこまで悩んでいたとは知りませんでした。もう少し私に報告してくれれば良かったのに。とはいえ、いきなりA君を担当から外すのも難しいし。

産業医；Aさんは課長に気を使っていたようです。このまま行くとメンタル不調になるリスクもありそうです。ところで、Aさんは報告・連絡・相談を適切にするタイプですか？

課長；能力はそれなりにありますが、仕事を抱え込むタイプですね。黙々と働くけど、コミュニケーションは余りとらない、というか言うのを遠慮する方かな。

部長；A君はああ見えて、プライドが高いんだよ。ええかつこしいで課長には言えないのではないかな。

人事担当者；あのお客との折衝は、A君には厳しいのでしょうか？

（途中の議論は省略）

部長；それでは、A君の前にY社を担当していたBさん（別の課）をサポートにつかせ、A君は技術的な業務をメインにしようか、そうすれば課長の所には負担がかからないだろう。

課長；それなら、助かります（笑顔で）。

産業医；ご配慮、ありがとうございます。

Aさんのストレスは軽減され不調の未然防止ができました。

(3) パーソナル・レビューのメリット

年間総休職月数の大幅削減に加えて、以下のような長所があげられます。

①効果的な対策

従来の産業医－人事担当者、人事担当者－上司という伝言ゲーム（図1左）ではなく、情報共有が一度にできて、協議に部長が入ると意思決定が速い上に、課を超えた効果的な対策が可能になります。

なぜ課長だけではなく部長も入るのか？

ひところ、課長などの管理者は多重責務者と呼ばれていましたが、それは今も変わりません。メンタル対応のように時間と経験が必要な人材管理を課長一人に負わせるのは酷です。より人材管理能力に長け、要員配置の権限の強い部長も入れた方が実効的な対応が可能となります。

②未然防止にも有効

当該社員のコミュニケーション能力やストレス対処技能も、上司、人事担当者、医師という

異なる三者の視点から評価できて、単なる残業制限よりも当該社員にカスタマイズされた対応が可能です。そもそも社員についての情報量についていえば、1～2ヵ月に20～30分ほど面接する産業医よりも、毎日数時間接している上司のほうが圧倒的に多いのです。これらの情報（インプット）を共有し、集団で協議（情報処理）し、上司が部下に業務命令（アウトプット）するのがパーソナル・レビューの要点です。産業医が単独で出す意見書は残業削減、作業の転換という大雑把なもので、これだけに基づくものより、きめ細かな対策を講じることが可能です。

また部課長がつくった具体策は、リアルタイムで日々調整できるので、産業医の出勤頻度が少なくてもあまり問題は生じません。

ちなみにパーソナル・レビューのような手法は専属産業医の事業所ならば、多かれ少なかれ実施されているはずです。

③参加者が学び合う場

情報共有だけでなく三者が互いに学び合う場でもあり、それぞれに高い満足度が得られました。筆者は部課長から多くの業務調整方法だけでなく、仕事についてのサイエンスも学びました。

(4) パーソナル・レビューの実施条件と限界

嘱託産業医の出勤が月1日3時間とすれば、2時間を産業医面接、20分を人事担当者－産業医の協議、40分程度をパーソナル・レビューにするとよいでしょう。社員が会社に情報を伝えることに難色を示す場合、それを適切に説得するスキルが産業医に必要です。また小さな事業所（社員2～3人）が点在する小規模分散事業所の法人では、この手法は実施困難といえます。

謝辞

最後に、本稿の執筆を許諾されたR社の総務部長、ならびに多くを学ばせていただいた同社の部課長・社員の皆様に深謝します。

介護施設における参加型職場改善事例

谷 直道

介護労働と移乗介助

昨今、医療保健業、とりわけ介護労働者の労働災害（特に腰痛災害や転倒災害）が増加傾向にあります。この背景には、人口構造の変化によって高齢者が増加し、介護施設の増加と共に介護労働に従事する方が増えたことや、介護労働そのものの負担の大きさにあるといわれています。2013年に改訂された腰痛予防対策指針も、この医療保健業における腰痛災害の発生を低減させることを念頭に置いた内容になっています。

介護職員の方は、施設の利用者を対象にさまざまな介助を行っています。その介助作業の中でもとりわけ身体への作業負担が大きく

腰痛災害発生を起こしやすいとされている介助作業が、足腰の弱い利用者の方を対象におこなう移乗介助です。移乗介助とは、例えば「利用者の方をベッドから車椅子へ移動させるために、介護職員の方が利用者の方を抱え上げて（あるいは利用者の方の体を支えて）移動を手伝う」等の作業を指します（他の業種における“人力による重量物取り扱い”をイメージしてみてください）。

現時点で、介護職員の方の移乗介助時における腰痛災害を予防するための最良策は、作業負担を軽減するという観点からリフターやスライディングボードなどの福祉機器を導入して、一定の手続き化した作業方法で、利用者の方を抱え上げないようにすることがよいといえます。しかし、2015年に厚生労働省が公表した『労働安全衛生実態調査』にある、人の抱え上げ作業にかかる腰痛予防対策の取り組み内容の調査結果をみると、「リフト等の介護機器・設備の使用により負担軽減を図っている」、「作業標準・マニュアルを作成している」等の具体的な対策については20%台に留まっており、わが国の医療保健業における腰痛予防対策への取り組みは黎明期であるといえます。

今回ご紹介する事例は、労働者健康安全機構の産業保健調査研究として実施した、移乗介助の作業負担軽減に取り組んだ作業改善事

たに なおみち

一般財団法人 日本予防医学協会

福岡産業保健総合支援センター 産業保健相談員、日本産業衛生学会 作業関連運動器障害研究会 世話人

主な著書・論文：

- ・「職場体操が運動機能に与えた影響——職場体操導入前後の運動機能テストと質問紙調査から」『産業衛生学雑誌』60巻4号、2018年。
- ・「社会福祉施設における作業研究と人間工学的手法を用いた職場改善」労働者健康安全機構 平成28年度 産業保健調査研究報告書、2017年。
- ・「苦手意識を払拭！職場環境改善にすぐに役立つ！改善技法」『産業保健と看護』8巻4号、2016年。

表1 移乗介助の作業分類

作業の分類		性 質	作業内容
移乗介助	主体作業	主作業	本来の作業のうち、直接的に仕事に寄与する部分
		付随作業	本来の作業のうち、間接的に仕事に寄与する部分
	準備作業	段取り作業	本来の作業のための準備の作業
		後始末	本来の作業の後始末の作業

例です。取り組みの大まかな内容としては、まず作業を改善するために必要な情報を収集することを目的として、職場巡視、作業分析、作業姿勢負担調査、アクション型チェックリストを実施しました。次いで、収集した情報をもとに参加型の職場改善を促すため改善検討会を実施して職場の方々の意見を集約し、移乗介助の作業改善に取り組んでいきました。

移乗介助の作業内容と 作業負担の見える化

まず、いわゆる“移乗介助”の作業が、どのような作業で構成されていて、どの位時間がかかり、どのような問題が考えられるのかを調べるために、介護施設に勤めている職員の方々の作業を観察・記録することから始めました。具体的には、実際に介護作業を実施している職員の方の作業内容をワークサンプリング手法を用いて30秒の等間隔で記録していきました。表1は、移乗介助作業を観察した記録をもとに便宜上、主体作業（主作業と付随作業）、準備作業（段取りと後始末）に分類したものです。

また、職員の方の作業内容の観察・記録とあわせて、30秒毎の姿勢を作業姿勢負担評価法であるOvako Working Posture Analysing

System (owas法) を用いて記録しました。owas法は、従来より製造業等の職場改善に用いられてきた実績があり、一時点の作業姿勢を腕や足腰、体（上肢、下肢、体幹）の姿勢と取り扱い重量の4区分をコードとして記録し、作業負担を判定するアクションカテゴリーにあてはめることで、職員の方が実施している作業の身体負担を簡便にかつ定量的に把握することができる方法です。

この作業観察・記録・作業姿勢の負担を調査することで、職員の方の身体に移乗介助の作業でどの程度の負担がかかっているかを把握することができました。

アクション型チェックリストの作成と 改善検討会

アクション型チェックリストとは、国内外で用いられてきた職場改善支援ツールのひとつで、このような状況・状態であることが望ましいという「理想的な作業状態」に基づいたチェック項目で構成された問題解決型のチェックリストです。特に中小規模事業所における職場改善や働く人の安全や健康を守る産業保健領域等で多用されています。今回の事例では、作業観察や作業負担評価の結果をもとに、改善対象作業を絞り込むための移乗介



写真1 改善検討会の様子

助のアクションチェックリストを作成しました。このチェックリストを職員の方々に使用してもらい、どの作業を優先して改善対象とすべきか、またどのように改善していくべきかを検討するために改善検討会を実施しました（写真1）。

この検討会では、各セクションのリーダーの職員の方が積極的に議論を牽引し、限られた予算の中で作業負担が大きいと判定された作業をどのように改善すべきかについてさまざまな意見が出されました。その結果、改善対象を移乗介助の“準備作業”として不良作業姿勢（介助実施時の前傾姿勢や捻り姿勢など）を改善するための取り組みを実施することになりました。

実際の改善事例

(1) ベッド柵スタンド設置

まずは、利用者の方が使用しているベッドの脇にベッドの柵を掛けるスタンドを設置しました（写真2）。医療用ベッドの多くは、このような転落防止のためのベッド柵が備えつけられています。移乗介

助を準備する際は、この柵を外して利用者の方をベッドの端に座らせるという作業が発生します。改善前の準備作業では、外したベッド柵をベッド足元に差し込み収納する作業方法になっており、職員の方は瞬間的に片足に体重をかけて前傾姿勢と捻り姿勢のまま、手を伸ばして柵を差し込むという作業方法でし



写真2 ベッド柵スタンド



写真3 スタンド設置前後での作業の違い



写真4 靴置き場の設置

た。スタンド設置後は、外したベッド柵を前傾姿勢になることなく容易にベッド柵を収納できるようになりました。また、わずかながら作業時間を短縮することができ、作業効率の向上につながりました（写真3）。

(2) 靴置き場設置

つぎに、ベッド柵スタンド下に利用者の方の靴置き場を設置しました（写真4）。この靴置きを設置したのは、不良作業姿勢と時間の無駄を省くためです。改善前の作業では、利用者の方を抱え上げる前の準備段階で靴がベッドの下に入り込み、職員の方はその靴を探すために“しゃがんで体を捻りベッドの下を覗き込んで”、“靴を探して”、“靴を取るために手を伸ばす”、といった不良作業姿勢の発生と時間のムダが生まれていました。

この靴置き場を設置したことによってどの職員の方が作業をしても、軽い前傾姿勢で容易に靴を発見して手に取ることができる環境をつくることができました。

(3) タンスにキャスターを増設

最後に作業スペースが狭いことによって移乗介助主作業の直前に発生していた、“利用者の方を抱え上げる構え”での不良作業姿勢（特に中腰での捻り作業姿勢）を緩和するために、据え置きタンスにキャスターを増設しまし



写真5 タンスにキャスターを増設

た（写真5）。狭い作業スペースでは利用者の方を抱え上げる構えにおいて、職員の足の前後左右のスタンスが制限されるために、前傾姿勢や捻りの角度が大きくなってしまいます。キャスターの増設によって準備作業でタンスを移動するというひと手間が増えますが、足を自由に広げることができるようになりました。つまり構えの不良作業姿勢が緩和されることで、その直後の主体作業である“利用者の方を抱え上げる作業”の負担を軽減する効果を狙ったものです。

おわりに

今回ご紹介した移乗介助の作業改善事例では、低コスト・短期間で作業改善を実施するためにリフター導入は見合わせました。しかし参加型職場改善の結果、職員の方が自発的にスライディングボードを使用したり、利用者ごとの作業手順書を作成したり、職場で腰痛体操を開始したりと、腰痛予防対策に積極的になる姿が見受けられるようになりました。福祉機器の導入はもとより、一つ一つの作業を見直し効率化して追われ作業を少なくすることが、介護施設で働く方々の健康・安全を守り、ひいては利用者の方に対するケアの質の向上につながるのではないかと思います。

「なぜ1年に1回？」健康診断いろいろ

福成 雄三

筆者は、会社の健康管理施策の企画に長年携わってきたが、医師でもないし、医学的な知識が豊富ということでもない。自分では、素直な視点で、健康管理について考えて、社内施策を進めてきたつもりでいるが、振り返って、悔やまれることもあれば、今でも疑問を持ったり、スッキリと理解できないことも少なくない。

屋上屋を重ねる

約30年前、従業員の高齢化が進んでいく時期に、全社の健康管理を担当する立場になった。当時の大手企業では、健康診断（健診）を充実させる、とりわけ検査項目を増やすことが注目されていた。もちろん、保健師等による保健指導に力を入れている先進的な企業もあった。

安易な企画だった。人間ドック並みの健診導入に関する企画を立て、事業所の産業医に個別に意見を聞いて回った。消極的な場合も含めて大半の産業医の賛意を得たが、一人だけ、公衆衛生分野出身のY産業医（70歳近かったと思う）が明確に反対した。「上医・中医・下医」の例を挙げて、予防的な健康管理の重要性を説かれ、人間ドック並みの健診は、「屋上屋を重ねる」ことになると言われた。健診後のフォローも不十分な中で、検査項目ばかり増やしても、従業員にも健診スタッフにも負荷だけがが増えて意味がないといったことだったと思う。上っ面な健康管理の認識に基づく安易な企画だったことに気づかされ、企画は取り下げた。健診に関する筆

者の考え方や見方が変わる契機だったと思う。検査に関わる侵襲だとか、偽陽性・偽陰性・感度などについてこの頃に関することにもなった。

「一般的」ではなかったが

当時の胃検診（間接X線検査）は、健康保険組合が費用を負担し、毎年35歳以上の希望者を対象に健診機関の検診車で行われていた。受診率は、各事業所とも30%程度だった。当時の胃検診としては、標準的な取り組み方だったが、グループ会社だった臨床検査会社が、胃検診でのペプシノゲン検査の導入を推奨していたこともあり、見直しを行うことになった。

この時に、気になったことが2点ある。一つは、対象年齢がなぜ35歳以上なのか、もう一つは健康保険料を会社・従業員が負担している中で「希望者だけを対象に予算を使うのはおかしいのでは」という点だった。選択機会は公平なので一概には言えないが、必要な対象者全員の受診（受診率100%）を目指すことにした。

3万人程の従業員の私傷病による死亡原因と休業原因を過去に遡って調べるとともに、可能な範囲でがん検診に関する文献検索もした。胃がん罹患率、X線被ばくによる発がん確率の増加を年齢層別に整理し、間接撮影による早期がんの発見率などのデータを基に、40歳以上の従業員を対象に2年に1回のX線検査を行うことにした。ペプシノゲン検査は、体質検査としての性格もあると考え、6年に1回の検査とした。社内産業医会議などでの検討を経て、定期健診と位置づけて実施していった。受診率と精密検査受診率の向上にも取り組んだ。事業所スタッフの努力もあり、最終的にほとんどの受診対象者が受診することになった。全国的に見て、

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーボード）

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

2年に1回の胃検診制度は異例だったし、極めて高い受診率も突出していたと思う。

大腸がん検診（便潜血検査）も同時期に開始した。これも当時は、適切な検診頻度等に関する文献はなく（見つからなかったのかもしれない）、過去の従業員の年齢層別大腸がん罹患率を勘案し、46歳以上を対象に2年に1回実施することにした。偽陽性を減らすために、便ヒトヘモグロビン検査を実施することにしたが、コストや事業所産業医の認識の差から、これは十分徹底できなかったことを覚えている。スクリーニング検査から精密検査に結び付けるむずかしさを感じた検診でもあった。

これらの検診制度が適切なのかについて、その後も産業医会議などで検証を繰り返したが、変更の必要性が見出されることなく制度を続けることになる。なお、周知の通り、近年、全国的なデータが収集解析されて、がん検診受診推奨年齢と受診頻度が国立がん研究センターから示されており、当面の基本になるのだろう。

医師の判断

労働安全衛生法に基づく一般健診では、年齢等に応じて「医師が必要でないと認めるときは、省略することができる」項目もある。「どのようなことを判断基準に省略を決めるのか」、「なぜ、個々の医師の判断に委ねるのか」は筆者にはよく理解できていない。

30年前の社内の健診は、事業所によって付加健診（法定以外の会社独自の健診・検査）での検査項目が異なっていた。事業所によって健診内容が異なるのは、同じ会社に勤める従業員に対する対応として不適切だと考え、全社で統一する方向で調整を進めた。「医師が言うのだから仕方がない」と事業所間の違いを容認するという考え方が一般的だった中でこのことになる。

今でも覚えているが、会社としての付加健診の検査項目検討のときに、ある産業医は、血液検査でZTT（クンケル試験）は絶対に欠かせないと言い、別の産業医は不要だと言っていた。同じ従業員を対象にした検査なのに、なぜ意見が違うのか、はっきりとは理解できなかった。結局、血液検査は、共通項目と数項目の選択（産業医の裁量での選択）項目を設けて、一応、全

社統一という体裁の健診制度となった。

時代と共に

その後も医学の進歩や社会的な変化を横目に見ながら、健診制度の見直しを行うことになる。会社で実施する付加健診については、個人情報管理の観点から、従業員から検査データ（個人情報）取得と利用に関して個別に承諾書を得ることにした。

肝炎検査も制度的に行った。就職差別問題があつて、世間で肝炎検査が注目されたことがあり、従業員の健康管理のためにという考えが社内ですでに定着している中で困惑することもあった。

その後も、社内の産業医と共に、健診制度の見直しを進めた。定年再雇用制度により60歳以上の従業員が増加したことに伴う、従業員の疾病構造変化と労務政策的な判断が背景にある。年齢別の疾病別罹患率と従業員年齢構成の変化を見通した罹患率の予測推移をデータとして整理をして、重点的に検査すべき疾病を見極めることになる。検査頻度は、当該の疾病の進行の早さなどを勘案して検討する。特徴的な検査としては、循環器系疾病の予防に熱心な産業医の提案による頸動脈超音波検査が挙げられるだろう。追加した検査の頻度や対象年齢は、検査項目ごとにまちまちで、必要な対象者に必要な検査をという考え方を基本にしてきた。

もやもやが残っている

企業の健康管理の中で、健診は、従業員にとってわかりやすく身近な施策だと思う。健診制度の充実も意味のあることだとは思いますが、課題もあるだろう。全国的に見ても一般健診の有所見率は増え続けている。健診という制度が目的に達して本当にうまく機能しているのか、頻度や検査項目が適切なのかなど、筆者にはよくわからない。健診結果の解析についても、個別診断（個人管理）の視点だけでなく、事業所や職場（同じ仕事を行う集団）としての課題を見出すような解析的な見方を強化することも必要なのではなかったりする。健康管理強化に注力はしてきたが、疑問もやもやは今も残っている。知識のない素人だからということなのかもしれないが。

作業環境測定士として

熊谷 信二

就 職

京都大学工学部衛生工学科には教授が6人いたが、その1人が山本剛夫先生(写真1)である。京都大学医学部を卒業後、大阪市立衛生研究所で騒音曝露と難聴の疫学調査を行い、関西医科大学を経て京都大学工学部衛生工学科に赴任されていた。当時は大阪空港の騒音が社会問題になり、周辺住民が夜間飛行の差し止めと損害賠償を求めて国を相手に裁判を行っていた。山本先生は住民の被害に関する調査を行い、原告側の立場で裁判の証言をされていた。また20年後の1990年代後半のことであるが、大田昌秀沖縄県知事(当時)の依頼で、嘉手納飛行場周辺の騒音被害の調査研究委員会の委員長も務められている。

私は修士課程2年生になり、卒業後の進路を決めなければならなかった。研究者になるつも



写真1 山本剛夫先生

りはなかったので大学に残る気はなかった。自分の能力を活かして産業保健に関わるとすれば、作業環境測定機関に就職するのがいいと考えて、山本先生に相談したところ、社団法人関西労働衛生技術センターを紹介してくださった。同センターは1974年に設立された労働衛生機関である。所長は鉛中毒やカドミウム中毒の研究で有名だった原田章先生であった。私は1977年4月に同センターに就職した。

産業現場の実態を知る

関西労働衛生技術センターの顧客は、大手家電メーカー1社を除くと、ほとんどが中小企業であった。労働基準監督官の臨検を受けて、作業環境測定あるいは特殊健康診断の実施義務があることを指摘され、依頼してくることが多かった。私は作業環境測定士の資格を取得して、

くまがい しんじ

1953年愛媛県生まれ。1971年京都大学工学部入学、1975年卒業。1977年京都大学大学院工学研究科修士課程修了。同年社団法人関西労働衛生技術センター、1985年大阪府立公衆衛生研究所、2010年産業医科大学、2018年3月定年退職。
博士(工学)

主な著書:

- ・『統計学の基礎から学ぶ作業環境評価・個人曝露評価』労働科学研究所、2013年。
- ・『産業安全保健ハンドブック』(共著)労働科学研究所、2013年。



作業環境測定を担当した。毎日のように工場に出かけ、有害物質をサンプリングして持ち帰り、分析して報告書を作成していた。1年間に約140の工場の測定を行ったので、8年間で延べ1,000社以上を回った。当時、いっしょに工場回りをしたのは、松井良友氏、寒川茂氏（現・小学校教師）、籾埜靖弘氏、前田敬二氏（現・三菱自動車）らである。こうしてさまざまな工場を見ることができ、産業現場の実態を知ることができたことは、その後の私の仕事の基礎になっている。また、紫外可視分光光度計、原子吸光光度計、ガスクロマトグラフ、X線回折装置などを用いた分析手法を習得できたことも、その後大いに役に立った。特にガスクロマトグラフ分析法については、三洋電機の高山正氏（現高山産業衛生事務所）の指導で基礎から実務までを身に付けることができ、私の得意な手法となった。彼らとは今でもたまに飲み会を行っている。

測定対象物質としては、さまざまな粉塵やヒューム、金属では、鉛、カドミウム、マンガン、ヒ素、水銀、クロム、金属以外の特定化学物質では、塩素、コールタール、シアン化水素、シアン化ナトリウム、臭化メチル、MOCA、TDI、ベンゼン、ホルムアルデヒド、硫化水素、硫酸ジメチル、有機溶剤では、トルエンなど芳香族、ヘキサンなど脂肪族、セロソルブ類、酢酸エチルなどエステル類、メタノールなどアルコール類、メチルエチルケトンなどケトン類、トリクロロエチレンなど塩素系溶剤である。作業環境測定機関なので、測定義務のある物質であれば、依頼されれば何でも測定する必要がある、さまざまな化学物質を測定した。

A測定とB測定

私が同センターに就職した当時は、労働安全衛生法第65条により定期的な作業環境測定が義務付けられてから数年後であり、まだ十分には普及していなかった頃である。また測定の基本となる作業環境測定基準（労働省告示第46号（1976年4月22日））が定められてからまだ1年しか経過していなかった。当時の基準では、単位作業場所内に引いた縦横の等間隔の平行線の

交点を測定点とする方式（今で言う「A測定」）だけが定められており、B測定は定められていなかった。実際に産業現場で作業環境測定をしていると、A測定だけでは、作業者の高濃度曝露を見逃してしまう可能性があることがすぐに分かった。特に「発生源の近くでの作業（定置式グラインダによる研磨作業など）」「発生源とともに移動する作業（吹き付け塗装作業など）」「間欠的な曝露のある作業（原料の投入作業など）」においてそのような可能性が考えられた。

その後1980年に、これらの3種類の作業がある場合は、その作業が行われる時間帯に、有害物質濃度がもっとも高くなる作業位置を測定点とするB測定の導入が提案され、その後、作業環境測定基準が改定された。また当初は測定結果の評価法も定まっていなかったが、1980年に評価法が提案され、1988年に作業環境評価基準が定められた。その後、作業環境測定基準および作業環境評価基準は何度か改定されているが、基本的な点は変わっていない。

指定講習機関

関西労働衛生技術センターは作業環境測定士の指定講習機関（現・登録講習機関）でもあった。作業環境測定士の資格は、国家試験に合格後、指定講習を受講してはじめて取得できる。当時、指定講習機関は西日本では同センターだけであった。私もこの講習の講師を分担した。

私が同センターに在籍していた時には、研究的な仕事はしていない。現場に行ってサンプリングし、持ち帰って分析して報告書を作成するということで結構忙しく、また私自身にも研究的な志向がなかったためである。今振り返ると、もっと研究的なこともすればよかったと思うが、もう遅い。

自治体の研究所

1985年8月に大阪府立公衆衛生研究所（写真2）に研究員として採用された。同研究所は1960年に大阪府立労働科学研究所と大阪府立衛生研究所が統合してできたものであり、各都道府県にある地方衛生研究所のひとつである。



写真2 大阪府立公衆衛生研究所

1950年代後半には（大阪府立労働科学研究所時代）、原一郎先生らがサンダル製造労働者に頻発したベンゼン中毒の実態調査と予防に取り組まれ、大きな成果を上げられている。原先生はその他にも数々の職業病を発掘され、わが国の産業保健の歴史に大きな足跡を残された。1981年に原先生は関西医科大学に転出されていたので、私が同研究所に入所した時にはおられなかった。

大阪府立公衆衛生研究所には、地方衛生研究所としては珍しく、産業保健部門（労働衛生部、1985年の定数20人）があった。私は労働衛生部に所属した。そこでは、中小企業からの依頼により、特殊健康診断や作業環境測定を行っていた。当時の担当者は、杉本寛治氏（部長）、田淵武夫氏、松永一朗氏（後に大阪市立大学）、小坂博氏、平田衛氏（後に労働安全衛生総合研究所）、宮島啓子氏、吉田俊明氏と私であった。その後、織田肇氏（部長、後に所長）、吉田仁氏、富岡公子氏（現 奈良県立医科大学）が加わった。労働衛生部には、その他に人間工学、家庭用品、毒性評価（感作性、変異原性など）などの分野の研究員も在籍していた。

作業環境測定と改善対策

作業環境測定の評価が第三管理区分となれば、事業主には法的に作業環境の改善が義務付けられている（有機則第28条の3など）。事業所に提出する測定結果報告書には、改善の必要性と改善対策案を簡単に記載するが、それだけで

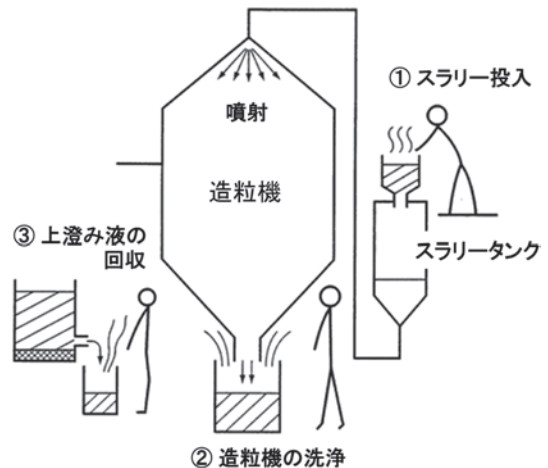


図1 合金製造工場でのアセトン曝露作業(文献1より)

実際に改善が進むわけではない。大阪府立公衆衛生研究所時代の改善事例¹⁾をひとつ紹介する。

ある合金製造工場の原料部門には、合金の原料である金属粉末とパラフィンのアセトン中で混合してスラリー状にし、造粒機に投入して粒状にする工程があった。半年に1回のアセトンの作業環境測定では毎回第三管理区分であった。同時に個人曝露測定も実施していたが、日本産業衛生学会が勧告する許容濃度（200ppm）を大幅に超えていた。そこで安全衛生担当者を説得して、1ヵ月間連続して個人曝露濃度を測定したところ、520～1,020ppmと毎日許容濃度を超えていることがわかった。

原因を把握するために、作業別の曝露濃度を測定したところ、以下の3つの作業時に高濃度曝露があることがわかった（図1）。①金属粉末とパラフィンをアセトン中で混合したスラリーを造粒機に投入する作業、②終業時に造粒機の内面をアセトンで洗浄して洗浄液（アセトンと金属粉末）を取り出す作業、③洗浄液を静置後、上澄み液（アセトン）を回収する作業である。そこで、これらのデータを工場長に示し、各工程に局所排気装置を設置するよう提案し受け入れられた（作業環境管理）。

改善後には個人曝露濃度が約半分に低下したが、まだ許容濃度を超えていた（図2）。作業を観察したところ、作業②および③でアセトンを床にこぼすなどが見られたため、作業を丁寧にするよう指導した（作業管理）。その結果、

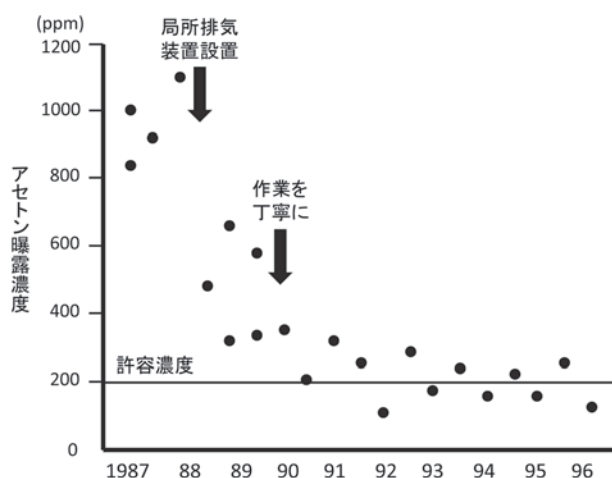


図2 合金製造工場でのアセトン曝露濃度の推移 (文献1より)

アセトン曝露濃度は徐々に低下し、許容濃度前後になった (図2)。

相談事例

大阪府立公衆衛生研究所には、府民から電話などで直接相談も入ってきていた。例えば、健康障害の原因究明をしてほしいというようなことである。そうすると、出かけて行って調査をしていた。

相談事例¹⁾をひとつ紹介する。七宝焼で徽章などを製造する自営業の夫妻が鉛中毒になり、主治医から相談があった。夫は血中鉛 98mg/dL、尿中 δ -ALA 43mg/L、ヘモグロビン 7.7g/dLであり、妻はそれぞれ70mg/dL、67mg/L、8.0g/dLであった。

七宝焼では、鉛を50～60%含有する釉薬 (七宝絵具) を使用する。工程は次のようである (写真3)。
 ①釉薬を水で練り、銅製素地の凹部に筆で盛る。
 ②電気炉で加熱して (800度、

2分程度)、釉薬を溶融させる。③素地全体に背景色の釉薬の粉を振り掛けて盛り、電気炉で加熱し釉薬を再び溶融させる。④グラインダで表面を研磨する。⑤バフで表面を磨く。

夫妻の鉛曝露状況を把握するため、まず全勤務時間の平均曝露濃度を測定した。妻は作業①のみを行っていたが、測定した4日間はいずれも日本産業衛生学会が勧告する許容濃度 ($0.1\text{mg}/\text{m}^3$ 当時) の1/10以下であった。したがって、作業①における経気道的な鉛曝露は低いと考えられた。ただし、作業①では、筆の先を揃えるために筆を舐めることがあり、経口的な鉛曝露があった。夫は①～⑤のすべての作業を行っていたが、測定した5日間のうち3日間の許容濃度を超えていた。

次に、作業①～⑤のうち、どの作業時に高い曝露があるかを明らかにするため、作業ごとにフィルターを交換して作業別曝露濃度を測定した。結果を表1に示す。作業①+③では許容濃度を大幅に超えているが、作業②では低いので、作業③において高い鉛曝露があることがわかった。また、作業④および作業⑤でも許容濃度を



①素地の凹部に筆で釉薬を盛る



②電気炉で加熱



③背景色の釉薬を振り掛ける



④グラインダ ⑤バフ掛け

写真3 七宝焼の工程

表1 七宝焼における鉛の作業別曝露濃度

作業	鉛曝露濃度 (mg/m ³)	
	改善前	改善後
⑥電気炉	0.03	0.01
⑥電気炉+③釉薬の振掛け	0.30	0.01
④グラインダ	0.10	0.07
③バフ掛け	0.20	0.03

(文献1より)



釉薬の振り掛け



グラインダ, バフ

写真4 局所排気装置の設置

超えており、やはり高い鉛曝露があることがわかった。

そこで、作業③④⑥について、囲い式の局所排気装置を設置した（作業環境管理、写真4）。対策後、作業別の曝露濃度を測定したが、いずれも許容濃度以下であった（表1）。さらに、夫の全勤務時間の平均曝露濃度を測定し、許容濃度以下であることを確認した。また、作業④については筆を舐めないように指導した（作業管理）。対策後3ヵ月の時点では、夫は血中鉛29mg/dL、尿中δ-ALA 2.7mg/L、ヘモグロビン10.1g/dL、妻はそれぞれ22mg/dL、0.5mg/L、9.9g/dLとなり、大幅な改善が見られた。対策にかかった経費は約3万円であり、ローコスト改善ができた。

失敗事例

上記の2つは成功した事例であるが、失敗することもあった。銅板の亜鉛メッキ工程で使用する電極を製造・修理していた小規模事業所でのことである。この電極は銅製であるが、酸に溶けないように、鉛をバーナーで溶かして表面を被覆する（鉛ホモゲン）。この工程では高濃度の鉛ヒュームが発生するため、作業者の鉛曝露濃度が極めて高く、防塵マスクを着用していたにもかかわらず、血中鉛濃度は高かった。そこで、天蓋フード型の局所排気装置の設置を提案し受け入れられた。ところが、対策後に個人曝露濃度を測定しても十分な改善効果が得られないのである。費用は1,000万円もかかっており、小規模事業所にとってはかなりの負担である。その後も改善を試みたが、許容濃度以下に下げることができなかった。私はこの体験がトラウマになり、その後は具体的な改善策を積極的に提案できなくなってしまった。やはり成功体験は重要である。

研究者人生のスタート

同研究所では仕事として研究も行った。ここから私の研究者人生が始まった。研究テーマは、個人曝露評価法の確立、有機溶剤の代謝と体内動態、石綿による健康影響、ごみ焼却労働者のダイオキシン類曝露、医療従事者の化学物質曝露など、化学物質曝露と健康影響が中心であったが、騒音曝露と聴力損失、あるいは腰痛などの筋骨格系疾患にも取り組んだ。

文献

1) 熊谷信二ら、作業環境 2003 ; 24 (3) : 54-57.

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4 判
総頁 254 頁
定価 本体 2,000 円＋税

- 第1章 序 論
- 第2章 測定値の取扱いの基礎
- 第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動
- 第4章 作業環境濃度の測定と評価法
- 第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
- 第6章 作業環境測定と個人曝露測定
- 付 録 正規分布

資料 対数正規分布
作業環境測定基準
作業環境評価基準
日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435
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



あなたは
・作業環境評価法の理論を完全に理解していますか？
・有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認しましたか？
・有害物質濃度の変動の大きさがどの程度か知っていますか？
・欧米の個人曝露評価法について知っていますか？
この本を読むと、
これらの質問にYESと答えられるようになります。

改訂 産業医学100話

—働く人の健康と病気—

野村 茂 著

公益財団法人 労働科学研究所出版部

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435
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

野村 茂

[改訂] 産業医学 100 話 働く人の健康と病気

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

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

狩野広之. 技能の周辺; その生態と病態 (I) 体技的技能について. 労働科学 1980; 56 (1): 1-12 (文献番号: 800001)

「技能」と「暗黙知」

椎名 和仁

前回は、狩野が書いた「行動と環境,そして現象(II)災害事象の特性」を紹介した。これに、筆者は、チーム単位や職場単位でインシデント情報を共有し、それらの対策を確実に実行することで多重防護壁が正しく機能し、事故を未然に防止できるというスイスチーズ・モデルを付け加えて紹介した。先人たちの失敗を学びに変えることは個人や組織の成長にとっても重要であると考え。今回は、狩野が76歳の時に書いた論文を紹介する。

・狩野広之. 技能の周辺; その生態と病態 (I) 体技的技能について. 労働科学 1980; 56 (1): 1-12

この論文は、狩野自身の研究経験を通して「技能」についての調査法を紹介し、将来の研究資料として提供したものである。本論文を紹介する前に、筆者は「技術」と「技能」の違いについて触れておきたい。

まず、「技術」とは、物を取り扱ったり、物

事を処理したりする方法や手段である。一方、「技能」とは、物事を行う腕前のことである^{a)}。つまり、「技術」は技を記録することができ、文字や図などを伝えられるように置き換え可能なものを指す。さらに、「科学を人間の生活の役立てるように工夫したもの」という意味も含んでいる。これに対して「技能」は技術を使いこなす能力や上手に行う能力である。もう少し、踏み込んで言うと、「技能」は、その人が長年の知識と経験で築き上げたものであり、人間と一心同体と捉えることができるものである。図1に示すように、「技術」は人間の外に在り、「技能」は人間の内なるものとして在るともいえる。「技術」は、客観的に表現され記述されるので、その流通性は高く汎用性に優れているが、「技能」は人が体験や経験を通して学ばないと、習得できないという特殊化されたものでもある。したがって、誰もが同じというものではないので、「技能」の流通は困難なものとなる¹⁾。一般的に生産現場においては、「技術」と「技能」は車の両輪のようにバランス良く回っていると

しいな かずひと
博士 (知識科学)
住友電設株式会社 情報通信システム事業部
主な論文:

- ・「電気通信工事における転落・転倒災害防止の取り組み——ヒヤリ・ハット活動による安全知識の創造・共有・活用」『労働の科学』69巻12号, 2014年.
- ・「屋外と屋内での電気通信工事現場におけるヒヤリ・ハットの比較分析 (第2報) ——転落・転倒災害に関する作業内容との要因分析」『労働科学』89巻4号, 2013年.

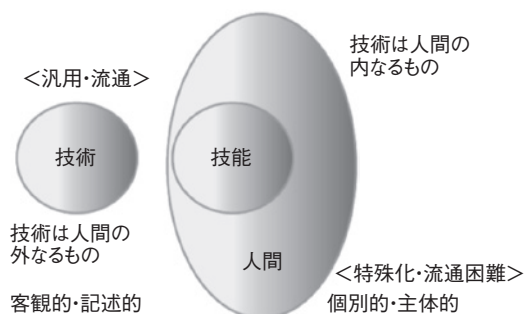


図1 技能と技術の違い
出典: 森 (2005), p.18.

考えられる。

狩野は、産業心理学者らしく心理学の立場から「技能」を調査する方法を大きく以下の2つに分けている。

1. 外側から「技能」を見る

人間の「技能」について心理学的研究の最初は「練習曲線」である。練習回数に応じて上達度の曲線が凹凸状になったり、プラトー^{b)}やスランプ時は曲線が横ばいになるとしている。これと似たものとして「作業曲線」がある。変動するファクターとして、練習、興奮、疲労、休憩などが挙げられている。

次に職業的技能を調べるものとして機能的テストがある。例を挙げると、注意力配分テスト、反応テストなどである。しかし、これらのテストを使って、いくら個別の機能を調べても「技能」の全体像を解析することはできない。この解析の目的のために、動作時間研究の手法が取り入れられたという経緯がある。

この手法は、1920年前後から生産現場において、個々の作業における動作時間を詳細に測定して「無駄」な動作を排除し、最適な動作を標準動作として設定している。さらに、生産技能が習得される過程において、どの動作が省略又は短縮できるか、未熟練者と熟練者の動作とではどこに差異があるのか、という観察が盛んに行われている。1960年以降になると、筋電図手法も取り入れられて作業中における手足や身体の運動の変化などが記録されるようになった。これらによって、個別動作や全身動作の時間的測定が有力な指標となり、それらの測定データから筋活動の様子などが明らかになったのである。

2. 内側から「技能」を見る

熟練者には長年の経験で培われた「カン(勘)」がある。これを知るために熟練者に自ら動作について語らしめるという方法がある。さらに、自分が被験者となり、自ら「技能」を習得し、

その習得過程を自身で分析して詳細に記録することや実験的に被験者に一定の作業を習得させ、被験者に内省報告させる方法もある。この方法は、外側からの観察や測定では得られない具体的な情報が入手できるというメリットがあるが、個人的、あるいは特殊的な要素を含んでいるため、普遍妥当性に乏しいというデメリットもある。しかし、「技能」の習得過程で、その情報の中に、かなり共通するデータを得られることもあり、技能習得のプロセスやメカニズムについて仮説的な考え方が出てくることがある。この仮説的な考え方は、科学研究によって実証するための材料となる。

「技能」の習得過程には、不完全な動作から、次第に精確な動作に成長していくために同じことを反覆する必要性が生じる。この反覆の過程から、だんだんと精微な動作が出来上がっていくという性質のため、「技能」がある程度上達しないと、細かい微妙なニュアンスを感知することはできないと考えられている。

最後に狩野は、「技能」の要点をはっきりとした言葉や数値あるいは理論で、きちんとした表現や分析は困難であると述べている。そのため、「技能」を習得する際には、どのような問題があり、そして、どのようなプロセスで行われるかを明らかにする必要があると結んでいる。

この論文では、「技能」の中で一番大事な「知識」についてあまり触れていない。そこで、筆者は「知識」について付け加えたい。

「知識」には、「形式知」と「暗黙知」がある²⁾。例えば、若年者が熟練者の「技能」を習得するには、人間性と「暗黙知」とが強く密着しており、「暗黙知」には技術的側面と認知的側面の2つがあると考えられている³⁾。技術的側面はノウハウであるが、認知的側面には「メンタル・モデル」が提唱されており、これは仕事に対する思い、価値観、喜びなどを含んだものである。この2つの側面が技能伝承の過程において直接対話によって共有されて行き、一つひとつの動作に表れてくるのであろう。

また、生産現場においては、判定型暗黙知、加減型暗黙知、感覚型暗黙知、手続き型暗黙知の4種類の「暗黙知」があると考えられている⁴⁾。判定型暗黙知とは、質的判断（判定）環境、状況、事態、診断、推測、予測など、主に状況に対応した方法を実施する上で必要になる判定のことである。二番目の、加減型暗黙知とは、量的判断（加減）程度、レベル、範囲、調整、変化行動する際に必要な量的把握の知である。三番目の、感覚型暗黙知とは、感覚判断目視、見きわめ、手触り、非接触判断の目視および接触型判断の手足の感覚の洗練さに依存される知である。残った、手続き型暗黙知とは、手続き、対応方法、手段の選択と修正折衝、交渉、応対、プロセス処理技能に含まれる過程を把握する知である。これらの「暗黙知」を「形式知」にすることで、作業手順書やマニュアルに活かすことが可能となる。

最近では、生産現場以外に医療の現場で熟練者の「暗黙知」を可視化させ活用させる取り組みが積極的に行われている。例えば、ICTを活用してベテラン看護師の治療時における動作やつぶやきを記録したり、電子カルテの自由記述

を分析することである。これらのデータを活用することで病院内のリスクを予測することが可能になり、さらに集めたデータは医療機器などの開発に活かされつつある。

われわれが芸道や伝統産業における「巧みの技」の神秘さに憧れるところは、彼らが長年の経験で培われた「暗黙知」の所在が欠かせないからであろう。そして、上述してきた「暗黙知」には、先に述べた「メンタル・モデル」が指摘する各要素が強く関連しているのであろうと考えられる。

注

a)精選版 日本国語大辞典

b)学習曲線が一時水平になり高原状を呈するような現象である。

出所：https://www.weblio.jp/content/%E5%91%88%E3%81%99%E3%82%8B（2018年6月26日アクセス）

参考文献

- 1) 森和夫、技術・技能伝承ハンドブック、JIPMソリューション、2005.
- 2) ボランニー、M.（著）佐藤敬三（訳）（1996）『暗黙知の次元』紀伊国屋書店.
- 3) 野中郁次郎・竹内弘高（共著）梅本勝博（訳）、知識創造企業、東洋経済新報社、1996.
- 4) 森和夫、暗黙知の継承をどう進めるか、特技懇——知の継承 第268号：43-49.2013

世代を超えた交流が体感できた人類動態学会

林 英範

第53回人類動態学会全国大会が2018年6月23日（土）、24日（日）の2日間にわたり、埼玉県のほぼ中央に位置する埼玉医科大学毛呂山キャンパスを会場に開催されました。

私は看護師として働く傍ら、この4月に順天堂大学の大学院博士前期課程に入学しました。今回人類動態学会に初めて参加させていただき、これまで参加してきた医療・看護の学会とは異なる領域からの発表や、シンポジウムを通して視野を広げることができました。

小さな「改善」にある大きな価値

人類動態学会は、日常の働きや生活の中の人の行動や心理に焦点を当て研究する学際的学会で、広く社会で活かされることを目指しています。学会ではさまざまな領域から熱のこもった発表を聞くことができ、明日からの実践・応用のヒントがありました。

大阪市立大学の「エレベーターのボタン操作に関する動態学的研究」では、遅れてきた乗客のために閉まりかけのドアを開くときの操作ミスに着目し、そのメカニズムの解明に挑んでいました。開閉ボタンの位置は、左に「開」ボタンが一般的ですが、実験では右に「開」ボタンの方が反応速度が速いという結果が出ていました。実験条件と利き腕の影響などさらなる検証が必要とのことですが、病院でもエレベーターでの事故は少なくなく、安全性、効率性を考え操作ミスを減らすための改善につながれば



写真1 学会賞受賞者（向かって左が大城さん、右が岩浅さん）

と思いました。

「自動運転技術開発とドライブレコーダー：テスラ社・ウーバー社公道走行試験死亡事故にみる運転者動態視点の欠如」では、技術への過信から死亡事故を招いた2社の事故事例を基に安易にシステムに依存することへの警鐘と人の動態に視点をおいたリスクマネジメントの重要性が論じられていました。昨今、IT化やAI技術の進歩により、あらゆる分野でオートメーション化が進むことで、将来なくなる職業も多岐にわたるといわれています。しかし、システムが正しく機能しているか、安全性が担保されているかを見定めるのは人であるといえます。人類動態学会の精神ともいえる「木を見て森を見ず」に陥らないよう人を理解する研究姿勢が、体現されていました。

そして、今年は3名の方が学会賞を受賞されました。

埼玉医科大学の新井智之先生は「高齢者における最大歩幅の認識誤差と身体機能・生活機

能との関連」で、高齢者の一步幅の認識の誤差において、過大評価群は「年齢が高く身体機能が優位に低いが、生活機能が高く活動性が高いことから転倒のリスクが高くなる」、過少評価群では「若年で身体機能が高いが活動性が低い」ということを明らかにしていました。このことから、転倒事故の危険性や生活能力低下などの傾向をアセスメントできれば、事前の予防対策につなげることができると思いました。

大城卓也先生（聖カタリナ大学）は「教員のレジリエンス向上支援に向けたチェックリストの開発」で、教員の長時間労働による離職や精神疾患への罹患の問題からメンタルヘルスに注目し、行動変容に焦点を当てた4項目からなるレジリエンス（しなやかさ、逆境に打ち勝つ力）チェックリストの開発に取り組みました。さらなる信頼性と妥当性の検証を行い有効性の実証が課題となっていますが、教員のメンタルヘルスマネジメントへの貢献が期待されました。昨今は教員に限らず、一般企業や子どもたちのメンタルヘルスにも注目が集まっています。私たちの生活において、ストレスは切り離せない課題です。ストレスは完全悪ではなく、適度なストレスは人生に張りを与えてくれるものでもあります。ストレスを力にしていけるためのツールとしてチェックリストが広く活用されることに期待が寄せられます。

岩浅巧さん（順天堂大学）は、「看護組織におけるダイバーシティ・フォルトラインが個人と組織に及ぼす影響」の発表において、人材の多様化により生じるフォルトライン（職種や組織間の境界線）を職務満足と協同作業認識の関係から検討されていました。ダイバーシティ・フォルトラインの抑止にはセクショナリズムを是正する組織の構造化やチームビルディング介入による組織開発が有効で、協働関係を築き職務満足や個人志向の改善に効果があることが示唆されました。病院は、医師や看護師、薬剤師、栄養士などさまざまな分野の専門職の集合体です。セクショナリズムが医療の質に影響すれば、職務満足以上に患者の生死に関わります。チーム医療はまさに病院における多様性を具現化したものといえます。

ある質疑応答の場で学会理事でもある大原記



写真2 シンポジウムでの各グループの発表風景

念労働科学研究所の小木和孝先生のお話の中で「小さな改善」という言葉がありました。この言葉にこそ人類動態学会の本質があると感じました。実現や再現が難しいもっともらしい成果よりも、小さくても明日から活用・応用できる成果にこそ価値があるということだと思えます。人類動態学会は、働く現場や生活に密着した学際的学会です。実現可能な改善の積み重ねで、働く環境、生活環境をよりよくしていくことに人類動態学会の価値があるのではないのでしょうか。学会賞を受賞された3名の方をはじめとする発表の全ては、職場環境や生活行動の改善につながる素晴らしいものでした。

人材育成に目を向けたシンポジウム

シンポジウムⅠのテーマは「大学生を対象とした安全性および健康にかかる初期教育プログラム開発」で、日本では毎年5万人が労災認定（4日以上のお休み）を受け、さらに労務中の死亡者が1,000名に及ぶ（2017年度は1,000名を下回った）との説明がありました。現場のニーズとしては危険察知能力や安全意識を持つ人材を求めている、現場との乖離を是正するための教育プログラム開発に向け、来場者全員でグループワーク（以下、GW）を行いました。ヤング（20代）、ミドル（30代～50代）、ベテラン（60歳以上）に分かれ「安全」と「健康」をテーマに大学生への教育方法を検討しました。ベテランからは「失敗させないように年配者が安全を見守る、説いていく」などの意見や、ミドルでは「上手に失敗させながら経験値を上げていく必要がある」

また健康に関しては「若いうちは健康のことは考えない」などの意見もありましたが、ヤングは「自分たちも何も考えていないわけではなく、正しく方向づけしてもらう必要がある」など、それぞれの視点で意見を交わしました。すべてのグループで一致したのは、「情報共有」と「語る場」が必要ということでした。人は年を重ねるなかで、知識と経験を統合させ経験知としていきます。経験知を共有する場を設け、若者がセルフケアできるように支援していく必要があると感じました。人類動態学会では、例年大学生を対象とした工場見学や現場研修を行う夏季合宿型研究会を開催しており、大学生と社会人の交流機会にもなっているとのこと。こうした場にさまざまな経験知もつ社会人が積極的に参加しノウハウを伝えていくことが、まさにシンポジウムのGWで求められていたことといえます。

シンポジウムⅡでは、「少子化社会の人材配置：生まれ月の違いによって生ずる能力評価の誤差をリセットする方法について考える」と題し、4名の先生が講演されました。順天堂大学の川田裕次郎先生は「子どもの体格、運動能力、運動有能感、運動の評価に生まれ月が影響するのか」という内容で講演されました。茨城大学の渡邊将司先生は陸上競技を中心に「早生まれでも活躍するスポーツ選手の特徴」、防衛大学の松村秋芳先生は「最強のサッカーチーム編成を実現するために生まれ月の配慮は有効か」と

いうテーマで、生まれ月を考慮した選抜方法について、岩手大学の内山三郎先生は「生まれ月の違いは学習成績にどう影響しているか」というテーマで、それぞれの先生の長年の研究成果を基に講演していただきました。一般的に1～3月の早生まれの子どもは、4月以降の同学年の子どもと比べ学習や運動能力に差があるといわれています。早生まれでは1年近く成長に差が生じ、月齢の差により優れた能力が埋もれてしまうことが懸念されます。現在の年単位で学年を別ける教育制度では、月齢の差を埋めるのは困難ですが、月齢による差を考慮した教育・指導の工夫と視点をもつことが重要であると感じました。

未来につながる学会のスピリット

人類動態学会は、岡田明学会長(大阪市立大学)の言葉やシンポジウムのテーマからもわかるように、若手研究者の育成や世代を超えた交流に取り組んでいます。若手の溢れるエネルギーとベテランの経験知が融合する場所が人類動態学会にはあるように思います。

人類動態学会は1966年にその前身である生活人類学研究会として発足し、今年で52年目を迎えました。学会初日の懇親会で、学会発足時大学院生だった堀野定雄先生(神奈川大学工学研究所客員教授)が、当時発足に携わった先生方の熱意に圧倒された話をされました。そうした諸先輩方の熱い思いが、これからも脈々と受け継がれていくことを切に願います。

社会安全学入門 理論・政策・実践

関西大学社会安全学部 編

「安全」の課題を幅広い視野で考えるための一冊 福成 雄三

本書を読みながらマーキングした箇所がたくさんありますが、その一部を紹介します。

- ・「物事の負の面（危険）と正の面（利益）を同時に認識しようとすると疲れてしまう」ために「一部の情報だけにに基づいたリスク認知に陥りやすい」(第3章)
- ・「情報の高度化、複雑化は、情報の理解不足や勘違いを招きやすい」「人々の間に情報待ちの姿勢を助長したり」するなどの「弊害も生みだしている」(第12章)
- ・「事故が起きると、社会や組織はとかく誰かの責任を問うことに熱心になる。しかし、社会や組織にとっては、」「システムそのものをより柔軟で強靱にすることの方がより有益」(第18章)
- ・「自己責任の原則は、災害や事故を防止する施策を考えるとときの重要な視点」(第20章)

関西大学社会安全学部は、2010年に「社会安全学という学問体系を構築するための道筋を付けるという公約」（あとがき）を掲げて新設され、理工システム系、社会システム系、人間システム系の三つの領域で、自然災害と事故に重点を置いて、研究や活動を重ねてきています。同学部発足以降も、さまざまな自然災害や事故が発生し、この原稿執筆のすぐ前にも大きな被害を生じた大阪府北部地震や西日本豪雨がありました。非常に残念な災害や事故を受けて、同学部の研究課題は尽きません。

本書は、「社会安全学部の全教

員が協力して最新の知見をまとめた成果」であるとともに、「社会安全学を学び始める学生」と「社会安全学を学ぼうとする読者」を念頭に執筆された「入門書」です。国内外の研究成果の引用や、過去に起きた災害・事故の課題を概観した記述が多くあります。自然災害を中心に、社会災害（インフラ事故、製品事故、自動車・鉄道・航空機・船舶事故、医療事故・被害等）、環境リスク（感染症、気候変動、環境汚染等）、戦争・犯罪・テロまで視野に入れたもので、労働災害も取り上げられています。

「安全」の実務を担当していると、まず目の前の個別分野の課題への対応に注力することになりますが、本書を通して「安全」に関する研究成果や研究者の考え方を知り、個別分野の問題を「社会安全」の問題として俯瞰することができます。多くの気づきがあり、よりの確な業務に繋がると思います。たとえば、安全問題に共通する「リスク」について、第3章「現代社会とリスク」、第10章「リスク分析の方法」、第11章「リスクマネジメント」、第12章「リスクコミュニケーション」他で、いろいろな視点で取り上げられ、とても参考になります。

毎年のように同学部編集で単行本が出版されています。「社会安全学」という旗の下で研究分野の垣根を越えて議論し、研究成果を共有して、社会に還元しようという意気込みが感じられます。今後さ



関西大学 社会安全学部 編

ミネルヴァ書房、2018年4月、A5判並製、304頁、定価2,800円＋税

らに社会の安全水準向上に向けて成果を得て、発信を続けて欲しいと思います。このためには、社会の第一線で「安全」の実務に関わるみなさんが、この学部や「社会安全学」を育てていくという気持ちを持つとともに、同学部関係者が社会とのコミュニケーションを深化させていくことも大切でしょう。

本書は、「安全」を仕事とするという立場としてだけでなく、一市民として社会のさまざまな「安全」について考える機会を提供してくれるという意味でも、一読をお勧めします。「さらに学ぶための基本図書」も各章ごとに紹介されています。

ふくなり ゆうぞう
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）

織という表現 21

阿久津 光子

ファイバー・アート

20世紀の後半になって織物の新しい動きが活発になり、1960年代より盛んになった繊維による新しい造形表現は、日本での潮流は少し時を遅れて1970年代より盛んになった。従来の織物とは形も内容も異なる新しい造形表現として、絵画や彫刻と並ぶ美術の分野に位置づけられようとしていた。海外及び日本の先駆的な織作家の新しい造形表現を紹介する展覧会が、1976年『今日の造形〈織〉：ヨーロッパと日本』、続けて1977年『今日の造形〈織〉：アメリカと日本』、京都国立近代美術館・東京国立近代美術館の共催で巡回された。

『今日の造形〈織〉：ヨーロッパと日本』に取り上げられた日本人作家は、藤岡蕙子、磯辺晴美、小林正和、黒須玲子、中川千早、小名木陽一、佐久間美智子、徳重恵美子の8名、『同展：アメリカと日本』には、堀内紀子、小林尚美、草間喆雄、宮本和子、高木敏子の5名の作品が出展された。第一線で活躍され、現代美術や美術・工芸の教育現場、建築空間での仕事などで幅広く活躍され、海外作家の作品とともに、染織を学ぶ学生や作家たちに大きな影響力を与えた。

また1973年には『クラフトを超えて：アートファブリック』（ミルドレッド・コンスタンティン、ジャック・レナー・ラーセン著）がアメリカで出版された。新たな表現者たちの作品の数々は私たちを魅了し、図版や織の関連書籍とともに展覧会で観た表現に大いに影響を受け、続く80年代もその熱は冷めず多くの作家が生まれ、精力的な発表の場が増えていった。

繊維による造形は、1960年代では「ウォールハンギング」「ハンギングピース」など、それ以前のタピスリーの伝統からの脱却を意識した語で表されたが、壁面を意識していた。70～80年代にファイバーという語が盛んに使用

されるようになり、「ファイバー・ワーク」「ファイバー・アート」「ファイバー・アズ・アート」などと用いられた。ファイバー・アートという言葉が国際語として定着してきたのは1990年代以降である。

こうした新しい動きは、20世紀前半のドイツ・バウハウスの設立や、フランスのジャン・リュルサのタピスリー復興運動などが原動力になっているが、さらに遡れば、19世紀末期の産業革命以後、機械を拒否して手による仕事を復興させようとしたイギリスのウィリアム・モリスのデザイン復興運動も忘れてはならないだろう。

ジャン・リュルサにより1962年、公募展『第1回国際タピスリー・ビエンナーレ』がスイス・ローザンヌで開催された。初期はまだ画家アンリ・マティスやル・コルビジエの絵を下絵として工房が織ったタピスリーも出品されたが、展覧会の回を重ねるに従い、壁に掛ける従来のタピスリー作品から織以外のオフルーム、フリーテクニック作品が増え、立体表現（吊る・置く）、空間表現など多様となり、さらにサイズも次第に巨大化していった。1995年を最終回として幕を閉じたが、世界中の現代タピスリー作家の活動の原動力となった重要な展覧会だった。ポーランドでも1975年よりトリエンナーレ展が、イギリス・ロンドンでは1974年よりミニチュア・テキスタイルのビエンナーレ展が開始するなど、1970年代の潮流は熱かった。

新しい繊維造形と手による仕事は切り離すことができない。織る、紡ぐ、撚る、結ぶ、編む、組む、巻くなど、繊維と手から創造的な表現世界が広がった。

あくつ みつこ
織作家、青山学院女子短期大学 教授

それでもなお

周りが寝静まった深夜、身にしみる厳しい寒さが、身震いとともに吾を蘇らせる時がある。厳寒の効用は、意識がもっとも弱い部分を浮き上がらせることにあるようだ。

寒さが心身を引き締め、最弱の機能部位に緊張の度合いを集中させている。わが生き様への自覚をどこまで深めえているか。これを問う試練のひとつなのかもしれない。うつろな自尊心と社会的仮装の重みに耐えかねた自責の念が、湧き出てくる貴重なひと時なのである。

これをきっかけに自問自答が始まる。これは、惰性に気づいての自責か、逆に、怠惰に付きまとう悩みに飽きての諦めか。いずれにしても、吾を励ますにも自信はなく、心中に住みついた諦め心が離れようとししない。

身にしみる気候の変動が、五感を通して心身のこの最弱部位を苛みます。これは、いつも通りの通過儀礼のようだ。自覚しえぬ不安感は、寒さをきっかけに、自己実現にほど遠い現状を気づかせようとしている。

そこに、一通の筆跡鮮やかな葉書が舞い込んできた。が、差出人に記憶がない。と、文面に目を通して気がついた。筆者が、かつて単身赴任していた時代に知り合った方の親戚筋からであった。

「実姉の急逝と家族葬を済ませた」との知らせであった。ああ、あの方が。筆者よりも若かったのに、としばしご冥福を祈るだけであった。

午後緊急入院して翌朝に亡くなられた、という。人に迷惑をかけたくない、が口癖だった当人の逝き様であった、と。そのときの様子が記されていた。ご当人の深い思いに触れえないままの別れとなった。

いや、誰が先や後など予測のつかない人の命。苦しみの少ないままの旅立ちであって欲しかった、とは受け取る側の正直な気持ちである。が、筆者だって、命つきるときは周囲に迷惑をかけたくはない。それだけでも、迷惑が回避か、減少するはずだからだ。

それにしても、筆者自身が最近、何と訃報の多い世代に入ったことか。喪服の出番が多くなり、その度に饞別を手に、あちらの斎場、こちらの葬儀場へ、と出かけていく。

最近、家族葬、密葬とやらが多くなってきた。それでも、つながり合った人脈の中では、別れを大事に寄り添う催事が、必然的な流れとなっている。

筆者にとって最も悲惨な別れは、今のところ孤独死への会葬である。久しく文通の途絶えていた旧友の孤独死であった。

何ゆえに筆者のところに当該自治体から死亡通知書を出してくるのか、と担当者に尋ねてみ



問うほどに

肝付 邦憲

た。手帳に貴殿の住所と添え書きがあった、という。無縁仏にしては可哀想と、遺骨は引き取ることにした。幸いに、つてのある某寺院に快諾が得られて、会葬者一人だけの葬儀に立ち会うことができた。

いのちある者にとって、死は宿命である。生命あるものは例外なく、彼岸に向かう乗り物に乗り合わせている。

問題は、その必然性を「もうよかろう」と受け入れる死に方であろう。それは、いのちを紡いできた者の正当な迎え方である。満期は円満に、という旅立ちがあるとすれば、それはいかなる人の、いかなるいのちの積み重ねなのか。怠惰に生きてきた者には無縁かも知れないが。

自転は続く

細分化できても、切り離すことのできない時の流れの中で、もろもろの現象は生起している。それは、常なるもののない動態を、擬似の常態として提示しているだけだ。人間は諸々の極微な変化に、普段は気づかない。命を支えている心身の機能でも、変化が明白となって、はじめて意識することになる。

意識できるのは、明白な時間経過で生じた変化を、現象として認識できたときである。それも微かな変化を、径時的に積み上げながらの変わり方でなければ、認識も明らかとはなるまい。



この世にて 人と生まれし 身のゆえに
公の福祉に ^{のり}法を生かさむ

これらの現象での生き様が、五感に第六感と知恵を植えた。それらを獲得したホモサピエンスが、やがて現象変化として認知することとなった。その変化も、地球の自転に乗せられた悠久から絶えることのない、繋がりの中にある。

その地球という惑星に住む人類は、進化による連鎖からの分離・独立を獲得した故の種である。その成果が、ホモサピエンスの誕生となって現在に至っている。

しかも、欲望という生き物の本能を抱えたまま、思考・判断力を元手に食物連鎖から抜け出してきた。知恵の獲得で、欲望を少しは抑制できたとしても、生ある限り、自分の本能をなくすことはできない。

それは、人間にとって相応な生き方には、本能の仕業があるからだ。これを抑制し、調整の善用に能力を発揮しうれば、争いの収まる常態は実現しやすいのではなからうか。

と知りつつ、現代人は地球をわがもの顔に活用している。その知恵の働かせ方さえ、現代人の当然な生き様であるかのように振舞っている。自然環境系と生態系の調和が、産業革命以前と同等であるならまだしも、環境破壊の進行は確実である。そこには、便利さと快適性に味を占めた欲深い生き方があり、獲得してきた技を捨てる愚考ともなる。

気づき

柄にもなく、実質の伴わない威厳を振り回す時がある。というのは、憧れの古人に想いを馳せるときだ。専門以外の原稿に向かい合った時に、知識だけの恥知らずが顔をだす。そこは、現実逃避の仮装空間となる。

それでもときには、ちぐはぐな羞恥心が、見栄っ張りに蓋をして、意識を現実に戻そうとする。間尺に合わない独り相撲のお粗末さに、冷や汗が滲み出る。逃れられない実生活では、現実の立場がわが身をきびしく規制する。そこで、身を正すことになる。

知恵に智慧が加われば、それらの善用が生き方に気づきを与える。その気づきが認識力を深める。それは、判断力と生活力を社会的に意義のある言動へと仕立てゆく。

公共のあり方が、生態系を調和させていく知恵の活用に向かえば、環境悪化の抑制は可能はずだ。公共の福祉を乱すなかれ、という基本理念の尊重は、人間である限り最低限の生活要件である。

これは、まさしく憲法の理念に沿った生き方の自己啓発ではないか。それを堅持実行すれば、公共の福祉と国民の厳粛な信託が、立法・行政・司法を動かすことになる。

そのためには、知性豊かな国民の代表を国会に送り出す責任がある。主権者のわれわれが力を合わせて被推薦者を国会に送り出す。国会の活動に関心を注ぎ、平和・平等の発展に寄与していく。これとて生態系の一員として当然な行為ではないか。

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 60)

炭鉱城下町の「校歌」と戦争の影⑧

前田 和男

●学費・食費免除と安定した就職で 志願者殺到

戦前、1938年（昭和13年）から1945年（昭和20年）の終戦までのわずか足かけ8年の間に、日本が後ろ盾となって大陸侵略の拠点とした「満州国」の工業化へ向けて中堅技術者を養成するための「特殊な学校」が日本に4校あった。すなわち秋田県秋田市、山形県酒田市、京都、そして九州は筑豊炭田の中心地である直方に存在したそれは、いずれも「〇〇日満工業学校」と統一的呼称が与えられた。

前号では、この4校のうち校歌と寮歌の存在が確認できたものについて検証し、そこに当時日本のフロンティアとされた「満州国」が発する“独特の匂い”をかきあてた。

それでは、それを引き継いで、今号では、「日満工業」系列4校の設立の経緯と沿革について検証しよう。

1931年（昭和6年）、日本の軍部の一部によって「満州事変」が引き起こされ、翌年に満州国が誕生。日本はそれを西欧列強に伍して海外進出するための足掛かりとするべく、同国の開

発を着々と進めていく。とりわけ北の大地に眠る石炭と鉄という二大地下資源を開発し、それをもって重工業化を図るために、満州鉱工技術員協会が設立され、満州国内に中堅技術者の養成所がつくられるが、それだけでは足りず、日本にも同協会の出先機関として日満鉱工技術員協会が設立され、満州国開発の中堅技術者養成が始められることになった。

最初に誕生したのは、1938年（昭和13年）5月、秋田日満技術工養成所である（1944年4月に秋田日満工業学校と改称）。学校建築や設備費は満州国政府から交付。入学資格は国民学校高等科卒業程度（現在の小学校卒）。学費・食費は免除。1年次と2年次に満州語（正確には「満州国の公式言語である北京語」）履修が必須。3年間全寮制で、5民族（日本、満州、朝鮮、蒙古、白系ロシア）の俊英が学び（後に卒業後満州国での待遇面の差別により日本人のみとなる）、終了後は満州国で技術指導者となり、満州鉱工業の発展確立と日満両国の鉱工業界の一体化に寄与することが求められた。

秋田について翌1939年（昭和14年）に設立されたのが、九州日満鉱業技術員養成所（後に九州日満工業学校に改称）である。秋田にも「採鉱科」はあったが、炭鉱開発の技術者不足に應えるため、満州とも交通の便がいい北九州の福岡、熊本、大牟田、飯塚、直方の候補地の中から、筑豊炭田の中心地である直方が選ばれた。養成システムは、全寮制、学費・食費免除、満州語履修などは秋田とほぼ同じだが、100人の定員すべてが鉱山科（採鉱70人、鉱山機械30人）



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。

で、学校独自の炭坑をもつというところに大きな特色があった。なお1941年（昭和16年）の第3期生から冶金科50人を新設、採鉱科100人・鉱山機械科50人と併せて1学年200人体制となった。

開所式に満洲国大使、福岡県知事、関東軍参謀が列席したことからも、当時の国家的な期待の高さがうかがわれる。

同年には、立命館高等工科大学が改組されて、京都に立命館日満高等工科大学が開設される。なお同校は、一部卒業生から渡満してみたが「各種学校卒」の扱いしか受けないとの不満が寄せられたため、立命館当局の判断で、1942年（昭和17年）4月に専門学部へ昇格となり、わずか3年で廃止となった。

さらに、翌年の1940年（昭和15年）には酒田日満技術工養成所が開設される（1944年4月に酒田日満工業学校と改称）が、秋田や九州と同様の養成システムなので、詳細は省略する。

上記「日満工業」系列4校に通じていえることは、内外の志願者にきわめて人気が高かったことである。

その理由はやはり、学費・食費の免除と安定した就職にあった。

立命館大学のホームページ（<http://www.ritsumei.ac.jp/archives/column/article.html?id=119>）によると、立命館日満高等工科大学第一期における、満洲国から学費などが支給される「委託生」の選抜試験には、国内外から700人を超える受験者があり、合格したのはわずか125人という狭き門であったという。

また、前掲の『樟陵七十年』には、九州日満工業学校の卒業生からこんな一文が寄せられている。

「満洲に行きたいが家は貧しいし、どうしたものかと先生に相談したところ、日満学校というのがあるとすすめられて受験したものです。入学は昭和十九年四月でした。そして、渡満し就職することが義務づけられていたのです。学校は全寮制で制服、制帽が支給され学資や食費も無料でした。お小遣い銭も一、二回頂いた記憶があります。貧しい農家の次男坊の小生には願ってもない学校だと感謝したものです」

実際、満洲での就職には困らなかった。立命館大学のホームページには次の記述がある。

「委託生は満洲国政府の補助を受けていたため卒業後の勤務について満洲国政府の命令を受けるものとされていましたが、普通生も相当数が満洲に就職し、委託生・普通生を合わせて卒業生の半数以上が満洲に就職しました。その主な就職先は、満洲国政府・省庁をはじめ、満洲航空・満洲炭礦・満洲電業・満洲飛行機製造・満洲電信電話などの国策会社、その他同和自動車などの企業に就職しています。

1942年（昭和17年）3月の第2回卒業生も満洲への就職が多数います。委託生142名、普通生62名、計204名の卒業生のうち154名が満洲に就職しました」

●日満工業学校校歌は歴史の生き証人

しかしながら、貧しい農家の次男坊にとってはこの上なかったメリットは、日本の敗戦によって暗転する。多くの卒業生の就職先が終戦のどさくさにまぎれてソ連に進攻されたからである。

かつて九州日満工業学校があった現在の直方第三中には、卒業生有志によって「碑」が建立され、そこにはこう刻まれている（図1）。

「渡満した卒業生六三五名は、戦後逐次引揚げて来たが、殉職、戦病死等により再び母国の土を踏むことが出来なかった者も多数いる。若



図1 九州日満工業学校がかつてあった現・直方第三中にある同校卒業生有志による「碑」。

くして異国に散った同窓生の冥福を祈り、再びこの様な悲しみを繰り返さぬ為、世界の恒久平和を祈念し、この碑を建立する」

他の3校の日満工業学校の卒業生たちも同じような悲劇が襲われたはずである。

さらに戦後にはいくたの「苦難」が待ち受けていた。「戦勝国」からすると「日満工業」系列校は、日本の傀儡国家「満州国」の先兵であ

った。先に専門学部へ昇格していた立命館は「難」を逃れたが、秋田と酒田の日満工業学校は廃止され、在校生たちは地元の工業高校などへ転籍、その存在は歴史の闇の中へかき消されてしまった。

唯一九州日満工業学校だけは校名を変えて生き残った。

同校は敗戦直後の1945年（昭和20年）9月25日に閉校となるが、一部教職員の奮闘によ

九州歴史資料館第43回企画展
筑豊鉱山学校設置100年記念・筑豊工業高校資料展2
炭鉱と学校の昭和史

全国でも珍しい、炭鉱技術者を育てた鉱山学校の資料を紹介する展示の第2弾です。

石炭統制会報
Yamamoto Family
筑豊鉱山学校平面図
カンテラ
石炭
ピストンポンプ
筑豊工業高校校歌
昭和四年 本邦産炭量と増勢
有用金属鉱物標本

昭和初期から20年代までの資料を中心に、激動の時代の炭鉱と学校の姿に迫ります。

九州歴史資料館
KYUSHU HISTORICAL MUSEUM

平成 29 年 12 月 26 日（火）～平成 30 年 3 月 4 日（日）

会期中のイベント
タペのギャラリートーク：1月26日（金）16:30～17:30（申込み不要・要観覧料）
※担当学芸員が、本展の展示解説を行います。

会場：九州歴史資料館 第2展示室（一部第1展示室）
開館時間：9:30～16:30（入館は16:00まで）
休館日：月曜日（祝日・振替休日の場合はその翌日）、12月28日（木）～1月4日（木）
観覧料（第1展示室のみ）：一般200円（150円）、高校生・大学生150円（100円）、満65歳以上・中学生以下は無料
※（ ）内は20名以上の団体料金です。
※ 障がいのある方等とその介護者1名は無料です。障害者手帳をご提示ください。
※ 満65歳以上の方は無料です。年齢がわかるもの（健康保険証・運転免許証等）をご提示ください。
※ 土曜日は高校生も無料です。
※ 第2展示室は無料です。

九州歴史資料館 第838-0106 福岡県小郡市三沢5208-3
TEL: 0942-75-9575 FAX: 0942-75-7834
http://www.fsg.pref.fukuoka.jp/kyureki/

【交通案内】
◀西鉄電車>天神大牟田線三国が丘駅から徒歩約10分
◀JR>鹿児島本線原田駅からタクシーで約5分
※無料駐車場有り

図2 「筑豊鉱山高等学校校歌設置100年記念・筑豊工業高等学校資料展2『炭鉱と学校の昭和史』」案内チラシ

って九州石炭統制会と延命・存続の協議が進められ、翌46年1月、筑豊鉱山工業学校と名前を改めて「私学」として開校されるのである。同年、11月には筑豊鉱山学校と合併、旧筑豊鉱山学校は筑豊鉱山工業学校に旧筑豊鉱山工業学校は筑豊鉱山工業学校西校に校名を変更。さらに、1948年4月の学制改革に伴い新製の筑豊鉱山高等学校となる。

翌1949年には同校の校歌が制定される。以下のような歌詞であった。

○筑豊鉱山高等学校校歌

作詞・八波則吉、作曲・岩田達雄

♪秀麗比なき福智山

山の気に触れ 霊に触れ
近津の川のせゝらぎに
清き真心たぐへつゝ
あゝ樟陵の学び舎や
健児の意気は天を衝く

♪地中の宝掘り出でて

国の文化を高めんと
日毎に進む採鉱の
学理を究め技を練る
あゝ樟陵の学び男が
前途の幸に胸躍る

♪夜空に月の輝けば

玉ときらめく草の露
地上に炭の山成せば
生産常に倉に満つ
あゝ樟陵の朝ぼらけ
鳴らせ世紀の暁の鐘

♪春爛漫の花の雲

見よや大木の樟若葉
松吹く風もさわやかに
地光の友と睦み合ふ
あゝ樟陵の我が母校
永久に栄あれ光あれ

石炭と炭鉱がしっかりうたいこまれており、かつてここ筑豊が石炭によって戦後日本の復興を支えたことを語り継ぐ貴重な「歴史の証人」となっている。

なお、新製の筑豊鉱山高等学校は、1950年4月には県立筑豊鉱山高等学校に、1961年4月には県立筑豊工業高等学校と「改名」され、校歌も引き継がれるが、九州歴史資料館の渡部邦昭氏によると、校歌の中の採炭を謳い上げた2番と3番は、校名が筑豊工業高校と変わった後の1964年の楽譜からは省略されているという。おそらく石炭が斜陽になった時代状況に配慮したものであろう。

九州日満工業学校の後継は校名を変えながら存続してきたが、ついに2005年3月に県立鞍手竜徳高等学校に統合されて閉校、ここに九州日満工業学校の正系の血流はついに絶え果てる。戦後につくられた校歌もうたわれなくなり、それによって戦前の「九州日満工業学校校歌」はますます歴史の奥底に埋もれてしまった。

しかし、「いまわしい過去」を二度と繰り返さないためにも、「不都合な真実」は語り継がなければならない。日満工業学校校歌は「歴史の生き証人」にほかならないからである。

九州歴史資料館では、昨年末から本年3月にかけて、「筑豊鉱山高等学校校歌設置100年記念・筑豊工業高等学校資料展2『炭鉱と学校の昭和史』」が開催された(図2)。その展示のなかで、かつて筑豊炭田の地にあった工業高校とその後継の校歌が歴史の奥底からよみがえり、筆者に貴重な示唆をもたらしてくれた。渡部氏の企画に改めて敬意とともに謝意を表したい。

(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。

2018年度 第5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

今年もやります！
オフィス見学

環境にやさしい、近隣にやさしい
もちろん働く人にもやさしい
職場を見に行こう！

■場 所：日本アムウェイ合同会社 東京本社

〒150-0042 東京都渋谷区宇田川町7番1号

参考URL：<http://www.amway.co.jp>

■日 時：2018年9月19日（水）14:00～16:30（受付 13:45～14:00）

※集合場所は当所ホームページの申込用紙で確認できます

■コーディネーター：野瀬 かおり 大原記念労働科学研究所 協力研究員

■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：人事・労務・総務部門担当者，安全衛生スタッフ，産業保健スタッフ，その他興味のある方
定員20名 ※事前にFAX またはWEB にてお申込みください

「オフィス見学会第7弾！」です。

2012年から続く、オフィス見学会も7回目を迎えました。今年も、サプリメント、化粧品、日用品、食品などを販売している日本アムウェイを訪ねます。

日本アムウェイは、ワークライフバランスにも、積極的に取り組んでおり、有休消化率も高い会社です。コアタイムのないフレックス制度や在宅勤務制度などもあり、様々な働き方を可能にしています。女性従業員比率も6割と高く、マネジメント層への登用実績もあります。

地域貢献にも力を入れており、災害時の対応など、地元との連携方策が充実しています。オフィスにも緑が多く、什器に木材が使用されているなど、環境との調和も感じます。

見どころ満載ですので、何か、皆さんの事業所でも取り組めるヒントがあると思います！



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

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

■お問い合わせ：大原記念労働科学研究所セミナー係 TEL03-6447-1435（ダイヤルイン）

2018年度 第6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

ICT・IOT は何が得意で何が苦手なのか？ 従業員の健康支援や安全対策に ICT・IOT を活用・導入する際に 知っておきたいこと

■日時・会場：

東京：2018年10月23日(火) 14:00～16:30 桜美林大学四谷キャンパス(千駄ヶ谷) 1F

大阪：2018年10月26日(金) 14:00～16:30 大阪クロススクエア 3F 303 会議室

■講師：石井 賢治 (いしい けんじ) 大原記念労働科学研究所 研究員

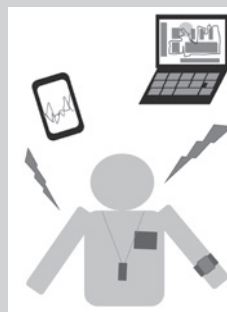
2005年東北大学大学院医学系研究科障害科学専攻修了，博士（障害科学）。同大医工学研究科研究員，工学研究科助教を経て2016年10月より現職。医工連携領域にて医療機器や福祉機器の開発と臨床応用に取り組み，加速度センサを用いた身体活動量計・日常行動計測装置，経頭蓋磁気刺激装置，ウェアラブル生体成分センサ，電子デバイスを用いた医療機器等の研究開発に従事。

■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：人事・労務・総務部門担当者，安全衛生スタッフ，産業保健スタッフ，その他興味のある方
 ※事前にFAX またはWEBにてお申込みの上，お送りする受講票をご持参ください

スマートフォンやウェアラブル機器をはじめとして，身の回りのさまざまな装置がネットワークに繋がれ，そして活用される時代になりました。みなさんの職場の健康支援や安全対策にもこれらの情報が利用され，業務の見える化や効率化などを目指して取り組みが進められています。

さて，本当に職場が見えるようになっているのでしょうか。見える化が見えない化になっていないのでしょうか。IoTの個性や癖に触れながら，現場で情報をどんなふうに扱ったら良いのか，一度考えてみませんか。



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。

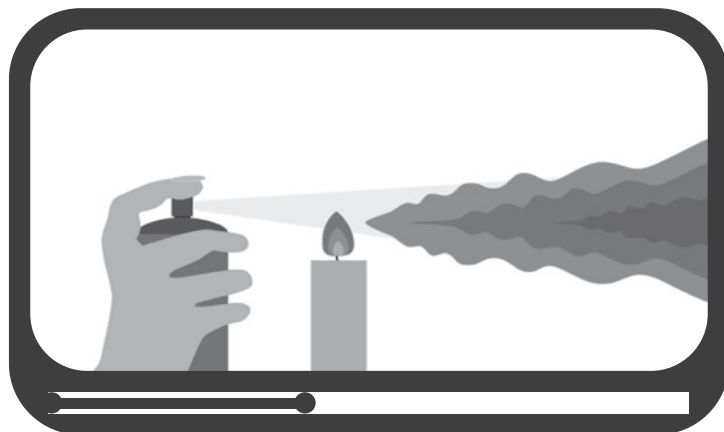
■お申し込み：Webフォーム：ホームページ (<http://www.isl.or.jp>) >>提供サービス>>セミナー・イベント>>受講申し込み

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）

「化学品を安全に取り扱うための動画」

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所



画像は最優秀賞作品の一部

受賞作品決定！

- 最優秀賞：黒木菜津姫さん(東京都, 19歳, 大学生)：作品名「マークで分かるGHS」
- 優秀賞：HNさん(茨城県, 61歳, 国立研究開発法人非常勤職員)：作品名「GHS」

私たちは、2018年1月に「動画をみた人がGHSの絵表示を理解し、安全な行動をとれるよう、力を貸してください」というお願いをしました。

5月の締め切りまでにたくさんのご応募がありました。ご応募いただき本当にありがとうございました。

審査の結果、お二人の作品が選ばれましたので、報告します。



詳細は当所ホームページをご覧ください。

<http://www.isl.or.jp/service/study/press-release/577-pressrelease20180115.html>

■掲載ページ：ホームページ (<http://www.isl.or.jp>) >> 提供サービス >> 調査・研究 >> リリース >> プレス >> 「化学品を安全に取り扱うための動画」募集

■お問い合わせ：大原記念労働科学研究所 事業部 動画教材担当
 e-mail: education-training@isl.or.jp
 TEL：03-6447-1435(平日9時～17時)

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
 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

職場ストレス予防 チェックポイント

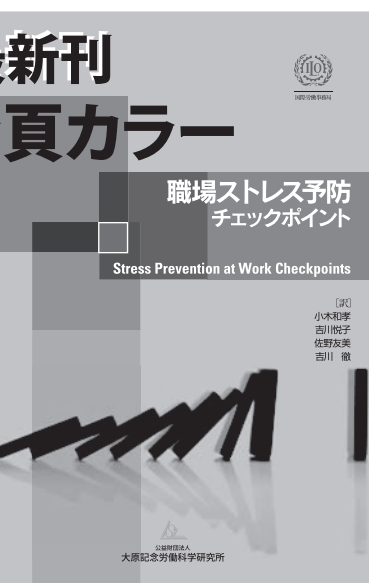
- 第1章 リーダシップと公正さ
- 第2章 仕事の要求
- 第3章 職務の裁量度
- 第4章 社会的支援
- 第5章 作業場環境
- 第6章 ワークライフバランスと労働時間
- 第7章 職場における貢献の認識
- 第8章 攻撃的行為からの保護
- 第9章 雇用の保障
- 第10章 情報とコミュニケーション

■体裁 A4判並製 144頁
 ■定価 本体 1,200円＋税



〒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



最新刊
 全頁カラー

図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

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

睡眠負債を克服する

巻頭言＜俯瞰＞ 睡眠リテラシーで自分を守ろう	佐々木司
勤務間インターバルと睡眠時間確保	久保智英
職場における日中の眠気と昼寝の効果	林 光緒
サーカディアンミスマライメントを防ぐ個人裁量性労働への展開	北村真吾
睡眠負債を招くブルーライトの罪	樋口重和
介護施設での見守りとしての睡眠シートの開発	木暮貴政
消防職場における睡眠をめぐる課題と改善対策	福島 薫
過労死・過労自死事例の睡眠状況と認定基準の矛盾	立野嘉英

産業保健の仕事に携わって・3 個人曝露評価法の確立	熊谷信二
労研アーカイブを読む・40	椎名和仁
凡夫の安全衛生記・22 「スパイラルアップに魅せられて」 OSHMS 認定に取り組む	福成雄三
産業安全保健専門職と活用・9 作業管理士	谷 直道
報告：第91回日本産業衛生学会	湯浅晶子
にっぽん仕事唄考・61 炭鉱仕事が生んだ唄たち（61）	前田和男
織という表現・22	阿久津光子
口絵 [見る・活動] 安全な運行とドライバーの健康のために 輸送事業者の取り組み・10	セイコー運輸株式会社

[編集雑記]

○今日の労働者を取り巻く社会経済状況、職場環境は大きく変化しています。長時間労働の常態化、非正規雇用の増加、増大するいじめ・ハラスメントなどがもたらす労働者の健康、生活への影響は、格差、メンタルヘルス不調はじめ大きい社会的な課題となっています。

職場では労働者間の水平的つながりが希薄になり、支え合い、助け合いをもとにした集団的なつながりが失われ、労働者は孤立に追いやられているようにも見えます。職場における孤立は、社会的孤立にも通じています。労働者としての人間らしい働き方、文化的な生活からは程遠い状況との指摘もあります。

このような状況では、企業にとっても、産業社会、地域社会にとっても多くのものが失われています。職場における孤立を防ぎ、つながり合ったこれからの職場のあり方が問われています。また、焦点となっている働き方にかかる法・制度をめぐる取り組みとともに、健康に働くことができる職場づくり、仕事改善・職場環境改善の活動を、職場で働くみんなの参加で、個人と組織の活性化をはかる取り組みも求められています。

特集では、それぞれの分野・領域から、労働者の人間らしい職業生活を展望しながら、職場における孤立とつながりにかかわる現状と課題、対策について、提言・提案、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

FAX 03 - 6447 - 1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労 働 の 科 学 ©

第73巻 第9号（9月号）

定 価 1,200円 本体1,111円

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

着ごこちに
不満

環境負荷が
大きい

つつぱり、
動きにくい

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こち

BREVANO®

クラボウ プレバノ

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。

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



■ BM-120KC
H1360×W458×D410

KC タイプ

ファンタイマー
除湿機能・殺菌灯 付



■ BM-60KC
H950×W458×D410



■ BM-120C
H1360×W458×D380

C タイプ

ファンタイマー
殺菌灯 付



■ BM-60C
H950×W458×D380

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

▶▶ <http://www.koyo-steel.co.jp> ◀◀

防災・救護用品保管庫



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



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



避難用品保管庫
■ 36117
H1790×W880×D380



担架救護用品保管庫
■ TKN-03
H2000×W350×D300



Airstretcher® series

エアーストレッチャー・ラップ・ローバル

■ CYR-04T
約W1950×D800×厚さ55 / 収納時: 約φ280×800

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



※Air Stretcher・エアーストレッチャーは、
キャビーインターナショナル株式会社の登録商標です。

製造販売元

KOYO 光葉スチール株式会社

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

製品の詳細
カタログの
お問い合わせ

お客様相談窓口

TEL 026-274-0808
FAX 026-274-0805

※掲載写真は使用例であり、製品仕様に表記の無い付属品・収納物は撮影用です。

