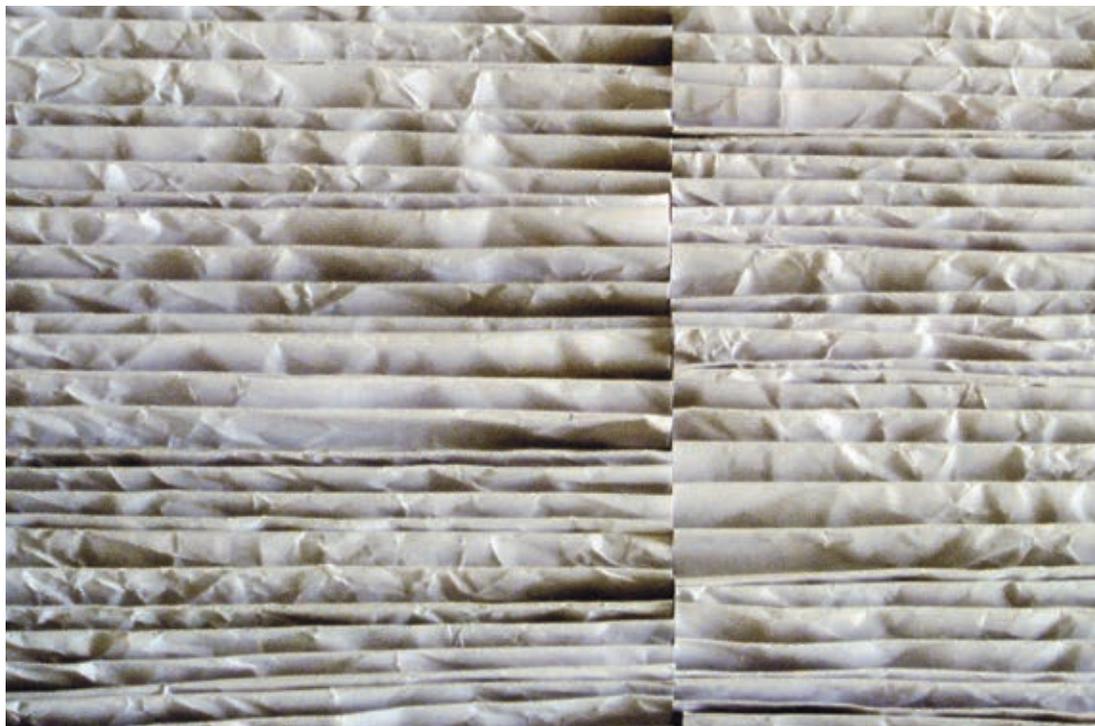


労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 2 0
May
V o l . 7 5 , N o . 5



特集

消防職員の仕事と安全健康

自治体消防の持続発展と消防職員の未来

消防救急行政におけるディーセント・ワークの確立のために—新型コロナウイルス感染症対応事例から／宮崎伸光

一人も自殺する職員を出さない民主的な消防職場を／高島眞治

消防行政をめぐる日本の特性—消防職員の労働基本権・団結権／斉藤英之

災害救援活動と消防職員の惨事ストレス／畑中美穂

石油コンビナートにおける災害防止と消防／川上昇剛

大規模災害に活動する消防—住民等との協働・連携した防災活動の充実に向けて／中村義彰

これからの消防職員の働き方と民主的な職場づくり—女性の参加と労働生活環境の改善／長谷川亜純

巻頭言

災害に立ち向かう労働者の
安全衛生を考える

甲田茂樹

セミナー
再録

誰もが生き生きと働ける社会を
つくる(下)

村木厚子

連載

凡夫の安全衛生記①

福成雄三

相対化する知性

人工知能が世界の見方をどう変えるのか
人工知能の登場を契機として、相対化されることになった人間の知性。知性をどう認識し、人間はどのように生かされるのか。人工知能を通じた新しい時代の教育。
●本体2,700円＋税



西山圭太・松尾豊・小林慶一郎「著」

新・情報学入門

ビッグデータ時代に
必須の技法

マイケル・バックランド「著」 田畑暁生「訳」



メディア論、情報社会学、図書館情報学の融合！情報資源をいかに検索するか、通信される「資料の性質」など、実用的な話題にも言及した入門書。
●本体2,000円＋税

AIと社会・経済・ビジネスのデザイン

都市経営研究叢書 第3巻

村上憲郎・服部桂・近勝彦・小長谷二之「編」
あらゆる生活・仕事に入りこむAIは都市・ビジネスと社会経済に革命をもたらす。新時代の社会・経済・ビジネスを探るシリーズ第3巻。
●本体2,700円＋税



安倍改憲論のねらいと問題点

山内敏弘「著」

9条改憲は市民の生活・人権にどのような影響を及ぼすのか—安倍改憲論のねらいと問題点を、自民党が発表した自衛隊の9条加憲などの4項目の改憲案に即して具体的に明らかにする。
●本体2,000円＋税



体制転換の政治経済社会学

盛田常夫「著」

中東欧30年の社会変動を解明する
1989年に始まった中東欧諸国の体制転換から30年。これまでの体制転換分析の集大成として、30年間の社会変貌と現状を総括する。
●本体4,800円＋税



経済セミナー 2020 4・5月号

実践で活きる経済学

ビジネスや政策の現場で、経済学を専門的に学んだ人のキャリアの選択肢が広がっている。経済学の知識が切り拓く可能性を考える。
●開催：経済学をキャリアを創る…西尾昭彦×泉敦子×渡辺安虎
●本体1,380円＋税



日本評論社

https://www.nippon.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 03-3987-8621

TEL: 049-274-1780

FAX: 03-3987-8590

FAX: 049-274-1788

大原社会問題研究所雑誌

740号 2020年6月号

定価（本体926円＋税）年間購読12,000円（税込）

【特集】無産政党の史的研究——『社会民衆新聞』『社会大衆新聞』を中心に

特集にあたって

無産政党地方議会議員の支持基盤形成

戦間期無産政党の女性「大衆」組織化

全国労農大衆党結党の検討

社会民衆党・社会大衆党の無産者芸術・文化へのまなざし

榎 一江

杉本弘幸

海妻径子

福家崇洋

立本紘之

■書評と紹介

胡澎著／莊巖訳『戦時体制下日本の女性団体』

米田佐代子

社会・労働関係文献月録／月例研究会 鈴木 玲／所報 2020年2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/

発売所／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



さあ、やってみよう! レバノンの木工所のKaizen活動[2]

長須 美和子



▲黒板のKaizenの文字をバックにみんな笑顔の最終日。

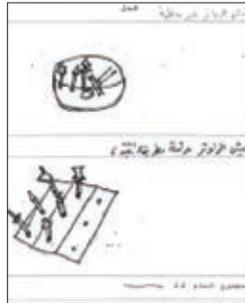
▼トレーニング後に行った改善を紹介する大工さん。



▲自作のKaizenの説明をする大工さん。



▲イラストを使って、改善ポイントを説明。道具はちゃんと道具箱にしまえるようにした。



▲床の改善を示す大工さん。



▲「たくさん改善したから、ぜひ見に来て!」と工房に招待してくれた大工さん。

BEFORE



◀木くずと木片の中に道具が散らばっていたのを、掃除をし、大きさに順に整理



◀床に木片が転がっていて転倒の危険があったので、きれいに床掃除をし、不用な木片はゴミ袋へ。



◀作業エリアと運搬エリアを明確に、床に線を引いた。



AFTER

中東のレバノンで、国際連合工業開発機関 (UNIDO) が主催して木工業に従事する大工さんを対象に5S/Kaizen (改善) トレーニングを行いました。

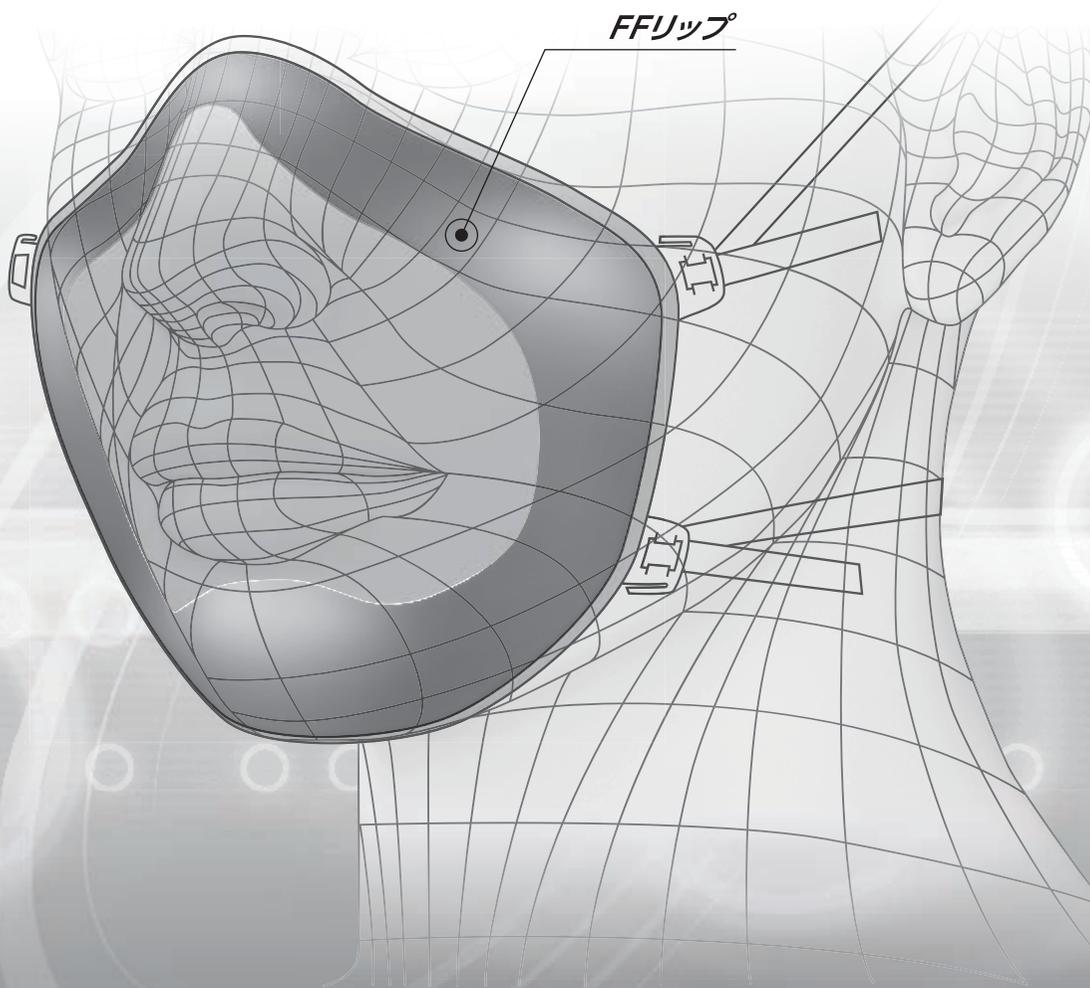
5S: 整理・整頓・清掃・清潔・躰や改善は、教室で学んだだけではなく、自ら実践しなくては意味がありません。そこで、トレーニング中に、自分の木工所で今までに改善した場所の写真を撮影してもらい、発表してもらいました。

また、最終日には、トレーニングで学んだことを生か

して、参加者が行った改善の報告会がありました。報告された改善の数々には、アイデアや行動力、その技術力の高さに驚かされました。私たちが行う改善トレーニングは、現地で既に行われている良い事例を参考に、すぐ改善することが基本です。日々の改善が事故を未然に防ぎ、働きやすい職場づくりへの第一歩になります。

ながすみわこ 慶應義塾大学経済学部 特任講師
大原記念労働科学研究所 協力研究員

KOKEN



フィット性能で選ぶなら。

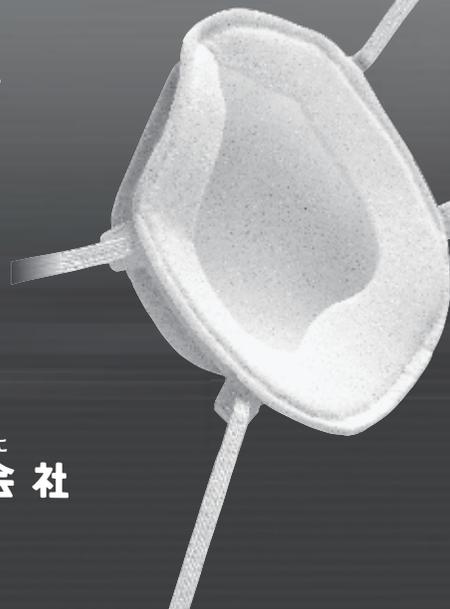
興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

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

災害に立ち向かう労働者の安全衛生を考える

甲田 茂樹



こうだしげき
 独立行政法人労働者健康安全機構
 労働安全衛生総合研究所所長代理
 主な著作

・「産業医活動をする人のために」
 日本産業衛生学会産業医部会編
 (分担執筆) 産業医学振興財団、
 2005年。
 ・「今日の疫学(第2版)」(青山英
 康監修、川上憲人・甲田茂樹編集)
 医学書院、2005年。
 ・「産業保健マニュアル(改訂7版)」
 森晃爾総編集(分担執筆) 南山堂、
 2017年。

わが国は平成に入ってから数多くの災害を経験してきた。阪神淡路大震災や東日本大震災などの地震災害、局所・集中化する豪雨や大型化する台風による自然災害、地下鉄サリン事件のような事件災害、さらには、今回の新型コロナウイルス感染症も深刻な災害といえる。これらの災害には最前線で消防や警察、時には自衛隊が、後方では医療・保健従事者や公務員、時にボランティアが対峙してきた。そして、災害に立ち向かう労働者は常に生命や健康の危機に曝されてきた。

東日本大震災は極めて甚大な被害をわが国にもたらしたが、その対応にあたった労働者も多大な影響を受けた。もちろん、災害時に亡くなった労働者も多いのだが、研究所では過労死等防止調査研究センターと労働者放射線障害防止研究センターがこれらの労働者の健康問題に取り組んできた。過労死センターでは、被災者支援や復興に向けた長時間労働による脳心疾患やご遺体の確認作業あるいは悲惨な災害場面の遭遇によるうつ病やPTSD(心的外傷後ストレス障害)を発症した労災・公務災害事案を検討してきた。また、放射線センターでは東電福島第一原子力発電所のメルトダウン時に、引き上げられた緊急時の被ばく線量限度のもとで緊急作業に従事した労働者を対象に、被ばく線量と健康との関係について

疫学的追跡調査を実施している。もちろん、災害の違いによつて、対峙する労働者が曝されるリスクは異なる。今回の新型コロナウイルスのパンデミック災害では、院内感染にみるように医療労働者がコロナウイルスという生物学的因子に強く曝され、自らが感染した事案も多数報告されている。それ以外でも、重症患者の搬入増加に伴う業務上のストレス、長時間勤務や休憩・睡眠不足などに伴う疲労困憊状態が筋骨格系障害、燃え尽き症候群、医療事故の誘発など、単なる健康障害に止まらず、適切な医療の提供さえもままならない医療崩壊を引き起していた。

今回、本誌で特集される消防職員は災害に立ち向かう労働者の典型である。地震や水害などの天災時に住民等の生命や財産を守る業務、工場火災のような特殊な状況下での消火業務、交通事故での救命救助業務、重篤な感染症患者の搬送業務、まさに、消防職員は、生命や健康を脅かすさまざまなリスクと隣り合わせで働かなければならない環境にある。

私が大学院生の頃に「平時の安全衛生、戦時の災害補償」という考え方に接した。安全衛生は労働災害や健康障害を想定した日頃から予防対策活動が重要になり、災害時に発生した労働災害や健康障害は予見できない事案が多いため、労災

補償として対応せざるをえないという考え方である。一理あると思う。今まで、生命と健康を脅かす災害関連のリスクに対して、現行の労働安全衛生法規は列挙方式であるため、想定外のリスクと災害や健康障害に対応できてこなかった。しかしながら、さまざまな災害を経験してきた私たちだからこそ、災害に立ち向かう労働者がどのようなリスクに曝され、結果的に生命や健康の危機に直面するのか、どうすれば防ぐことができるのか、具体的な予防対策を志向する安全衛生を考える時期に来ているのではないか。

俯瞰 ぶんかん



労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

災害に立ち向かう労働者の安全衛生を考える

1

甲田 茂樹 [独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所]

作品 About Light : 高見 晴恵
素材 : コピー用紙
2007年9月8日~30日
モルビーロンガコンストホール・モルビーロンガ/スウェーデン
Mörbylånga Gallery of Art・Mörbylånga
撮影 : 高見 晴恵
表紙デザイン : 大西 文子



消防職員の仕事と安全健康 ——自治体消防の持続発展と消防職員の未来

消防救急行政におけるディーセント・ワークの確立のために 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対応事例から

..... [法政大学法学部] 宮崎 伸光 4

一人も自殺する職員を出さない民主的な消防職場を いま働く消防士, 今はまだ見ぬ消防士たちのために

..... [高松市石の民俗資料館/元高松市消防局長・元全国消防長会副会長] 高島 眞治 8

消防行政をめぐる日本の特性 ILO勧告と日本の消防職員の労働基本権・団結権

..... [全国消防職員協議会] 斉藤 英之 14

災害救援活動と消防職員の惨事ストレス

..... [名城大学人間学部] 畑中 美穂 19

石油コンビナートにおける災害防止と消防

..... [四日市市消防職員協議会] 川上 昇剛 24

大規模災害に活動する消防

住民・他団体等との協働・連携した防災活動の充実に向けて

..... [全国消防職員協議会/越谷市消防職員協議会] 中村 義彰 28

これからの消防職員の働き方と民主的な職場づくり

女性の参加と労働生活環境の改善

..... [全国消防職員協議会 女性連絡会] 長谷川 亜純 33

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 17 [見る・活動](112)	長須 美和子 口絵
----------------------------------	-----------------

Series

大原記念労働科学研究所セミナー再録 5	
誰もが生き生きと働ける社会を創る(下)	村木 厚子 38
労研アーカイブを読む(55)	
安全ナレッジマネジメント(AIAIモデル)	椎名 和仁 44
凡夫の安全衛生記(41)	
「多様な業務を知って①」社内鉄鋼関連事業	福成 雄三 48

Column

第11回日韓参加型産業安全保健ワークショップ(北九州)	
参加型職場環境改善のファシリテーターに対する養成研修の効果と課題	
日本と韓国の参加者における違いに着目して	石丸 知宏, 原 邦夫 50
Between(5)	
「写」について	高見 晴恵 55
KABUKI	
伊賀越道中双六 六段目『沼津』	
歌舞伎で生きる人たち その九——辛苦の闇に見える灯	湯浅 晶子 56
Talk to Talk	
意に備えしか	肝付 邦憲 58
労働科学のページ	62
次号予定・編集雑記	64

消防救急行政における ディーセント・ワークの確立のために

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対応事例から

宮崎 伸光

はじめに

本稿執筆現在、世界は新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の大規模感染に震撼している。地球全体を感染地域で塗りつぶすかのようなこの人類共通の敵は、未知なるが故に、多くの犠牲者を生むとともに、底知れぬ恐怖を人々に与え、先行きの見えない社会不安から、さまざまな社会病理現象の連鎖までも引き起こしている。

日本では、1月上旬に海外からの感染者を含む観光旅行客を乗せたツアーバスの運転手と添乗員が発症したことで初めてその感染が顕在化した。その2名それぞれの感染源やその2名が媒介した感染者、および媒介する蓋然性が高いいわゆる濃厚接触者の特定がなされないまま、2月3日には感染者が乗船していたことがすでに明らかになっていたクルー

ズ船「ダイヤモンド・プリンセス」が横浜港大黒埠頭沖に停泊した。

翌4日から感染の有無を調べる検査が開始されたが、早くも5日にその結果が明らかになった31名の中に10名もの感染者が存在していたことが事態の容易ならざることを示していた。

そして、同日から検査で陽性と判明した患者は神奈川県内の医療機関へ搬送され治療を受けることになった。これをマスコミは大きく伝えたが、さらに翌6日になると食糧搬入などのためとして着岸した同船に救急車が次々と横付けされ、陽性患者が搬送される様子が空からの撮影で報じられた。

それは驚愕の映像であった。少なくとも私には、そう感じられた。

なぜならば、救急車の多くは横浜市消防局を始めとする消防行政機関のものであり、それに民間救急の車両までもが数台確認できたからである。

指定感染症患者の搬送業務

急病人の医療機関への搬送に救急車、いったいそこに何の驚きがあるというのか。当然のことではないか、と多くの人は思うかもしれない。

確かに、日本では、誰でも（国籍や住所要件、

みやざき のぶみつ
法政大学法学部 教授
一般社団法人千葉県地方自治研究センター 理事長

主な論文：

- ・「対訳ILO『公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン』」『法学志林』117巻2号、2020年。
- ・「日本の消防行政における労働問題——公共緊急サービス部門の一例として」『世界の労働』53巻5号、2003年。



あるいは事前登録要件などもなく)、傷病の発生場所を問わず(それが公共の場ではなく、たとえ民家の中であったとしても)、全国共通の通報手段(すなわち119番電話通報など)により、特段の費用負担なく(電話の通話料すら無料で)、365日24時間(いつでも)対応を要請することができて、実際に救急救命処置を伴いながら医療機関へと消防行政機関が搬送してくれるので、それが当たり前と感じられるかもしれない。

しかし、そうした公共緊急サービスが実施されている国は、世界中で日本だけである。世界の救急事情は、それぞれの歴史的沿革を背景にさまざまに展開されているが、傷病者に対する医療機関における治療以前の処置(プレホスピタル・ケア)について「至れり尽くせり」にも見える日本の救急行政にも限界はある。

その一つは、指定感染症の患者は搬送しないということである。いや、そうであった。指定感染症については、感染が判明した段階からその対応は保健所の管轄になる。したがって、医療機関への搬送は、保健所の責任の下、同所の車両か医療機関の医師が原則として同乗する車両(ドクター・カー)に限られるはず。まして、緊急性を要しない傷病者の入退院補助や社会福祉施設等への送迎を主な業務とする民間救急の車両が動員されることなどありえない、はずであった。

それがどうして、なぜ、当初の予定を繰り上げてまで2月1日に指定を急いだ(政令第11号)この新指定感染症の罹患者の搬送に当たっているのか。

もちろん、感染症患者の搬送に適したいわゆる陰圧機能を有する特殊救急車の台数が乏しいことは承知している。しかし、それはこうした事態の理由になるのか。救急隊員ばかりではなく民間救急事業者の従業員まで、安全は確保しうるのか。一気にさまざまな思いが頭の中を巡った。

「しかしながら……協力されたい」

そこで、消防関係者の協力を仰いで少々調べてみた。新型コロナウイルス感染症が指定感染症とされた2月1日には「新型コロナウイルス感染症に係る消防機関における対応について」という通知が消防庁の消防・救急課長(消防消第24号)および救急企画室長(消防救第28号)から発出されており、乗船者検査が開始された2月4日には同名の通知(消防消第26号、消防救第32号)によって、さらに改正もされていた。

そこには「都道府県知事が入院を勧告した患者(疑似症を含む。)又は入院させた患者の医療機関までの移送は、都道府県知事(保健所設置市の場合は市長又は区長)が行う業務とされている」と記されている。そう、まさに指定感染症の対応は保健所の任務なのだ。

「しかしながら」と文章は続く。

「しかしながら、傷病者を搬送後、その傷病者が新型コロナウイルス感染症に感染していたと判明する場合もありうることから、…(中略)…地域における搬送体制の確保の観点から、消防機関としても、あらかじめ保健所等との密な情報共有、連絡体制の構築に協力されたい」と微妙な表現が現れる。これが微妙というのは、これまで現場の声をもとに私も主張してきた問題点が見えるからである。

当然のことながら、救急搬送の要請を受け、そのもとに救急隊が向かうとき、予め対象者の状態すべてを把握することは不可能である。そこで救急隊員は「救急(消防)業務において取り扱う全ての傷病者は何らかの感染症に罹患している」と想定する標準予防策(消防庁「救急隊の感染防止対策マニュアル(Ver.1.0)[2019年(平成31年)3月]」を前提に行動する。とはいえ、一般に当該傷病者が指定感染症に罹患しているか否かは医師の判断を待つまで

わからない。そこで、搬送業務に当たった消防隊員は後になってから怖い思いを抱きかけない、という問題である。

「ダイヤモンド・プリンセス」から医療機関への搬送作業は、この問題を超えている。すでに指定感染症の罹患が明らかな患者の搬送業務だからである。

そこで、上記通知の「地域における搬送体制の確保の観点から」が意味深長ということになる。

さらに通知では、「特に、今般、厚生労働省から消防庁に対して、保健所等が行う新型コロナウイルス感染症の患者（疑似症患者を含む。以下同じ。）の移送について消防機関に対する協力の要請があったことから……（中略）……感染症患者の移送について消防機関と保健所等との間で協定等を締結している場合には、その内容に従って移送に協力を行うとともに、協定等を締結していない場合であっても、……（中略）……保健所等と事前に十分な協議を行った上で、移送に協力されたい」という。

要するに、ともに国の機関である「厚生労働省から消防庁に」「協力の要請があった」から、自治体の消防機関は保健所等との協定締結の有無にかかわらず「移送に協力されたい」ということなのだ。

では、「感染症患者の移送について消防機関と保健所等との間で協定等を締結している場合」が実際にあるのかというと、それは「存在する」ということだ。

実は、本稿執筆の時点で私は、現物を直接確認することができていない。しかし、複数の関係者によると、少なくとも東京消防庁がそうした協定を締結しているという。東京消防庁は、消防行政機関の中でもズバ抜けて規模が大きく、資機材も豊富である。もちろん陰圧機能を有する特殊救急車も保有するし、いざとなれば動員できる救急車両や人員も桁違いに多い。暗にそうした組織を引き合いに

出しつつ「移送に協力されたい」とこの通知は迫っている。なお、鑑文は「助言として発出するものであることを申し添えます」で締めくくられている。この手の表現は、発出する側は感じなくとも、受け取る側にとっては「凄味」を感じると思われる。

逼迫している勤務体制

さて、実際に搬送業務に当たった消防隊員は任務の特殊性以外に特別なことはあったのだろうか。

見聞きした限りでは、通常の救急搬送と何ら変わりはない。それは、以後ほぼ全国の各地で実施された救急隊員による新型コロナウイルス感染者（ないし、それが疑われる者）の搬送においても同様のようだ。ただ、変わりないのは装備（個人用防護具）の面であり、内心の緊張感は別だ。もちろん、それは業務終了時の疲労感はもとより、実際の出勤要請の有無に限らず、その待機時間にまで及ぶ。そしてメンタルな問題にまで発展しかねない。

また、まったく別の主訴で運ばれた傷病者の搬送業務終了後に、当該傷病者が実は新型コロナウイルス感染者であることが判明し、搬送業務に当たった消防隊員が2週間の自宅待機を余儀なくされた事例も聞いた。救急車の乗員は政令（消防法施行令第33条第1項）によって（転院搬送における消防法施行規則第50条による例外を除き）「三人以上」と定められている。一方、火災対応の消防車両には救急車のような定めはない。そこで、白いクルマ（救急車）と赤いクルマ（ポンプ車等火災対応車両）の乗車人員を「赤組」を犠牲にしながら「乗換運用」によってなんとかしのいでいる消防行政機関が少なくない。交替制勤務で365日24時間の態勢を維持する中で、同一の勤務班から3名の欠員が2週間続くことは、現場にとっては実に厳しい。確かに現状は新型コロナウイルスによる「一時的な」緊急事態かもしれ

ない。しかし、この「一時的な」状態がいつまで続くか、誰も予想することはできない。

私たちにできること

本稿の題名に示した「ディーセント・ワーク」とは、働きがいのある人間らしい仕事のことである。

今私たちは実態を理解し、消防救急行政から医療関係などの、より広範な公共緊急サービス従事者の使命感をただ讃えるだけに済ませてはなるまい。今は、その職務に矜持をもって専心できる環境をどのようにして共に再構築するかを真摯に考えるときである。

新型コロナウイルス感染症の蔓延から、私たちは、少なくとも次の二つの事実を知った。

一つは、公共緊急サービスによって私たちの生命（いのち）が日常的に支えられているということである。

それを担う労働が名実ともにディーセント・ワークと呼べるものであるための条件は、2018年に国際労働機関(ILO)で検討され、同年にその理事会で承認された「公共緊急サービスにおけるディーセント・ワークに関するガイドライン」に詳しい。同ガイドラインでは、公共緊急サービスの最前線で職務に当たる労働者の安全衛生の確保に特段の注意が喚起されている。そこでは個々の労働者が特別な金銭的負担を負うことなく、それぞれに最適な防護装備が確保され実用に供される必要があることなども強調されている。

正直なところ、私は同ガイドラインの翻訳作業を進めながらも、日本でそうした物品の調達が困難になるとは思いもしなかった。

また、もう一つの事実は、感染の拡大防止策として「自粛」が求められた「不要不急の経済活動」の実態経済に果たす役割である。

「不要不急の経済活動」は、単に日常生活の潤滑油として存在するばかりではない。「不要不急の経済活動」を支え、またそれらに支

えられてきた生活は、厳しい制約の下で一気に破綻の危機を迎えた。パートタイム労働を得て生計を維持する家計はもちろん、いわゆる日銭で暮らす人々や中小零細企業とその従業員の雇用環境は突然の崩壊危機に直面した。大きく俯瞰するならば、中間層を分断破砕してきた経済政策の誤りがここにきて露呈したともいえよう。

消防救急行政は、医療に関係する労働者によって担われる「生命のネットワーク」の入り口である。その危機的状況により、人々の「暮らし」の危機的状況が顕在化した。

休業要請下で営業を続けるパチンコ店に行列ができたり、アイドルの誕生日とされる日を特別な日として開催されたイベントに群がる若者など、自ら感染症の危険地帯に飛び込んでいく姿は、社会病理の様相を呈している。

また一方では、ただでさえ公務員は、社会の不満や鬱憤のぶつけ先として狙われ、忍従を強いられることが少なくないが、それが「生命のネットワーク」の従事者にまで拡大した。

たとえば、新型コロナウイルス感染症に最前線で格闘する医療従事者やその子どもに対して心ない言葉が投げつけられる事態がさまざまな形で発生している。こうした状況下では、公共緊急サービスに真のディーセント・ワークを確立することはおそらくできまい。

私たちは、それぞれの立場において「生命」の危機と「暮らし」の危機による負の連鎖を断ち切る努力をしなければいけない。

大学に職を得ている私としては、学生の進路として、消防救急行政や医療を含む公共サービスを目指す者が増えるか否か、あるいは、わが子にそうした道への志望を打ち明けられた親御さん等がどのようにそれを評するか、に関心が向く。中間層の「生きがい」を大切に社会こそがディーセント・ワーク、すなわち「働きがい」を確立するための不可欠な条件であると信じ、教育現場でできることを模索したい。

一人も自殺する職員を出さない 民主的な消防職場を

いま働く消防士、今はまだ見ぬ消防士たちのために

高島 眞治

はじめに

私の現在の仕事は、縁あって高松市石の民俗資料館というところで館長を務めています。それ以前の仕事は、消防職員として、1978年4月に高松市消防局に採用され、38年間勤務し、最後の5年間は高松市消防局長を仰せつかっていました。

昨今、大変残念なことですが、全国の消防職場において、消防職員によるパワハラやセクハラ事件を始め、数多くの不祥事が報道されています。自慢できる話ではありませんが、実は、私の局長時代にも、ある出張所の所長が部下へのパワハラ行為を行うという事案が発生したほか、飲酒ひき逃げ事故や選挙違反等で現職の消防職員が2名逮捕されるという事件も発生し、その対応に当たった経験があります。

最近の消防の不祥事で、記憶に新しく、また、私が特に辛かったことは、昨年1月に山口県宇部・山陽小野田消防局の宇部中央消防署員の松永拓也さん（当時27歳）が自殺したとの報道でした。高松市消防局においても、過去に数人も

の自殺者が出ています。消防における不祥事の撲滅も喫緊の課題ですが、私が真に望むことは、近年消防組織で増加しているパワハラ・セクハラ対策を行う中で、「消防職場から一人の自殺者も出さないでほしい」という願いです。元消防長としての経験から、そのためにはどうすべきなのか。その解決策等を含め、提言できればと思うに至りました。

高松市消防職員協議会の発足

高松市消防局は、1994年頃まで、とても民主的な職場とは言い難い組織風土が存在していました。協議会発足前の過去3年間に、消防職員が続けて3人も自殺するという大変ショッキングな出来事がありました。

消防が人の命に関わる職務である以上、一定程度の厳しい指導や訓練は必要とは思いますが、しかし、消防における階級制度の歪みであったのか、また日常的に上司からパワハラを受けるなど、当時はまさに民主的な職場とは言い難い職場風土であったように思います。消防当局は、彼らの自殺の原因はあくまでも個人に起因する問題だとして、何ら対策を講じることはありませんでした。

3人も職員が自殺したことについて、何故このような不幸な出来事が重なって起こったのか、ご遺族や職員への説明もなく、また、具体的な検証や適切な対応を取ることもなく、さらには、再発防止の対策を検討すべきだという一部の職員の声にすら耳を塞いだのです。自殺し



たかしま しんじ
高松市石の民俗資料館 館長
元高松市消防局長・元全国消防長会副会長

た職員の一人は、当時、上司からパワハラを受け、思い悩んでいたことを同僚に打ち明けていたことも事実でした。

職員の自殺により、特に関係が深かった上司・同僚・部下たちは、「彼らを死に追いやった原因は自分にも責任があったのでは」、また「何故、仲間を助けることができなかつたのか」との自責の念が生じるなど、職員及び高松消防における全体の士気が大きく低下したのです。当然、消防の使命でもある、さまざまな現場活動において市民のために「人を救う」という、職務に対するモチベーションも下がり続けたのです。

これら職員の自殺がきっかけとなり、1994年3月に、民主的な職場を目指すことを掲げ、高松市消防職員協議会が結成されました。

全国での自殺者数

2020年1月17日の新聞によると、厚労省は、警察庁の統計に基づく2019年の自殺者数（速報値）が、1万9,959人だったと発表しました。前年の確定値より881人（約4.2%）減り、1978年の統計開始以来、速報値で初めて2万人を割り込んだと報道されていました。

この数字自体は喜ばしいことと思いますが、それでも全国で2万人の方が自殺しているのです。その損失は自殺した人のみならず、家族や友人・同僚など、数多くの人たちにも影響を与えています。中には、自分がもう少し相談に乗ってあげていればよかつたなどと、救うことができなかつたという自責の念を持ち続け、その結果、後追い自殺をする人もいます。

全国の消防職場のパワハラ実態

全国の消防職場におけるパワハラ実態は、2019年でも大阪府の茨木市消防本部で、消防士長らが後輩の首を血圧計で圧迫した事案を始め、多くのパワハラ事案が発生しています。まことに憂慮すべき事態だと思えます。

実は、最近パワハラ事案が増加したわけではなく、消防職場においては、過去にも数多くのハラスメントが行われていました。本誌でも2011年に迫大介氏（当時全国消防職員協議会

長）が「消防職場のパワーハラスメントと防止対策」と題した報告¹⁾を行っています。報告された実際に起きた事案の一例を紹介すると、

- ・九州の一消防本部では、10年間で7名もの自殺者を出している。
- ・ある消防本部では、年次休暇が一日も取れず、また、年休を取ると、管理職が職員の机を移動させ、「言うことを聞かない奴の机はない」と言って居場所をなくした。
- ・千葉県の松戸市消防では、2005年に新規職員10名を採用したが、その2年後には5名が退職し、退職した4名の職員が、2009年5月に、消防訓練中の暴力行為に対するパワハラ訴訟を行った。

等々の事案が報告され、パワハラ防止策として以下の通り提言されています。

- ・安全衛生委員会の開催と実効性を反映する通常のルールを整備することによって意識改革を図る（当事者責任）。
- ・第三者機関による職場巡視と評価制度の確立を図る（当局監視）。
- ・精神科医師による全職員のカウンセリングを実施する（パワハラ予防）。
- ・パワハラの実態と損害を熟知させるための学習会を定期的に開催する。

これらを組織ルールに則って実行することによって救えた命、肉体、心があつたはずです。危険の伴う消防職場こそ、職場全体としての配慮が必要であり、パワハラ防止につなげると確信する、と結ばれています。

それらの対策に加え、私は、消防職場において、消防長や管理職員のみならず、現場の車隊長などに対してリーダーシップ教育を行うなど、パワハラ・セクハラへの意識改革を早急に行うことが効果的だと思っています。

消防職場における パワハラ・セクハラ防止対策

2017年7月、消防庁が「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」の検討結果²⁾を公表しました。報告書によると、「本ワーキンググループにおいて職員アンケートによりハラスメントの実態調査を

行ったところ、最近1年間に「パワハラを受けた」と回答した男性は17.5%、「セクハラを受けた」と回答した女性は28.0%に上った」と、驚くべき数字が報告されています。男性は5人に1人、女性は4人に1人が、被害を訴えています。

また、通報等の体制整備（窓口を設置している消防本部は74%）は一定程度進んでいるものの、窓口で相談した職員はパワハラを受けた男性のうち3%、セクハラを受けた女性のうち4%でした。これは、窓口を設置していても、多くの職員が報復を恐れてか、無言の圧力を感じてか、相談することを躊躇しています。このことは、消防組織が決して風通しのよい職場風土にはなっていないことを物語っています。

消防が人の命に関わる職務である以上、一定程度の厳しい指導・訓練は必要です。しかし、業務の適正な範囲を超えた指導及び暴力行為は断じて許されない行為であり、また、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの撲滅も、重要な課題です。

以下、提言の概要であるハラスメント等への対応策について抜粋します。

○トップの意志の明確化等

- ・ハラスメント等の撲滅のための、消防長の宣言等による意志の明確な表明・周知徹底
- ・消防本部においてハラスメント等撲滅推進会議の開催

○ハラスメント等通報制度の確立及びハラスメント相談窓口の設置

- ・消防本部においてハラスメント等通報制度を確立し、事案を調査・解決
- ・消防本部においてハラスメント相談窓口を設置し、相談者を精神的にサポート

○ハラスメント等相談窓口の設置

- ・都道府県及び消防庁においてハラスメント等相談窓口を設置し、消防本部に助言し、事案を解決

○懲戒処分の厳格化

- ・消防本部において懲戒処分基準及び処分の公表基準を策定・公表

○職員のセルフチェック・アンケートの実施

消防本部において、

- ・自らの行動を振り返るためのセルフチェック実施

- ・実態調査のための定期的なアンケートの実施

○研修の充実

- ・消防大学校、消防学校等において研修を充実

○消防職員委員会の有効活用

- ・消防本部において消防職員委員会の場で積極的に審議

私が特に重要と考えるのが、消防組織のトップとして、消防長の意志の明確な表明と周知の徹底です。まずは、「わが消防本部は、ハラスメントを撲滅します」と消防長が宣言し、広く職員に周知徹底をします。また、消防長自らが率先垂範して、消防職場におけるパワハラ・セクハラを撲滅するため、自らがリーダーシップ教育を受けることも大切です。さらには、以下に述べる、消防職場に数多くいると思われる「クラッシャー上司」を一掃するとともに、このような間違った指導を行っている管理職等へのリーダーシップ教育を授けるという取り組みを実践していく必要があると考えます。

リーダーシップ教育

2019年6月、ハラスメント防止に関する関係法案が成立し、民間企業の事業主に対し、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが義務づけられました。なお、公務職場においては、懲戒処分の厳格化や罰則強化など、人事院規則が今後改正される見通しとなっています。

厚生労働省は女性活躍・ハラスメント規制法施行に向けた指針で、職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害すること、と定義。「意に沿わない人を長期間、別室に隔離」「他の人の面前で威圧的な叱責を繰り返す」などの具体例を示しています。

この法律の施行を受け、各企業では、「ハラスメント防止アドバイザー養成講座」などの研修に、人事担当者を派遣しています。ある協会が提案するのは、怒りと上手に付き合う心理教

育プログラム、アンガーマネジメントを用いた対策³⁾で、パワハラを生む怒りのメカニズムの中心には「私たちが無意識に持つ、『こうあるべきだ』という個人の価値観の違い」があるとの考えで「根」を断つ狙いがあるようです。

一方、松崎一葉教授（筑波大学大学院産業精神医学）は企業や官公庁で産業医を務めてきた経験から、「リーダーシップ教育が大切」と強調しています⁴⁾。「ちゃんとしたリーダーは多様な人材を活用し、新規事業につなげられる。そんな上司には部下は自然とついてくるので、強圧的な指導をする必要がなくなる」との立場。対照的なのが、著書『クラッシャー上司』でも指摘しているのが、「部下を精神的につぶして出世していく人」という。「自分の行為は会社や部下育成のための『善』との信念があり、指導内容も正しく、仕事もデキる」ため、被害者側が抱え込み、会社の対応も手ぬるくなりがちという。「古い成功体験を押し付けるような人が昇進していく会社は時代遅れになり、人材も流出し、いずれ衰退していく。経営問題と捉え、管理職研修などの機会に部下への教育法を授ける必要がある」と指摘されています。

残念ながら、上意下達の消防組織にあっては、上司の中には、部下への指導に対し、「自分は善である」という確信があり、また、他人への共感性が決定的に欠如している、精神的に未熟な「デキるやつ」、このような職員が少なからずいるのではないかと思います。このため、消防組織として、消防長が管理職員等に対し、リーダーシップ教育などの研修機会を与えとともに、以下に示す、人間の特性として、アンコンシャス・バイアスと呼ばれる無意識の偏見があることも知っておくことが大切です。

消防職場における集団浅慮とアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)

一般の会社にも起きるそうですが、特に、消防や警察という集団に属することで、無意識のうちに、同調傾向が起き、思考停止に陥ることを「集団浅慮」といいます。団結力がある集団や閉鎖的な集団に起きる恐れがあると指摘されており、例えば、不正や不祥事に気づいてい

も、無言の圧力があり指摘することができない状態です。無意識のうちにトップの命令は絶対だと思い込んでいたり、決めつけていたり、また、部下に押し付けていたり……。このような無意識の偏見を「アンコンシャス・バイアス」といい、自分自身が気づいていないモノの見方や捉え方の歪み・偏りのことです⁵⁾。例を挙げると、「ライオン」＝「怖い」、「赤信号」＝「注意」、「赤ちゃん」＝「かわいい」、「レモン」＝「酸っぱい」など、瞬時にかつ無意識に起こる知的プロセスの一つで、物事を素早く処理することをサポートする脳の機能です。同じモノを見ても、人によって見え方が全く違います。人は自分の都合のよいようにモノを見ているのです。

アンコンシャス・バイアス自体は誰もが持っているものなので問題があるわけではなく、無意識の関連付けが、相手や周囲の人たちにネガティブな影響を起こすことが問題なのです⁶⁾。集団には多種多様な人がいるため、自分のものさしで見ること、相手が不快感や違和感を覚えてしまうと、パワハラやセクハラなどのハラスメントにつながってしまうのです。先述した「トップの命令は絶対」との無意識の偏見を始め、「わが消防職場においてハラスメントなんてありえない」と、「ありえない」という先入観で、自分にとって都合の悪い事情を無視したり過小評価したりしてしまうことを「正常性バイアス」とか「正常化の偏見」などともいいます。

これは災害時における人間の心理特性としてもよく使われる言葉で、片田敏孝教授（東京大学大学院）の著書にも紹介されています⁷⁾。「正常化の偏見」とは、「自分は大丈夫」と一生懸命思い込もうとする心の作用です。「ここまでは津波は襲って来ない」「津波が来ても自分は死なない」などと、都合の悪い情報を無視したり過小評価したりして、「いつもと変わらず正常である」と心の状態を保とうとする人間の特性です。

つまり、人間には、このような心の特性があるということ、また、「集団浅慮」や「アンコンシャス・バイアス」など、無意識の偏見があることを、先ずは、知識としてしっかりと身に着けておくことも重要です。

自殺した消防職員

昨年1月に自殺した松永さんのご遺族が、本年1月21日、地方公務員災害補償基金山口県支部に公務災害認定申請書を提出しました。

自殺の原因は、職場での不祥事や直前の上司からの叱責だとされています。代理人弁護士によると、同署を管轄する消防組合では、松永さんを含む若手職員が、先輩から金を貸すよう強要されるなどのパワハラがあったが、組合は適切に対応しなかった。自殺直前、松永さんは危険な火災現場に出動した後、消防署の幹部から叱られ、不合理な命令を受けた。遺族はこうした職場での問題で、彼が自殺したとしています。

松永さんは職場でのパワハラや金銭問題を訴え「上の者は都合の悪いことはなかったことにしている。隠ぺいして表に出さない」と遺書に残していました。

なお、後日開催された外部調査委員会では、職場の不祥事に抗議の意を示すための自殺だったとする報告書がまとめられています。消防職場全体が、無意識のうちに同調傾向に陥り、思考停止を起こした、まさに「集団浅慮」状態にあり、不正や不祥事に気づいていても無言の圧力がかかり、最終的には、松永さんを苦しめ追い詰め、また、上司に対しパワハラ行為を指摘することすらできなかった。そのことで、彼は絶望したのではないかと思うのです。

悪いのは私（消防）ではない

鷺田清一氏（元大阪大学総長、京都市立芸術大学理事長・学長）の著書『わかりやすいはわかりにくい？』⁵⁾に出てくる「悪いのは私ではない」という話です。「責任」という言葉は、往々にして大声で唱えられる。責任とは、ある事態を惹き起こす原因となる行為をなした者として、その結果に対して「咎^{とが}」がある。したがって、なんらかの「責め」を引き受けさせられるということである。「咎」を認めてみずから「責任」をとる場合ももちろんあるが、たいていは、他者から指摘されて、あるいは判定されて、と

らされるものである、と。

「悪いのは私でない」という、この切々とした、しかしちょっとわがままな訴えを「責任は私にはない」と言い換えれば、役人の逃げ口上となる。延々と弁解を続けたり、逆に「遺憾に思います」と謝るふりして実は開き直る役人。彼らの顔には「責任は私にはありません」と書かれている。責任が自らにかからないようあらかじめ手を打つことにばかり、優れたその知性を用いているのではないかと勘繰りたくなるような役人が確かにいる。政治家もしばしば同じようにふるまう。本当は「私が悪かった」と潔く言える人のほうがかえって信頼されるものなのに、と。まさに、最近の国会で起きている、森友・加計問題や桜を見る会をめぐる国会議員や官僚の答弁を言い表しています。

悪いのは私（消防）です

自殺した職員が数多くいるのに、それは個人の責任であり、組織や上司の責任ではありません、と。高松市消防職員協議会発足の経緯にも記したように、当初、当局は、自殺の原因を調べようともせず、個人の責任である、と総括し、再発防止策を検討すべきだという職員の声を一蹴したのです。

高松市消防局として、まずは、潔く「彼らが亡くなったことの原因の一つには、消防長や上司であるわれわれの責任もあるほか、組織としても何らかの問題があったと考えます。大変申し訳なく思います。今後、私たちの職場で、自殺する職員がいなくなるよう、また、このような悲しく不幸な出来事が二度と起こらないよう、徹底的な原因の解明と再発防止策を検討します」と、まずはこのようにご遺族や職員に謝罪すべきではなかったか。厳しいことを言いますが、自殺した松永さんについても、消防組合としては、正直という戦略を持ち、「悪いのは私たちである」「悪いのは消防組織である」とまずは、「咎」を認めたくえて、その「責任」を果たすべく、今後、消防組織としての明確なビジョンを示していく必要があるのではないかと思うのです。

まとめ

冒頭に述べたように、私の望みは、「消防職場から一人の自殺者も出さないでほしい」という願いでした。

この文章を作成しながら、私が消防局長だった5年間、不祥事や事件等が起こった際、悪いのは私ではない、責任は私にはない、そのような態度をとったり振る舞いはなかったのか。職員や関係者等に対し、悪いのは私ですと、素直に謝罪することや適切な対応をとることができたのか。また、上司として部下職員に対し、パワハラやセクハラと思われる行為や行動をとったことはなかったのか。内心忸怩たる思いもありました。そのような葛藤を持ちながらも、自分の問題意識としては、元消防職員として、また、元消防長経験者として、消防職場から自殺者を出さないために、その具体的な解決策など、何をなすべきかについて考えてきましたが、やはり私にとって難しい課題でした。

私なりの結論としては、消防職場における自殺者をなくすために、また、パワハラ・セクハラを撲滅するためには、消防庁のワーキンググループの報告書にも示されている、「わが消防本部から、ハラスメントを撲滅します」と、職員や関係機関等に対し、消防長が自ら声高らかに宣言し、意志を明確にすること、ここから始めるべきだと思うのです。

また、消防長が率先して、アンガーマネジメントなどの、リーダーシップ教育を受けることも重要だと考えます。まずは、消防長の意識改革からスタートするのです。

現在、日本において地震などの大規模災害はいつでもどこで発生してもおかしくない状況に突入しています。危機的時代の態度と習慣は、「まさか」に備えることです。自分たちの消防職場において、パワハラ・セクハラなどが、いつでもどこで発生するか分からないのです。換言すれば、消防長として、「最悪の事態に備えること」と「リスクを過小評価しない」ということを常に心がけておく必要があるのです。

「リーダーシップ教育」で述べたように、松崎一葉教授がいう「ちゃんとしたリーダーは多

様な人材を活用し、新規事業につなげられる。そんな上司には部下は自然とついてくるので、強圧的な指導をする必要がなくなる」、このことを信じて、消防職場において、消防長が先頭に立ち、そのようなリーダーたちを数多く育成していくこと。さらに、「古い成功体験を押し付けるような人(クラッシャー上司)が昇進していく組織は時代遅れになり、人材も流出し、いずれ衰退していく。経営問題と捉え、管理職研修などの機会に部下への教育法を授ける必要がある」という、この鋭い指摘を、消防組織にも活かしていく必要があります。

リーダーシップ教育を受けた職員が数多くいる消防職場は、ハラスメント行為それ自体がなくなるとともに、職員の士気やモチベーションも高くなり、ひいては自分たちの消防本部において、自殺する職員は確実にいなくなると思うのです。今後、全国の消防長並びに消防職員の皆様方の取り組みを大いに期待しています。

終わりに

阪神淡路大震災において、早期に派遣され、PTSD(心的外傷後ストレス障害)となり、自殺した仲間の公務災害認定闘争を、私自身、長年支援してきた経験があります。

松永さんのご遺族や関係者の皆さんは、これから長い闘いが始まります。今回の公務災害認定請求が認められるよう、全国消防職員協議会を始め、全国の消防職員が祈っています。私も、及ばずながらご協力させていただきたいと考えております。

参考・引用文献

- 1) 迫大助「消防職場のパワーハラスメントと防止対策」『労働の科学』66巻5号, 2011年.
- 2) 総務省消防庁「消防本部におけるハラスメント等への対応策に関するワーキンググループ」の検討結果公表(2017年7月4日)
- 3) 安藤俊介『アンガーマネジメント入門』朝日文庫, 2016年.
- 4) 松崎一葉『クラッシャー上司——平気で部下を追い詰める人たち』PHP新書, 2017年.
- 5) 守屋智敬『アンコンシャス・バイアスマネジメント——最高のリーダーは自分を信じない』かんき出版, 2019年.
- 6) リビングたかまつ「誰もが持っているアンコンシャス・バイアス」2020年1月31日号.
- 7) 片田敏孝『人が死なない防災』集英社新書, 2012年.
- 8) 鷺田清一『わかりやすいはわかりにくい? ——臨床哲学講座』ちくま新書, 2010年.

消防行政をめぐる日本の特性

ILO勧告と日本の消防職員の労働基本権・団結権

齊藤 英之

はじめに—— 日本の消防制度の概要

日本の消防の生い立ちは、火の扱いの誤りから火災となり、尊い命や築き上げてきた財産を失ってしまうことに対処するため、生活の知恵として生まれてきたといわれています。消防組織の始まりは、平安時代に御所を守るために組織されていた「禁裏火消」といわれています。本格的な消防組織は江戸時代からで、「奉書火消」「大名火消」「定火消」「町火消」などが設けられ、それぞれが消火活動に当たっていたとのこと。

消防制度は、明治時代から戦前・戦中までは警察機構の一部に属していましたが、戦後1948年に消防組織法の公布、施行により警察から分離し、市町村自治体の責務と管理の下に消防行政が施されています。その自治体消防は、常備消防（消防本部及び消防署）と非

常備消防（消防団）が組織され、今や常備消防は国内全域的にほぼ所管しており、非常備消防は全市町村に設置されています。

常備消防の業務の概要については、火災予防及び火災防除、救急、救助活動を用いる多様な災害対応などがあります。特に救急業務の需要は社会情勢からも増加し、今日の新型コロナウイルス感染の流行に伴い、消防にも多くの問題等が与えられたところです。また、非常備消防の消防団にあっても、火災活動はじめ防火広報、救急救護に関する応急手当の普及など、それぞれの業務が増大する傾向にあります。

その上、近年の大規模化・頻繁化する災害発生状況から、常備・非常備の消防を問わず地域防災活動に大きな期待を寄せられているところです。

海外の消防事情と日本の特性

一方、主な諸外国の消防事情に目を向けてみると、日本のみならず大きな地震や津波、地球温暖化の影響もあつてか豪雨や台風、サイクロン、山林火災などが発生し、多くの消防職員が大変な活動をされているという情報が入っています。その諸外国の消防の実施機関は、ほぼ地方自治体（州や県、市など）等に設けられていますが、フランスのパリとマル



さいとう ひでゆき
全国消防職員協議会 特別幹事

セイユでは、陸軍消防隊、海軍消防隊が実施機関として置かれているという一部の特異な事情もありますが、それを除けば、そこに働く職業的消防職員はほぼ地方公務員に属しています。

諸外国と比較して日本の特徴は、救急搬送の実施任務に見られます。日本国内では、医療機関や民間事業においても患者搬送を行っています。一連の救急活動及び救急搬送の任務は消防機関にあります。

諸外国の救急搬送事情を見ると、フランスでは消防機関も実施していますが医療的措置が必要な場合は公的緊急医療組織 (SAMU) が担当し、ドイツでは消防機関と赤十字などが実施し、イギリスでは国民保健制度機構 (NHS) が実施しています。アメリカ (州によって相違ある) では消防のほか警察、赤十字、医療機関、民間事業など複数機関で実施するなど、日本との相違が見られます。

ただ、諸外国から見た日本の特異性として、労働基本権である団結権が消防職員に保障されていない現状があります。このためにILO (国際労働機構) は日本に対して、第87号条約 (結社の自由及び団結権保護) に合致するようにと、半世紀にわたって再三「消防職員の団結権の保障」を勧告しているところです。ILO第87号条約の未批准国ながらも、消防職員に団結権を認める国 (アメリカ合衆国など) もある中で、日本はILO第87号条約を批准している155ヵ国で唯一消防職員の団結権を認めていない国となっています。

私たち、全国消防職員協議会 (全消協) は1977年の結成以降、より良い消防体制と消防行政の構築のためには、民主的かつ参加型での職場環境づくりが重要であること、そのためにも団結権が必要であることを訴え続けてきました。ではなぜ団結権が付与されないのか、他国と比べてどうなのか、団結権を付与するとどのような作用が起きるか、などについて考えてみます。

日本における消防職員の団結権の現状と経過

(1) 警察からの分離と団結権

消防職員に対する団結権は、1946年に施行された旧労働組合法で禁止され、1951年に施行された地方公務員法へ引き継がれています。

ILO第87号条約は1948年に採択され、日本政府は1965年に批准していますが、当初ILOは下記の通りの見解を示していました。しかし、1972年に当時の総評・自治労がILO第87号条約違反としてILOに提訴し、以降ILOは「消防職員に『団結権が認められるよう適切な措置を希望』」することを一貫して求めてきています。

①ILOの見解と日本政府の主張：当初

・1961年 (ILO結社の自由委員会)

「警察及び警察と同視すべき職務とみなす」旨、消防業務を警察業務の一部とする日本政府の主張を支持する見解を示す。

・1965年 (日本政府)

同条約の第9条第1項「この条約に規定する軍隊及び警察に適用する範囲は国内の法令で定める」とあることから、消防職員に対する団結権は認めない。

②ILOの見解と日本政府の主張：総評・自治労提訴後

・1973年 (ILO条約勧告適用専門家委員会)

「消防職員の職務が軍隊及び警察の関する本条約第9条に基づいてこの種の労働者を除外することを正当化するような性質のものであるとは考えない」とし、「消防職員に『団結権が認められるよう適切な措置を希望』」の意見が出される。

・1973年 (日本政府)

「我が国の消防は①歴史的沿革 (警察から分離)、②法制に基づく業務内容、③運営状況からして条約第9条の「警察」に含まれるもの」とし、ILO結社の自由委員会においても警察と同視すべき職務にあたりと報告されていることなどから、「消防職員の団結禁止については、従来の経過に鑑み、当面現行制度によるものとし、今後のILOの審議状況に留意しつつ、さらに検討する」とした。

このやりとりが現在も続く消防職員の団結権に関する問題の根幹ともいえ、日本政府は批准当時の考え方そのままに否定し続けてい

ます。

(2) 消防職員の団結権のあり方に関する検討会と地公法改正案提出・廃案

その後もILOから「消防職員に団結権を与えるべき」との勧告等が再三なされてきましたが、具体的措置は講じられてきませんでした。しかし、2009年の政権交代により民主党（当時）政権が発足し、原口総務大臣（当時）が自治労委員長との定期協議の席上「消防職員の団結権回復は、積極的に前に進めていく課題であると認識」と明言しました。それを受け、消防職員の団結権について、翌2010年1月から「消防職員の団結権のあり方に関する検討会」が開催され、9回の検討を行いました。

検討会は総務大臣政務官を座長とし、全国市長会・町村会、連合・自治労等関係者、有識者等で構成され、当事者である全国消防長会、全消協からの代表が委員となっています。

検討の結果同年12月に報告書が公表され（総務省HPで閲覧可能）、団結権回復を前提としたパターンが示されています。

当時は「ついに悲願達成か」と全消協内でも大きな期待を抱いていましたが、不安定な政治状況の中、2012年11月15日、消防職員の団結権付与（協約締結権含む）を盛り込んだ「地方公務制度改革二法案」が閣議決定され、国会に提出されたものの、翌16日、衆議院解散のため廃案となっています。

悲願達成まであと一歩のところでしたが、残念ながら成就とならず、現在に至ります。

国際的な取り組みと連携

(1) 国際公務労連（PSI）と全消協

こうした中、全消協は国際公務労連（PSI）に加盟しました。PSIは国際的な産業別労働組合連合組織の一つで、世界154カ国、700の労働組合が加入し、公共部門の労働者、約

2,000万人が結集しています。

また、ILOの中で公共部門を代表する非政府組織（NGO）として公式に認定されています。日本国内では団結権のない消防職員で組織する全消協ですが、国内的な取り組みとあわせて、ILO対策等国际的な対応を主体的に取り組まなければ団結権問題は解決に向かわないとの思いのもと、2009年に加盟しました。そこでの取り組みが、後述する消防職員委員会の告示改正、さらに定期協議へとつながっているといっても過言ではありません。

(2) 諸外国消防職員との連携で得たもの

PSI加盟とその取り組みも踏まえ、諸外国との連携も図ってきました。特に連合・公務労協とともに、スイス・チューリッヒ州にあるウィンタートゥール市の消防と協議を行った際、「対抗関係は生まれえない、より良い職場環境になる。非常備消防とも連携はとれている、そのような懸念を示す意味がわからない」など日本政府が懸念されているようなことは全くないことがわかりました。

また、お隣の韓国では、自治体消防ごとの装備の違い、さらには大規模山火事へ韓国全土から出場した消防の劣悪な労働環境が明らかとなり、法改正により国家職員化がなされました。この流れは民意からできたものではありますが、私たち全消協と同じ韓国の消防職員で組織する韓国消防発展協議会（FFDC）が国内外で声を挙げ続けたからにほかなりません。

消防職員委員会制度と課題

団結権がない日本の消防特有の制度として、「消防職員委員会」があります。この制度は、職員から提出された意見（消防職員の勤務条件、個人装備、福利厚生などに関する）を、職員推薦の委員と消防長推薦の委員が議論（職員推薦と消防長推薦の委員は同数）し、①実施

することが適当、②諸課題を検討することが必要、③実施は困難、④現行通り、の4つのうちのいずれかに分類（可否同数の場合は委員長が判断）し、その結果を消防長へ具申する制度です。

この制度が始まった経緯は次のとおりです。

・1990年

消防職員の団結権をめぐるILOの動き（勧告等）を受け、自治省（当時）と全日本自治団体労働組合（自治労）との定期協議を開始

・1995年

当時の野中自治大臣と後藤自治労委員長が会談し、その時点での解決策として合意され、また、今後自治大臣と自治労委員長が消防職員の勤務条件などについて定期的に協議していくことも併せて合意

なお、消防職員委員会を設置するにあたり、消防組織法を改正するものの団結権付与のための地方公務員法の改正は行わないこととしました。また、消防職員の団結権問題そのものの協議に関する今後の取扱いについては、野中自治大臣が「労働基本権の制約に関する国民のコンセンサスの推移に応じ、さらに将来において関係者間で議論されることまで否定するものではない」との見解を表明しています。

ここで重要なのは、消防職員委員会は団結権の代償（代替）措置ではないということです。この制度発足に至る経過や国会等での議論でも「代償（代替）措置」という言葉がないことから明白です。

このような経過で誕生した消防職員委員会ですが、大きな制度的欠陥があります。それは、消防長へ意見具申するのみで、その意見反映については努力義務であり、消防長の判断に委ねられていることです。例えば委員会で「実施することが適当」とされたとしても、消防長は実施・履行しなくてもよく、予算措置を講ずる必要もありません。また、自治体当局（首長等）へ詳細を報告・説明する義務もありません。実効性が皆無のこの制度では、

「団結権の代償」には到底なりえません。

現在の動きと今後の方向性

2012年以降、消防職員の団結権問題は大きな進展はないだろうと思われましたが、最近、新たな動きが見え始めています。

(1) ILOから11回目の勧告

2018年、ILOから日本政府に対し、消防職員の団結権及び団体交渉権付与について11回目の勧告がなされました。これは連合をはじめ、公務労協・自治労などの地道な活動の結果であるとともに、全消協がPSIに加盟したことにより、ILOへの働きかけが強化されたこともその一因であると思われま

(2) 日本政府が出したILOへの2つの約束

勧告を受け、日本政府は、「団結権付与に関しては今まで通り、「警察と同視」の見解であり、消防職員委員会制度が定着している」としたうえで、次のことを明言しました。

- ① 消防職員委員会の運用方針の改正を行うこと
- ② 新たに労働側との定期的な意見交換の場を設けること

この2つの約束のうち①については、2018年9月に告示改正されました。その際、関係者からのヒアリングという形で、自治労・全消協も意見を述べ、その一部が反映されています。②については、労働側として自治労（全消協はオブザーバーとして参加）との意見交換が2019年から4回行われており、今後も継続されていきます。

(3) 時代の変化と現代の消防

日本政府は条約批准から半世紀以上「(消防は)警察と同視」と主張しています。

批准当時の消防と現在の消防は同じでしょうか？ 当時、日本国内の消防業務は多くの自治体で非常備の「消防団」が担ってしま

た。また、常備の「消防本部」でも俗にいう「火消し」だけを行い、救急業務を行っていない地域が多数存在しました。しかし現在、ほぼすべての地域が常備化され、救急業務も行われています。また、災害も複雑多様化・大規模化しており、地震や風水害などの自然災害も頻発しています。特に救急件数は右肩上がりが増加しています。社会情勢も複雑多様化しており、その業務内容だけでなく行政作用も含め日本政府が主張する「警察と同視」とはいえないのではないかと、思います。

消防職員の団結権について、消防当事者である全国消防長会から「消防は上命下服の指揮命令系統を確保した部隊運用が大前提なので団結権を与えれば現場が混乱する」との見解が出されています（消防職員の団結権のあり方検討会ヒアリング）が、団結権を与えれば、消防本部の方針に不満がある場合、火災や救急などの現場へ行かないかもしれない、または出場したとしても、隊長の言うことを聞かない可能性がある、ということでしょうか。私は消防職員ですが大変違和感を覚えます。現場へ行くのは当たり前です。そして何より災害に対応することが仕事であり、チームとして行動する我々にとって「好き・嫌い」で命令を「聞く・聞かない」ということはあり

えません。そのような見解が同じ消防当事者から出ていることが残念でなりません。

おわりに——
団結権という「装備」を！

「自分の命を守れない者は、人の命を守れない」——これは私が消防職員の基礎教育期間中に聞いた、ある教官の言葉です。かれこれ30年以上経過しましたが、この言葉は私にとって原点です。危険な現場に裸で向かう消防職員は絶対に存在しません。自分の命を守るため、必ずある程度の装備をして向かいます。しかし、日本の消防職員は、こと「労働」という面で、自分の命を守ることが大きく制限されています。「団結権」という労働者にとって最低限の装備すらなく、「ほぼ丸裸」の状態です。私たちは、せめて「下着だけでも着けない」という気持ちで自主組織である協議会を結成し、全消協に加盟しています。しかし、下着だけでは当然不十分です。

全消協は、人の命を守ることが仕事のわれわれ消防職員に、自分の命を守るための「団結権」という装備が必要であることを、これからも訴え続けていきます。

災害救援活動と消防職員の惨事ストレス

畑中 美穂

災害や事故が起こった時、救援のために出勤し活動する人々は、(職業的)災害救援者と呼ばれる。消防職員や警察官、自衛官など、こうした職業に就いている人々は、一般に、勇敢さや強さをイメージされやすく、救援活動の中でストレスを受けている事実が見過ごされやすい。しかし、近年の研究では、災害や事故の影響は、被災者や被害者だけにとどまらず、現場で活動する災害救援者もまた強いストレスを受け、ストレス反応が長期化しうることが明らかにされている。

災害救援者が災害や事故の現場で活動したり、悲惨な状況を目撃したりすることによって生じるストレス反応を、惨事ストレス(Critical Incident Stress : CIS, 「非常事態ストレス」や「臨界事態ストレス」とも訳される)と呼ぶ。「惨事ストレス」という言葉は、ミッチェル(Mitchell, JT)によって研究上用いられ始めた

が、彼は元消防職員であり、自らの経験から、消防職員が救援活動の中で強いストレスを被ること、また、その対策が急務であることを実感していたという。国内外の惨事ストレス研究でも消防職員に関わる知見が多く報告されており、消防職員は惨事ストレスを被りうる代表的な職務と考えられる。本稿では、消防職員に焦点を当てながら、惨事ストレスの原因や反応、および対策についてまとめる。

惨事ストレスをもたらす事案

災害救援者のストレスは、図1のように整理される¹⁾。災害救援者も、家庭の問題や友人関係といった職務以外のストレスを抱えうり、また、職務上のストレスであっても煩雑な事務作業や職場の人間関係といった惨事とは関係ないストレスも経験する。本稿で着目する惨事ストレスには、マス・メディアで大きく取り上げられる大惨事(「広域災害・大規模な死傷事故」)だけでなく、多くの人の知るところとはならず見過ごされやすい事案であるが活動した当事者に大きな衝撃を与えうる「小規模な惨事」も含まれる。

災害救援者の惨事ストレスの原因は、表1のように整理される²⁾。救援対象の特徴としては、身近な人を想起させる死や子どもの死など感情移入しやすい事案、通り魔殺人など

はたなか みほ
名城大学人間学部 准教授
主な論文:

- ・「対人関係を読み解く心理学—データ化が照らし出す社会現象」(共編者)サイエンス社、2019年。
- ・「一次救命処置に関与した際のストレス反応とその関連要因——高齢者福祉施設職員を対象とした検討」(共著)『日本臨床救急医学会雑誌』22巻3号、2019年。
- ・「救援者のメンタルヘルス：日本の消防職員に焦点を当てて」『トラウマティック・ストレス』15巻2号、2017年。



ストレッサー（ストレスをもたらす事案）		ストレス反応
業務以外……	家庭や友人関係	日常ストレス反応
業務関連	日常的業務（事務・訓練・指導など）	
	小規模な惨事との接触を伴う活動	惨事ストレス反応
	広域災害・大規模な死傷事故など	

図1 災害救援者のストレスをもたらす事案の分類¹⁾

表1 惨事ストレスの主な原因（ストレッサー）²⁾

救援対象の特徴
①身近な人を思い出させる死傷、とくに子どもの死
②不条理な事由による惨事
③損傷の激しい遺体や重傷者の救出
④知己の被害
活動状況
⑤悲惨・凄惨な現場、緊張を強いられる現場
⑥自身の受傷・死亡重傷の危険性が高い現場
⑦同僚の受傷・死亡
⑧ミスや自責のタネを含む活動
⑨救援中の情報不足・未知の不安や恐怖
活動後の状況
⑩マスメディアが注目する場合
⑪世間の支持が得られない場合
⑫関係者の強い情動との接触
⑬組織の支持が得られない場合

の不条理な被害事案、列車への飛び込み（轢断遺体）や航空機事故の被害者など損傷の激しい遺体や重傷者の救出事案、知り合いが被害者となった事案が挙げられる。活動状況の特徴としては、現場の凄惨さ、身の危険を感じる現場活動、同僚の受傷や殉職、活動中のミスなどその後の自責感を生む出来事、情報不足などによる未知の不安や恐怖が挙げられる。未知の不安や恐怖による惨事ストレスは、地下鉄サリン事件に出勤した消防職員を対象とした研究で報告されている³⁾。活動後の状況の特徴としては、マス・メディアが注目し多くの取材が行われる場合や、市民から非難の声があがるといった世間の支持が得られない場合、ご遺族の怒りや悲しみなど関係者の強い情動に触れた場合、組織からの支持が得られず、孤立してしまったり護られている感

覚が持てなかつたりする場合は挙げられる。こうした特徴に該当する事案では、出勤した職員の状態に、より一層の注意が必要である。また、災害救援者の惨事ストレスを減じていくために組織や社会の支援的で温かい対応が望まれる。

惨事によって生じるストレス反応

災害や事故の際には、自身の命が脅かされたり、他者の死傷を目撃したり、精神的に強い衝撃を受けることが多い。このような衝撃的な体験によって長期にわたり精神的に影響を受け続ける現象は、トラウマあるいは心的外傷と呼ばれる。トラウマを引き起こす体験（心的外傷体験）、つまり惨事の後は、「急性ストレス反応（Acute Stress Reaction: ASR）」と呼ばれる特有の心理症状が現れる。急性ストレス反応には5つの症状がある（表2）⁴⁾。第一は、目の前で起こっていることが現実のものとは思えないという現実感の消失や、感覚の麻痺、一時的に出来事を思い出すが困難になる健忘などの症状で、解離症状と呼ばれる。第二は、意図せず心的外傷体験に関わる記憶やイメージが何度もよみがえる侵入症状である。中でも、心的外傷体験に関わる光景が頭の中に突然現れ、その出来事が今また起きているように感じたり、行動したりしてしまう現象はフラッシュバックと呼ばれる。第三は、陰性気分（気分の落ち込み）が続き、楽しさや嬉しさが感じられなくなる症状である。この症状が重くなるとうつ症状を伴い、自殺や離職にもつながりうる。第四は、心的外傷体験を思い出さないようにするために、その体験に関わるモノや場所を避けるという回避症状である。当該体験を思い起こさせるようなモノや場所に近づいた際に、大きな不安や負担感、あるいは発汗や動悸等の身体症

表2 急性ストレス反応および急性ストレス障害の症状
(文献4をもとに引用者が作成)

①解離症状	・周囲または自分自身の現実が変容した感覚。(例：他者の視点から自分を見ている、ぼーっとしている、時間の流れが遅い) ・心的外傷の出来事の重要な側面の想起不能。(解離性健忘)
②侵入症状	・心的外傷の出来事の反復的、不随意的、および侵入的で苦痛な記憶。 ・夢の内容と情動またはそのいずれかが心的外傷の出来事に関連している、反復的で苦痛な夢。 ・心的外傷の出来事が再び起こっているように感じる、またはそのように行動する解離症状。(例：フラッシュバック) ・心的外傷の出来事の側面を象徴する、またはそれに類似する、内的または外的なきっかけに反応して起こる、強烈な、または遷延する心理的苦痛または顕著な生理的反応。
③陰性気分	・陽性の情動を体験することの持続的な不能。(例：幸福、満足、または愛情を感じるができない)
④回避症状	・心的外傷の出来事についての、または密接に関連する苦痛な記憶、思考、または感情を回避しようとする努力。 ・心的外傷の出来事についての、または密接に関連する苦痛な記憶、思考、または感情を呼び起こすことに結びつくもの(人、場所、会話、活動、物、状況)を回避しようとする努力。
⑤覚醒症状	・睡眠障害。(例：入眠困難や睡眠維持の困難、または浅い眠り) ・人や物に対する言語的または肉体的攻撃性で通常示される(ほとんど挑発なしでの)いらだたしさと激しい怒り。 ・過度の警戒心。 ・集中困難。 ・過剰な驚愕反応。

状が生じる状態も回避症状の一種と捉えられる。第五は、日常的に興奮状態に陥る覚醒症状であり、眠れなくなったり、イライラしたり、仕事に集中できなくなったり、過剰に警戒したり、といった反応があてはまる。

惨事に直面した後に、表2の5種類、計14症状のうち9つ以上に該当し、3日間以上(最長で1ヵ月)持続して、当人が激しい苦痛を感じており、症状のために仕事や対人関係に大きな問題が生じるなど日常生活に支障を来している場合、「急性ストレス障害 (Acute Stress Disorder : ASD)」と診断される。また、解離を除く4症状が1ヵ月以上持続し、著しい苦痛や生活への支障が生じている場合には「心的外傷後ストレス障害 (Post-Traumatic

Stress Disorder : PTSD)」と診断される。

この他には、心理的なストレスが胃腸の不調や頭痛などの身体症状となって現れる心身症や、惨事をきっかけとして発症する抑うつ症状(反応性のうつ)も惨事ストレスの主な症状である。また、タバコやアルコールの量が増加する場合もあり、アルコール依存が発症しやすくなる。

消防職員の調査結果から

1) 消防職員の惨事ストレス

日本の消防職員(1,914名)を対象として実施された惨事ストレスに関する無作為抽出調査の結果をみると、回答者(1,516名)の6割近くが過去10年間に職務の中で衝撃的な事案を体験しており、このうち9割を超える消防職員が救援活動時や活動直後に何らかのストレス反応を示していた⁵⁾。図2は、精神的衝撃を受けた現場活動の最中やその直後に生じたストレス反応のうち、肯定率が高かった内容を示している。「活動中に受けた衝撃が、数時間しても目の前から消えなかった(41%)」が4割強と多く、この症状は表2に示した侵入症状ととらえられる。「情景が現実のものと思えない(38%)」という現実感消失や「一時的な時間感覚の麻痺(10%)」は解離症状であり、「集中困難(20%)」や「判断困難(11%)」は覚醒症状といえる。また、「強い動悸(22%)」「胃がつかえた感じ(14%)」「吐き気(13%)」といった身体症状も1割強から2割程度みられている。これらの結果から、消防職員というプロの救援者の立場で惨事に関わる人々に

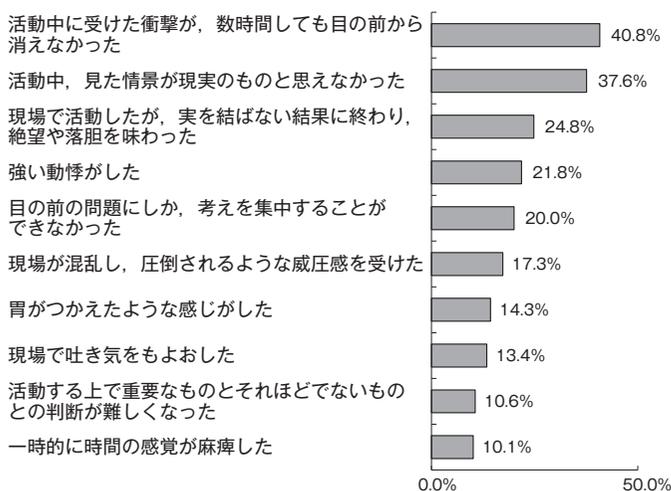


図2 衝撃的な災害での現場活動によって生じたストレス症状

図中のパーセンテージは、衝撃的な災害体験を有する880名のうち、現場活動中あるいは活動直後に当該症状を示した者の比率である。
(文献5をもとに引用者が作成)

期間（6ヵ月以上）経た後で症状が深刻化し、遅発性PTSDが発症することもある。

衝撃的な現場活動から1ヵ月以上経過した後、トラウマに特有のストレス症状が一定以上確認されPTSDハイリスク群とみなされる消防職員の割合は5～22%と報告されている⁷⁾。つまり、惨事に関わった消防職員の中には、PTSDとは診断されなくとも、トラウマ特有のストレス症状を長期的に抱えつつ職務を遂行している人々がいるのである。

も、急性ストレス反応をはじめとするさまざまな症状が現れていることが分かる。

2) ストレス症状の時間経過

救援活動直後のストレス症状は、時間経過とともに徐々に低減していくことが多い(図3の「通常の反応」)⁶⁾。しかし、1ヵ月以上経過した後も、生活や仕事に支障をきたすほどの深刻な症状が遷延する場合がわずかではあるがみられ(消防職員の場合1%未満)、これはPTSDと診断される(図3の「遷延(慢性)」)。また、当初はPTSDと診断されなくとも、長

3) ストレス反応を長期化させる要因

消防職員のストレス反応を長引かせる要因として、勤続年数の長さや惨事への遭遇頻度の高さが明らかにされており、ストレス反応の累積効果と、活動から一定期間経た後に症状が重く現れる再燃効果が考えられている。また、現場活動時にストレス反応が強くみられていた者ほど、後の惨事ストレス反応も重く残ることが示されている。この結果は、現場活動の直後にみられたストレス反応が遷延し、PTSDの危険性を高めると解釈される。逆にいえば、急性ストレス反応の程度を早期に把握し適切な介入を行うことにより、惨事ストレス反応の長期化を予防できると考えられる。したがって、衝撃を受けうる現場活動の後には、ストレス反応のセルフ・チェックや上司等による経過観察を実施することが重要である。

惨事ストレスのケアと対策

1) 個人によるストレスの解消

表3は、日常的に自分でできる惨事ストレスのケアをまとめた表である²⁾。自己解消法

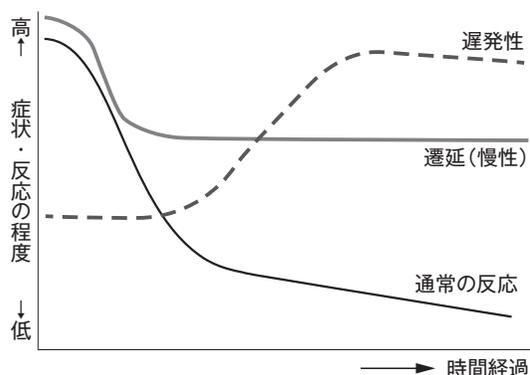


図3 ストレス反応の時間経過⁶⁾

表3 個人でできるストレスケア²⁾

セルフケア（自己解消法）	
①	飲食の節制・十分な睡眠や休養
②	リラクゼーション
③	趣味・レクリエーション・運動
④	発想の転換（無理に忘れようとしない，限界を自覚する，ちょっといい加減になる，成長への希望を持つ）
⑤	感情の発散
社会的解消法	
⑥	家族との会話
⑦	知人友人との会話
⑧	対人関係の修正

は、1人で行うストレスケアであり、日頃の行動を少し意識するだけでも一定の効果がみこまれる。社会的解消法は、他者との相互作用の中でストレスを解消する方法である。家族や友人とのつながりや会話、同僚との励まし合いや現場活動に関わる話など、身近な他者との交流を継続して精神的にも物質的にも支援（ソーシャル・サポート）が受けられる状態にあることがストレスの低減や解消に有効である。

2) 組織的な対策

消防組織が行う惨事ストレス対策は、組織の規模や風土によってさまざまであるが、事前対策として、研修の開催やパンフレットの配布によってストレス反応やその対処に関する情報提供を目指す心理教育は取り組みやすく、多くの組織で行われている。研修やパンフレットでは、ストレス症状のセルフ・チェックリストが紹介され、悲惨な現場での活動後早期にストレス状態を把握することが奨励されている。

また、活動後のケアとして、同じ任務に就

いていた者どうしが体験について語り合うことによりストレス反応の軽減と個々人のストレス状態の把握などを図るグループ介入技法（デフュージング、デブリーフィング）が消防組織では広く浸透している。ただし、グループミーティング（特にデブリーフィング）のストレス低減効果に関しては議論もあり、近年ではグループ介入技法だけに頼るのではなく、個別介入アプローチを併用したり、事前教育やフォローアップ、専門家への照会などを組み合わせて、より包括的な対策を実施する組織が増えてきている。災害救援者の惨事ストレスに対して継続的かつ有効なケアと支援を行うためには、それぞれの組織風土に合わせた対策の構築が望まれる。

各地で悲惨な災害や事故が多発している昨今、消防職員をはじめとする災害救援者が惨事に出動する機会は増え、救援活動に対する一般市民からの期待もますます高まっている。惨事ストレスに苦しむ災害救援者を少しでも減らせるよう、惨事に関わる人々の状況を理解し、ケアのあり方を探索していくことがこれまで以上に求められている。

引用文献

- 1) 松井豊・畑中美穂 (2003). 災害救援者の惨事ストレスに対するデブリーフィングの有効性に関する研究展望1 筑波大学心理学研究, 25, 95-103.
- 2) 松井豊 (2019). 惨事ストレスとは何か 河出書房新社.
- 3) 島津幸廣・熊倉孝行・飯田稔・野口尚子・渡橋浩子 (1996). 特異災害に出場した職員の心理ストレスに関する調査研究 消防科学研究所報, 33, 158-162.
- 4) American Psychiatric Association (編) (2014). 高橋三郎・大野裕 (監訳) DSM-5精神疾患の診断・統計マニュアル 医学書院.
- 5) 消防職員の現場活動に係るストレス対策研究会 (2003). 消防職員の惨事ストレスの実態と対策の在り方について (財)地方公務員安全衛生推進協会.
- 6) 松井豊 (2011). 自分を守り、取材対象者を守る—ジャーナリストの惨事ストレスをどう防ぐか 新聞研究, 720, 54-57.
- 7) 畑中美穂 (2017). 救援者のメンタルヘルス トraumatische・ストレス, 15, 160-169.

石油コンビナートにおける災害防止と消防

川上 昇剛

はじめに

四日市市は三重県の北部に位置し、東は伊勢湾、西は鈴鹿山系に面した温暖な地域で、古くは商業が盛んであり、時代とともに繊維工業、さらには機械工業や化学工業の進出が相次ぎ商工業の都市となった。

また、昭和10年代以降、四日市港を中心に沿岸地域に国内有数の石油コンビナートが形成され、産業都市として重要な役割を果たしてきた。

その一方で石油化学工場等の進出は大気汚染など公害をもたらしたが、今では環境浄化に努力し、自然との調和を目指したまちづくりにまい進している。

ひとたびコンビナート地域で災害等が発生すれば甚大な被害が想定されることから、その災害予防においては、企業側、消防側のそれぞれの対策だけでは不十分であり、双方の

協力なくして実現なく、官民一体となって取り組んでいる災害予防・防災活動について紹介する。

コンビナート事業所と関係法令

コンビナート事業所（以下、事業所）は消防法、石油コンビナート等災害防止法、高压ガス保安法等により、ハード・ソフトの両面において規制を受けている。消防法においては、個々の危険物施設の位置・構造・設備や保安設備の設置を義務づけられ、また、石油コンビナート等災害防止法においては、災害発生時の被害拡大防止を目的に、敷地全体に対して機器や設備の配置に制限があるほか、防災施設や自衛消防組織の設置などが義務づけられている。

四日市市消防本部（以下、四日市消防）では、危険物施設の許認可や石油コンビナート等災害防止法における市町村長の権限となるものや防災指導等を予防保安課の職員が行っている。

また、石油コンビナート災害等に対応できる消防力を有することが必要とされ、消防署に大型化学車、大型高所放水車や消火用泡原液搬送車、大型化学高所放水車などが配備されている。



かわかみ のりかた
四日市市消防職員協議会 会長



写真1 アクションプランに基づく集合セミナーの様子

コンビナート事業所との連携

事業所には石油コンビナート災害防止法に基づき、四日市コンビナート地域防災協議会（以下、防災協）が設置され、その役割には、

- ①当該特別防災区域の災害の発生又は拡大の防止に関する自主基準の作成
- ②災害の発生又は拡大の防止に関する技術の共同研究
- ③当該特定事業所の職員に対する災害の発生又は拡大の防止に関する教育の共同実施
- ④共同防災訓練の実施等

があり、四日市消防は防災協と協力し、情報交換や課題の抽出、連絡調整の会議を行うほか、コンビナート地域における災害防止を目的とした「四日市コンビナート地域危険物事故防止アクションプラン」を策定し、実行・検証を行っており、このアクションプランに基づき、危険物事故の未然防止と拡大防止を重点項目として、コンビナート事業所学習会、各種訓練や集合セミナーなどを実施している。

アクションプランの三本柱

コンビナート事業所学習会は、事故の未然防止への取り組み策や過去に発生した事故事例とその再発防止策について情報共有し、自らの事業所にて水平展開し予防保全を図ることとしており、他社の事故事例に触れることができる貴重な機会となっている。

初開催からすでに10年余りが経過しているが、当初は事故事例を他社に発表できるのか、

どこまで情報を出せるのかなど議論を重ね非常に苦労したとのことであった。

しかし、事故事例を水平展開することで未然に対策をとることができ、同種の事故発生防止に有効であるとの共通認識のもと開催となり、事業所と四日市消防の双方にとって有意義な学習会となっている。

各種訓練は、状況予測能力及び意思決定暴力の向上のため、各事業所において自衛防災組織等の実動訓練、図上訓練を実施するとともに、訓練検証を実施することによりその技量と防災要員等の士気の向上を図るものである。

具体的には予防保安課の職員が事業所へ赴き、消防訓練や図上訓練を検証し、よりよい防災活動を目指し指導助言を行っている。

集合セミナーは、事業所の各部門（設備・運転・保安など）の担当者が集合し、潜在危険低減のための保安技術力の向上に係る意見交換・研究討議を通じて各事業所における安全意識の高揚につなげている。会社も違う、日ごろ行う業務も違う従業員と意見交換ができ非常に良い機会となっているとの声も多い（写真1）。

コンビナート防災診断

四日市消防は毎年6月を危険物安全管理強調月間とし、この時期を中心にコンビナート防災診断を三重県防災対策部と合同で行っている。

防災診断は、事業所における事故防止対策と保安体制の確認や操業時の危険要因の把握、災害発生時の防災体制など聞き取り、さらなる災害の未然防止・被害拡大の防止を図ることを目的としており、その診断項目は他都市で発生した災害の類似災害防止などを踏まえ毎年変えており、一例として以下に2019年度の主な診断項目を示す。

①事故の未然防止の取り組み

- ・事業所から協力会社への設備類の引き渡し時の安全確保について
- ・協力会社から事業所への設備類の受入時の安全確保について
- ・廃液ラインの管理について

②保安教育の取り組み

- ・設備担当の保安教育について

③自然災害対策の取り組み

- ・地震・津波対策について
- ・応援体制について

④その他

- ・ドローンの活用について
- ・非防爆携帯機器の活用について

過去には東日本大震災や日本各地で発生したコンビナート災害を受け、同種の災害発生リスクを検証し、事故防止対策、地震対策や津波対策などの対応状況を聞きとるなどしており、類似の事故や被害の拡大防止に努めている。

ここまでは事業所と予防保安課を中心とした連携について紹介したが、続いては事業所と公設消防隊の連携について紹介する。

公設消防隊との連携も発災前から

事業所と公設消防隊の関係といえば、災害発生時の人命救助や消火活動などは容易に想像できるが、実は発災前の平常時から連携している。

四日市消防では災害現場活動上必要な情報等を把握するため警防調査を実施するものとしており、コンビナート事業所もその対象としている。調査は消防署の隊員が担当し、事業所への進入路の確認のほか、事業所内に立ち入って、危険物施設、消防水利、防災体制、防災資器材などについて事前に把握し事業所ごとに表に取りまとめている。

また、消防隊員の中で事業所において取り扱っている危険物や化学物質について精通し



写真2 事業所での訓練の様子



写真3 訓練中に情報共有する様子

ている者も少なく、災害発生時には事業所からの情報提供が必須となることからコンビナート災害に係る情報提供要領を定め、入場時や現地指揮本部での円滑な情報提供を図っている。

先に紹介したアクションプランの中で事業所における各種訓練検証を行っているが、事業所から公設消防隊との連携訓練の実施を要望されることも多く、機会を捉え消防隊を外向させ合同訓練を実施している（写真2）。

訓練は従業員が少ない夜間想定としたり、ブラインド型で実施したりするなど、より実災害対応に近い形をとり、情報提供要領に基づき、入場時に案内役の従業員から現在の状況を聞き取るほか、自衛防災隊の現地指揮者や発災施設に精通し専門知識を有する者を「情報提供者」として定め、公設消防隊への情報提供を一元化するなど、より実際の災害活動に近い訓練となるよう互いに努力している（写真3）。

このように発災後に事業所に駆け付ける公設消防隊も、安全・確実・迅速な消防活動の

ため、災害が起きる前から事業所と連携した活動を行っているのである。

おわりに

石油コンビナートにおける災害防止と消防について紹介しましたが、安全を求めるのは消防職員、事業所の従業員だけではなく、安全安心に暮らしたいという市民の願いでもあります。消防だけで安全を確保することは困難であり、事業所と消防の双方が協力して取り組むことが大切です。災害時には事業所からの情報なくしては消防活動も不安全になりかねません。危険物等を取り扱う以上油断は禁物であり、災害活動時には十分な対策と情報共有を行い活動することを願います。

これからも事業所及び関係機関と連携して災害防止の取り組みを続けていきますのでご指導・ご支援をお願いいたします。

写真出典

・写真1, 2, 3：四日市市消防本部公式ツイッター

大規模災害に活動する消防

住民・他団体等との協働・連携した防災活動の充実に向けて

中村 義彰

はじめに

近年、地震や台風、豪雨などの災害が毎年のように発生、その災害によって多くの人命や財産が奪われています。今や新型コロナウイルスCOVID-19が流行し、社会全体に大きな打撃を生じさせているところです。加えて、南海トラフ巨大地震や首都直下地震、日本海溝・千島海溝周辺海溝型地震が30年以内に高い確率で発生する予測や地球温暖化に伴う気象変動により発生する大雨の増加や海面水位の上昇等も予測されています。予測される災害発生を含めて、その被害は多様かつ大規模、複合、頻繁化等が予見させられるところです。

このような背景にある今日、命と暮らしを守り、さらなる安全・安心な社会形成を求めるニーズが高まっているといえるでしょう。本

稿では、その一端を担う防災に視点を置き、災害発生の初動から活動する消防の概要を紹介しながら、地域住民や諸機関等との連携、及び災害活動を行う消防職員の安全と健康について考察します。

災害時における消防の役割と活動

消防の任務は、消防組織法において「その施設及び人員を活用して、国民の生命及び財産を火災から保護するとともに、水火災又は地震等の災害を防除し、及びこれらの災害による被害を軽減するほか、災害等による傷病者の搬送を適切に行うことを任務とする」（第1条）と掲げられおり、その責任、管理及び費用負担は市町村が有すること（第6条～第8条）を掲げ、市町村自治体消防組織体制としています。

また、国民保護法上の武力攻撃災害への対処において「消防は、その施設及び人員を活用して、国民の生命、身体及び財産を武力攻撃による火災から保護するとともに、武力攻撃災害を防除し、及び軽減しなければならない」（第97条第7項）との規定があります。このことから、災害対策基本法第42条に基づく市町村地域防災計画、並びに国民保護法第35条に基づく市町村における国民保護に関する計画、それぞれに消防の事務事業計画が

なかむら よしあき
全国消防職員協議会 関東甲特別幹事
越谷市消防職員協議会執行委員会 相談役

主な著書・論文：

- ・『消防職場 職場改善事例集④』（共編）労働基準調査会、1995年。
- ・「消防職場における休憩時間問題」（共著）『連合総研レポート』136号、2000年。
- ・「消防職員の交替制勤務と仮眠環境の改善と整備」『労働の科学』70巻5号、2015年。



設けられています。

これらの法体系からも、それぞれの自治体消防は所轄する地域の災害対応に人命と財産保護を優先にいち早く災害発生の警戒を含めて、その被災発生の初動から第一線での活動を担います。

例えば、台風や豪雨のような風水災害であれば、気象情報や治水管理機関等の情報収集に務め、所轄内警戒を兼ねての広報活動、被災の恐れや被災場所における避難誘導、救護、救助活動を担います。また、大規模地震による災害であれば、当該市町村の災害対策本部内に位置づけられている消防事務分担に沿って住民の生命と財産の保護を優先とした人命救助や被害の防除等に迅速な情報収集と活動に当たります。

その活動概要にあつては、災害発生時に勤務する職員の安全と健康状態の確認、消防施設及び消防車両をはじめとする機械器具の確認を行い災害対応する体制を整えます。地震や突風、竜巻(写真1, 2参照)等の突然の災害発生時には、消防庁舎施設への来訪者の安全確保、事故等において消防等の活動中には二次災害の防止と関係者の安全確保に務め、その活動の継続を図ります。

次に、災害の規模や形態、想定される被災状況、生じた被災実態により、対応力増強を図るため職員の動員参集の発令があります。この発令には、実務的に職場の内規(確認事項)による通信網を使用しての呼び出し動員と防災計画上の規定や要綱による事前発令(一定以上の震度が確認された場合に自主参集すること)の動員があります。その動員参集職員には、所定の参集場所に至る間の情報収集とその報告が求められています。

災害現場への出場とその活動では、迅速かつ的確性が求められる中、常に安全確認と確保を施しながら二次災害の防止に務め、人命の救助・救護活動を最優先にその活動が遂行されていきますが、特に要救助救護者の多数



写真1 越谷市内を襲った竜巻



写真2 竜巻が通過した越谷市の被害

発生や被災状況の特性と規模等により、活動力の増強を図る必要がある場合には、兼ねて迅速かつ的確な被災状況の掌握に努め、対策本部への情報伝達、消防隊等の増強をはじめ警察への協力要請、災害派遣医療チーム(DMAT)や自衛隊派遣要請、さらには被災地住民等への協力要請、重機等の機械及び技術が必要とする場合にはそれらを所有する事業所等への応援要請を行うこともあります。

このように、大規模な災害時の一被災現場を取り上げても、複数の機関からそれぞれの任務と役割を持って、多くの災害活動に対する従事者が一緒に活動します。あらためて、防災関係機関が一堂に参加する総合・集团的な防災訓練や研修、防災シミュレーション・トレーニング等の開催を介して、災害活動に協働する機関及び従事者間の情報の共有化と

連携のあり方を醸成する必要性を思うところです。

住民の防災活動を見て

また、近年の地震災害発生時には個々の住民が「自助」を保持しながら、その住民による救出や避難誘導等「共助」をもって活動された情報が多くあります。その体表的なものは、阪神・淡路大震災時の倒壊家屋から救出された全体の約8割の人が家族や隣人等の「自助・共助」により救出され、消防や警察、自衛隊等のいわゆる「公助」により救出されたのは概ね2割の人であったとする政府機関からの情報があります。

熊本地震発生時にその被災地の消防署に勤務し、発生時の初動から活動された消防職員に当時の状況を聞きますと、被災現場での住民の「共助・協力」について実態を踏まえ、次のように貴重な一事例を伝えてくれました。

それは、報道でも挙げられていた学生アパート倒壊現場での活動体験のことです。その現場への到着時には、複数棟の建物倒壊をはじめ電線は垂れ下がり、プロパンガスの噴出音がする暗闇の中、救出救助活動をする多数の学生、泣き崩れる学生も確認しながら被災状況の把握や救助活動を開始し、時間の経過とともに付近住民が毛布等を持参しての避難・救出された学生の救護、後方支援活動等が自主的に実施されていたとのこと。このような災害活動に対する住民参加は、人命救助や救護上に充実と効果をもたらす重要なものと伝えられました(写真3, 4)。

一方、政府は国土強靱化推進の一環として、地区コミュニティや自治会ごとの住民による地区防災計画を設け、防災活動に関する強化を図るよう勧めています。これらのことから、自治体の消防機関としては平時からのさらなる地域住民との連携の充実と強化を図るべきものと思います。

災害活動上留意すべきは安全対策

災害発生初動時の人命救助及び防除に対する活動は、いわば危険に向かい危険を取り除き防ぐものであることから、危険が伴うものであることはいうまでもありません。その災害活動途上において、二次災害の発生に至ることがあれば、それは災害による被害の拡大を招いたこととなります。だからこそ、危険に対する豊富な情報と知識、危険を排除または防ぐ高度な技能、それに必要な機械や器具、装備品等が十分に周到されていることが重要です。

また、突発・突然的な災害発生や被災状況の把握に困難を招く災害活動には、失見当識状態に陥る従事者も生じることも否めませ



写真3 熊本地震：学生アパートの倒壊現場



写真4 熊本地震：避難、救出された学生の救護後方支援する付近住民

ん。すでに、東日本大震災時をはじめとする災害活動従事者の惨事ストレスに関する文献や資料が多く存在しますが、通り一遍のものに止まってはいないでしょうか。消防職員を含め災害活動する従事者のストレスは、災害活動時に曝されることだけではなく、リスクの高い環境下にあるといえます。

例えば、身体的精神的な緊張を起すもの、外傷を生じさせる物質の露出、危険物質の漏出、感電、汚染された空気、汚染水、極度な温湿度、建物等の崩壊、車両等の事故、転落転倒の要素等に留意された安全対策の構築、さらには社会に現存する科学物質、生物物質、放射性物質、爆発物に関わる危険等を考慮した対策の構築が求められるものであり、災害活動従事者の全てに共通するものです。

一例として、道路上に落石や横風等の注意



写真5 多様な災害場面に対応できる訓練設備と訓練中のはしご車



写真6 市の仕事場で市民が起震車で地震体験

喚起する警戒標識があるように、事前的な安全対策を講じる情報の共有化を図るため「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（GHS）」の絵表示を積極的に活用することも思考するところです。

特に地域に密着した消防機関は、地域住民の災害活動に対する取り組みが活発化すればするほど、その地域住民との災害活動に係る施策と安全対策の情報共有化を構築して行くことが、地域防災力の実践的な向上を図る上でも求められるでしょう。

災害活動従事者としての 消防職員の健康を考える

消防職員の労働の特性として、災害発生に対応する突発的緊急を用いる労働、一般的な事務遂行を主とした机上労働、訓練等の施設内に限らない身体的運動を要する労働等が混在するものであり、一昼夜開庁職場であることから大半の消防職員が交替制勤務の環境下にあります。昼夜を通しての始業から終業までの間、心身の労働負荷の影響に起伏がある労働環境といえます。

消防職員の健康状況を客観的に見る統計は見当たらないものの、地方公務員平均の健康診断有所見率を示す統計では2018年76.4%（地方公務員安全衛生推進協会による統計より）を示しており、この統計結果の経過からは上昇



写真7 個室化された仮眠室

傾向にあります。地方公務員の一人である消防職員においても留意すべき一つの指標であろうと思います。

著しく身体的消耗度を要する災害活動従事者である消防職員含めて、その職場における日常からの安全対策とともに健康保持・増進に係る取り組みも求められます。強いていえば、災害活動に従事する消防職員を含む災害活動従事者等の安全や健康対策は個々の問題に止まらず、災害対応での最も緊急かつ最優先を求められる人命の救助・救護活動等に欠落を生じさせ、地域防災力に影響を及ぼす要因の一つにもなります。「救える命」を救うことを最優先の任務としている消防職員自らがその認識を持ち合わせていることでしょう。あらためて、災害従事者等の日常からの安全・健康対策の増進と従事後のケア体制の構築を望むところです。

おわりに

現在、防災計画や国土強靱化計画等をもって災害対応への整備を進めていますが、それは、安全・安心な社会の構築にあり、常に計画の実施や実行の評価、検証を行い、改善を求めていく必要があります。多様化、大規模

化、複合化等を呈する最近の災害事象、予測される災害発生リスクの未知数を考えるさいに、より高い安全・安心を求めていくことになります。

例えば、消防力の整備指針の現状では消防車両の整備状況が概ね90%前後、水利整備状況が75%弱、消防職員の充当率は80%弱となっています。その整備充当率が100%に到達または超えたとしても、それは有形的整備を図ったものとして評価されるものの、災害対応に対する評価は結果論的なものが大半を占める傾向にあり、その経過において多くの問題や課題が出されます。その災害リスクを背負いながらも、予測される災害対応力の構築を継続していくことが重要であると考えます。併せて、災害活動従事者の職場や事業所、団体等においては、通常時の安全や健康対策等の構築に止まらず、災害発生による非常事態時やその事後経過時のその対策も当該災害活動従事者の参加をもって具現的に講じるシステムの構築とその推進を望むものです。

写真提供

- ・写真1, 2, 5, 6：越谷市消防本部
- ・写真3, 4 阿蘇広域行政組合消防本部
- ・写真7：亀山市消防本部

これからの消防職員の働き方と 民主的な職場づくり

女性の参加と労働生活環境の改善

長谷川 亜純

自治体消防の発足から 女性消防吏員の歴史背景

1948年3月に消防組織法が施行され、現在の自治体消防の仕組みが確立してから約70年が経過した。現在でも、女性消防吏員は全体の2.9%（2019年4月1日現在）と依然として低位で推移しているが、ここに至るまでは長い年月を費やしてきた。まずは歴史的経過についてみていく。

戦前は警察の組織がその任務を担っていたこともあり、消防イコール男性の職業と思われるのが一般的であった。そのような職場環境で、初めて女性消防吏員が誕生したのは、消防組織法施行後21年が経過した1969年であった。当時の女性吏員の業務は、主婦や高齢者、子どもに対する防火防災教育等の予防業務が中心で、従事する職域は限られており、誕生した以降も、活躍の場が非常に少ない状

況が続いていた。

その後、徐々に社会情勢も変化し、1985年6月には「男女雇用機会均等法」が制定され、1994年の「女子労働基準規則」（現：女性労働基準規則）の一部改正などを受けて、働きやすい環境が整えられたこともあり、女性の社会進出が大きく動き出した。

また、消防職場においても深夜業務の規制が解除され、24時間の交代制勤務で女性吏員が現場活動の業務に従事できるようになるなど、限定的であった職務が広がりをみせていくこととなり、現在の職務環境となる第一歩がこの時期に形成されていった。さらに、2015年には女性活躍推進法が制定され、総務省消防庁の女性活躍推進施策の浸透もあり、全国の消防吏員に占める女性吏員の割合は、わずかながら増加しつつある。

現在の消防職場における女性吏員の職域は、従来の防火・防災の予防業務に限らず、119番通報を受信する通信業務、火災の消火活動や救助活動を行う警防業務、救急業務と活躍の場は男性吏員と同じ環境に広がっている。

一方で、職域の拡大は各消防本部によって格差が大きく、いまだ女性採用がなされていなかったり（採用できる状況にない）、現場の活動を希望しても従事できていなかったりする消防本部もある。



はせがわ あすみ
全国消防職員協議会 幹事、女性連絡会
代表

自治体の財政難や現状の施設構造を理由に女性専用施設の改修ができないなど、女性が働きやすい職場としては容易に解決できない課題も多く、すべての消防職員が働きやすい職場環境をつくっていく第一歩を踏み出したばかりである。

消防・救急・救助の業務と女性のイメージ

さて、皆さんの消防・救急・救助の業務に対する印象はどのようなものがあるだろうか。人命救助の最前線、昼夜を問わない勤務体制、訓練が厳しい、体力勝負、筋骨隆々の男性等々、思い浮かぶことは多々あるだろうが、どれをとっても過酷そうな印象ではないだろうか。

与謝野晶子の『女らしさとは何か』には、「我国の男子の中には、まだこの点を反省しない人たちがあって、いわゆる豪傑風を気取った前代の男子の悪習を保存し、自分自身は粗野な言動を慎まないのみならず、その醜さをかえって得意としながら、唯だ子にばかり、愛と、優雅と、つつましやかさとを要求します」（一部抜粋）とある。

100年近く前に書かれた文章であるが、現代の日本においても通ずるものはあるし、ここまででなくとも、俗にいう「女らしさ」と消防のイメージは相反するのではないだろうか。

消防の職務においては、実際に体力勝負な場面も多く、女性は、重量物や有毒ガスに対する制限もあるため、現場では使えないという印象はいまだに強いが、「力持ちで体力があれば現場で使える」というと決してそうではない。消防に求められる役割や現場活動のシチュエーションが多様化するなかにおいて、女性が現場活動をすることの有意性や重要性については、この間認識されてきたところである。個ではなく性別で見るとはナン

センスだと感じるし、体力面では劣っても、それに優る能力を引き出せる職務環境づくりや配置などが消防に対する住民ニーズに的確に対応する観点からも重要だと考える。

他方、女性吏員が少なく、以前からの風土が残っている職場では、体力面も込みで男性同様に働くことを求められ、女性が現場で活動することで生まれる利点も認識されているとは言い難いのが実情である。また、活動での制限があることや体力面で劣ることのほか、性差によって職場内での身だしなみ等、気を使わなければならないことが増えたという面倒くささや、女性からみれば腫れ物に触るような扱いをされている様子も見受けられ、全体的にみるとうまく利点を使えているとはいえない。根底にある「男らしい職場、女らしくない職場」で働くことに女性吏員自らも模索し続けているが、以上の状況から女性の採用や職域の拡大に消極的な消防本部もあるのが実態である。

消防職場における女性の働きにくさ

消防職場の働き方は、主に24時間交代の交代制勤務と、週休2日制の毎日勤務の2つがある。ただし、全職員が現場を担う交代制勤務という自治体も存在しており、ここに女性が消防職場で働き続けることの難しさがある。

近年では、毎年全国で約300名の女性が採用されている一方で、約100名が辞めている。さらに、全国消防職員協議会（以下、全消協）女性連絡会が2019年度に実施した女性消防吏員を対象としたアンケートでは、過半数が「消防を辞めたいと思ったことがある」と回答し、その4割弱がワークライフバランスの難しさを挙げている。また、約3割が「性別による職域の制限がある」とも回答している。では、その働きにくさとは何か。

消防署には、いまだに男性用トイレしかな

いところが多くある。女性の採用にあたっては、トイレや浴室の水回りの改修だけではなく、仮眠室の改修も必要になる。消防署の多くは鉄筋コンクリート造であることから、施設の改修費用が多額となる場合もある。このようなことから、トイレや浴室、洗面所が男女共用という職場も少なくなく、落ち着いて働ける環境が整っていないところもある。

また、勤務体制の面では、「結婚するといつ妊娠してもおかしくない」などという理由で、自分の意思とは無関係に、交代勤務の職域から毎日勤務の部署に異動させられたり、複数の女性がいる職場では、同時に妊娠をしないように圧力をかけられたりしたという話も聞こえてくる。

さらに、妊娠・出産・子育てが必要な状況になった場合、交代制勤務の職域しかないことで働きにくさを感じ退職するケースや、職場結婚の場合は、子育ての理由から一方が辞めざるをえない状況がある。育児休業は取得できたとしても、消防職場では資格（大型自動車免許・救急救命士等）が必要な部署が多く、火災や救助・救急の現場活動があるために、職員の欠員補充は一般の行政事務職と比較すると容易ではない。このことから、男性が97%の職場で（経済的な要因も大きい）、長期の育児休業をとる職員はほとんどみられず、休業することで、部隊編成にも影響を及ぼしてしまうと考え、後ろめたさを感じてしまう環境でもある。

女性の採用による職場環境の改善

このように、女性吏員が消防職場で活躍できる環境を実現するには、施設の整備、現場活動や制度の仕組み、さらには職員の意識と改善すべき点が多く存在している。新たに女性が採用されたことにより、これらのことを考えなければいけなくなったことに煩わしさを感じる人がいることは承知している。それ

でも女性がいきいきと働ける環境を整えることができれば、すべての職員が働きやすい職場になり、ニーズが多様化する市民サービスの向上にも繋がるのではないだろうか。

すべての職員に対する利点としては、仮眠室の個室化や、現場で用いる資機材の軽量化・小型化と省力化（消火用ホースの筒先など）資機材の導入、救急車のストレッチャー昇降の電動化等）、訓練内容の見直し（日勤勤務者でも通年で定期的訓練の実施）、各種相談事務の充実（相談窓口の設置）などにより市民サービスに欠かすことができない事項の改善が挙げられる。また、働き方の多様化の視点では、日勤帯のみに編成する救急隊の増隊や、休暇取得に対する意識の変化（育児参画の推奨）等がある。

以上のように、消防職員自らが働きやすい環境をつくることで、消防組織の強化や市民への対応力の向上が期待される。特に市民へのメリットとして119番通報のときに与える安心感、救急現場での妊婦をはじめとした女性や小児（付き添う家族）への対応、災害予防の普及啓発活動の向上などが挙げられ、さらに近年多発する大規模災害時の対応においても女性吏員の重要性が認識されはじめている。

消防職場の今後

2019年4月1日現在、消防吏員全体に占める女性吏員の割合は2.9%で、警察の9.4%・自衛隊6.5%・海上保安庁6.6%と比較して少ない状況である。女性消防吏員が採用されていない消防本部は近年減少しているものの、女性を採用していない消防本部の約7割は消防吏員数が100名未満の消防本部となっている。総務省消防庁では、女性消防吏員の割合を2026年度（令和8年）当初までに5%の目標としていることから今後も増加が見込まれる。

しかし、現状で一度採用されても毎年100名もの貴重な人材が辞めている今の状態が続けば、約3.5%までしか増加に至らない。数字の上で増加することだけにスポットが当てられがちだが、女性消防吏員が増加することだけが大切なのではなく、毎年100名もの女性吏員が辞めざるをえない消防の職場環境の改善は喫緊の課題で、働き続けられる環境づくりこそが重要である。しかし、消防職員には労働基本権がないことから、現場の実態を伝える機会をつくるのが容易ではなく、それゆえ、なかなか改善されていないのが現状である。私たちが、現場の実態を届けるためにも、労働基本権が必要であるし、多くの改善すべき点について、声を上げ続けていかなければならない。

現場の声を反映する取り組み

全消協は、全国の消防職員が「明るく魅力的、民主的で働きやすい職場づくりと消防行政の改善」を目的として活動してきており、消防行政および労働（職務）環境に関する労働安全衛生、財政、少子高齢化、人口減少、気候変動、男性の育児休暇の取得などの研究・調査・提言等を行ってきた。特に近年、社会問題化してきたハラスメントは消防職場にも存在し、階級制度がネガティブに作用したパワハラや、女性吏員へのセクハラなど、報道されているのは氷山の一角である。これらの諸課題は市民サービスの低下を招きかねないことから、全消協として問題を提起してきた。その結果は、総務省消防庁の「ハラスメント対応策」

に反映され、全国の消防本部での取り組みに生かされている。

最後に、このような全消協活動のなかでの女性連絡会の取り組みを紹介したい。女性連絡会は2007年に結成された。2004年当時、「女性だからと仕事制限されるのはおかしい!」、「女性職員ではなく、消防職員として認められて働きたい!」との意見が挙がったことを受け、女性職員の声を協議会活動や消防当局の諸施策に反映し、男女ともに働きやすい職場をつくることを目的としている。

近年では、女性連絡会として初めて総務省消防庁との意見交換会を行い、ハラスメント、職域の制限、ライフイベントに伴う配置や復職、女性活躍推進に関する現場の現状と課題について意見書を提出した。この内容はその後の消防庁の政策に反映されるなど、その取り組みは着実に前進している（写真1）。

さらに、本年3月には、PSI-JC（国際公務労連加盟組合日本協議会）女性委員として、国際女性デー要請行動に参加した。要請は、国



写真1 全消協女性連絡会と総務省消防庁との意見交換会



写真2 国際女性デーでの取り組み

民民主党，社民党，立憲民主党，内閣府，厚生労働省，ILO議連（要請順）へ行い，この中で，①女性連絡会が2019年度に実施したアンケートでは，女性消防吏員の半数以上が消防を辞めたいと思ったことがあると回答し，その約4割が，「ワークライフバランスが悪い」「ハラスメントがあったから」としていること，②国では女性総活躍を掲げ，女性消防吏員も増加しているが，実際には毎年全国で100名もの職員が辞めており，働き続けることが難しい職場であること，③これらの問題は，職員それぞれの意識と，働き方に対する改革により改善され，働きやすい職場にできる可能性が大いにあること等，消防職場の実態と課題についての申し入れを行っている（写真2）。

今後に向けて

多様化複雑化する各種災害に立ち向かい，最大のパフォーマンスを発揮し，住民サービスを向上させるためにも，意見を出しやすい民主的な職場をつくり，働きやすい職場環境を整えることは重要であると考えます。職場環

境の改善という点，若手の声に耳を傾けがちではあるが，団塊の世代が退職し，職員の世代バランスが変化したことで，教育・指導・訓練について悩むベテラン職員も多いと推察する。女性消防吏員の増加は，多くの職場にこのようなことについて考える機会をもたらし，職場環境の改善につながっている。女性連絡会では，今後も多くの意見や悩みを耳を傾け，女性だけでなく，皆が働きやすい環境づくりをめざし，働き続けるために必要な研修会の開催を継続していく。現在，ホームページだけでなく，FacebookやInstagram等のSNSを活用した広報および情報収集に力を入れている。今後も継続して多くの声に耳を傾け，意見を反映し，世代間ギャップを埋める活動も進めていきたい。女性が当たり前働いている，皆が働きやすい職場をめざして。



ホームページ



Facebook



ZENJO119
Instagram

誰もが生き生きと働ける社会を創る (下)

村木 厚子

「ノウフク」という世界に出会って

さらに、最近「ノウフク」を勉強するようになって私の考え方も大きく変わりました。「ノウフク」とは「農業」と「福祉」の連携により相互の課題解決を図ろうという考え方でスタートしましたが、最近では、そこから一歩進んで地域の課題解決方法の一つとして全国的に大きな注目を浴びています。農業を通して障害者の就労機会が生まれるとともに、農家のみなさんには働き手の確保だけでなく、障害者と一緒に働くことを通じて農業の在り方を改めて考える機会となっています。これまで「ノウフク」のさまざまな現場に視察にいきましたが、中でも印象に残った事例を2つ紹介します。

1) 農業生産法人京丸園株式会社

一つは浜松の取り組みです。京丸園株式会社は地元で代々農業を営んできました。障害者に働く場所を提供するようになったのは、20年ほど前、突然農場を訪ねてきた特別支援学校の先生から「うちの卒業生をここで雇ってくれま

せんか」と相談されたことがきっかけです。社長の鈴木さんは「農業は大変厳しい作業ですから障害のある人には無理です」と断りつつ、試しに先生に苗を植える作業をやってもらいました。もちろん素人ですからうまくいくわけがありません。先生はさすがと帰っていきしましたが、1週間後にまたやってきました。今度は子どもたちが勉強で使う下敷きを持参しており、下敷きを使って苗を一行に並べるとあっという間に植えてしまいました。びっくりしたのは鈴木さんの方で、熟練でなければ到底できないと思っていたことを下敷きという工夫でやりとげってしまったことに驚きを隠せませんでした。

時期を同じくして、特別支援学校に子どもを通わせている母親が京丸園を訪ねてきて、彼女もまた、卒業後に自分の子どもを働かせてほしいと頼みました。鈴木さんがまた、「農業は厳しいから難しい」と断ると「給料は一円もいりませんから」とその母親は言いました。この言葉に、鈴木さんは「給料がなくても働きたいとは一体どういうことだろう」と、障害のある人にとって働くということの意味を考えさせられました。そこで、障害のある人をまず一人採用しました。障害者が入ったことで、さまざまな作業を細かく分解し、誰にでも仕事が可能となるよう工夫をこらしました。翌年も一人採用、翌々年もまた一人採用と、次第に障害者の人数が増えていきました。現在、京丸園は水耕栽培を中心とした農業生産を行い、障害のある人も高齢者も多様な人々が働く「ユニバーサル農業」に取り組んでいます。障害者が働くためのさまざまな工夫は結果として園全体の作

むらき あつこ
元厚生労働事務次官、2015年退官。
困難を抱える若い女性を支える「若草プロジェクト」代表呼びかけ人、累犯障害者を支援する「共生社会を創る愛の基金」顧問、伊藤忠商事社外取締役、津田塾大学客員教授

主な著書：
・『あきらめない——働く女性に贈る愛と勇気のメッセージ』日経ビジネス人文庫、2014年
・『日本型組織の病を考える』角川新書、2018年。



業効率や品質向上につながったとのこと、人手が不足する農業にあって、京丸園には働く人が集まり、人手があるから丁寧な仕事ができることで付加価値も高まっていきました。障害者を多数雇用する特例子会社や障害福祉の施設とも連携して、そこからも働く人を受け入れ、農業の規模拡大を実現していきました。これを見ていたのが同じ浜松の農家の担い手たちでした。彼らは京丸園をモデルにして自分たちの農業に取り入れていきました。私は特例子会社の方たちと4軒ほど農家を視察させてもらいましたが、私が帰るときには皆さんまるで言い合わせたように「うちにもっと障害のある働き手を送ってください」というのです。障害がある人が働くことで農業自体が変わっていく、つまり福祉との連携が農業経営に好循環を生み出す浜松市のユニバーサル農業に未来を感じました。

2) プロジェクトめむる

2つ目に紹介するのは、北海道の十勝平野の芽室町という小さな町で展開されている「プロジェクトめむる」です。プロジェクト開始のきっかけは前町長の宮西さんの「この町で生まれ育った、障害のある子どもたちの働く場をつくりたい」という熱い思いでした。それに応えたのが株式会社クック・チャムという愛媛県に本社があり、西日本を中心に多数の店舗を展開するお総菜屋さんです。同社の藤田社長は自然豊かな北海道の農産物を素材にしてお惣菜をつくりたいと考えていました。そこに障害者雇用で名の高い株式会社エフピコがノウハウを提供し、三者の協力のもと、農場をつくることになりました。最賃や労災保険が適用される就労継続支援A型事業所の認定を受け、農業をやりつつ、クック・チャムのお惣菜をつくるという加工作業を組み合わせ、さらにはレストランも開業しました。こうして6次産業化を実現し、通年雇用も実現できました。2013年のスタートですからもう7年ほど経っていますが、この事業所のすごいところは、1期生(10名)のほとんどが一般の企業に就職していることです。定員は20名ですが、先輩たちが外へ出ていくことで空きができますから絶えず新しい人を迎え入れることができます。つまりここが訓練の場に

なっているということです。この町で生まれた障害のある人が訓練を受け一般の企業に打って出ていくということは、この町で働き続けることができるということです。クック・チャムで多くの障害者が働くようになると、クック・チャムの事業が拡大して北海道出店が決まりました。障害のある人が入ってきたことでこのようにつながっていくって素敵なことだと思います。

ダイバーシティの持つ強さ

「ノウフク」の2つの事例を紹介しましたが、浜松や北海道の取り組みから、ダイバーシティの持つ強さということをあらためて考えさせられました。経営コンサルタントである富山和彦氏は、著書『なぜローカル経済から日本は甦るのか』(PHP新書、2014年)の中で、ダイバーシティの持つ強さということについて次のように書いています。「新しい人」を迎えることであり、阿吽の呼吸で分かりあえるメンバーだけで構成するムラの空気のガバナンスという社会の罫にはまるリスクを低減することです。この言葉どおり、浜松や北海道の事例においてもニューカマーが入ってくることで新しい意識が生まれました。同じ仲間だけでやっている「農業は熟練がないとできない」「農業とは厳しい。だから暑い、寒いなどと文句を言うてはいけない」というような固定観念に陥りやすいということがあります。それに気づかせてくれるのが「新しい人」の存在です。「ムラの空気」ということでは昨今話題になっている「村度」という言葉を反射的に思い出します。仲間内だけの常識を基準に迎合したり、かばいあう村度の弊害が今いろんな形で出始めています。そういう意味では新しい人を迎えることがいかに重要かということが分かると思います。

農業と福祉が連携し、障害者の農業分野での活躍を通じて、農業経営の発展とともに、障害者の自信や生きがいを創出し、社会参画を実現する「ノウフク」は少しずつ注目されつつあります。政府の関係でも「農福連携等推進ビジョン」が2019年6月に出され、もっと「ノウフク」のことを知ってもらおうという動きも出ています。今日は障害を切り口にしていきますので「ノウ

フク]についてもその視点から見てきましたが、例えば引きこもりの人や、刑務所から出所したばかりの人を受け入れてくれる農場も出始めています。農業は実に多様な作業がありますから誰でも自分に合った作業というか仕事を見つけることができるといわれています。この動きを林業や水産業に広めようという動きもあります。

少子高齢化時代の働き方

さて、少し目を転じてここからは日本全体のことを考えてみたいと思います。日本は本当に少子化が進んでおり、出生数は年間90万人程度まで落ち込みました(図1)。少子高齢化がこのまま続くと、従来高齢者1人を労働者人口3人で支えていたものが、やがて1人で支えるというような事態を迎えます。もちろん長寿は喜ばしいことですが、社会保障のためのコストはどんどん高くなっていきます。一般会計における歳出と歳入の大きい差から分かるように日本は完全に赤字です。このままですと私たちの後の世代に大きなつげが回っていきます。そこで2014年と19年の2度にわたった消費税引き上げと社会保障の見直しになるわけです。

しかし、消費税を10%にして国の赤字がなくなるわけではないので、次は15%だとい

声も聞こえてきます。平成の時代は痛みを伴う改革を一生懸命やってきました。増税や社会保障の削減、企業でいえばコストカットや労働分配率を押さえて給料を上げないというようなことをずっとやってきました。令和になってその手を緩めてよいほど楽観できる状態ではないと思います。ただ、果たして苦しい改革だけでよいのだろうかという新たな議論も出始めています。令和の時代は前向きな改革ができないのだろうか、例えば、企業でいえば新しい発想で新しい商品の開発に着手すべきではないか、社会保障でいえば税金や社会保険料を払える働き手を増やそうという発想です。

実は、このところの、女性活躍や一億総活躍、働き方改革という一連の政策はそうした考え方に基づくものです。一億総活躍という言葉が世に出てくる2年ほど前に出されたのが雇用政策研究会報告書で、その概要を紹介します(図2)。報告書は、今大切な労働政策は「危機意識をもって全員参加の社会を実現する」ことだといえます。全員参加というからにはこれまで、残業はいくらでもOK、転勤もどこへでも大丈夫ですといった人たちが中心であった働く場所に、家庭責任を持った人や障害を持った人、あるいは高齢者がどんどん入ってくるわけです。当然多様な働き方が求められるようになる、だから

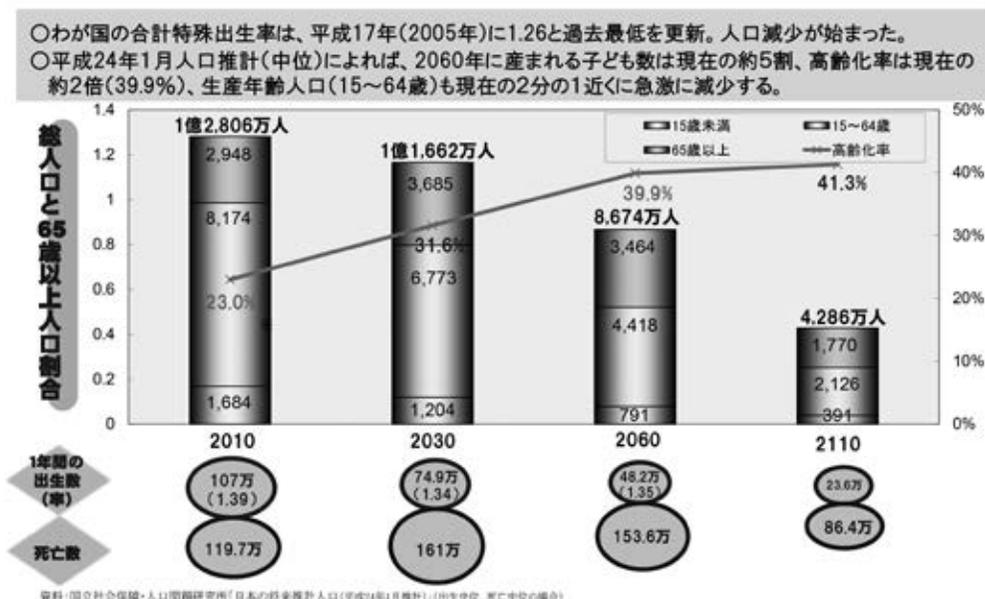


図1 今後のわが国の人口構造の急速な変化(日本の将来推計人口:平成24年1月推計)

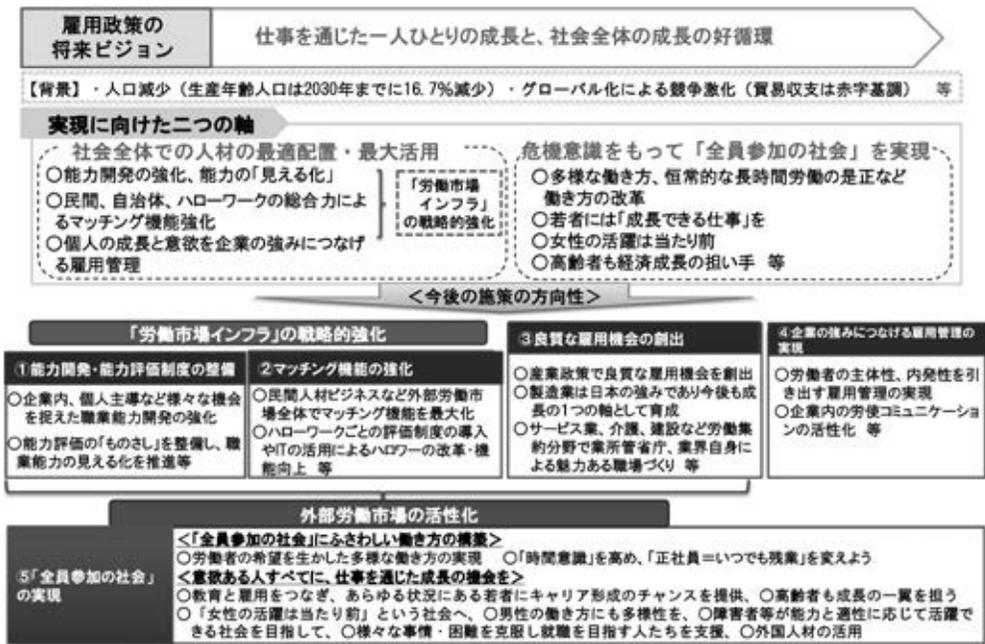


図2 雇用政策研究会報告書（概要）

適材適所の考え方が重要になるといいます。

日本人はこれまで同質性の高い人たちを平等に扱うことはやってきましたが、異なる人たちが異なるやり方で働くときどうすればよいかということを考える必要に迫られています。そこで、それぞれ違う形で働くけれども、その処遇は「同じ」ではなく「フェア」でなければならないという風に変える必要が出てきました。そして、報告書は雇用政策の将来ビジョンとして「仕事を通じた一人ひとりの成長と社会全体の成長の好循環」を掲げています。この好循環はとても大事であると思います。

プロ経営者の松本晃さんは「働き方改革」より「生き方改革」が必要だと提唱されていますが、「働く人は何を求めているか」について講演の中で次のように話してくれました。まず、自分のやっている仕事が世のため人のためになっているかどうか、また、仕事自体が楽しいか、そして仕事を通じて成長できるかということでした。とても分かりやすいと私は思いました。

「働き方改革」でやるべきこと

さて、国としては雇用政策の将来ビジョンと

して、みんなで働こうという目標ができたので、2018年には一億総活躍社会実現に向けた労働環境を大きく見直す取り組みとして、働き方改革ということが提唱されました。この中にある残業時間の管理や同一労働同一賃金、高度プロフェSSIONAL制度などは、一見するとばらばらの施策に見えますが、「働き方改革」でやるべきことは次の3つであると整理するとわかりやすいのではないかと思います。

一つ目は、健康を維持して家族や地域を大切にできるような働き方という意味で長時間労働を廃止すること、二つ目はいろんな人が職場に入ってきていろんな働き方をするわけですから、さまざまな働き方をする人を公平に扱うという意味での同一労働同一賃金の実施、三つ目は、仕事と生活の質を上げる多様で柔軟な働き方の推進ということです。働く人の中にはいろんな事情を抱える人がいます。例えばがん治療をしながら働く人、不妊治療しながら、あるいは精神科の治療に通院しながら、子どものお迎え、介護などの事情もあります。労働時間を短くするというだけではなく、平均すれば8時間働けても、この日は駄目ですというような希望に応えていくためにも場所と時間の柔軟化が求

められます。

働き方改革というのは、多様な人が職場に入ってきて、みんなが自分なりに働くことを楽しめる、働く中で成長できる環境をつくるためのルールの整理だと思っています。

世界に目を移せば、これらの問題に各国ともいち早く取り組んできています。2014年以降のG20雇用労働大臣会合のテーマを見ていきますと、2014年にオーストラリアで開催された会合で、「包摂的成長」という言葉が掲げられ、以来、これが目指すべき大きなテーマとなりました。これは、女性や障害のある人など、さまざまな人を支え手として巻き込んで、その人たちに合ったよい雇用環境を整備した国だけが伝統的に成長できるという考え方です。

翌年のトルコで開かれたG20では包摂的成長に加えて「大きすぎる格差は成長の足を引っ張る」ということが強調されました。2016年の中国では包摂的成長とイノベーション、2017年のドイツは包摂的成長と「誰も取り残さない」、そして2018年のアルゼンチンでは包摂的で公正かつ持続可能な仕事の未来がテーマとなりました。2014年以降ずっと「包摂的」ということがテーマとされてきたわけです。これが世界の流れです。

変化の時代に対応するために

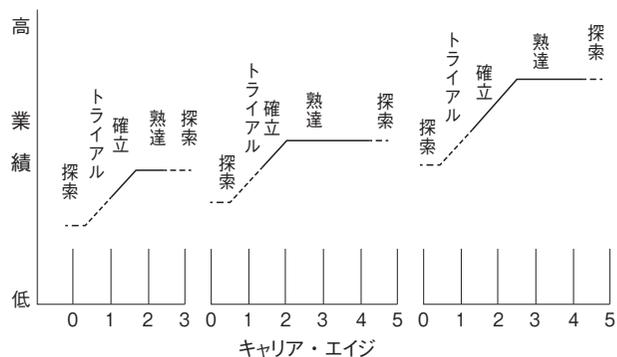
世界の流れを見据えながら、ここからは、未来に視野を広げてみたいと思います。私たちはこの変化の速い時代をどう生きていけばよいのでしょうか。思い出すのは2018年1月に開かれたダボス会議におけるカナダのトルドー首相の「今ほど変化のペースが速い時代は過去になかった。だが今後、今ほど変化が遅い時代も二度と来ないだろう」という発言です。非常にインパクトの強い言葉としてずっと記憶に残っています。では、この変化の時代に対応していくために私たちはなにをしていけばよいのでしょうか。私はそれを考えていくうえでのキーワードとして、「学び続ける」とこと、「異なるものをつながる」ことを掲げたい

と思います。学び続ける、これは分かりやすいと思います。

さて、ロンドンビジネススクール教授のリンダ・グラットンが日本の官邸で開かれた人生100年時代を考える会議で日本に対してさまざまな示唆をしてくれました。それによれば勉強は若い時に学校で、そこで得た知識で職業人生を送り、高齢になると引退という人生3ステージの時代は終わるというのです。また、夫が働き、妻が家庭を守るといった家族のありかたも変わる、そのためにも生涯にわたる学びが重要になるということです。

リンダ・グラットンの言葉を聞いた後に、ある教科書で見つけたのがキャリア・ステージの新モデルという図です(図3)。これは横浜国立大学の二神枝保教授が作成したもので、私はこの図が大変気に入っています。見ていただければ分かるように「探索・トライアル・確立・熟達」というプロセスを何回も繰り返しています。変化の激しい時代にあつて、ステージが変わり、技術が変わってくると、それに追いついていくためには図のようにリスタートしなければなりません。海外だと多分この間に転職が入ってくると思います。私はずっと公務員として過ごし、退職して4年経ちましたから2回目の探索・トライアルのさなかということになります。

人生100年時代の到来とともに働く期間も長くなりますが、日本の企業においては、企業そのものや従業員が変わりながら、同じ企業に在籍して探索・トライアルを繰り返していくこともありえます。学び続けながら自分のキャリア・



出所：Hall (1996a) より一部修正のうえ、二神作成

図3 キャリア・ステージの新モデル

相互作用とイノベーションのためのスキル

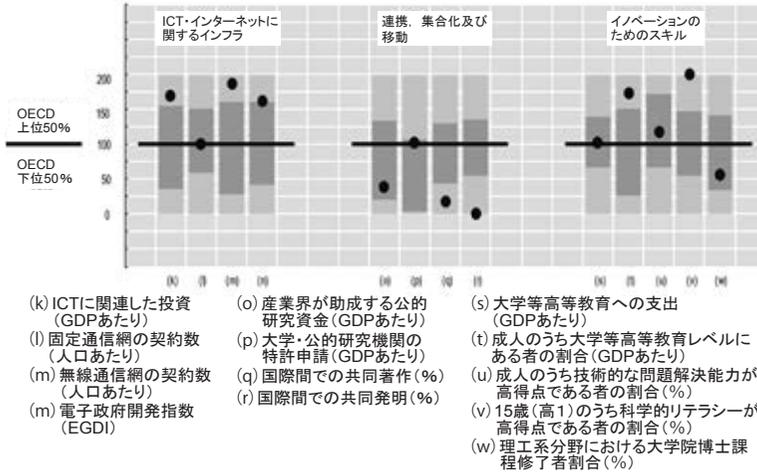


図4 日本の科学技術及びイノベーションシステムの比較 (対OECD加盟国)

ステージを考えていきたいものです。

2つ目のキーワードは「異なるものをつなげる」ことです。これは、OECD東京センター長の村上由美子さんに教えていただいたのですが、この25年間、日本の生活水準と生産性は上位のOECD諸国をかなり下回っています。これからテクノロジーが仕事を大きく変えていくと思われれます。どの国でもそうですが、テクノロジーによってなくなる仕事というのは中レベルのスキルを持つ労働者に集中していきます。

こうした中で、日本は他国に比べて有利な点がいくつかあるといます。まず、失業率、特に若年層の失業率が低いこと最新の技術を大胆に取り入れることができます。もう一つ、日本に有利な点として、成人力調査では読解力、数的思考力は世界のトップに立っています。これだけのポテンシャルがありながら、市場に新製品をもたらした企業（製造業とサービス業）の割合は、日本はとて低いです。その要因を、村上さんは図4のように、日本の科学技術や人のスキルは高いのだけれど違う分野で協力しあうことがとても苦手だということにあると分析しています。例えば国内と海外、官庁と企業、企業と大学など、異なるものをつなげることができるようになれば日本の可能性は一気に広がるというのです。

日本は世界的にもまれな均質の民族といわれ

ていますが、職場の中に入ってきた女性や障害者などニューカマーとともに、自分の組織の外の「異なるもの」ともしっかりつながり、共通の目標に向かっていくことが日本の未来にとってとても大切なことではないかと考えます。

おわりに

最後にラグビーの話をして終わりたいと思います。みなさんご承知のように日本のラグビーが強くなったのはオーストラリアのラグビー選手、エディ・ジョーンズが指導者

として日本にやってきたことから始まります。日本代表に次々と海外出身の選手を選出しました。私は、最初は、日本が強くなるのは嬉しいけれど、こんなに多くの外国の選手に頼らないと勝てないのかと少し寂しく思っていました。ところがある日、エディのインタビューを聞いて、私の考えは変わりました。エディは、「海外から選手を連れてきてただけでは日本は強くなれなかった。いろんな国から来た人が時間をかけてジャパンウェイを身に着けたときに初めて日本のラグビーは強くなった」と語ったのです。いろんな人が組織に入ってくる、あるいは違う人たちとチームを組んで仕事するという事になると必ず混乱が起きます。しかし、日本のラグビーは、同じミッションを共有して化学反応を起こしながら強力なワンチームを作り上げました。

ワンチームに学び、労働の分野においても、いろんな人が集まって、理念を共有し、切磋琢磨しながら、一人ひとりの能力を生かした働く場を構築していくということが、この国にとって今一番必要なことではないかと思ひます。

本稿は、2019年11月28日に開催された「2019年度第7回労働科学研究所セミナー」の講演記録を編集部責任で文章化したものです。

安全ナレッジマネジメント (AIAIモデル)

椎名 和仁

前回は問題解決のモデルや考え方について振り返ってみた。KJ法はW型問題解決モデルを基本とする問題解決手法であり、アクションラーニングと組み合わせることで、さらなる効果が期待できると思われた。また、現在、危険予知活動に取り入れられている集団決定法（グループ・ダイナミクス）にも言及した。これは、われわれの日常業務に深く関わっており、今後も応用されながら引き継がれていく技法であろう。今回は安全知識の創造に関するモデルに触れてみたい。

「ホルランドの六角形モデル」と「技術・技能」

高橋の「大学生の職業興味に関する研究」¹⁾は、ホルランド (Holland) の六角形モデルをベースに調査したものであった。ホルランドは、われわれの職業興味について、①現実的 (Realistic)、②研究的 (Investigative)、③芸術的 (Artistic)、④社会的 (Social)、⑤企業的 (Enterprising)、⑥慣習的 (Conventional)、の6領域 (表1参照) に分類し、人間のパーソナリティ (性格) と環境の特徴との相互作用により、個人の行動が決定されると考えた。これをRIASEC構造と呼び、

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：

- ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号、2019年。
- ・「工学系大学生の安全意識調査と今後の取り組み」(共著)『工学教育』67巻2号、2019年。



この6つの興味領域が六角形モデルを形成するとしている。

さらに、プレディガー (Prediger)²⁾ は、六角形モデルには4つのワーク・タスクがあると考えた³⁾。それらを「もの (機械、道具、修理など)」対「ひと (援助、指導、伝えるなど)」, 「データ (事実、記録、数字など)」対「アイデア (創作、発見、解釈など)」の2次元で六角形構造が解釈できるとし、職業選択の判断基準があると考えている (図1参照)。例えば、「もの」に関する職業は、大工、農業従事者、技術者などがあり、「ひと」に関する職業は、先生、販売員、看護師などが挙げられるとしている。「データ」に関する職業は、購買担当者、会計士、税理士や航空管制官などがあり、「アイデア」に関する職業は、科学者、音楽家などを挙げている。

最近では、さまざまな人材アセスメント診断が開発されており、個人の潜在的な思考特性と行動特性を客観的に分析・把握し、組織内で活用させる取り組みが行われている。企業によっては、このような診断結果を参考に、組織が求めるパフォーマンスと比較して、業務とのミスマッチを防ぐ試みが行われている。これらの診断プログラムの基本的な仕組みには、ホルランドとプレディガーによるRIASECの六角モデルが適用されていると思われる。

また、それぞれの職業には、特有の「技術」や「技能」が存在している。狩野においても、自身の研究経験を通して「技能」を外側と内側から見た調査方法について書いた著作がある⁴⁾。筆者も「技術」と「技能」の違いについて触れてみよう。まず、「技術」とは、物を取り扱ったり、事を処理したりする方法や手段であり、

- ・高橋誠、大学生の職業興味に関する研究——職業活動と職業群に対する興味、労働科学 1999；75(5)：181-192（文献番号：990011）
- ・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：800009）

表1 職業興味の6領域の内容（Holland(1985,1997)より作成）

興味領域	内容
①現実的 (R: realistic)	物、道具、機械や動物等を対象とした明確で、秩序的かつ組織的な操作を伴う活動を好む
②研究的 (I: invenstigative)	物理的、生物的、文化的現状の理解やコントロールを目的とした、それらの観察、言語的記述、体系的、創造的な研究を伴う活動を好む
③芸術的 (A: artistic)	芸術的な形態や作品の創造を目的とした、物、言語、人間性に関する素材の操作を伴う活動を好む
④社会的 (S: social)	情報伝達、訓練、教育、治療、啓蒙を目的とした他者との対人接触を伴う活動を好む
⑤企業的 (E: enterprising)	組織目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好む
⑥慣習的 (C: conventional)	組織や経済目標の達成を目的としたデータの具体的、秩序的、体系的操作を伴う活動を好む

出典：労働政策研究報告書 No.146 (2012)²⁾，p.64.

少し、踏み込んでみると「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。図2に示すように、「技術」は人間の外にあり、「技能」は人間の内なるものとしてある。「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ある。誰もが同じということはないので、「技能」の流通は困難なものとなる⁵⁾。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。これらの原動力となっているのが形式知と暗黙知である⁶⁾と考えられる。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つの側面があると考えられている。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⁷⁾が深く関与し、これらは仕事に対する思い、価値観、喜びなどである。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いき、一つひとつの動作に表れてくるのである。次に組織的に知識がどのように生み出され、活用されていくかについて触れたい。

安全ナレッジマネジメント (AIAI モデル)

知識は、データや情報の集まりが一定以上の構造や体系性を持っているものであり、知恵と

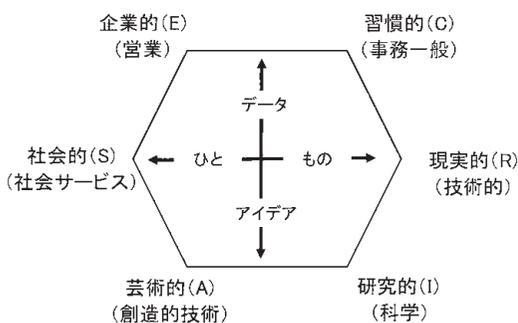


図1 ホランドとプレディガーによるRIASECの六角形モデル（Prediger(1993)をもとに作成）
出典：藤澤（2018），p.23.

「技能」とは、物事を行う腕前のことである^{b)}。つまり、「技術」は技を記録することができ、文字や図などで伝えられるように置き換えられているものを指す。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

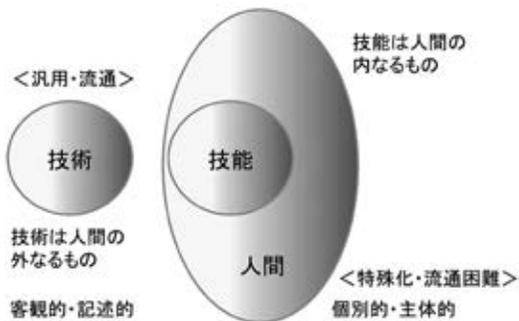


図2 技能と技術の違い

出典：森 (2005), p.18.

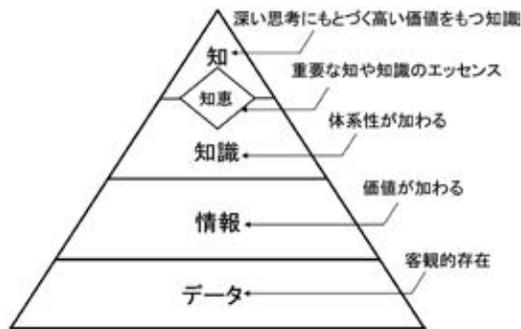


図3 データ・情報・知識・知恵・知

出典：齋藤 (2005), p.41.

は、人間の総合的判断、直観的思考、多様な経験を通して得られるものであろう。さらに、深い思考に基づく高い価値観を持つ知識が知となる⁸⁾ (図3参照)。

組織的に、知識を持続的に創造していくためには暗黙知と形式知の相互作用が必要である。このため、組織的知識創造のプロセスを示したSECIモデルでは、①個人の暗黙知からグループの暗黙知を創造する「共同化 (Socialization)」、②暗黙知から形式知を創造する「表出化」 (Externalization)、③個別の形式知から体系的な形式知を創造する「連結化」 (Combination)、④形式知から暗黙知へと創造する「内面化」 (Internalization) の4つの形態の知識変換モードを、組織的に繰り返すことでスパイラル的に知識が創造されると考えられている。これらを活発化させるためには、人と人との間にコミュニケーションが行われる「場」が必要であり、かつ重要である。筆者は、SECIモデルを安全・衛生の分野においても展開することができると考え、建設業における安全ナレッジマネジメント (AIAIモデル) を考案してみた⁹⁾ (図4参照)。

このモデルは、安全知識の創造・共有・活用を示すものであり、「分析する (Analyzing)」「統合する (Integrating)」「獲得する (Acquiring)」「実践する (Implementing)」の4つのフェイズからなる。「分析する」は、ヒヤリ・ハットの知識や事故の知識を分析し、それらから事故防止に

必要な知識が創造されることである。「統合する」は、安全理念、安全目標、各種法令の知識が活用され安全教育カリキュラムという知識が創造されることである。「獲得する」は、安全基準などの知識が活用され事故防止の知識が創造されることである。「実践する」は、危険予知 (KY) 活動を通じて危険回避策の個人の創意工夫・知恵などが創造されることである。この4つのフェイズがスパイラルに展開することで安全知識は量的・質的にも豊かになっていくと考えられる。そして、安全知識を作業員一人ひとりが積極的・自主的に実行するには、組織的に支援する仕組みと環境を構築する安全マネ

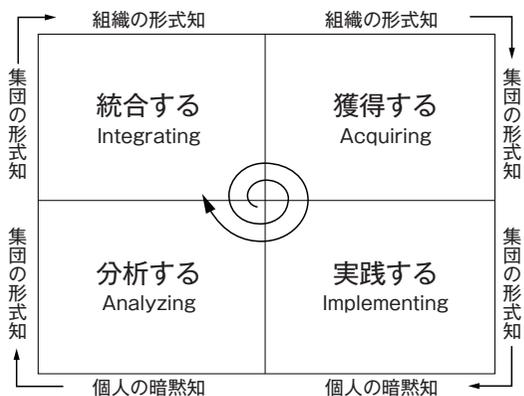


図4 建設業における安全ナレッジマネジメント (AIAIモデル)

出典：椎名 (2016), p.148.

ジメントの戦略や戦術が必要と考えるところである。

AIAIモデルは他の分野に応用することができると考え、現在、筆者らはAIAIモデルの有効性を検証するために工学系大学生と社会人大学院生を対象に安全知識の調査を行っている。そこからは大変興味深い知見が得られている。次回、機会があれば紹介したいと思う。

今回3回にわたって、筆者が16件の論文と共に紹介してきた各種モデルについて振り返ってみた。松尾芭蕉が説いた言葉に「不易流行」というものがある。これは、いつまでも変化しない本質的なものの中にも、新しく変化を重ねているものをも取り入れていくという意味だと解釈できる。労研アーカイブにおいても、先人たちの知見に基づいて、現在の知見を組み合わせることで、新たな知識を得られることが多々ある。これからも引き続き紹介していきたい。

注

- a) 米国の心理学者
- b) 精選版 日本国語大辞典

参考文献

- 1) 高橋誠, 大学生の職業興味に関する研究——職業活動と職業群に対する興味, 労働科学 1999: 75(5): 181-192.
- 2) 労働政策研究・研修機構編 労働政策研究報告書2012: No.146.
Holland, J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments, 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-HALL, 1985. (ホランド, J. L. 著, 渡辺三枝子ほか共訳, 職業選択の理論, 雇用問題研究会2013)
Holland, J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 3rd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997.
- 3) Prediger, D.J. Swaney, K. Maua, W.C. Extending Holland's hexagon: procedures, counselling applications, and research. Journal of Counselling & Development 1993; 71: 422-428.
藤澤宏幸, 理学療法士養成校教員として学生のキャリア形成にいかに関わるか, 理学療法の歩み 2018: 29(1): 21-26.
- 4) 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
- 5) 森和夫, 技術・技能伝承ハンドブック, JIPMソリューション, 2005.
- 6) ボランニー, M. (著) 佐藤敬三 (訳), 暗黙知の次元: 言語から非言語へ, 紀伊国屋書店 1996: 13-47.
- 7) 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.
- 8) 齋藤雄志, 知識の構造化と知の戦略, 専修大学出版局, 2005: 41.
- 9) 椎名和仁, 建設業の安全ナレッジマネジメント——情報通信工事部門におけるアクションリサーチ, 北陸先端科学技術大学院大学・知識科学研究科博士論文 2006.

「多様な業務を知って①」社内鉄鋼関連事業

福成 雄三

鉄鋼業の会社で約40年間安全衛生管理を担当し、さまざまな現場を見てきた。思い浮かぶままの記載になるが、筆者が目にした現場の様子をかいつまんで紹介したい。現場を見て考えたことが、安全衛生管理の原点になっているのだと思う。それぞれの部門・会社が安全衛生管理に価値を見出し、その水準の向上に取り組んでいた。

事業所内の多様な業務

どこの製鉄所でも大きな違いはないが、鉄鋼一貫製鉄所では鉄鋼製品を製造する部門以外に、さまざまな業務を行う部門が事業所内にある。

自家発電所があり、操業や保守管理は、基本的には電力会社の仕事と変わらない。上水、工業用水、蒸気、副成ガスなどを取り扱う動力部門は水道会社やガス会社の仕事に近い。給水設備、多数のボイラ、大型のガスホルダー、張り巡らされた配管等の管理の仕事もある。

化成品を製造する会社や、酸素・窒素等の供給を担う会社もあり、化学プラントの操業になる。取り扱う物によっては防災上の課題もある。

陸運では、トレーラー等の運転等の仕事もあるが、車両の整備も行われていた。事業所内に数10kmの軌道（線路）もある。機動車を運行するだけでなく、整備する仕事もあった。軌道の整備を主たる業務にしている会社もあった。それぞれに専門知識・技能のいる仕事をしてい

た。

海運関係では、大型の岸壁クレーン等による荷役作業、船舶の接岸作業、そして船内荷役作業などがある。船内は、海面の動きの影響を受け、さらには重量のある鉄鋼製品の積み卸しによって揺れるため、危険度の高い作業になる。積荷は、外洋航行中の荷崩れがないように積み付けられ、固縛されることもある。慎重に行う作業になる。鉱石等はばら積み船の船倉から大型アンローダー等で陸揚げされる。船倉内に残った鉱石等はブルドーザーで、最後はスコップを使って人力でかき集める。発じんをpushえながら行われる。大型船舶が多く、高所作業や酸欠危険作業となることもあった。

陸揚げされた鉱石等の多くは、幅2m以上あるようなベルトコンベア等を使って屋外ヤードに山積みされる。鉱石等の山は、豪雨で崩れることも想定した対応が必要になる。総延長数10kmにおよぶベルトコンベアの点検・保守やベルトからの落鉱・落粉の回収などの業務も欠かせない。ベルトコンベアが至近距離にある場所での業務になり巻き込まれ防止措置が必要になる。摩耗したベルトの交換も行われていた。

鉱石等の一部はホッパーに入れ、必要時に切り出される。ホッパー内部で鉱石等が付着する量が多くなると、掻き落とすなどして除去する必要がある。下部の点検口からの点検などのときに、付着物が落下してくる危険もある。この作業に限らないが、高圧水を使うことがある。噴出する水の圧力は大きく、当たると危険だけでなく、ホースの先端が振れることもある。

設備管理部門が行う点検や保守管理などの作業は、高さ100mを超える高炉を代表とした大型装置や連続加工設備だけでなく単体の小型工

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）

作機械まで対象になっていた。数100台のクレーン等（定格荷重数100tの大型天井クレーンから小型ホイストまで）の整備も担っていた。電気系の設備では、特別高圧から低圧までの電気関連設備、制御系のシステムまで対象になる。電力会社からの高圧電源を取り扱う変電設備もあった。機械系にしる電気系にしる、精緻な作業計画・工事計画の下で行う専門性の高い仕事にいつも感心していた。

工事は、専門的な技術・技能を持つ協力会社の力を得て行われることが大半で、正確で安全な仕事を遂行するための設備管理部門の安全管理を含めた指導力はとても高いレベルだった。協力会社自身もそれぞれの事業や従業員に応じた特徴ある安全管理を行っていた。ある専門技術を持つ協力会社の支店（従業員100数十名）では、従業員の技能向上に多くの資源を使い、従業員家族も含めた家族的な一体感を大切にしている経営が行われていた。安全に対する姿勢は真摯で、無災害を継続していた。

設備管理の中には、耐火レンガを使った炉等の建造や補修もあった。人力では持てないほど大きく重いブロックもある。これを上下左右に湾曲した面に積み上げたりする。職人仕事だった。足元から順次積み上げるためには、炉内に隙間なく足場を設け、順次高い位置に移動させるということも必要になる。補修では、損耗した古いレンガを取り除く作業もある。

工場建屋などの建設や補修も行われていた。大手ゼネコンも協力会社として施工に関わることも少なくなかった。統括安全衛生管理体制下での大規模工事で、統括安全衛生管理責任者のリーダーシップに感心したこともある。

スクラップを処理する場所もあった。大型スクラッププレス等での処理もあれば、鋼塊をガス切断して製鋼原料として利用できるようなこともあった。粉じんのある場所での暑熱の作業になる。

事業所内は緑化が進められており、関係する業務もある。植樹は社外の専門業者に発注していたが、日常の管理は事業所の管理下で実施していた。樹木の剪定、斜面での作業、草刈り機に関わる事故などの危険があった。

鉄鋼関連のグループ会社

鉄鋼製品を製造するグループ会社（事業所）が各地にあった。鋼板、鋼管、建材などの製造・加工関係の会社での業務は、製鉄所の工場と生産設備や工程で類似するところが多い。

ボルトや建設機械部品を生産する会社もあった。当たり前なことだが、鉄でできているとは言え、一つひとつの小型ボルト等は軽い。これも当たり前だが、このような小型ボルト等をコンテナ等にまとめて入れたりとすると結構な重量になる。ハンドリングにはリスクがあった。

鉄鋼製品製造会社P社を訪問したときに、「安全衛生委員会で嘱託産業医から指導を受けたので〇〇を実施している」との説明があったが、的を射た指導とは思えなかった。事業所によっては、外部専門家などからの指導があると、そのまま従順に受け入れてしまうこともあるだろうと思った。

鉄鋼製品製造会社Q社の従業員約100名の工場には食堂があり、パート調理員（地元の主婦）が毎日温かい昼食を提供していた。掲示物などをみても家庭的な雰囲気にあふれていた。

鉄鋼製品製造会社R社では、長尺の製品を2台の天井クレーンで吊り上げ、平行して走行させて器用に運搬していた。別に法令に違反することではないと思うが、製鉄所の常識との差に驚いたこともある。

コイル状に巻かれた薄い鋼板をユーザーの指定に従って幅切りしたり、切断して加工したりするコイルセンターと呼ばれる工場もあった。人数規模は数10名と小さいが、コイル状の鋼材を加工するためには大きな動力の設備が必要で、安全管理には細心の注意がいる。

橋梁工場は、長尺で異形の鋼材等を組立てていく。組立が進むと作業位置も変わる。転落や挟まれるのリスクには慎重に対応していた。

鋳物工場もあった。大型の鋳物は、溶けた鉄が固まるまでの時間が長いこともあり、作業サイクルも長く一つひとつの作業が慎重に時間をかけて行われていた印象が強い。小型の鋳物を連続的に造る工程もあった。溶銑の火花に近い場所での仕事もあった。 <次号に続く>

参加型職場環境改善のファシリテーターに対する 養成研修の効果と課題

日本と韓国の参加者における違いに着目して

石丸 知宏, 原 邦夫

はじめに

ダイヤモンド・プリンセス号における新型コロナウイルス感染者の集団発生が世界中で報道された後の2020年2月21日、22日に第11回日韓参加型産業安全保健ワークショップが、北九州の産業医科大学において開催されました。本会は参加型職場環境改善に興味をもつ日本・韓国の実務家・研究者によって、毎年交互に開催されています。新型コロナウイルス感染症の流行により韓国側の医療関係者の渡航が直前に制限されるなどのトラブルがありながらも、日本・韓国の産業保健専門職を中心に38名が参加し、感染予防対策を徹底しながら無事に終えることができました。また、今回はタイのタマサート大学から3名の参加があるなど国際色のより強い研修となる一方で、ほどなくして世界各国で入国規制が行われ、情勢が大きく変わる直前での開催となりました。

参加型職場環境改善とは、労働者が主体的に安全衛生活動に参加し、各職場ですでに実践されている良好実践をベースに、労働者自身が職場のリスクを評価し、リスク低減や職場環境改善の取り組みを行う活動であり、多くの職場でその有効性が検証されています。近年はアジア地域にも活動が広がっており、韓国では、中小企業への産業保健サービスの一つとして参加型職場環境改善が普及しています。そのため、日

本・韓国が合同で参加型職場環境改善のファシリテーターを養成する本会が両国の実務者のよい学びの場となっています。

本会は参加型職場環境改善を展開する上で重要となるファシリテーターに対する養成研修に位置付けられます。ファシリテーター（改善支援者、促進者）とは、各職場における参加型職場環境改善の企画をサポートし、参加者がグループ討議で議論するのを促し、対策の実施に導く役割を担っています。しかし、ファシリテーターに対する養成研修の後、参加者がどのような問題意識を抱えて、どのような要因が今後の活動を促進、阻害しているかについてはよくわかっていません。例えば、参加者の職場環境改善活動へのモチベーション、その効果の理解、適切なプログラムの立案、実施、評価する能力等が挙げられます。参加型職場環境改善のファシリテーターに対する養成研修の効果と課題を明らかにするため、本会では産業医科大学倫理委員会の承諾を得て、閉会後にアンケート調査を行いました。本稿ではワークショップの報告とともに、その調査内容について紹介します。

ファシリテーターに対する養成研修

日本・韓国の参加者が同じ一つのグループとなり、参加型職場環境改善に関する手法について実践を通じて学びました（表1）。

まず、アクションチェックリスト演習として古河電工産業電線株式会社九州工場という産業用ケーブルを製造する工場を訪問しました（写真1）。最初に会社概要の説明をしてもらう中で、見学者も道路を横切の際は大きな声で指差

いしまる ともひろ

産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学

はら くにお

産業医科大学 産業保健学部 安全衛生マネジメント学

表1 第11回日韓参加型産業安全保健ワークショップ（北九州）プログラム

<1日目>2月21日（金）
開会式、事業所訪問
（アクションチェックリスト演習、良好事例収集）
グループワーク
（担当セッションの改善写真選び・パフォーマンス準備等）
<2日目>2月22日（土）
グループワーク・トレーニングキット発表
訪問事業場のアクションチェックリストの項目を作成
参加者による参加型職場環境改善の実践報告
閉会式

し呼称することのお願いがあり、安全意識の高さが窺えました。実際の現場見学では、幅広い安全対策に加えて、従業員の休憩室や運動施設の完備、4月からの敷地内完全禁煙化など、健康面の取り組みもさまざま行われていました。参加者はアクションチェックリストを用いて、安全衛生に関する良好実践を整理するとともに、その後のグループワークで工場の良い事例、改善点について討議、発表しました（写真2）。

演習後は大原記念労働科学研究所・小木和孝氏よりファシリテーターとして参加型職場環境

改善を展開するための手法が紹介されました（写真3）。その後、参加者はグループに分かれ、ファシリテーターとして実際に担当セッションの発表を行うための改善写真選び、パフォーマンスの準備を行い、翌日の午前中に発表しました（写真4）。これらの作業は、ファシリテーターとしての経験を積むだけでなく、自職場で職場環境改善を行うためのトレーニングキットやアクションチェックリストの作成、改良を体験することも目的としています。また、ワークショップではグループワークに加えて、参加者による実践報告や参加者が関与した良好実践の写真投票を通して、ファシリテーターとしての役割を身近に感じさせるプログラム構成となっています（写真5、6）。

参加者に対するアンケート調査

ARCS動機付けモデルに基づき参加者の意欲を分析するCourse Interest Survey質問紙¹⁾を用いたアンケート調査を閉会後に行いました。ARCS動機付けモデルとは、研修参加者のモチベーションを、注意（Attention）、関連性



写真1 工場見学



写真2 工場でのグループ発表



写真3 小木和孝氏の講義



写真4 グループワーク



写真5 参加者による実践報告



写真6 写真投票

(Relevance), 自信 (Confidence), 満足感 (Satisfaction) の 4 要素で測定する概念で、研修の評価とより優れた研修を企画するために用いられています。4 要素を全 34 項目で問い、全くそう思う (5 点) から全くそう思わない (1 点) の 5 件法で回答し、その平均点を算出します²⁾。

回答者は、運営メンバーを除く本会の参加者 25 名 (日本人 18 名, 韓国人 7 名) でした (表 2)。日本人参加者は、学生を含む比較的年齢の若い方 (18~29 歳) が半数を占める一方、韓国人参加者は全員が 30 歳以上でした。日本・韓国の参加者ともに 8 割前後がファシリテーターになりたいと思うと回答した一方で、実践する自信に関しては日本側が 50%、韓国側が 100% と明

らかな差を認めました。

日本人参加者に年齢の若い参加者が多かったため、日本人参加者 18~29 歳, 日本人参加者 30 歳以上, 韓国人参加者の 3 グループに分けて ARCS 動機付けモデルに基づく研修の評価を行ったところ、注意 (A)、関連性 (R)、満足感 (S) についてはほとんど差がなかったにも関わらず、自信 (C) については日本人参加者 18~29 歳の群, 30 歳以上の群ともに韓国人参加者よりも有意に低いという結果になりました (図 1)。さらにこの自信 (C) とファシリテーターとして実践する自信とを χ^2 乗検定したところ、明らかな関連性を認めました ($P=0.002$) (図表省略)。

表 2 第 11 回日韓参加型産業安全保健ワークショップの参加者の特徴

	全体 (%)	日本人 (%)	韓国人 (%)	P 値*
性別				
・男性	13 (52.0)	10 (55.6)	3 (42.9)	0.67
・女性	12 (48.0)	8 (44.4)	4 (57.1)	
年齢				
・18~29 歳	9 (36.0)	9 (50.0)	0	0.03
・30 歳以上	16 (50.0)	9 (50.0)	7 (100.0)	
職業				
・産業保健専門職	12 (48.0)	9 (50.0)	3 (42.9)	1.00
・その他	13 (52.0)	9 (50.0)	4 (57.1)	
過去のファシリテーターに対する養成研修の参加経験				
・なし	14 (56.0)	11 (61.1)	3 (42.9)	0.66
・あり	11 (44.0)	7 (38.9)	4 (57.1)	
過去のファシリテーターとしての実践経験				
・なし	18 (72.0)	14 (77.8)	4 (57.1)	0.36
・あり	11 (28.0)	4 (22.2)	3 (42.9)	
ファシリテーターになりたいと思う				
・全くそう思わない・思わない どちらともいえない	4 (16.0)	2 (11.1)	2 (28.6)	0.55
・全くそう思う・そう思う	21 (84.0)	16 (88.9)	5 (71.4)	
ファシリテーターとして実践する自信がある				
・全くそう思わない・思わない どちらともいえない	9 (36.0)	9 (50.0)	0	0.03
・全くそう思う・そう思う	16 (64.0)	9 (50.0)	7 (100.0)	

* Fisher 検定

アンケート調査から 見えてきたこと

ARCS 動機付けモデルでは、「注意／おもしろそうだ」「関連性／やりがいがあり、役立ちそうだ」「自信／やればできそうだ」「満足／やってよかった」といった学習意欲に必要な 4 項目を総合的に評価しています。今回のアンケート調査から、日本人参加者では 4 項目の内、自信についての評価が相対的に低く、そのことが将来的にファシリテーターとして実践することを難しくしている可能性が

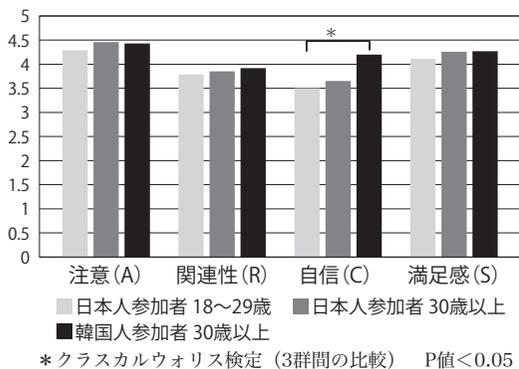


図1 ARCS動機付けに基づく研修プログラム評価

示唆されました。そのため、今後の研修を効果的に行っていく上で、参加者の自信をより高めるための方策について検討する必要があるようです。

具体的な方策として、実践して振り返るといったリフレクションとそのためのフォローアップ体制の構築やアドバンスコースの開設が挙げられます。近年SNSが普及する中、研修中だけでなく研修後も参加者がつながりあい、お互いの良好実践を共有したり、困難な状況にある者に対してフォローや助言したりする体制がファシリテーターとしての実践を容易にすると思われれます。本会の参加者が今後も継続的に交流し、相互により影響を与えることを切に望みます。

また、日本・韓国の参加者に同じ研修を実施したにも関わらず、日本人参加者のほうがファシリテーターとして実践する自信がない、さらには年齢が30歳以上の群においても同様の結果であったことは、日本の義務教育制度や日常業務における役割、文化的な違いとも関係するかもしれません。日本ではこれまで教育が受け身中心で行われており、一参加者として対話することは得意であっても、ファシリテーターを担うことの経験値が海外と比べて不足していることが挙げられます。また、日本の産業保健職は行うべき業務が概ね法令で決まっており、その中で専門性を発揮するため、自身の専門性を抑えながらグループの議論を促していくことに難しさを感じるのかもしれません。

これらの課題を克服するためには、参加型職場環境改善に限らずファシリテーターとしての

実践経験をさまざまな日常場面を通して増やすことも重要です。例えば、産業医、保健師、衛生管理者、人事総務担当者などさまざまな職種が日々の産業保健活動に関与しています。それぞれが法令に従って縦割りで業務を遂行するのではなく、各々の専門性を基にディスカッションしながらチームで業務を行うことがファシリテーターとしての糧になります。新型コロナウイルス感染症に対するチームでの対策の検討はその一例だといえます。

最後に

これまでの参加型職場環境改善における調査は、プログラム運用やツール開発、実施による集団の変化等の効果に主眼を置いていました。本調査では、日本・韓国の参加者での違いに着目することで活動のカギとなるファシリテーターに対する養成研修の効果と課題を初めて明らかにしました。

本調査により、日本人参加者は自信についての評価が相対的に低く、そのことが将来的にファシリテーターとして実践することを難しくしている可能性が示唆されました。この知見を、今後の研修プログラムの運営や参加者の自主的な取り組みに結びつけていきたいと考えています。また、今回は参加者の数が想定より少なくなったため、詳細な検討ができませんでしたが、参加者の職場環境改善活動へのモチベーションやこれまでの経験、仕事などの背景要因が及ぼす影響についても今後の継続調査で明らかにしていく予定です。

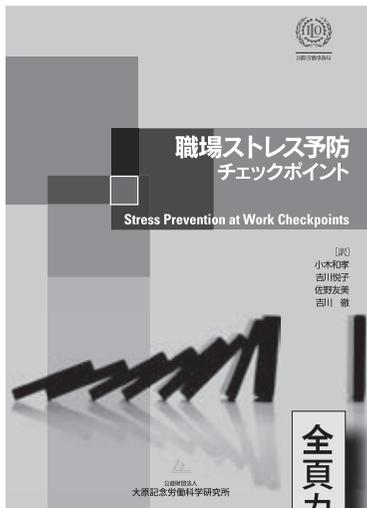
本報告の一部は産業医学・産業保健重点研究（産業医科大学）と産業医学調査研究（産業医学振興財団）の助成を受けた。

利益相反自己申告：申告すべきものなし

文献

- 1) Keller, J. M. Motivation design for learning and performance: the ARCS model approach, New York : Springer SBM, 2009.
- 2) 川上裕子, 向後千春. ARCS動機付けモデルに基づく Course Interest Survey日本語版尺度の検討. 日本教育工学会研究報告書 2013:13(1):289-294.

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



職場ストレス予防 チェックポイント

好評シリーズ

50のチェックポイントにまとめて取り上げ、なぜ必要か、どのように実施するかを示し、追加のヒントと覚えておくポイントを挙げ、カラーで図解。

刊 小和和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
 - 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
- 参考資料
メンタルヘルスアクション
チェックリスト

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

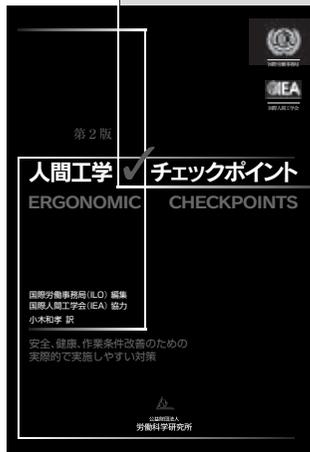
体裁 A4判並製 144頁
定価 本体1,200円+税
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

人間工学チェックポイント

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

第2版【カラー版】

安全、健康、作業条件改善のための
実際的で実施しやすい対策



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 A4判並製
総頁 338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
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



Halsebo (スウェーデン), 2020年3月6日, 撮影・高見晴恵

Between 5

高見 晴恵

「写」について

小さなカメラを持ちながら森を歩くようになって数年になる。何かがふと目に留まる、私はひと呼吸おいてファインダーを覗く。そうすると、過去に目にした古今東西の美術、映画の一コマ、文章の一節が身体の奥底から現れ、それが映像のアングルや色を決める。私の写真は、目の前の事象を忠実に記録するというよりも、目にしている物と私の裡からわき上がってくる映像との交ざり合いなのかもしれない。後から見ると、撮影した写真は草木や水辺など、然程の差もない同じようなものばかりである。しかし、何かが微妙に違っている。それは先ほど述べた二つの関係が一瞬一瞬に変わるからであろう。私にとっての写すということは、交ざり合っている時間の断片を留めることなのだと思う。

写すといえば、円山応挙(1733~1795)の『写生図巻』を思い浮かべる。絵は粉本を手本として、文学、故事来歴を素地とした世界を描くことが中心であった。それを、彼は誰が見てもわかる、楽しめる絵を描くという新しい流れを作

った。その流れを支え、絵の源泉ともなっているのが写生である。応挙の『写生図巻』を見て驚くことは、形や色を写すことはいかに及ばず、鳥獣の羽や毛並み、草木の一筋の表層の奥にある生死の儚さ美しさまでも、線を主として紙に描き込んでいることである。彼の写生を見ていると、人が、もし写すという行為を手に入れているならば、あらゆる分野で作られてきた形や色や線が、今ほどの魅力を生み出していたらどうかとさえ思う。

美術や芸術において写すとは、表面を写すことだけではなく物の真髓のようなもの、またそれを見ている自分自身までも、こちらからあちらへと移していることではないかと思う。行ったり来たり、私を物の中へうつす。私の中に物をうつす、その行為や時間が自分自身を熟成し、人はそれを創作の源とするのではないだろうか。熟成した自分自身はまた新たに見つけ出した何かへとうつり、虚を實とし実を虚とした世界を築いてゆく。写すとはその起点である。美術や芸術には術という字がつく、術の意味を調べると、「人智を超えた不思議な技」となっている。何かを写すには何らかの力が、術が必要である。ここにこの字が使われているのは、なるほどと私は思う。

たかみ はるえ：インスタレーション作家

歌舞伎で生きる人たち その九——辛苦の闇に見える灯

湯浅 晶子

交叉する運命

歴史が動いた日本三大仇討とされるのが「曾我の仇討」「赤穂浪士の仇討」、そして「伊賀越の仇討」である。そのうち「伊賀越の仇討」は「鍵屋辻の決闘」とも呼ばれ、1634（寛永11）年に元・岡山藩士が姉婿の助太刀を得て弟の敵を討ち取った出来事である。『伊賀越道中双六（いがごえどうちゅうすごろく）』として1783（天明3）年に大坂竹本座において人形浄瑠璃で初演され、直ちに歌舞伎でも上演された。なお、敵に討たれたのは父で、奪われた名刀も取り返すという設定になっている。『本朝廿四考』『近江源氏先陣館』『妹背山婦女庭訓』『新版歌祭文』といった人形浄瑠璃と歌舞伎で現代も頻りに上演される人気演目の作者である近松半二（1725～1783）の最後の作品である。半二は執筆中に逝去し、近松加作（生年没年不詳）が完成させたとされる。

全十段が東海道中を双六のように上っていく構成になっている。上杉家の家老で武術師範の和田行家が、伝家の宝刀「正宗」をだまし取ろうとする家中の沢井股五郎に殺害される。行家の嫡男・志津馬とその妻であるお米、志津馬の姉・お谷と駆け落ちした夫である唐木政右衛門が、多くの犠牲と苦難を抱えながら仇討を果たす話に仕立てられている。中でも人気なのが六段目『沼津』で、脇筋である。この段では、鎌倉の呉服屋十兵衛が、沼津の宿外れ・棒鼻で年

老いた平作とその娘であるお米に遭遇したことで悲劇が起こり仇討の手がかりをつかむ。十兵衛はお米に一目惚れし、平作親子が暮らす家に立ち寄ることにする。十兵衛が持っている傷によく効く薬をお米が盗もうとして十兵衛に取り押さえられる。親子の話から、お米の夫が志津馬であることを推察し、さらには自分が平作の実子であり、お米が妹であることを知る。しかし、名乗ることなく、既に亡き実母の供養の石塔料の名目で大金を渡し、薬の入った印籠を隠し置いて出立する。実は、十兵衛は股五郎に恩のある人物でもあった。十兵衛が幼き頃に養子に出した息子であること、股五郎の所在を知っているであろうことに気づいた平作は、追いかけて千本松原でとらえる。親子の名乗り、切腹によって十兵衛に仇の居場所の教えを請う平作、父への情と股五郎への恩の狭間で苦しむ姿が示されて幕となる。

『伊賀越道中双六』の本筋は『岡崎』として上演されている。近年では、『沼津』『岡崎』ともに二代目中村吉右衛門（1944～）が丁寧に繰り返し取り組み、実に味わい深く仇討に巻き込まれた人たちの辛苦を描きだすことに成功している。『沼津』の十兵衛は、これまで十五代目片岡仁左衛門（1944～）や四代目坂田藤十郎（1931～）なども達者に演じてきた。大切に上演されていくにふさわしい作品のひとつである。

好奇心と意欲の塊

2019年9月歌舞伎座（東京・中央区）の「秀山祭九月大歌舞伎」の興行において、座頭である当代吉右衛門が体調不良のため出演取りやめを余儀なくされた。歌舞伎には三日御定法という習わしがある。いくつかの状況においてこの定法が適用されるが、俳優が休演する際には、1日間の休養で復帰できても、代役に任せて連続3日間休演するのが決まりである。また、歌舞伎は、あらかじめ代役を立てておく制度がなく、一つの役に対し複数の俳優をキャストイングして上演するという仕組みも基本的にはもたない。突然とある俳優の休演が決まり、突如としていずれかの俳優が代役を担うのである。そのため、初めて上演される演目では代役を担える俳優がおらず興行自体が中止になることも起こる。当代吉右衛門の休演は、当日午前に決まり、昼の部の最後の演目『沼津』の十兵衛を十代目松本幸四郎（1973～）が代役を打診され、すぐさま引き受けたのは昼の部一本目『極付 幡随院長兵衛』で長兵衛を演じ終えた直後であり、『沼津』が始まる1時間半前であったという。しかも、初役（初めて演じる役）であり、難なくやり終えたという。尋常ではない。

当代幸四郎、屋号は高麗屋。前の芸名は七代目市川染五郎、父は九代目松本幸四郎改め二代目松本白鸚（1942～）、父の弟が当代吉

伊賀越道中双六 六段目『沼津』

作者 近松半二、近松加作
出演 十代目松本幸四郎



写真 『沼津』 呉服屋十兵衛 十代目松本幸四郎 (©松竹株式会社)

右衛門、四代目松本金太郎改め八代目市川染五郎(2005～)を息子にもつ。さらに、曾祖父の七代目幸四郎(1870～1949)は、十一代目市川團十郎(1909～1965)、八代目幸四郎・初代白鸚(1910～1982)、二代目尾上松緑(1913～1989)の“高麗屋三兄弟”を育て、『勦進帳』の弁慶を何度も演じ人気狂言にした立役者であり、その後も子孫たちが弁慶を演じ続けている。

歌舞伎俳優は、繰り返し上演されている古典の演目は、まだ自分が配役されていなくても、役を勉強しておくことを求められる。当代幸四郎は、いつか自分がやる日

を見据えてかねてより準備してきたのであろう。武骨に実直に芸と向き合う人である。技芸の素の才能がどの程度であるのかがわからないほどに、努力と挑戦を重ねている。心根の柔らかい役が似合う。そして、天性のコメディアンでもある。

禍において何を想う

2020年3月歌舞伎座「三月大歌舞伎」で、当代幸四郎が十兵衛に本役として挑み、当代白鸚が最初で最後の平作をやるはずであった。2月に入るとCOVID-19の感染拡大が日本国内でも懸念される状況になり、3月2日の初日から10日までの中止が決まった。その時点では11日以降に上演開始の可能性が残されており、本番通り舞台稽古まで行われたが、初日の幕が開くことはなかった。高麗屋は、4月に襲名披露興行のラストを飾る金丸座(香川・琴平町)の「四国こんぴら歌舞伎大芝居」に出演予定であったが、こちらも早々に中止が決断された。いずれもやむをえないとともに、いくつもの理由で無念である。

松竹株式会社は3月上演予定であった歌舞伎興行を無観客で収録し、その映像を4月に期間限定無料配信すると決断し、その中に『沼津』も含まれていた。当代幸四郎は、型を守りつつ、若い娘に恋心を抱き求婚してしまう純粹さ、血のつながる肉親との思わぬ再会の喜びと同時に苦しみを抱えてしま

う複雑な身の上と心の動きを鮮やかに演じ、舞台の上で十兵衛が確かに生きていた。映像ではあったが、このことを確認できたのは、とても嬉しいことであった。これから当代幸四郎なりの十兵衛を上演回数と年齢を重ねて彫り続けていくであろう。

疾走し続けてきた俳優を含む歌舞伎の制作・上演に関わるあらゆる人たちが、コロナ禍において、休業を求められ、何を感じ、何を考え、何を問い、どのように行動したのかを記録に残していつかはどうか。歌舞伎は、そこで生きる人たちの日々の営みによって歴史が刻まれ続けているのだから。

参考文献

- 1)『かぶき手帖 2019年版』公益財団法人日本俳優協会・松竹株式会社・一般社団法人伝統歌舞伎保存会編集・発行、2019年1月
- 2)『第303回 平成二十九年三月歌舞伎公演 国立劇場 筋書』独立行政法人日本芸術文化振興会発行、国立劇場営業部営業課編集企画室編集、2017年3月
- 3)『秀山祭九月大歌舞伎』歌舞伎座宣伝部編集、2019年9月
- 4)歌舞伎公式総合サイト『歌舞伎美人』松竹株式会社運営 <http://www.kabuki-bito.jp/>
- 5)『歌舞伎on the web』-『歌舞伎演目案内』-『伊賀越道中双六～沼津』 <http://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/1233>
- 6)『松本幸四郎オフィシャルサイト』 <https://koshiro.jp/>

ゆあさ あきこ
日本赤十字看護大学 助教
大原記念労働科学研究所 特別研究員

駆け巡る

金権力に名誉欲を上積みさせてもなお、それらの相互作用を最大限に活用させていた。尽きない欲望に委ねざるをえない人生の巡り合わせが、その身を後押しさせていたのか。

国内大手のさる第二次産業の企業体が、経営難に遭遇していた。そこに、資本提携していた欧州の企業体から、援助が導入されることになった。そこから派遣された身にとって極東の地は、縁もゆかりもない最果ての辺地でしかなかったのか。

推し量れば、当然、自分に与えられた責務を果たそうと懸命であったはずである。当の企業建て直しには、情の入り込む余地など、皆無に等しかったことであろう。ごく当たり前の職務に、彼が蓄積してきた幾多の能力を独自の言動力に連動させていたようだ。それらの合力が時を経るに従い、地位を盾に、我欲までも活用するに至ったのであろう。

現状を見るに、そこから発せられた言動の数々は、良心の痛みを権力欲で麻痺させていたのかも、と、推察させる。

彼は配下の、企業関係者の人権さえも軽視しはじめていたようだ。その挙句、法を犯し、ついにはわが身を脱法による密出国につなげていく。そのような悪徳権力の亡者が大企業の再興を託され、最高経営責任者となっていた。当の企業の社会的なあり方自体も法制的な責任として、重大ではなかったか。

片や、権力に無縁で一隅を照らすにも事欠く凡人には、極微ないはずら以外に手を貸そうなど夢想だにできない。いや、条件さえ整えば、悪事に手を染める豹変的な可能性は持ち合わせている。いずれの人も、良識にうまく抑制された悪性は持ちえているからだ。

わが身をふりかえれば

この件は、絶対権力を持ちえた者の、計り知れない悪知恵優位の一活用例に過ぎなからう。背景にある諸々の条件が、ごく自然発生的に法

外な悪事を導入させたのか。

良心なんて、金権力保持の満足感には麻痺させられやすいのであろう。挙句に、罪悪感など意識に留まりえなかった、ということか。

と、貧者は、かくも貧なる意識のままに結果を推し量る。彼の長期にわたる金権力醸成と才能発揮の立場への思い入れは、単なる貧者の邪推でしかない。これは、小市民としての妄想にあらがう良心ぶったかすかな葛藤でもある。権力に無縁な者には、権謀術数など思いもよらぬ。これとて、良識ぶった一種の羨望と偽善保持への強がりではない。

が、密出国は金権力の護持発展と護身の故か。



意に備えしか

肝付 邦憲

はたまた、無法な臨機応変の権力乱用が、仮想的な幸せを上積みさせる手段となっていたからか。これも勝手な思い込みなのか。

当人がもつ悪知恵満載の欲望と活用欲の塊のような性(さが)、その種のものとは違うぞ。と、貧者の遠吠えにも等しい善人ぶった言い訳が飛び出してくる。

この事例は、凡愚の知恵を超越した夢想の彼方に渦巻く異次元の貪欲物語であろう。

こちらには、巡り合わせによる欲望達成への判断が小善の範囲にあるにすぎない。それこそが、良識ぶった貧者の強がりでもある。

市井の中で

知恵が良識を伴って豊かであるなら、公私にわたる知力善用の地平は、もっと広がっていくはずである。が、欲にまみれた上から目線で仕組んだ悪用を当たり前としている生き方は、地平を狭め、いつかは消滅しよう。

これらは、いずこの歴史にも事欠かない史実が、それらの顛末を如実に物語っている。

知恵の悪用は、生まれながらの自身の尊厳をないがしろにする。質的に、不遜な独りよがりによしとする生き方は、巡り合わせの良し悪しの貧なる一場面でしかなかろう。

これも、遠吠えの嬌声ではあるが、注意喚起への、小善者ぶりの叫びにはならないか。そつ



心奥の 扉開くに おのの 戦きて
逃避の方を 探しあぐねむ

と、わが意を振り返える。

共生きが当たり前の人間社会である。ここでは、悪知恵を極力抑制できる良識の自然発生的な道徳心の発揚におもひいる。次いで、じっくりと己がこころも覗き込む。

これが自己との対話となり、良心のかけらが潜在しているのかどうか、確認しつつも反省する。共生きが普遍的であれば、少欲知足的な生き方が、個々人の生活に品位さえ添えよう。それらを支え合う要因の一つが、人間一人ひとりの良識ではないか。

人間の生き方にそれを活かし、活かされる知と理の交互作用が、生活の中で良識の醸成に寄与している。そういえる生き方こそが本来の人

の道、とつぶやいてみるが、これは自分自身への悔悟ともなる。

回答は、無言に瞑目で顔を伏すこととなる。

この事件に遭遇してみて、権力の有無と民の生き方を比べるなんて、自分の立場への問いかけではないか。このような比較にこそ、良かれ悪しかれ、自分の道徳的な生き方いかんを問いかけている。その筈が……。

これまた筆者にとっては、善人ぶった身勝手な自意識の叫びだ。自戒や、いずこに。

告白でもしない限り、誰にも知られようのない我欲、これがわが身にしっかりと潜んでいる。隠しようのない自意識が、自分の言動を演出している。飛び出すある言動が、図らずも、意識下の本心を表出する場合がある。それが、日常茶飯事の現象ともなりうる。

見抜かれなければ、自分を取り繕うことだってできる。と、自分の思いを誤魔化している。良心のかけらでもがあれば、自分を苦しめる要因に気づかされるはずだ。それに気づかされる意識が働くかどうか、危うい。

場合によっては、本心を平気で隅に置き、善人ぶることだってできる。良心の痛みが尾を引いたとしても、対外的には人知れず誤魔化することだって可能、と胸をなで下ろす。

この浅ましさに自省がなければ、それらが自身の言動の品位を、いつかは卑しめる蓄積要因ともなりうる。積年後の言動に品位を薄めつつもなお、ぬぐいきれない悪影響を陰に陽に、己が心に与え続けよう。

地域の生活に活かす

いまやこの身は、地域の老友がたと話し合う機会を多としてきている。若者たちに生活体験からの教訓を寄り合いの席でもいいから話してもらいたい、とさる長老にいわれることがある。そんな柄ではない、と断っても、その機会には、とすすめられるのである。

喜怒哀楽の共有で信頼をつなぎ合う機会をもちうる間柄であれば、雑談にでも自分の考えや思いを述べる。そこでは、俗っぽい世間話に潜む陰なる慣習の引用例ででも、互いの意識に訴えうるのか。自問はつづく。

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

全頁カラー

- 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

〒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



好評 第4刷

体裁 A4判並製 70頁
 定価 本体 1,200円+税
 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

働く人たちが現場ですぐに応用できる
 対策志向トレーニングの実践マニュアル

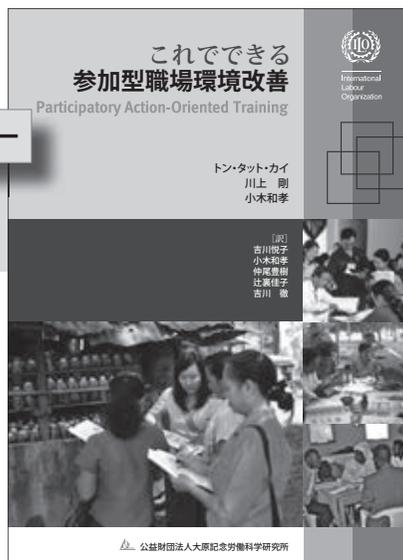
これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

- 第1章 参加型対策指向トレーニング (PAOT)
 - 第2章 PAOT の実際的な応用
 - 第3章 アクションチェックリスト
 - 第4章 実際的な低コストの解決策
 - 第5章 グループワーク
 - 第6章 PAOT ファシリテーターの役割
 - 第7章 PAOT ワークショップの企画と運営
- 特別付録 参加型職場環境改善のためのアクションチェックリスト例

〒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



[著] トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝
 [訳] 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

体裁 B5判並製 130頁
 定価 本体 1,200円+税
 図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

夜勤・交代勤務 検定テキスト シフトワーク・チャレンジ

普及版

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。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを

〒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/>

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。

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
- 索引 裏引き用語集

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 B5 判並製 112 頁
定価 本体 1,000 円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

安全衛生活動のあらゆる場面で手引きとして活用できる 新機軸・新構成のハンドブック

産業安全保健 ハンドブック

【編集委員】

小木和孝 編集代表

圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子
酒井一博 櫻井治彦 名古屋俊士 山田誠二

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

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

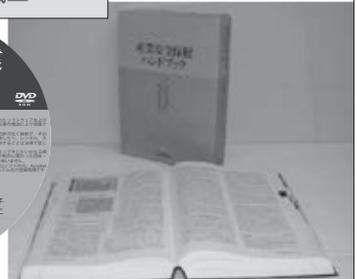
25年ぶり 待望の最新版!

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



看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

化学物質を取り扱う職場で働く現場作業者を対象に、GHS絵表示の示す危険有害性の理解度と文字情報の確認を促進する要因を検討した。シンボルが単純で危険有害性の性質を表す絵表示は理解度が高かったが、全体的に理解度は非常に低く、他の絵表示と混同されるものや一般的なイメージと一致せず理解度の低いものも見られた。また、文字情報の確認行動には絵表示に関する知識や学習経験、絵表示の付いた化学物質に対するリスク認知、絵表示の示す危険有害性の想像しやすさが関連した。文字情報の確認行動を高めるには、教育訓練においてGHS絵表示が一定の危険有害性を示すことを強調し、リスク認知を高めることが有効と考えられた。(図1, 表7) (自抄)

簡易型シミュレーターによる競争場面を用いた 若年運転者における攻撃行動の実験的研究

今井靖雄, 蓮花一己

本研究では、テレビゲームを用いて、運転場面における感

情と生理反応の攻撃行動への影響を検証した。実験参加者は、16名の若年群と15名の中年群であった。実験参加者は、カーレースゲームをプレイし、普段の運転やゲームに関する質問紙に回答した。ゲーム中の攻撃行動とゲーム中の生理指標が測定された。重回帰分析を行った結果、若年群の攻撃行動は、主観的欲求不満感情と複数の生理反応が有意になったものの、中年群の攻撃行動は欲求不満感情も生理反応も影響を及ぼしていなかった。(図2, 表7)

(自抄)



図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

高齢者介護施設における介護職の離職要因の実態： Healthy Work Organization の概念モデルを用いた質的研究

富永真己, 中西三春

Healthy Work Organization (HWO) の概念モデルを踏まえ、介護老人福祉施設の介護職の離職要因の実態解明を目的に、施設のユニットリーダー計14名への半構造化面接による質的研究を実施した。逐語録から離職に関わる記述をコードとして抽出し質的帰納的に分析した。抽出された62コード23サブカテゴリーから成る3カテゴリーのうち、[介護業務の特殊性]はHWOモデルの「作業・職業特性」、[労務・人事管理の未確立]と[組織の方針と体制の未整備]は「組織特性」に該当していた。介護人材の離職対策において、作業・職業特性と背景にある組織特性の実態が明らかとなり、その取り組みの必要性が示唆された。(図2, 表2) (自抄)

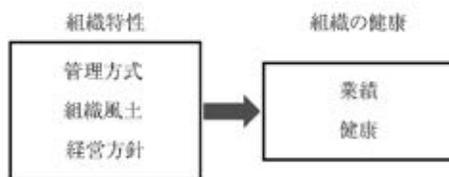


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

Fig. 1 Conceptual model of the Healthy Work Organization (HWO).

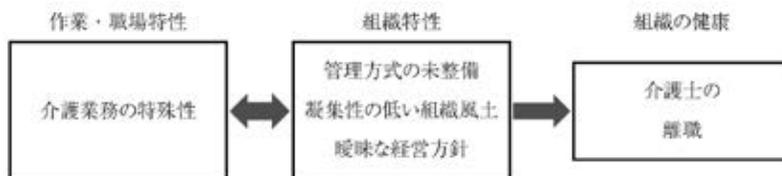


図2 本研究の結果に基づく概念図

Fig. 2 A conceptual diagram based on the results of this study

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学[®]

B5判 年6回刊 95巻4号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込, 送料不要)

次号（6月号：75巻6号）予定

特集

障がい者の就労を支える

—インクルーシブな職場と社会

障害者の平等な労働参加実現に向けて——求められる施策のあり方……………	松井亮輔
障がい者の就労を支える有効な支援モデル……………	上村勇夫
障がい者個々の特性・適性にあった就労支援と一般就労移行支援の課題と対策……………	黒岩直人
障がい者とともに働くことがもたらす意味……………	奥田訓子
障がい者とともに働く職場に必要な視点とは——チェックポイントの作成を通じて……………	佐野友美
障がい者と健常者が互いに支え合い成長できる企業文化をつくる……………	池田俊一
障がい者の自立支援に取り組む企業のあり方——地域や障がい者支援機関との連携と今後……………	藤波智 他
障がいを持つ人とともに紡ぐ共生・協働の地域コミュニティ……………	長迫園子

労研アーカイブを読む・56 労働の強さと適正作業量(2) エネルギー代謝率と作業持続時間, 休憩時間……………	岸田孝弥
労研アーカイブを読む・57 踏切における歩行者・自転車利用者のリスクテイキング行動……………	椎名和仁
凡夫の安全衛生記・42 「多様な業務を見て②」多角化事業と他社……………	福成雄三
Between・6 「青」について……………	高見晴恵
口絵 [見る活動] ディーセント・ワークを目指す職場・18 参加型トレーニング参加者がトレーナーとして広がるインド繊維職場の改善活動……………	長須美和子

[編集雑記]

○消防は、地域社会において「その施設及び人員を活用して、国民の生命、身体及び財産を火災から保護するとともに、水火災又は地震等の災害を防除し、及びこれらの災害による被害を軽減するほか、災害等による傷病者の搬送を適切に行うことを任務とする」ことが消防組織法第1条に規定されています。この任務の遂行の責任を有する自治体消防の持続可能なあり方が問われています。消防が対応する自然災害や事故など緊急事態は、頻発・大型化・複合化が進み、安全と安心を求める国民のニーズは高まっており、消防行政の充実とサービスの向上が求められています。

消防職場は一労働日24時間という長時間拘束で勤務し、災害や事故などに迅速に対応する緊張とストレスに満ちた職場環境にあり、そこで働く消防職員の勤務条件・勤務環境の改善と向上も重要な課題です。ILO条約にも基づいた団結権の保障、安全健康でハラスメントのない民主的な職場環境の構築、女性の活躍を受け入れた男女ともに働く職場づくり、消防団やボランティアとの連携のあり方など、多くの課題が山積しています。

団結権の否定されている日本では、消防職員の協議団体が組織され、国際的連携を図りながら、消防をめぐる課題に積極的に取り組んでいます。

特集では、それぞれの分野・領域から、自治体消防の持続発展と消防職員の未来を展望しながら、消防職員の仕事と安全健康にかかわる取り組みについて、提言・提案、実践事例を紹介します。(H)

[購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円(税込, 送料労研負担)

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75巻 第5号 (5月号)

定価 1,200円 本体1,091円

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)

着ごこちに
不満

つつぱり、
動きにくい

環境負荷が
大きい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい



BioNature[®]

クラボウ バイオネイチャー

土に還すことのできるポリエステル「デュポン™」の環境配慮型分解繊維を使用し、コットンやウールと組み合わせたソフトな肌触りの環境配慮型素材です。

防災なのに快適な着ごこち



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シリーズ

- ・タイマーによる24時間周期（15分間隔）のON・OFF設定が可能です。※1
- ・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。

※1、必要に応じて50/60Hzの切り替えが必要です。

KC TYPE

- ・ファンモーター
- ・24hタイマー
- ・除湿機能
- ・殺菌灯 付



C TYPE

- ・ファンモーター
- ・24hタイマー
- ・殺菌灯 付



■ BM-120KC-T7
H1360×W458×D410

■ BM-60KC-T7
H950×W458×D410

■ BM-120C-T7
H1360×W458×D380

■ BM-60C-T7
H950×W458×D380

この他に、インバーター機能や光触媒パネルを採用したタイプなど豊富なラインナップを取り揃えています。（詳しくはHPを御覧ください）

防災・救護用品保管庫

・AED（自動体外式除細動器）とエアストレッチャーを保管できます。



AED+エアストレッチャーキャビネット
■ AEL-01
H1300×W420×D350

避難用品保管庫（H880タイプ）
■ 36116
H880×W880×D380

避難用品保管庫（H1790タイプ）
■ 36117
H1790×W880×D380

※エアストレッチャーは、キャビーインターナショナル株式会社の登録商標です。

小物入れロッカー



■ CX5-8（40口用）
H1600×W900×D300



■ CX4-8（32口用）
H1600×W727.2×D300



■ CX3-8（24口用）
H1600×W554.4×D300



■ CY4-4（16口用）
H700×W1000×D360



HPはQRコードから

製品のお問い合わせはこちら

お客様相談窓口 **026-274-0808**

