

労働の科学

Digest of Science of Labour

2020
September
Vol. 75, No. 9



特集 新型コロナウイルスと新しい労働生活(2) ウィズコロナで問われること

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う仕事や生活への影響と課題／渡邊木綿子
インド・南アジア諸国における新型コロナ予防の職場での取り組み／川上 剛
新型コロナウイルス感染症と向きあう一看護職の現状と課題／橋本美穂
新型コロナ対策の新しい働き方を支える産業保健活動／星野寛子
コロナ禍における教職員の過酷な勤務環境／藤川伸治
新型コロナウイルス感染症と労災補償・労働安全衛生／天野 理
コロナ禍でのごみ収集作業への市民の感謝が意味すること—清掃職員と市民との社会的つながり／藤井誠一郎

大原記念労働科学研究所

巻頭言

パンデミックの歴史が
警告するもの
濱田篤郎

連載

凡夫の安全衛生記④
福成雄三

Between⑨
高見晴恵

「新版」進化する経済学の実証分析 経済セミナー編集部編

好評であった経済セミナー増刊号「進化する経済学の実証分析」を、最新の状況も盛り込みつつ新版として書籍化。【鼎談】実証分析が切り拓く経済学の可能性：奥井亮×川口大司×古沢泰治【対談】実証分析が切り拓く経済学の可能性その後：伊藤公一朗ほか
■「インタビュ」経済学はデータと向き合うべきか：野口晴子 ●本体1800円＋税

アディクシオン・スタディーズ

松本俊彦編

薬物依存症を捉えなおす13章

薬物のアディクシオン依存症に様々な角度から光を当て、多領域の支援者当事者が緩やかにつながり、厳罰主義を乗り越える道筋を探る。
●本体1800円＋税



カシミール物理への招待

次世代マイクロ・ナノデバイスの実現に向けて

岡田勘三著

「ゆらぎ」という基本的な自然現象を通して、カシミール効果の物理学の基礎から技術応用までを、簡潔かつ丁寧に解説する。
●本体4200円＋税



特定社会保険労務士試験過去問集

CD付き

試験過去問集

第16回(令和2年度)試験対応版

河野順一編著

労使紛争やADRにおける代理業務に従事できる特定社会保険労務士試験の過去問15回分を解説した定番試験対策本の令和2年度版。
●本体3200円＋税



経済セミナー 2020 8・9月号

特集 経済論文の書き方「実証編」

●本体1380円＋税

ISFJ(日本政策学生会議)での活動に積極的に参加している先生達がその活動について紹介し経済論文の書き方を伝授する。【対談】ISFJの活動から見る経済論文を書くコツ：赤井伸郎×千田亮吉【新シリーズ】新型コロナと経済・新型コロナナウィルスのマクロ経済学①感染症拡大防止政策のトレードオフ：田中聡史×オルタナティブデータで捉える経済①COVID-19に注目を集めるオルタナティブデータ：江中仁士



新基本法コンメンタール

労働基準法・労働契約法「第2版」

西谷敏・野田進・和田肇・奥田香子編

別冊法学セミナー

好評の逐条解説書を8年振りに改訂。働き方改革関連法のほか2020年通常国会における改正にも対応した最新版。実務関係者必携。
●本体4900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

745号 2020年11月号 定価(本体926円＋税) 年間購読12,000円(税込)

【特集】第90集刊行記念『日本労働年鑑』の歩み

特集にあたって

鈴木 玲

『日本労働年鑑』(第1集～第90集)の時期区分について——『年鑑』第90集、創刊100年を記念して

早川征一郎

大原社会問題研究所の思い出——『日本労働年鑑』の編集業務を中心に

五十嵐 仁

■論文

イタリアの付属労働(lavoro accessorio)制度の創設と廃止、そして後続制度——ケア労働への利用に着目して

宮崎理枝

■書評と紹介

藤野豊著『「黒い羽根」の戦後史』

島西智輝

ジョン・アーリ著／吉原直樹、高橋雅也、大塚彩美訳『〈未来像〉の未来』

根岸海馬

100年史編纂を終えて 榎一江／大原社会問題研究所100年の歩み(年表)

社会・労働関係文献月録／月例研究会 高瀬久直／所報 2020年7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4-342 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



現場の知恵を活かしたバングラディッシュ精米工場の改善活動[1]

長須 美和子



▲精米工場の外観。

▼3日間、粃を均一に乾燥させるため、何回も往復して天地返し。



▲粃を精米機に投入しやすいように、内側に取っ手がついているバケツ。

◀粃を精米機に投入する女性。額に汗が光る。

▶高さ1m、重さ約80kgの米俵を、小さなフックで支えながら頭で運ぶ。



▲トレーニングの開会式。



▲真剣な様子の参加者。



▲仲間との意見交換。

一番印象に残っている国際協力プロジェクトは、バングラディッシュのNGOと協働で行った農村にある精米工場の職場改善プロジェクトです。

まず精米工場の人々の働き方や工場内を見学しました。工場では、粃を浸水し、天日で乾かしてから精米します。インタビューさせていただいた身長145cmと小柄な女性が持ち上げているバケツには、いっばいに粃が入っていて私には持ち上がりません。3段ほどの階段を上り下りし、一晩中バケツで粃を精米機に投入します。額の汗が仕事の大変さを物語っていました。水分を含んだ粃を均一に乾かすため、何度も熊手のような器具で3人がかりでかき

混ぜます。十分に乾いたら袋に詰めて精米機まで男性が運びます。精米機のそばで働いていた男性が、バケツには精米機に粃を投入しやすいように内側に取っ手が付けられていると見せてくれました。

このような現場の知恵を活かして、精米工場のオーナーと、働く人々を対象に2日間の職場改善トレーニングを行いました。トレーニングでは、どのように改善するか、技術セッションによる学習とグループワーク、そしてその結果発表が行われました。

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

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

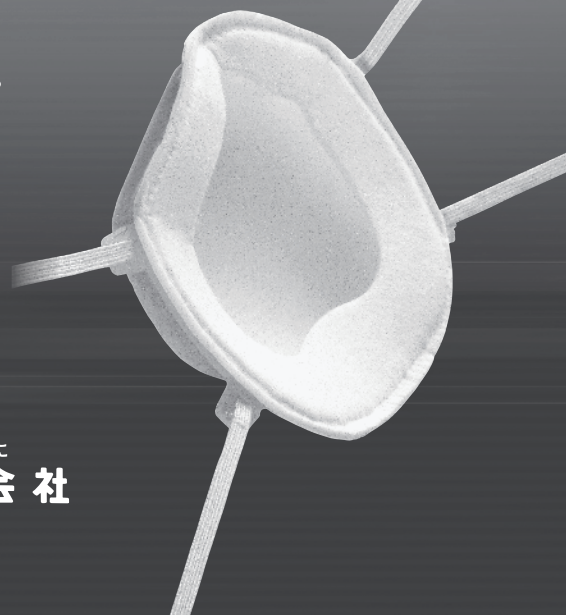
サカサ式

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**



パンデミックの歴史が警告するもの

濱田 篤郎

2019年12月に中国・武漢で発生した新型コロナウイルスの流行は、3月から欧米や中東など世界各地に飛び火し、世界保健機関（WHO）は3月11日にパンデミック（世界的流行）の状況にあると発表した。その後も流行は拡大を続け、9月現在の感染者数は3,000万人、死者数は約100万人にのぼっている。日本でも4月をピークに第1波、8月をピークに第2波があり、現在までに感染者数は8万人、死者数は約1,500人を数える。

コロナウイルスは、ヒトに風邪をおこすウイルスや、2003年に流行した急性重症呼吸器症候群（SARS）の原因ウイルスとして知られていた。今回のコロナウイルスは新型という名前が示すように、ヒトへの感染が初めて確認されたウイルスである。おそらくコウモリなどの哺乳動物がこのウイルスを保有しており、こうした動物にヒトが接触して感染がおきたのだろう。このように、動物から未知のウイルスがヒトに感染することは、過去に何回もおきているが、今回のようにヒトからヒトに感染が拡大し、世界流行になることは大変に稀な出来事だった。

ロッパだけで3,500万人にのぼった。これは当時の人口の3割以上に匹敵する数であり、人類はこの時、絶滅の危機に瀕したのである。その後、16世紀から始まる大航海時代には、ヨーロッパで梅毒が、アメリカ大陸では天然痘が大流行する。また、19世紀の帝国主義の時代には、インドの風土病だったコレラが世界流行をおこした。

このような歴史上の大流行は、元々、風土病として流行していたヒトの病原体が、さまざまな原因で周辺に流行を拡大させておきたものだ。今回の新型コロナウイルスのように、未知のウイルスが大流行するようになることは、過去二千年の歴史の中でもほとんど見られない。

このように、今回の流行は歴史上も稀な流行であるが、各国が積極的な流行対策をとることで、次第に拡大の速度は落ちてきている。最終的にはワクチンによる集団免疫が獲得できれば、流行は終息していくことになるだろう。

では、流行終息後の社会はどうなるのか。こうした感染症の大流行は社会に大きな影響を与え、歴史を動かすこともあった。14世紀のペスト流行後のヨーロッパでは、多くの農民が死亡したため、それまでの封建領主による支配体制が崩壊し、中央集権化が進むことになる。また、死への恐怖はキリスト教の信仰心にも影響を及ぼし、それが中世という時代を終焉に導くことになった。今回の新型コロナウイルスの流行も大きな人的



はまだあつお
東京医科大学病院 渡航者医療センタ
ー教授
主な著書…

・「新疫病流行期——パンデミック時代の本質」バジリコ出版、2010年
・「歴史を変えた「旅」と「病」」講談社＋α文庫、2008年

被害を生じただけでなく、今後は社会的な変化もおこすことだろう。例えば、社会のグローバル化は今回の流行を増幅させた要因の一つであり、そのあり方に変化がみられるはずだ。国際間の人の動きは少なくなり、その一方で通信技術や物流方法に新たな発展がおこるのではない。これは産業構造や労働環境の変化にもつながっていく。コロナ流行後の社会では、労働衛生の分野にも新しい考え方や対策が必要とされてくるだろう。

新型コロナウイルスの流行は歴史に刻まれるほどの大きな出来事になるだろう。14世紀のペスト流行が中世の幕を降ろし、ルネッサンスの光を導いたように、コロナ後の明るい未来を期待したい。

参考文献

・濱田篤郎『パンデミックを生き抜く——中世ペストから学ぶ新型コロナウイルス対策』朝日新書、2020年



俯瞰 ふかん

労働の科学

2020
September
Vol. 75, No. 9

巻頭言

俯瞰（ふかん）

パンデミックの歴史が警告するもの

1

濱田 篤郎 [東京医科大学病院 渡航者医療センター 教授]

作品 Beginnings : 高見晴恵

素材 綿布

2012年4月14日～21日

オーヴェルガーデン・コペンハーゲン/デンマーク

TANADAピースギャラリー・京都

撮影 小池 晃

表紙デザイン：大西 文子



新型コロナウイルスと新しい労働生活 (2) ウィズコロナで問われること

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う仕事や生活への影響と課題

..... [独立行政法人労働政策研究・研修機構] 渡邊 木綿子 4

インド・南アジア諸国における新型コロナ予防の職場での取り組み ILOにおける好事例アプローチの経験から

..... [労働安全衛生・労働監督上級専門家] 川上 剛 11

新型コロナウイルス感染症と向きあう

看護職の現状と課題

..... [公益社団法人日本看護協会] 橋本 美穂 16

新型コロナ対策の新しい働き方を支える産業保健活動

..... [オムロン エキスパートリンク株式会社] 星野 寛子 20

コロナ禍における教職員の過酷な勤務環境

..... [特定非営利活動法人 教育改革2020「共育の杜」] 藤川 伸治 26

新型コロナウイルス感染症と労災補償・労働安全衛生

..... [特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター] 天野 理 32

コロナ禍でのごみ収集作業への市民の感謝が意味すること

清掃職員と市民との社会的つながり

..... [大東文化大学法学部] 藤井 誠一郎 36

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 21 [見る・活動](116)

..... 長須 美和子 口絵

Series

労研アーカイブを読む (62)

テレワークという働き方 椎名 和仁 41

労研アーカイブを読む (63)

創造的余暇とは何か

桐原葆見の「創造的余暇」論 (2) 鈴木 一弥 46

凡夫の安全衛生記 (45)

「指導と支援」協力会社とともに 福成 雄三 50

Column

Between (9)

「手」について 高見 晴恵 53

Talk to Talk

陽は高きに 肝付 邦憲 54

Information 56

労働科学のページ 60

次号予定・編集雑記 64

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う 仕事や生活への影響と課題

渡邊 木綿子

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大やその予防措置が、仕事や生活に及ぼしている影響等を把握するため、労働政策研究・研修機構では、5月下旬（【5月調査】）と8月初旬（【8月調査】）に、個人アンケート調査（Web上）を実施した。調査対象は、インターネット調査会社のモニター登録会員のうち、2020年4月1日時点で国内に居住する、20歳以上64歳以下の、「民間企業で働く雇用者」と「フリーランスで働く者（雇人のない、店主以外の自営業主（農林漁業除く））」である¹⁾。

本稿では、同調査結果²⁾を通じて「コロナショック」の影響を概観しつつ、今号の特集テーマである「ウィズコロナで問われること」を考えてみたい。

わたなべ ゆうこ
独立行政法人労働政策研究・研修機構
雇用構造と政策部門付リサーチャー
主な論文：
・「『コロナショック』は、仕事や生活に
どのような影響を及ぼしているのか」
『Business Labor Trend』539号、
2020年。

対人サービス業を中心に幅広く影響

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）をめぐっては、国内での感染者が1月中旬に初めて確認されて以降、政府は1月30日に「新型コロナウイルス感染症対策本部」を設置。2月13日には「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対応策」（3月10日に第2弾）を取りまとめ、雇用調整助成金の特例措置等が講じられた³⁾。

また、2月25日には「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」を策定（以降、4月7日に基本的対処方針に改定）。3月13日には「新型インフルエンザ等対策特別措置法改正案」が成立（翌日より施行）し、同法第32条第1項に基づき、4月7日に7都府県に「緊急事態宣言」が発出され、17日には全都道府県に拡大された。

4月7日には「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」も閣議決定（20日に変更決定）され、資金繰り対策の拡充や中小・小規模事業者等に対する「持続化給付金」の支給、一人一律10万円の「特別定額給付金」の給付等が打ち出されたが、その後、同宣言が5月25日に全面解除されるまでの間、外出自粛や営業停止、出勤者の7割削減等が求められ、わが国経済や国民生活には多大な影響が及ぶ

こととなった。

具体的には、どのような影響が及んだのか。また、過去の経済ショックと比較して、どういった特徴が見られるのだろうか。

当機構の【5月調査】によれば、「民間企業の雇用者」(n=4,307)の4割超(44.9%)が、新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や収入にかかわる「影響があった」と回答した(表1)。

詳しくみると(複数回答)、約4人に一人が、休業を含めた「勤務日数や労働時間の減少」(26.6%)を経験し、また、「収入の減少」(24.4%)に見舞われたことが分かる⁴⁾。

勤め先の業種別にみると、「飲食店、宿泊業」では「影響があった」との回答が、約4人に3人(75.8%)にのびっている。これに「サービス業」(57.3%)、「教育、学習支援業」(56.0

%)、「運輸業」(49.4%)、「製造業」(47.0%)等が続く。この点、いわゆる「リーマンショック」では、電機や自動車など「製造業」等が特に大きな影響を受けたのに対し、「コロナショック」では「飲食店、宿泊業」など対人サービスを始めとする内需産業に、幅広く影響が及んだ点が特徴といえるだろう。

非正社員やフリーランスほど影響大

一方、就業形態別にみると、「影響があった」との回答は「正社員」(42.2%)より「非正社員」(50.2%)、中でも「パート・アルバイト」(54.3%)で高い。具体的な内容として(複数回答)、「パート・アルバイト」の3人に一人以上が、「勤務日数や労働時間の減少」(37.4%)や「収入の減少」(33.9%)を挙げている。ま

表1 新型コロナウイルス感染症に関連した、自身の雇用や収入にかかわる影響

(%)

		n	影響があった計	(複数回答)											(左記に当てはまるものはない)	答えたくない
				会社からの解雇	期間満了に伴う雇止め	勤め先の休業・倒産に伴う失業	雇用・就業形態の変更	業務内容の変更	勤務日数や労働時間の減少	勤務日数や労働時間の増加	収入の減少	収入の増加	自発的な退職			
計		4,307	44.9	0.8	0.6	1.0	4.5	8.1	26.6	2.4	24.4	0.8	0.3	1.4	1.8	
勤め先の主な業種	建設業	232	34.5	0.4	0.9	-	4.3	6.9	15.5	1.3	16.4	1.3	0.4	0.4	2.6	
	製造業	946	47.0	1.0	0.5	0.4	5.2	6.0	28.4	2.2	28.0	0.4	0.3	1.7	2.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	69	29.0	-	1.4	2.9	5.8	4.3	10.1	2.9	7.2	1.4	-	-	2.9	
	情報通信業	233	30.5	-	0.4	0.4	5.2	6.9	13.3	0.9	11.6	-	0.4	3.0	0.9	
	運輸業	243	49.4	0.4	1.2	1.2	4.1	8.6	31.7	4.9	33.3	0.4	0.4	-	0.8	
	卸売・小売業	553	41.6	0.4	0.5	0.2	3.3	5.4	28.4	2.5	22.6	1.6	0.2	0.7	1.3	
	金融・保険業	228	33.3	0.4	-	-	3.9	8.8	20.2	1.3	11.8	0.9	0.4	1.3	1.8	
	不動産業	98	37.8	1.0	1.0	1.0	3.1	10.2	22.4	-	18.4	-	-	1.0	2.0	
	飲食店、宿泊業	161	75.8	3.1	-	6.8	7.5	14.3	60.2	2.5	57.8	0.6	0.6	0.6	0.6	
	医療、福祉	607	37.1	1.0	0.2	0.5	2.3	10.4	14.5	3.0	15.2	1.0	0.3	2.1	2.6	
	教育、学習支援業	134	56.0	-	-	1.5	10.4	9.0	41.0	3.7	32.8	-	-	2.2	1.5	
	郵便局・協同組合	38	44.7	-	-	-	-	2.6	15.8	2.6	18.4	2.6	-	2.6	7.9	
	サービス業	586	57.3	1.2	1.0	2.6	5.6	9.9	37.4	1.7	31.4	0.3	0.5	1.5	1.2	
	その他	158	44.9	1.3	1.9	1.3	4.4	11.4	21.5	3.8	24.1	1.9	-	1.9	1.9	
	わからない	21	47.6	-	-	-	-	14.3	4.8	14.3	28.6	-	-	-	-	
形態	正社員	2,848	42.2	0.8	0.3	0.6	4.8	8.9	22.8	2.6	21.3	0.6	0.2	1.5	1.9	
	非正社員計	1,459	50.2	0.8	1.2	2.0	4.0	6.6	34.1	2.1	30.3	1.0	0.5	1.3	1.4	
非正社員の内訳	パート・アルバイト	1,042	54.3	1.0	0.6	2.3	3.7	7.1	37.4	2.8	33.9	1.2	0.7	1.2	1.6	
	契約社員・嘱託	277	35.4	0.4	1.8	0.7	4.0	6.5	20.2	0.4	17.7	0.7	-	1.4	1.1	
	派遣労働者	140	48.6	0.7	4.3	2.1	5.7	3.6	36.4	-	28.6	0.7	-	1.4	0.7	

※調査票の設計上は「影響の有無」を尋ねた後、「大いに影響があった」「ある程度、影響があった」と回答した場合に具体的な内容を尋ねる分岐設問となっているが、「民間企業の雇用者」全体に占める回答割合が読み取りやすいよう、敢えて全n数ベースで示している。

た、「派遣労働者」でも1/3以上(36.4%)が「勤務日数や労働時間の減少」を挙げたほか、「期間満了に伴う雇い止め」の回答割合(4.3%)も、他の就業形態に比べて高くなっている。‘リーマンショック’に伴う世界同時不況の中で発生した、一斉契約切りとは異なる⁵⁾が、‘コロナショック’に際しても、「非正社員」がより大きな影響(しわ寄せ)を受けたといえるだろう。

なお、いわゆる「フリーランスで働く者」(n=580)に対しても同様に尋ねると、「業績への影響(売上高・収入の減少や増加)」(52.8%)等、新型コロナウイルス感染症に関連して仕事(事業活動)や収入にかかわる「影響があった」との回答は2/3弱(64.7%)に及んだ。

労働時間や月収に揺り戻しも、 戻り切らず

このように、「緊急事態宣言」による経済・社会活動の‘急停止’で多大な影響が及んだものの、その全面的な解除により行動制限が徐々に緩和されると、「新たな生活様式」を伴う日常の回復に向けた模索が始まることとなった。

1週間当たりの労働時間の推移を確認すると、5月の第2週にかけては、主に「正社員」で「40時間以上」の割合が低下(通常月79.5%→5月の第2週59.6%)し、「非正社員」では「15時間未満(働いていないを含む)」の割合が上昇(同順に10.5%→31.2%)した様子が見て取れる。これに対し、5月の最終週以降、7月の最終週現在にかけて、「正社員」の同割合は70.2%、「非正社員」は15.3%まで着実に揺り戻している。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の問題が発生する前の通常月の状態には戻り切っていない。7月末現在の「民間企業の雇用者」(n=4,194)を対象に、直近の月収額を尋ねた結果をみても、通常月と「ほぼ同じ(変

動は1割未満)」との回答が約7割(70.2%)となる一方、依然として「減少」している割合が4分の1を超えている(26.7%)。「減少」している割合は、「非正社員」で約3割、中でも「派遣労働者」で3分の1超と高い。

なお、「フリーランスで働く者」については「非正社員」以上に、戻りが鈍い様子も明らかになっている。1週間当たりの労働時間が「15時間未満(働いていないを含む)」の割合は、通常月の10.5%から5月の第2週には29.0%へ跳ね上がり、7月の最終週現在は揺り戻しつつも約2割(19.8%)となっている。また、通常月を100%とした7月分の売上高見通し(「わからない」を除く)についても、約4人に一人(24.5%)が未だに「50%以下」と回答している。

過去3ヵ月間の家計収支は赤字超過 高まる収入不安に生活防衛傾向も

こうしたなか、【8月調査】で全有効回答者(民間企業の雇用者+フリーランス計n=4,881)を対象に、過去3ヵ月間(5~7月)の世帯全体の家計収支を尋ねると、「収支トントン」が3分の1を超えた(34.6%)ものの、赤字計(28.7%)が黒字計(25.9%)を上回る結果となった(表2)。「正社員」は黒字計が優勢だが、「非正社員」では赤字計が1/3を超え(33.6%)、さらに「フリーランス」では4割超(43.2%)と高く、黒字計から赤字計を差し引いた赤字超過が▲28.2%に及んでいる。また、赤字計の割合は、昨年1年間の世帯年収が低下するほど高まる傾向が見られ(900万円以上14.3%→300万円未満44.7%)、300万円未満世帯の赤字超過は▲34.9%にのぼっている。

「収入の減少に伴う生活への支障」については、全有効回答者の6割超(63.7%)が不安を感じていると回答した。不安を感じている割合は、「正社員」(61.3%)より「非正社員」

表2 世帯全体の家計収支や食費の支出、収入不安等の状況

		n	過去3ヵ月間における 世帯全体の家計収支			「貯蓄」の取り崩し			「家での食費」の支出状況			収入の減少に伴う 生活への支障		(%)
			黒字計	赤字計	黒字計 － 赤字計 (%)	取り 崩した	取り 崩して いない	そもそも 貯蓄が ない	新型コロナ 問題の発生 前に切り 詰めていた	直近1ヵ月 に切り詰め ている	切り詰め 割合の 上昇幅 (%)	不安計	不安は ない計	
計		4,881	25.9	28.7	▲ 2.8	20.1	64.7	15.2	32.7	41.4	8.7	63.7	31.0	
年齢層	20歳台	824	28.4	22.2	6.2	21.0	61.9	17.1	25.0	34.1	9.1	62.6	30.9	
	30歳台	1,081	26.5	27.5	▲ 1.0	21.6	65.6	12.9	34.9	41.8	6.9	65.4	28.9	↑
	40歳台	1,406	25.0	28.8	▲ 3.8	18.9	65.4	15.6	35.1	44.7	9.5	65.0	29.6	↑
	50歳台	1,121	25.9	31.9	▲ 6.1	18.0	64.9	17.0	35.1	43.0	7.9	63.8	32.0	↑
	60歳台	449	22.7	35.2	▲ 12.5	23.4	64.8	11.8	27.6	39.9	12.2	57.7	37.6	↓
就業形態	正社員	2,848	31.6	23.3	8.4	17.0	70.0	13.0	29.7	37.4	7.7	61.3	33.4	↑
	非正社員計	1,459	19.0	33.6	▲ 14.6	21.3	60.5	18.2	36.9	45.7	8.8	65.6	29.4	↑
	フリーランス	574	15.0	43.2	▲ 28.2	32.2	49.1	18.6	36.4	50.5	14.1	71.1	22.8	↓
世帯年収 昨年1年間の	300万円未満	720	9.9	44.7	▲ 34.9	31.1	43.5	25.4	46.4	55.0	8.6	72.4	21.7	↑
	300～500万円未満	1,122	21.7	31.6	▲ 9.8	22.5	60.2	17.3	36.5	46.8	10.3	65.4	29.5	↑
	500～700万円未満	964	28.0	28.7	▲ 0.7	19.7	68.8	11.5	35.2	43.8	8.6	65.6	30.8	↑
	700～900万円未満	576	36.1	21.2	14.9	14.1	76.6	9.4	28.1	37.5	9.4	59.4	38.0	↑
	900万円以上	715	51.6	14.3	37.3	11.9	82.4	5.7	20.6	28.4	7.8	54.3	43.2	↓
	わからない	784	13.0	28.6	▲ 15.6	18.8	60.7	20.5	26.0	33.2	7.1	63.0	25.4	↑

(65.6%)、「フリーランス」(71.1%)で高く、昨年1年間の世帯年収が低下するほど概ね高まる傾向も見取れる(900万円以上54.3%→300万円未満72.4%)。

当然ながら、生活防衛意識も高まっており、直近1ヵ月間(7月)に「家での食費」の支出を「切り詰めている」割合は、新型コロナウイルス問題の発生前より8.7%上昇の41.4%となった。食費を「切り詰めている」割合の上昇幅は、「60歳台」(12.2%増)や「既婚(離別・死別)」(10.8%増)、「フリーランス」(14.1%増)等で大きい。

剥落する、在宅勤務・テレワーク

「緊急事態宣言」の全面解除後、日に20人程度まで減少した感染者数は、7月下旬～8月初旬に1,500～1,600人程度まで急増し、9月20日現在は500人程度で推移している。新型コロナウイルス感染症との持久戦で家計が疲弊し、収入不安も高まる局面にあって、目下の課題はやはり、感染症対策と経済・社

会活動を如何に両立するかどうか。

その有効な方策の一つとして注目されているのが「在宅勤務・テレワーク」だが、【8月調査】では気がかりな現状も浮かび上がった。7月末現在も4月1日時点と同じ会社で働いている「民間企業の雇用者」(n=4,099)を対象に、新型コロナウイルス問題の発生以降、「緊急事態宣言」の期間までに勤め先で行われた就労面での対応と、そのうち7月末現在も継続して行われている対応を尋ねると、表3の通りになった。

「緊急事態宣言」の期間までに行われた対応として(複数回答)、もっとも割合が高いのは「マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備」(53.5%)であり、それは7月末現在でも半数を超え(50.8%)、継続して実施されている割合が高いことが分かる。同様に、「咳や発熱などの症状がある人への適切な対応(特別休暇の付与、出勤停止など)」(「緊急事態宣言」期間まで31.0%→7月末現在29.0%)や「WEB会議、TV会議の活用」(同順に21.3%→19.1%)は、継続的に実施されている

割合が高い。

他方、急速に普及し、働き方のあり方を大きく変えるかに思えた「在宅勤務・テレワークの実施」については、「緊急事態宣言」期間までの4分の1超(26.0%)から、7月末現在は2割を下回る(18.3%)程に低下し、定着の難しさが浮き彫りになっている。

さらにこの間、「在宅勤務・テレワークの実施」を継続的に選択している場合(n=841)の1週間あたりの実施日数をみても、1日以上の割合は5月の第2週が94.3%(うち5日(以上)は35.0%)に対し、5月の最終週は74.2%(同26.8%)、6月の第4週は56.6%(同17.6%)、7月の最終週は48.8%(同13.8%)と急速に萎んでいる。

おわりに—— ‘コロナショック’で、 格差拡大の恐れも

「在宅勤務・テレワーク」が新たな働き方としてその課題を克服し、本格導入に至るのかが問われているが、反面、在宅勤務・テレワークが可能か否かで、結果として働き方や所得のさらなる格差拡大につながる恐れがある点には留意が必要だろう。

7月末現在の「在宅勤務・テレワークの実施」割合を勤め先の規模別にみると、「1,000人以上」の企業に勤務する3分の1超が引き続き行われていると回答したのに対し、「29

表3 新型コロナウイルス問題の発生以降、「緊急事態宣言」の期間までに行われた就労面での対応状況とそのうち、7月末現在でも継続して行われているもの

			n	何らかの 対応が 行われ ている計	(複数回答)						
					休業 (閉鎖、 閉店等)や 休業日数 の拡大	営業 時間 の短縮	一時 帰休	出勤日数 の削減 (例：交替で 週2日 勤務等)	有給 休暇の 取得 促進	在宅 勤務・ テレ ワーク の実施	サテライト オフィス など 勤務場所 の変更
新型コロナウイルス問題の発生以降、 「緊急事態宣言」期間まで			4,099	79.1	14.8	14.6	4.0	14.5	11.3	26.0	3.0
7月末現在			4,099	73.6	5.5	6.8	2.1	7.0	6.5	18.3	2.1
7月末現在でも継続して行われているものについて	企業規模	29人以下	822	61.4	5.2	7.2	0.9	5.7	2.3	5.2	0.7
		30～299人	1,270	74.1	5.6	7.1	2.0	7.0	6.6	13.7	1.0
		300～999人	516	77.9	5.4	4.8	2.9	6.6	8.7	25.2	2.5
		1,000人以上	1,108	83.4	6.1	7.4	3.1	8.0	9.5	34.6	4.7
		わからない	383	63.7	4.4	6.0	1.0	6.8	3.9	5.7	0.8
	居住地域	首都圏	1,257	74.9	5.3	8.4	1.7	8.9	6.8	26.5	2.7
		中部・関西圏	1,409	73.5	6.2	5.8	2.5	7.2	7.3	17.6	2.0
		その他	1,433	72.6	5.1	6.4	2.0	5.0	5.5	11.9	1.7
	就業 形態	正社員	2,745	73.7	5.4	5.9	2.5	6.1	7.6	23.0	2.7
		非正社員計	1,354	73.4	5.8	8.6	1.2	8.6	4.4	8.9	0.9
	非正社員計 の内訳	パート・アルバイト	956	72.3	5.1	9.4	0.7	8.3	2.8	3.5	0.4
		契約社員・嘱託	276	77.5	7.6	8.0	2.5	9.4	8.3	21.0	2.2
		派遣労働者	122	73.0	7.4	3.3	1.6	9.8	7.4	23.8	1.6
	昨年1年間の 個人年収	300万円未満	1,772	70.1	6.0	8.4	1.3	7.8	4.5	7.3	0.8
		300～500万円未満	1,246	72.7	4.5	5.8	2.6	6.5	7.8	18.5	2.4
		500～700万円未満	616	78.7	7.0	6.2	2.3	4.9	7.6	27.8	3.1
		700～900万円未満	270	81.1	5.2	4.4	3.3	7.0	10.0	40.4	4.8
		900万円以上	195	83.6	3.6	4.1	3.6	8.7	9.2	56.9	5.6

人以下」では5%程度にとどまった。大企業と中小企業で、働き方の格差が拡がり始めていることが分かる。

また、「在宅勤務・テレワークの実施」状況を就業形態別にみると、「正社員」が23.0%に対し、「非正社員」は8.9%（特に「パート・アルバイト」は3.5%）にとどまっている。さらに、勤め先の業種別では「情報通信業」が60.5%に対し、「飲食店、宿泊業」は4.7%、「卸売・小売業」は10.3%、「運輸業」は13.8%、「サービス業」は15.0%等となった。当然ながら、情報通信や管理等の「在宅勤務・テレワーク」が可能な仕事と、対面サービスや現場作業など困難な仕事がある。今回の‘コロナショック’で大きな影響を被ったのはまさ

に後者であり、それだけに新型コロナウイルス感染症の影響が長引けば、「収入の減少」に晒され続ける生活困難者が増加する恐れがあるだろう⁶⁾。

菊池ら⁷⁾は、こうした「人との接触の多い産業（Social sector）」かつ「リモートワークなどの柔軟な勤務が難しい職業（Non-flexible occupation）」を「危機に脆弱なタイプ」と呼び、それは雇用者全体の約4分の1（25.9%）を占め、女性、大卒未満、非正社員といった危機前からの低所得者層を直撃する恐れがあることを警告した。経済ショックは常に格差を浮き彫りにし、そのたびに対策が採られてきた。ウィズコロナで問われているのは、生活困難者への支援を継続しつつ、中期的にはこ

(複数回答)											(%)
通勤方法の変更 (公共交通機関の利用制限等)	時差出勤	仕事の削減	WEB会議、TV会議の活用	出張の中止・制限	転勤の停止・中止	他社への派遣	イベントや集会、会議、懇親会などの中止・自粛	咳や発熱などの症状がある人への適切な対応（特別休暇の付与、出勤停止など）	マスク・アルコール消毒用品、フェイスシールドの使用・配備	その他	特にな
4.9	16.8	7.4	21.3	21.8	3.0	1.5	28.3	31.0	53.5	0.5	20.9
3.1	12.4	4.6	19.1	15.6	1.9	1.0	22.9	29.0	50.8	0.4	26.4
0.9	5.5	3.6	5.2	4.7	0.7	0.1	11.7	15.2	45.7	0.4	38.6
3.1	9.8	4.5	14.6	12.6	1.5	0.6	19.4	26.2	49.8	0.5	25.9
3.9	14.0	5.8	24.4	20.9	2.5	1.7	30.8	36.8	52.1	0.2	22.1
5.1	22.3	5.3	36.5	28.0	3.2	1.7	32.9	39.5	55.9	0.5	16.6
1.6	5.0	2.9	6.8	5.7	1.3	0.5	19.1	27.2	48.6	0.3	36.3
3.7	18.7	5.8	21.9	15.1	2.1	0.8	21.6	28.4	48.1	0.3	25.1
3.8	12.1	4.1	18.8	15.0	2.0	1.1	24.4	30.9	52.4	0.2	26.5
2.1	7.1	3.9	17.0	16.6	1.7	0.9	22.5	27.8	51.6	0.6	27.4
3.8	15.4	4.5	23.4	19.6	2.4	1.1	24.4	27.5	47.4	0.3	26.3
1.8	6.3	4.7	10.5	7.5	1.0	0.6	19.7	32.2	57.7	0.7	26.6
1.2	2.9	4.3	6.4	4.0	0.6	0.5	16.1	30.6	58.2	0.6	27.7
2.9	13.0	5.4	21.4	15.9	1.8	0.7	30.8	37.0	58.3	0.7	22.5
4.1	17.2	5.7	18.0	15.6	1.6	0.8	23.0	33.6	52.5	0.8	27.0
1.5	5.4	4.3	8.9	6.3	1.2	0.5	17.3	26.9	53.5	0.7	29.9
3.1	14.0	5.0	18.2	16.0	1.4	1.2	23.1	27.8	48.4	0.2	27.3
6.2	17.2	4.9	30.2	27.1	2.8	1.3	29.9	31.5	48.9	0.2	21.3
3.0	24.1	4.1	41.5	31.5	5.9	1.1	29.6	31.5	47.0	-	18.9
9.2	34.4	4.1	51.8	39.0	3.6	2.6	40.5	44.6	52.8	-	16.4

うした産業のIT化・自動化、省力化、付加価値化を促しながら、労働力移動等の対策も講じていくことではないだろうか。

参考

- 1) いずれも就業構造基本調査の分布を基に、層化割付回収を行った（目標回収数：民間企業の雇用者4,307人、フリーランスで働く者588人）。
- 2) 詳細は、【5月調査】<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200610.pdf>【8月調査】<https://www.jil.go.jp/press/documents/20200826.pdf>を参照されたい。
- 3) その後も順次、事業主要件や生産・雇用指標の緩和、雇用保険の被保険者以外も含めた対象の拡大、助成率の引上げ、申請手続きの簡素化など大幅な拡充が図られた。
- 4) 一方で、雇用そのものにかかわる回答は、「会社からの解雇」が0.8%、「期間満了に伴う雇止め」が0.6%等、少なくとも調査時点では一定程度にとどまった。総務省「労働力調査」でみても、2020年4月の完全失業者は前年同月比13万人増

の189万人にとどまる一方、休業者は同420万人増の597万人と、「リーマンショック」当時の約4倍にのぼる過去最多を記録している。

- 5) 直前まで人手不足基調にあったことや、「リーマンショック」当時と異なり、雇用保険の被保険者以外の「非正社員」も含めて雇用調整助成金の大規模緩和が図られたこと等が関係しているかも知れない。ただ、厚生労働省のまとめによると、新型コロナウイルス感染拡大に関連する解雇や雇い止めは、見込みも含めた8月末時点で5万人を超えており、今後の動向が注視される。
- 6) 厚生労働省のまとめによると、4月の生活保護申請件数は、前年同月に比べて24.8%増加（統計開始以来、過去最大の伸び率）の2万1486件となっている（7月1日公表）。また、NHKの調べによると、仕事を失った人等に家賃を支給する「住居確保給付金」の申請件数も、前年同時期のおよそ90倍に相当する、5万件近くにのぼっている（9月9日報道）。
- 7) KIKUCHI, Shinnosuke, KITAO, Sagiri, MIKOSHIBA, Minamo (2020) "Heterogeneous Vulnerability to the COVID-19 Crisis and Implications for Inequality in Japan", RIETI Discussion Paper Series 20-E-039

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

検索、カラー版DVD・ROMに役立つ

「大震災被災地の安全と健康」の付録を設け、23編の報告を掲載

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

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

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

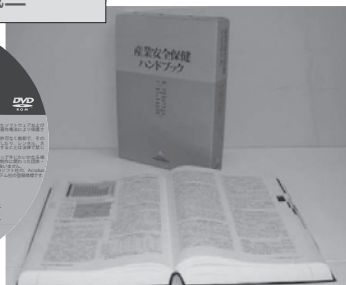
産業安全保健活動にかかわる項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が372項目を書き下し

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



インド・南アジア諸国における新型コロナ予防の 職場での取り組み

ILOにおける好事例アプローチの経験から

川上 剛

はじめに

インド・南アジア諸国においても新型コロナ (COVID-19) は深刻な広がりを見せている。インドは9月9日の時点で感染者数4,374,314人 (死亡者数73,953人) で、米国に次ぎ世界で2番目となっている。

また、バングラデシュは感染者数331,078人 (死亡者数4,593人) で世界15位、パキスタンは感染者数299,659人 (死亡者数6,359人) で17位である。

インドでは感染が広がり始めた2020年3月には封じ込めのために先手を打ってロックダウン政策がとられ、人々の移動が制限された。その際に仕事と収入を失い毎日の食べ物

や生活の手段に事欠いた出稼ぎ労働者が、都市部から出身地の地元へ徒歩で帰りはじめた。感染のリスクを恐れながらも他に生きるすべがなくやむをえずこうした行動に出たのである。

感染対策としてのロックダウンを成功させるのに必要な低所得者への広範な経済的な支援は計画されていたものの、地方出身の出稼ぎ労働者のこうした行動は予想外であったようだ。現在もインドのロックダウン政策は続けられているが、多くのビジネス活動は再開されまた人々の移動はじめ日常生活も緩和されている。

感染拡大の状況は近隣のパキスタンやネパールにおいても類似していた。感染防止のためには人々の移動制限が必要である。一方で低所得者やその日ごとの収入で生活している労働者が極めて多い南アジア諸国では、移動制限はその日からすぐに衣食住の困難へとつながる。このジレンマの中でILOニューデリーのディーセントワーク技術支援チームは、各国政労使からロックダウンの緩和と生産活動の徐々の再開を受けて、職場における感染予防を労使が進めるためのトレーニングの依頼を受けてきた。

新型コロナの広がりの中、対面でのトレーニングは実施できないので、インターネットによるオンラインのトレーニング (Webinar)

かわかみ つよし
労働安全衛生・労働監督上級専門家
ILO南アジアディーセントワーク技術支援チーム、ニューデリー
主な著書・論文：

- ・「自営業者における産業安全保健の向上と国際的な動向」『労働の科学』73巻12号、2018年。
- ・「現場労使の直接参加を進める労働安全衛生トレーニング——パキスタンにおける取り組みを中心に」『Work & Life 世界の労働』47巻2号、2019年。
- ・「インド・南アジア諸国におけるILO産業安全保健技術協力——参加型アプローチによる草の根職場の改善支援」『健康開発』24巻3号、2020年。



である。

本稿ではその経験を紹介していきたい。

好事例アプローチを生かした オンライントレーニングの計画と実施

最初のオンライントレーニングの打診は5月はじめに、まずインド、そしてパキスタンのSCORE（スコア）プロジェクトの担当者からであった。SCOREとはSustaining Competitive and Responsible Enterprises（競争力と責任ある企業を支える）の略でILOが世界各国で進めているプロジェクトである。スコアプロジェクトのトレーニングは、(1)職場協力、(2)品質、(3)生産性、(4)職場マネジメント、(5)職場の安全衛生の5つの分野からなり、主として各国の中小企業へのトレーニングとその後の改善支援活動が続けている。インドやパキスタンでも多くの地元企業がスコアプロジェクトに参加し、安全衛生をはじめとする職場改善を続けてきた。そこへ新型コロナのパンデミックが起これば職場における実践的な予防活動が求められてきたのである。

新型コロナの蔓延に対応して、ILOは労働者を守るための職場チェックリスト、政策ガイド等のツールを作成してきた。また、WHO、

各国政府や専門機関によるガイド類もすでに数多く発行されている。その上でこれらのツールを、特に多忙で資源に限りのある中小企業やインフォーマル経済職場で实际的にすぐに応用するためには、さらに実践的なサポートが必要と思われた。

そこで、これまでに多くの職場で実践されてきた参加型・改善志向型のトレーニングアプローチの応用が計画された。ワイズ (WISE: Work Improvements in Small Enterprises) プログラムが、その参加型プログラムの代表である。そこでは、地元好事例からの学び、シンプルな低コスト改善活動からのスタート、安全衛生と生産性向上との同時改善等が目指されている。通常、ワイズ方式の参加型トレーニングでは、参加者全員が職場訪問をしてアクションチェックリストを用いて好事例と改善ポイントの把握を行い、その後小グループ討論を通して参加者相互の視点を交換し具体的な改善提案にまとめあげる手順を踏む。

しかし、今回のオンライントレーニングでは職場訪問ができない。そこで地元好事例アプローチを用いて実際に多くの職場が実施している改善事例を「見える化」することが、参加者の改善意欲を高める上で重要と思われた。

表1に実施されたオンライントレーニング

表1 実施されたオンライントレーニングの対象例

対象国、地域	参加者	特色
インド、ウッタラプラデシュ州	地元政労使	政労使代表を通して、手工芸品を製造する家内労働者への情報普及
インド、ラージャスタン州	地元政労使	地元の主要産業である砕石場および石材加工場を対象
インド、ケララ州	地元政労使	建設業および製造業を対象。州政府労働大臣も参加
ネパール、カトマンズ市	手工芸品生産組合の代表	参加者を通して手工芸品を製造する家内労働者へ情報普及
ネパール、カトマンズ市	フェルト・ウール製造組合の代表	参加者を通してフェルト・ウール製造小規模職場へ情報普及
パキスタン、シンディ州	地元安全衛生トレーナーと企業内担当者	大規模および中小の繊維工場へ情報普及



写真1 インド、ウッタラプラデシュ州の宝飾品製造家内労働職場

の実施例を示した。2020年5月から8月までにインド、ネパール、パキスタン、フィリピンで計15回のオンライントレーニングが実施された。参加者は、ILOのネットワークを通じた政労使であった。実際のトレーニングは2時間程度で実施できるから、多忙な労使にとっても参加は容易であった。

ILOが南アジア諸国で実施しているさまざまなプロジェクトは、日頃から対象地域および対象産業の労使との信頼協力関係を築いてきた。そのためプロジェクトに参加している政労使からオンライントレーニング開催の要請が来ることが多かった。あるいはこちら側から打診して実現する場合もあった。結果として、パキスタンの大規模繊維産業からインドやネパールの家内労働者まで、大小さまざまな職場の代表が参加した。産業別には、製造業から建設業さらには砕石業の労使も参加した。インドの州政府から直接依頼を受けて実施したオンライントレーニングもあった。

特に小規模職場や家内労働職場にどう到達するかは心を砕いた点である。ILOでは日本の資金援助を得て、インドとネパールの家内労働職場の安全衛生・労働条件改善のプロジェクトを実施している。プロジェクトの対象地域となっているインド中央部のウッタラプラデシュ州の家内労働職場では、食器・宝飾

品などの金属製品が作られている(写真1)。また、ネパールの首都カトマンズ市と周辺の家内労働職場では金属性の仏像や宝飾品さらに繊維製品が作られている。今回の新型コロナが蔓延する前には、多くの家内労働職場を訪問して安全衛生の実情を視察し、地元労使の代表からなる安全衛生トレーナーを養成してきた。この時養成された地元安全衛生トレーナーが今回の新型コロナ予防オンライントレーニングにも参加し、家内労働職場にトレーニングや情報提供を実施することが期待された。

実際のトレーニングの内容準備としては、好事例写真の収集がまず必須であった。先行しているILOのプロジェクトや参加企業からすでに実施されていた好事例写真を集めたり、あるいはアジア地域内の専門家ネットワークに協力してもらった。また2009年の新型インフルエンザ流行の際に作成されたILOマニュアルの好事例を示すイラストも活用された。実際のプレゼンテーションの際には好事例あるいは改善写真およびイラストを多用し、文字だけのスライドの使用は控えた。

内容としては表2に示したように距離の確保、手洗いの徹底、大勢が触れる場所の消毒等の基本的な技術ポイントに加えて、労使協力によるリスクアセスメントの重要性を強調した。特に密接状態になりやすい作業箇所や作業時間帯の労使対話による同定である。現場の状況を実際に経験している現場労使の直接の参加を通してこそ効率よく発見でき、また具体的な改善策も出やすくなる。第3項目の「症状の自己チェック」では、有症状者はまず自宅待機となるが労働者が職を失うことがないようにという点を強調した。例えばパキスタンのシンディー州が発出した標準作業手順(SOP: Standard Operating Procedure)では55歳以下は工場に入れないとなっている。この項目は解雇を意味するのではなく雇用を継続して自宅作業等にすることを説明した。

表2 オンライントレーニングの内容

項目	主な内容
1. フィジカル・ディスタンス (距離の確保)	作業場・会議室・休憩室・食堂等における労働者間の距離の確保, 通路の一方通行, 透明バリアの使用, グループに分け密接にならないよう作業時間を調節, 可能なかぎりテレワーク推進, ドライバーやデリバリー担当者への教育
2. 衛生手段の実施	手洗い場所の確保, 正しい手洗いの方法, 消毒液, マスクの正しい着用, 多くの作業者が触れる場所の消毒, 換気
3. 症状の自己チェック	自己チェックと報告, 有症状者の自宅待機, 雇用確保, 病休者・自宅待機者とのコミュニケーション
4. 労使協力によるリスクアセスメント	密接しやすい作業場・時間帯の同定, 労使協力による改善案作成

オンライントレーニングの 経験から学んだこと—— 改善事例による見える化

オンライントレーニングを通して多くの質問を受け討議が行われ、労使が現実的で広範な課題をどう解決するかについて真剣に努力していることがあらためて理解された。例えば、密接を最小にする作業場やスケジュールをどう計画すればよいか、市販されているマスクの中からどれを選べばよいか、実際の職場の消毒はどう実施すればよいか、差別や偏見にどう対処すべきか等々、原則をどう実行に移すかという実際の問いかけである。こうした職場の課題への具体的な対応として、文字ではなくすでにある改善事例写真の提示は効果的であった。パキスタンでのトレーニング後にある参加者が、「私たちが知りたいのは、What to do (何をすべきか) ではなくて、How to do (どうすべきか) だ。今回のトレーニングはその意味で好事例の提示を通してどうすべきかを知ることができた」と言っていたのが印象的であった。

現在、文字で書かれたガイドラインは国際的にも国ごとにもたくさんあるが、職場で実施された好事例の紹介に焦点をあててわかりやすくまとめた情報提供や経験交流は案外限

られているように思われる。今後さらに職場好事例の交流が望まれる。

トレーニング後に、パキスタンおよびインドの参加者・企業から実施した改善事例写真が100例以上も送られてきた。写真2および写真3はその例である。直接現場に行けずに次善の策として実施したオンライントレーニングがきっかけになって改善が実施されたことはうれしい驚きであった。と同時に好事例の提示と共有が現場労使の自助努力やモチベーションを後押しできたのではと考えている。

おわりに

もう一つ心強い動きがあった。南アジア各



写真2 労働者全員にマスクが支給され着用が慣行となった (パキスタン)



写真3 段ボールを使って自前で食堂に仕切りを作った（インド）

国の経営者組織の間で新型コロナを契機に、労働安全衛生そして特に労働衛生面への関心が高まり、ビジネス継続のためにさらに力を入れて取り組まなければならない課題という

認識が高まってきた。そして、経営者組織内にそうしたサービス機能を付与したいので協力してほしいという相談が来るようになった。

新型コロナとの闘いはまだまだ続くし、多くの労働者・経営者が苦しんでいることに心が痛む。その一方で各職場において新型コロナ予防のための自助の取り組みが進み、その経験が端緒となって働く人々の健康と安全を向上する活動の仕組みをさらに強化しようという動きにもつながっている。そのための鍵として、本稿で示したように、実際の好事例・改善事例の共有と労使の参加・協力が不可欠である。

本稿で表明されている意見は筆者個人のものであり、ILOを代表するものではありません。

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 の実証的な応用
- 第3章 アクションチェックリスト
- 第4章 実証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

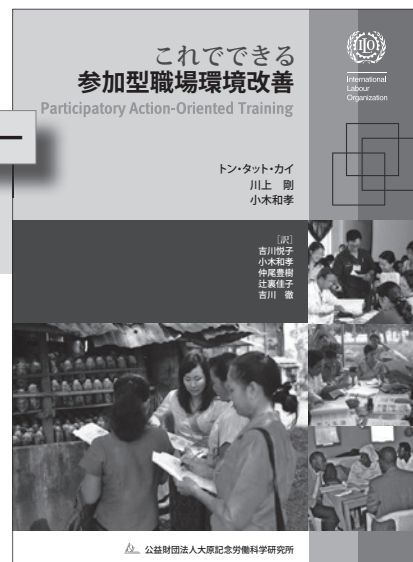
〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL : 03-6447-1435（事業部）
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



〔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 B 5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



新型コロナウイルス感染症と向きあう

看護職の現状と課題

橋本 美穂

はじめに

2020年1月中旬に新型コロナウイルス感染症が日本で初めて確認されて以降、国内で感染が拡大し、4月には緊急事態宣言が発出された。緊急事態宣言は解除されたが、それ以降も国内での陽性者数は増え続けており、家庭内感染や職場内感染のほかに医療機関や高齢者福祉施設等におけるクラスターも発生している。

医療施設をはじめ訪問看護や介護施設等においても感染症患者の受け入れや感染予防のための対応に迫られた。新型コロナウイルス感染症の感染予防策が確立されておらず、かつ陽性者における重症者の割合も高かった第一波の際に医療従事者は心身共に疲弊した。

従来から、医療現場は緊張を伴うストレスが多く、交代制勤務により心身が不調になり

やすい職場である。しかし、今回の新型コロナウイルス感染症の対応において、初めての経験であったのは、未知の感染症の拡大・蔓延下においては働く場と生活の場両方がおびやかされ、それぞれにおいてさまざまな負担、不安、ストレス等を抱えることとなったことである。

本稿において、これらの負担、不安、ストレス等について、新型コロナウイルス感染症第一波の経験から、看護職を取り巻く状況について労働安全衛生の視点から振り返り、現在、あるいは今後も継続するであろうウィズコロナの状況において取り組むべき課題について考察する。

労働安全衛生の視点から見た 看護職を取り巻く状況

日本看護協会が2018年6月に策定した「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン——ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して」において、看護職を取り巻く「業務上の危険（Occupational Hazard）」として7つの要因を挙げている（図1）。今回の新型コロナウイルス感染症への対応においては、特に生物学的要因、勤務・労働時間要因、心理・社会的要因の3つのリスクが突発的かつ危機的に高まった状況とい

はしもと みほ
公益社団法人日本看護協会 事業局長
主な著書：

- ・『医療機関における産業保健活動ハンドブック（増補新訂）』産業医学振興財団，2019年。
- ・『看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン』日本看護協会，2013年。
- ・『看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン——ヘルシーワークプレイスを目指して』日本看護協会，2018年。



業務上の7つの危険（ハザード）

- 1 生物学的要因（感染の危険を伴う病原体への曝露）
- 2 物理的要因（電気、光、熱、音、放射線などへの曝露）
- 3 化学的要因（消毒薬、滅菌剤、薬物、抗がん剤等への曝露）
- 4 人間工学的要因（作業動作に伴うもの）
- 5 交通移動要因（通勤、業務による交通移動に伴うもの）
- 6 勤務・労働時間要因（夜勤交代制勤務、長時間労働に伴うもの）
- 7 心理・社会的要因（患者・同僚等による暴力、精神的ストレス、ハラスメント）

図1 看護職をめぐる業務上の危険
「労働安全衛生ガイドライン——ヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して」より

える。また、業務上の危険ではあるが職場を超え、生活の場にまで影響を及ぼしたことが医療従事者、看護職にとって、大きな負荷となった。

①生物学的要因

まず、生物学的要因としては、当然ながら、治療法等が確立していない未知なる感染症である新型コロナウイルスへの曝露並びに感染の恐れが挙げられる。このハザードに対し、職業上の危険性への曝露を排除または最小限にするためのリスクマネジメントが考えられる。

米国のCDC(疾病予防管理センター)、NIOSH(国立労働安全衛生研究所)の示している曝露に対する効果的な予防策についてのヒエラルキーコントロール(図2)に照らして、対応がとれたか検証してみると、一番低いレベルのレベル4 個人防護具(PPE)ですら入手不可能であったことがわかる。感染症の発生早期においては、急性期医療を行っている医療機関においても、十分なPPEを入手できず、1枚のサージカルマスクを1週間使い回すなどの状況もみられた¹⁾。

かつ、新型コロナウイルス感染症は、不顕

性感染や発症2日前程度からのウイルス排泄期間があることから、症状や検査結果の有無にかかわらず、すべての人が新型コロナウイルスに感染している可能性があると考えて対応する必要がある。そのため、本来は感染症指定医療機関や新型コロナウイルス感染症患者の受け入れ医療機関等以外でもPPEは必要であったが、全く入手できない状況で、手作りのフェイスマスクや、雨合羽で代用していたことは、周知の事実である。その結果、自分自身が感染してしまうと、自分の家族、あるいは地域

住民にも感染を広げるのではないかという大きな不安につながった。

レベル3A・Bの作業実践と組織管理的コントロールにおいては、組織として体制が整っているかということと、新型コロナウイルスのような未知のウイルスに対しては、感染管理について専門的な知識を有する看護師による支援が重要となる。しかし、感染管理認定看護師は全国で約2,800名であり、日本感染管理ネットワークにおける2019年の感染管理活動についての会員調査の結果では、感染管理にかかる資格認定を取得している看護師(主に感染管理認定看護師)の約80%は200床以上の医療機関に所属しており、200床以下の医療機関には感染管理の専門家が少ない傾向にあることが分かっている。

日本看護協会で4月上旬から開設した感染管理の相談窓口にも、中小規模病院、介護施設や診療所からの問い合わせが多く寄せられた。実際に、クラスターが発生した療養型の病院では、平時から十分な感染管理に関する情報や支援が行き届いておらず、そもそも標準予防対策(スタンダードプリコーション)が取れていたかという状況がみられるところもあった。

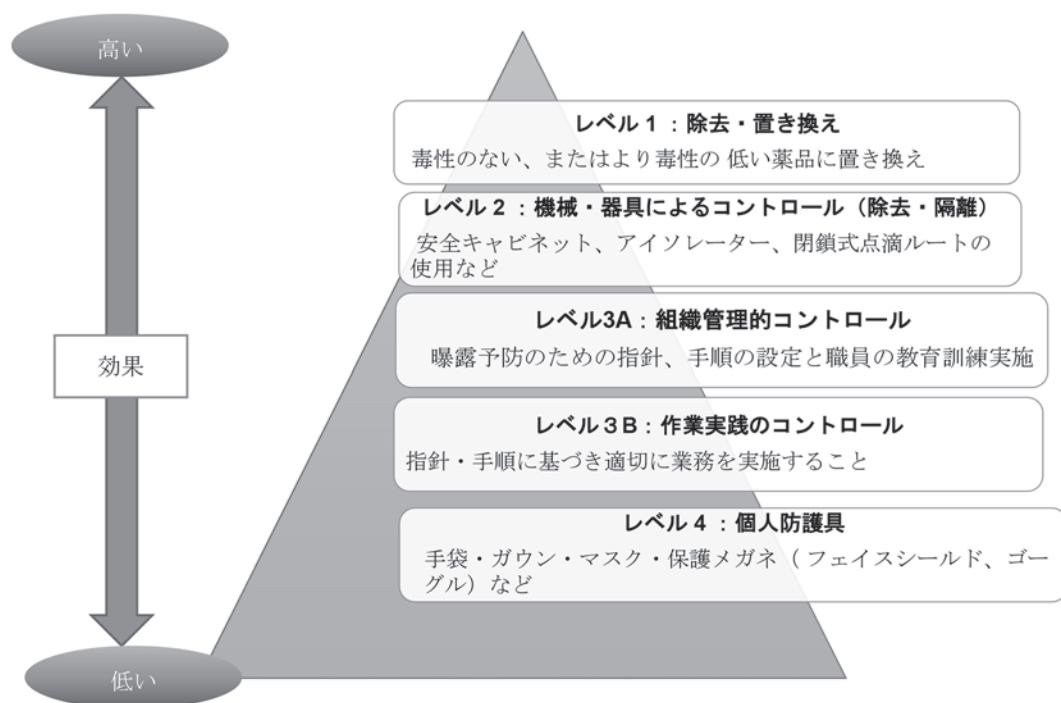


図2 ヒエラルキーコントロール

出典：「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン——ヘルシーワークプレイス（健康で安全は職場）を目指して」日本看護協会 P37より一部改変

②勤務・労働時間要因

次に、勤務・労働時間要因について考察してみる。医療機関では、感染症患者受け入れのための人員配置の再調整が必要であったため、個人だけでなく、組織全体としてのリスクが高まった。例えば、都道府県から中等症の感染症患者受入れの要請があり、30床の感染症専用の個室が必要となった場合、ある病院では、ICUと一般病床の個室あわせて最大30床（病棟28床+ICU2床）を感染症の専用病床としたが、感染症病棟では、通常の看護配置以上の人員が必要であるため、その人員を確保するためには一つの病棟を閉鎖し、かつ、全病棟からスタッフを集める必要があった²⁾。さらに、看護職は、陽性者の最も近くで看護にあたるため、自身が感染するのではないかというリスクを常に抱えながら業務にあたっており、自分自身が基礎疾患がある、家族に高齢者がいる等の看護職は対象から外

して、シフトを組む必要がある。これらのことを緊急に、おそらく数日間で、対応する必要があった。看護管理者も対応に苦慮したと思うが、実際に新しいシフトで勤務する看護職にとっては、自分の心身や生活面にも大きな影響を与えることであり、大きなストレスとなった。

医療機関によっては、看護職のメンタルヘルスケアへの長期的な労務環境づくりが重要だと考え、感染症病棟の看護職が長期間継続し対応することによるストレスの回避に取り組み、看護部全体が一丸となり、連帯感を生み出すことによるストレス回避の対策を実行した³⁾。

③心理・社会的要因

最後に、心理・社会的要因について、未知のウイルスによる感染症では、①疾病を引き起こす生物学的感染症、②「不安や恐れ」を

生じさせる心理的感染症、③不安や恐怖が生み出す「嫌悪・差別・偏見」が行動となって表れる感染症を引き起こすと言われている⁴⁾。新型コロナウイルス感染症に対応する看護職に対する誹謗中傷は、まさにこの2つ目、3つ目の感染症により引き起こされたと考えられる。実際に本会に寄せられた看護職からの相談では、「保育園に登園を拒否された」「お迎えのときに、自分だけ園庭に入れなかった」「(勤務後の)タクシーの乗車を拒否された」「同居家族が会社を休むように言われた」などがあった。看護の専門職としてこの未曾有の事態に対応すべきであるが、家族のために離職した方がよいのではないかとジレンマを抱えて仕事を続けた看護職が相当数いたと推測される。

おわりに

これらのことから、当面の新型コロナウイルス感染症の増加がみられるウィズコロナの状況において、看護職支援のために取り組むべき課題として、以下の3点が考えられる。

(1) リスクに強い職場を作る

- ・感染予防、感染管理を組織的に徹底する
- ・看護職を安定的・柔軟に確保する
- ・メンタルヘルス支援の体制を強化する

当然ながら、これらを行うための前提としては、看護管理の強化、医療機関が新型コロナウイルス感染症に対応しても盤石な経営となることが必要となる。

(2) コロナ禍において看護職のワークライフバランス（WLB）を維持する

- ・有事においてもスタッフの状況に応じた働き方の選択を可能とする
- ・地域において看護職が働き続けられる支援

の仕組みの構築

常日頃より多様な勤務形態を可能とし、WLB支援を行ってきていた医療機関では、緊急に人員配置の変更等が必要となった場合にも、比較的スムーズに対応でき、むしろスタッフから病院の状況を見て、積極的に手上げがあったとも聞いている。危機管理の側面から、今後はWLBの仕組みを整え、人材を確保していくことが必要と考えられる。

また、今回の新型コロナウイルス感染症への対応で、医療従事者をはじめとするいわゆるエッセンシャルワーカーが仕事を継続するためには、地域での支援が必要であるということが明確になった。保育園など仕事を継続するための社会的資源が機能することは当然として、本人が感染症等により患した場合の家族の生活支援の仕組みについても、地域でどう支えていくかを検討しておくべきである。

(3) 国民に対し、医療・看護への正しい理解を醸成する。

- ・平時からのリスクコミュニケーション

平時から、国民と行政、企業とともに、感染リスク等に対する正しい情報と、安全対策を共有するリスクコミュニケーションが重要となる。

参考

- 1) 2020年4月7日に閣議決定された「新型コロナウイルス感染症緊急経済対策」において、医療マスク・ガウン等を国において確保し、必要な医療機関等に優先して配布することとなった。現在のところ、医療従事者の個人防護具（PPE、N95・KN95マスク等、アイソレーションガウン、フェイスシールド、非滅菌手袋等）については、国で必要数が確保されている。
- 2) 「新型コロナウイルス感染症での看護職の活動」事例より一部抜粋 日本看護協会公式HP https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid_19/case/index.html
- 3) 「新型コロナウイルス感染症での看護職の活動」事例より一部抜粋 日本看護協会公式HP https://www.nurse.or.jp/nursing/practice/covid_19/case/index.html
- 4) 「新型コロナウイルス感染症対応に従事されているの方のこころの健康を維持するために」日本赤十字社HP http://www.jrc.or.jp/activity/saigai/news/200330_006139.html

新型コロナ対策の 新しい働き方を支える産業保健活動

星野 寛子

はじめに

オムロングループでは、新型コロナウイルス感染症の拡大下において、お客様、お取引先様、従業員とその家族の安全確保と感染拡大の防止を最優先としつつ、社会経済活動を両立させた企業運営を行っている。感染動向を踏まえ、企業として安全確保と経済活動のレベルを引き上げていくという基本方針のもと、予防対策をしつつオフィスワークと在宅勤務を組み合わせることで生産性を高める勤務体制とし、それぞれのエリアで適した対応を、事業所が進めてきた。

私が働く東京事業所（約1,000人在勤）では、私たち産業保健スタッフを含め2020年3月の初めから、社員はテレワーク業務へ移行しはじめ、同年4月には首都圏に住むほぼすべての社員がテレワークとなった。政府の緊急事態宣言下では、オフィス在勤者がBCP要員

のみとなり約20名前後が交代で出社し1,000人ほどの事業所内で、業種を問わずほとんどの社員がテレワークで従事していた。

東京事業所は営業職が中心で、お客様、お取引先様への外出や出張が頻回となる社員が90%であり残りの10%がオフィス作業を主とする社員の構成であるが、もともとすべての社員がオフィスワーク中心であった従来の社内のシステムを、テレワーク中心とするシステムへの移行には整備が急務となり、非常に変化適応に揺れた時期であった。

本稿では、今もなお、見通しが立たない社会情勢ではあるものの、コロナ禍での働き方の変化に合わせ、東京事業所の産業保健スタッフが行った社員への支援の内容を具体的に紹介する。この紹介により、支援時の課題、私たちスタッフが研鑽すべき新しい技術が見えてくると考える。とはいっても、過去から変わることのない、支援者としてのマインドや感性があらためて大切だと考える機会としていきたい。

激変した働き方の中で 社員が得たもの、失ったもの

緊急事態宣言により、急遽「明日から自宅で仕事をする」となり、社員の中には初めて自宅にパソコンを持ち帰り、執務環境を



ほしの ひろこ
オムロン エキスパートリンク株式会社
保健師
主な著書：
・『産業医・産業保健スタッフのための
ストレスチェック実務Q&A』（共著）
産業医学振興財団、2018年。

整える者も多かった。ハードウェア (PC)、ソフトウェア、ネットワークを整えるにあたっては社員ごとに環境に差があり、管理する部署側としても大変な作業であった。

ただ、社会全体が面した危機でもあったため、「ひとまず、この危機を乗り越えよう」という思いがどの立場の者にもあったように感じた。おそらくこの時期は誰もが気持ちを平静に保ち、お互いの無事を願い、国難危機を乗り越えようと努めていたのであろう。社員からは不安や不調感を訴える声よりも、前向きな発言や、相手の状況をねぎらう会話が多く発せられた。

また、社員の中には、「オンラインのシステムの活用は、移動時間や会議室確保のための時間負担が減り、便利になった」とのポジティブな受け止めができていた。同じ部門内の人と、オンラインであってもすぐに一体感を実感でき、自身の激変した状況にいち早く適応できた社員は、前向きで健康面

に問題が生じることもなく、面談をする側の私たちにとって、安堵できる状況であった。

一方で、集う場 (オフィス) で得られるとりとめのない会話 (雑談) や、集う場 (オフィス) で味わう一体感を感じることができていた今までの「日常」は誰からも失われた。雑談で小さな疑問が解消したり、少し愚痴をこぼしあうひとときを過ごしたり、冗談を交えた会話によりお互いに穏便に業務を協力できてきたのが日常であったため、その「日常」がないことは、どの社員も少し窮屈で閉塞感を感じていたようだった。面談の場では「特に困ってはいないけど、やっぱり対面で話したい……」という声を複数聞くことがあった。

Web面のコミュニケーション ——手探りの工夫

このコロナ禍では、産業保健スタッフによる社員との面談方法がテレワーク下のオンライン面談となった。過去から電話面談をすることはあったが、連絡事項を手短に伝える場合などの限定的なものであり、「面談」といえば相談室で、対面で行うのが日常だったため、社員はもとより産業保健スタッフ側もオンラインへの戸惑いが大きかったのは事実である。

不慣れなオンライン面談では、なるべく社員に負担がかからないようにどうしたらよいかを考えなければならない。

初対面からオンラインとなると、画面上で「初めまして」とスタートする。関係性を構築しようとしても、表情のこまやかな変化や空気感がつかめず難しいこともある。そこで、簡単な質問票を用意した (図1参照)。

面談を実施する際に、お互いに質問票に沿いながら会話をするすることで、短い時間で効率的に相手の状況をとらえられる。面談の目的は個々に異なるが、情報



健康 チェックシート

※ 当てはまるものに○印 または 記号をしてください。
4月以降の状況について、ご回答をお願いします。

Q1 年代、性別を教えてください【年代: 性別: 】
Q2 食生活の乱れがありますか【はい・いいえ】
Q3 体重の増減はありましたか【増えた・減った・変わらない】
Q4 飲酒習慣に変化はありましたか【増えた・減った・変わらない・飲まない】
Q5 睡眠がとれない、もしくは熟眠感が得られないことがありますか【はい・いいえ】
Q6 気分が落ち込んでいる、感情の起伏が激しいと感じますか【はい・いいえ】
Q7 運動不足と感じますか【はい・いいえ】(運動機会 週__回 約__分)
Q8 ※ テレワーク環境で仕事をされることについて (テレワーク=会社以外の場所)
1) テレワークの頻度【1週間に__回程度 / 1か月に__回程度 / ほとんど・全くしていない】
2) 作業場所【同居の方と共同の居室・個室・その他()】
3) 作業環境【良い・普通・悪い】
※「良い」環境=作業の姿勢が保て、集中できる状態、作業の際の明るさや室温が快適である状態
4) 身だしなみ、気分、メリハリについて【変化なし=出社時と変わらない・変化あり()】
5) 職場内のコミュニケーションの変化【増えた・減った・変わらない】
Q9 同僚や上司とのコミュニケーションが減っている【はい・いいえ】
Q10 自由記載欄 (例: 心身の不調がある、悩みや不安、調子を整えるために工夫していることなど)

☆健康相談室メンバー☆



健康相談室はオンラインで健康増進のアドバイスをしています。場所や時間を気にせず、空いた時間に、好きな場所からアクセスできます。お気軽にご相談ください
看護相談日: 平日 9:00~17:30

※チェックシートの内容についてはご本人の同意がない限り開示いたしません。結果を個人が特定できない状態にし集団のデータ分析、産業医・保健師が参加する学会発表等で使用させていただくことがあります。

図1 「健康 チェックシート」

収集のために最低限必要な質問項目を入れ、汎用性を持たせるようにした。

継続してフォローしている社員との定期面談は質問票がなくても最初から対面と同じような会話が進められるが、初対面となるとオンラインではなかなか空気感がつかめず、私たちもこの質問票への回答の様子をみながら相手との距離を少しずつ縮めていくことができ、有効であったと考えている。

コロナ禍においては心身の健康確認のために、社員への介入機会を増やすよう心がけ、実際に新規の相談件数が増加傾向でもあったため、この質問票は社員との関わりを効率的に進めるうえでも有効であった。

また、面談の際には必ずこちらの顔をしっかりと映し、表情が伝わるように工夫した。無言の小さなうなずきや表情の変化は画面を通すと伝わりにくいため、あえて意識的に大きくうなずくことや、返事や相づちをしっかりと発声することで安心感を与えるようにした。

産業保健スタッフとのオンライン面談は仕事上のオンライン会議と違い、社員側も本来の仕事よりは少しだけ肩の力を抜くことができる場になる。オンライン面談開始時には、画面に映った相手のテレワーク環境をもとに、アイスブレイクとして、趣味や時節の話などを問いかけることや、プライベートに触れる雑談も有効であった。特に画面越しの自宅の様子、家族や生活の様子は簡単に短く触れるだけでも関係性の構築が一気に進むこともあった。

オンライン面談は相手の空気感がつかめず、無機質なものになってしまうリスクがあるが、質問票の活用や、画面の向こう側に見えるプライベ

ートの空間に少し注目するなどの工夫でリスクを回避できる。専門職として、画面越しでも相手の表情や発言に注意深く着目し、体調を確実に確認していくことはいうまでもなく必須である。

集団への介入の工夫

社員への教育やセミナーの開催にも工夫が必要である。外注のWEB開催の研修や健康教育がスムーズに実施できればいいが、準備期間やコスト面の問題もあり、難しかった。

そこで私たちは社内の会議システムで、可能な範囲のオンラインのミニセミナーを開催した。社員の業務の実態や、職場環境を知り得ているので、現状にあったコンテンツは容易に立案しやすい。セミナーには健康面の教育内容に加え、自席で取り組めるストレッチや呼吸法、ほっと一息つけるようなフリースークを組み込んだ。そして長くても30分程度の短時間で終了できるようにした。これをシリーズで何度も開催したことで多くの参加者が得られた(写真1～3)。

コロナ禍でのタイムリーな話題に特化し、迅速に開催したことで、社員とともに並走し、ニーズにあった支援となったと考える。



写真1, 2 自席でセミナーを受けストレッチに取り組む様子

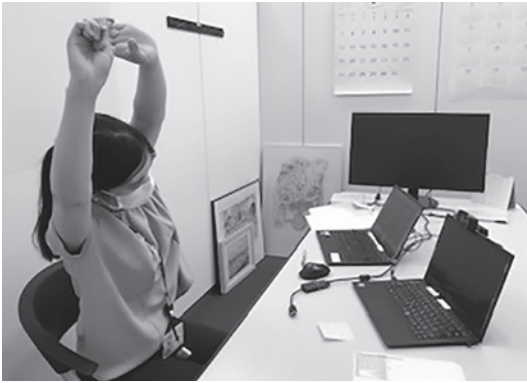


写真3 資料を投影，参加社員の様子をカメラで確認しながら講義を実施する保健師

コロナ禍における情報発信—— メンタルヘルス関連と健康関連の 情報を流し続け、支援を止めない工夫

新型コロナウイルスの感染拡大の流れに合わせて、社内の産業保健スタッフからの情報発信はとにかくタイムリーに行うことを心がけた。

緊急事態宣言時には急遽テレワークで自宅が執務場所となった社員のために、執務環境のチェック（腰痛予防）をテーマにした「健康だより」を配信した。緊急事態宣言が継続していた時期には運動不足・生活リズムや睡眠に関する情報をテーマとし、徐々に出勤する社員が増えた時期には感染予防のマスクの使用についての注意点，工夫などをテーマとした。加えて，必ず毎号にメンタルヘルスの不調を防ぐための情報と相談窓口を掲載するようにした。現在も時期に合わせ，視点を変えながら情報提供を継続している。

また，情報が確実に社員に届くように，オフィスに掲示していた資料を各々へ配信し，手元で情報を得られるように徹底している。資料には必ず配信元の連絡先（健康相談窓口）も載せるようにし，いつでもオンラインでの連絡が取れ，支援できることを伝えるようにしている（図2）。

変化への適応を ポジティブなフィードバックで支援する

就業環境や社会情勢が不安定だと，誰もがネガティブな変化にばかり気持ちが行きがちになる。特に今回は未知の感染症の不安という大きなネガティブ要素が目前にあり，当初は私たちも不調の早期発見や悪化予防が主たる社員のニーズになると想定していた。しかし，実際に社員との面談の場で「この変化でうまくいっていること」を話す機会を促すとだれもが何かしらのポジティブな発言をすることができていた。話題がポジティブな内容だと話す表情もガラリと変わり，冗談を言ったり笑い声が起こったりする場面も増えた。このことから，あえて，困りごとや不調を聞く前に生活や仕事のポジティブな変化を確認するようにし，その内容について努力や効果のすばらしさを認め，伝えていくことを心がけた。おそらく面談の場だけでも自己肯定感が高まり，活力がわいた人もいるだろう。それまでの不安や悩みが整理され，今後の自身の働き方や生活のヒントを自ら得て，面談を締めくくることができたケースもあった。

たとえ社員が現状に疲れた素振りであつても，ポジティブな会話からスタートし，面談の場で少しでも「自分の働く環境や生活を見直す機会」が得られれば，社員は自らの危機的状態を乗り越え，前に進むことができるのではないだろうか。

おわりに—— 産業保健の専門性を 十分に発揮することが使命となる

産業保健の実践者は常に「働く人の心身を支える」専門職である認識と責任を持ちあわせている。

コロナ禍における働き方の変化は，社員だ

けでなく、私たち産業保健スタッフ側にとっても同じであり、従来のコミュニケーションの技術だけでは不足を感じたり、十分な支援につなげられない危機を感じたりすることも多かった。今もまた、変化の大きな波の中で模索をしている。

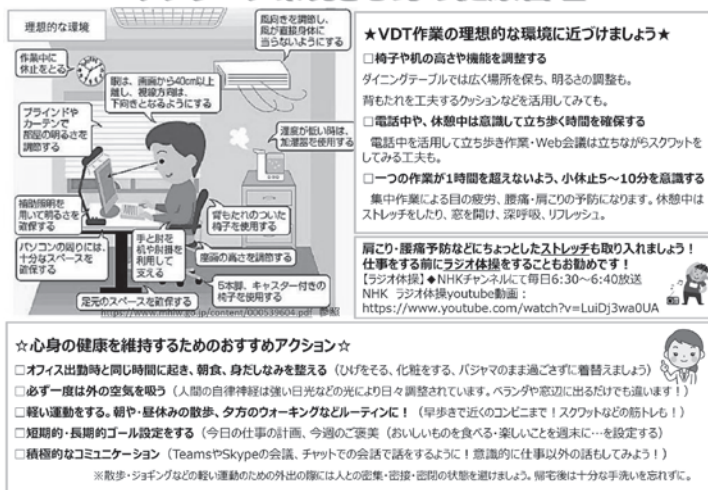
社員が変化適応を課されると同じく、産業保健スタッフもまた、変化への適応は当然の課題である。急速に変化するオンラインのコミュニケーションツールを使いこなしながら、それを活用し、いち早く環境適応を図りどのような支援ができるかを日々検討していくことが大切である。

また、社内に常時いる産業保健スタッフであれば、より日々の社員の変化を確実にとらえ時期にあった速やかな支援をしなければならない。

従来のものを漫然と継続するだけでなく、新しい取り組みにチャレンジすることや、試行錯誤しながら施策を生み出すことは、難しくもあるが、企業からの私たちに対しての当然のニーズであると考え

私たち産業保健の専門職は、今まで積み上げた学びと技術がある。誰にとっても新しいコロナ禍での働き方の変化に対しては、私たち専門職が率先して変化適応のモデルとなり、柔軟でしなやかに生き生きと働く環境の見本とな

テレワーク環境と心身の健康管理



労働・生活環境の変化に適応するために

身体の不調を予防する

心の健康を維持する

■食事 楽しく、おいしく、食事バランスを考える

- ③食事・生活リズムと意識する
- ・食事を「中」で食事をとらないのは注意！
- ・脱水・水分の取りすぎは気をつけ、野菜や果物などにも意識する
- ・時間・時間なく、間食をとることはよいが、食事のリズムを整える
- ・飲酒をする際は、飲酒前に飲む「量」・時間・決める
- 睡眠 睡眠時間、睡眠の質を保つ
- ・オシメ活動時に起きる、夜更しなど注意
- ・休日の起床時間や平日との起床・睡眠時間・起床を調整する
- ・日光をあげる。運動も平日と体温の調整、夜眠を促す
- 運動 ストレッチや体幹など軽い運動をする
- ・運動により生活リズムや自律神経を整えることがつながる
- ・生活のリズム・方向性向上とストレス解消にも効果的
- 

■生活リズムと仕事の予定をより綿密に！

- （仕事の詳細予定を立てる）
- ・ひととかわかる時間、集中する時間、作業内容など）
 - ・お互いに休時間中や就業時間外に業務の対応を求めないよう、職場全体の意識を徹底する
 - ・生活と仕事のON/OFFの切り替わりをしっかりと行う
- 例：仕事をしない時間をしっかりと決める
スマートフォンやPCの通知を切る
- 
- 人と話をする、リフレッシュの目標をもつ
- ・電話やメールだけでなく、オンラインでミーティングなど、人とコミュニケーションがとれる意識を徹底する
 - ・週末の予定をつくる（散歩をする、友人とオンライン会話）

— 444 —

- 定期服薬・持病の管理を徹底する
通院していた病院が、コロナウイルスの影響により、通えなくなったという場合もあるかと思いますが。そのような場合は、自宅から近い、かかりつけ医を受診したり、オンライン診療を受けする方法もあります。定期服薬を行っている方は、薬が切れる前に早めの準備を、(まよ)

■日光浴、外気に体を慣らす

- ・朝日や日中の太陽の光をあびることにより、神経伝達物質「セロトニン」が分泌される
- ・セロトニンは、ストレスの緩和や快眠作用にも効果的です。
- ・日光はビタミンDの生成作用がある
- ・ビタミンDは「骨を丈夫にする作用」「うつ病の予防」「自己免疫疾患の予防」などに効果的です。

「熱中症」に気をつけよう！

新型コロナウイルスの対策が続く中で迎える熱中症シーズン。
マスクの着用や外出自粛による運動不足で、熱中症のリスクが例年以上
に高まっているため、今年はなおさら注意する必要があります！

新型コロナ禍での熱中症の発症リスク

- 外出自粛
- ◆ 外の暑さに体が慣れない
- 汗をかき機会が少なく、
外にいて体温を下げる
体の準備ができていない
- ◆ 運動不足で筋肉量が低下
- 筋内は身体に水分を貯める
もっとも大きな罐頭
- 熱中症
リスク増
- 筋内量が低下すると、
脱水状態になりやすい！！
- ◆ 体内に熱がこもりやすい
- 血の絡むまで、外気に発散
させることができない。
- マスク内は湿度36℃、
湿度100%も！！
- ◆ 喉の渇きに気づかず
脱水が進む
- マスク内は常に湿った状
態なので、喉の渇きを感じ
にくい。
- 熱中症による恐れのある暑い日・屋外を移動時、
「他人と2mの距離がある・かつ咳やくしゃみ等の症状がない」場合、
マスクを外す必要なく適切な予防対策をしましょう。

熱中症予防の7つのポイント！

- 

熱中症の症状である発熱、たるさ、頭痛などの症状は、軽症の新型コロナウイルスの症状と似ています。医療機関を訪ねるときも、熱中症予防のためのセルフチェックが大切です！
 - 3食ちゃんと食べる



1日3食、栄養バランスのよい食事を通じて、疲れにくい体づくりを！
 - こまめな水分・塩分補給



のどが乾いていくことで、意識の低下もあり、スポーツドリンクで塩分補給も！
水1.2L/日以上を目安に！
 - 経口補水液を常備しておく



熱中症の症状があり、意識がはきりしているなら、まずは経口補水液を！
 - 暑いと感じる環境にいない



室温が28℃を超えたら、クーラーを必ずつける！
 - 湿度が高くないようにこまめに換気



湿度指数が毎日発表する暑さ指数（WBGT）をチェック！

暑さ指数 調べる


 - 快適な環境でよく睡眠をとる



エアコンを上手に活用！
 - 人混みを避け、散歩や室内での軽い運動を行う



汗をかきやすい体づくりが大切！

図2 オフィス掲示資料を在宅勤務社員に配信

疲労回復・免疫UPする 質の良い睡眠を身につけよう

コロナ禍での生活パターンの変化によるストレスや、夏の暑さなどは、睡眠の質にも影響してきます。疲労回復と感染対策には、質の良い睡眠が必須です。「夏の盛り」のこの時期、睡眠習慣を見直しましょう。

睡眠が大切な4つの理由

1. 日常的な心身の疲労回復を行う。
2. 病気に対する抵抗力をつけ、免疫UP!
3. 脳の休息となり、集中力を回復させ、記憶の定着を助ける。
4. ストレスを解消する働きがある。

参考：社会保険出版社 古賀良郎監修

睡眠の質をチェックしてみましょう!

☐ 寝る時間のリズムが崩れている
☐ 活動量が減って、寝つきが悪い
☐ 夜間、たびたび覚醒する
☐ 起床時間が一定ではない
☐ お酒を飲まないで寝れない

チェックが多かった方は
睡眠の質を下げている可能性があります!

質の良い睡眠のための7か条

1. 毎日決まった時間に布団に入り、起きる
⇒ 体内リズムON!
2. 週2回程度の運動を習慣化する
⇒ 眠る前の3〜4h前が入眠に効果的
3. 寝る2〜3時間前に入浴する
⇒ 体を温める効果で快眠へ
4. 夏の暑さし解消に最適なエアコン設定を
⇒ 29度を超えると暑さしきの原因に。
タイマーと弱風・送風の活用で寝冷えも防止
5. 寝る前の食事、飲酒、カフェインはNG
⇒ 消化活動と刺激・覚醒作用が睡眠を妨げる
6. 朝食で脳のエネルギー補給
⇒ エネルギー不足による日中の活動↓で睡眠に影響
7. 余暇には趣味でリフレッシュ
⇒ ストレス軽減でリラクゼーションが快眠へ誘う

引用：厚生労働省e-ヘルスネット快眠と生活習慣

ることが望ましい。

人と人の対面のコミュニケーションが減り、共に集う場所のないオンラインを主とする労働環境では、従来の日常的なコミュニケーションが取れない難しさがある。産業保健の専門職側としても同様に、対面を対象者の空気感をつかむことができないことは難しさを実感する。

しかし、専門職はどのような状況であっても、支援のためには対象の人や物事を深く見聞きし、事象の課題を多面的にとらえて、支援につなげられるプロであることが必要だ。変化の中でも積み上げ、学んできた技術を存分に生かし、日々、働く人々を支えていくことが、使命だと考えている。

「不安」に対処し、心を健やかに〜コロナ禍で生きるために〜

「不安」*とは、対象のはっきりとしない、漠然とした恐れ、恐怖の感情。コロナ禍、天候不良、災害…多くの不安な要素が重なり、長引く毎日となっています。心が疲れてしまう、緊張やイライラ、だるさなど心や身体の変化はありますか。

*厚生労働省HP「知るこころははじめる みんなのメンタルヘルス」

① ストレス反応に気づく

まずは自分のストレス反応に気づきましょう。周囲とのコミュニケーションが減ると、自分の変化に気づきにくいことがあります。いつも以上に注意しましょう。

からだのこころ	行動
☐ 不安 ☐ 緊張 ☐ イライラ ☐ 意欲や集中力の低下	☐ 睡眠不良（寝付きが悪い、途中で目が覚める、朝早く目が覚める） ☐ 食欲低下 ☐ 頭痛、腰痛 ☐ 動悸がする 等
☐ お酒やタバコの量が増える ☐ 落ちついて面づいてられない ☐ 始業時間に仕事が始まらない ☐ 仕事でのミスが増える 等	

② ストレスへの対処

ストレスの反応に気づいたら、対処をしましょう。一人で抱え込まず、「外にどう」ことを意識することが大切です。

① 自分をいたわる気持ちを持つ

不安になるのは自然なこと。自分の気持ちを大切に、いたわる

② 家族や仲間とつながる

家族、友人、同僚などと電話やメールでつながる。悩んだら、早めに信頼できる相手に相談する。

③ 自分に合った対処法を習得

趣味など、自分が楽しくできることを見つけて、心をリフレッシュ。

④ こうあるべき、せねばならないを捨てる

未曽有の事態に身を任せ、身を守り、「安全に」目の前のことに向き合う自分を認める。

③こんな時は健康相談室に相談を

- ・①のような状態が2週間以上続く
- ・気持ちを相談できる相手がない
- ・家族や職場の人に相談できないことがある 等

■心の健康を維持したい コロナ禍における 危機状態を乗り越えたい人は：
 いまここケア→<https://imacococare.net/>

テレワークにおけるコミュニケーションのポイント

遠隔ツールを利用したコミュニケーションでは、アポイントメントを要するなど、双方の意思疎通を意図的に進めなければなりません。正確な情報共有に時間を要したり、経費的な内容の相談を行いつらかったり、業務効率の低下につながってしまうこともあるかもしれません。在宅勤務をしながら、意図的にコミュニケーションをとりましょう!

■マネジメントの基本

◎定期連絡における安否の確認・業務状況の確認
 朝礼やタレ、その他の時間でも、1日のうちどこかのタイミングで、必ず部門メンバーの安否確認を行います!

■マネジメントの実際の工夫 業務進捗・業務関連のようず対応開設

テレワークにより、コミュニケーションをとる機会が気付いたら減っていたなど、そんな声を耳にします。オンライン機能などを利用して、メールや電話以外でも、直接コミュニケーションをとれる機会を増やしていきましょう!

<定期ミーティングや面談の実施> (朝礼やタレ、別途時間をつくることも可)

◎アイスブレイクタイムをつくる

開始前にテーマを決めて、アイスブレイクや雑談を行うことはオススメです。(例：1人1分ずつ、GW中の過ごし方について)

仕事以外で生活や休職、家族の状況など、出社時に何気なく話していた会話も大切にしましょう。

◎業務の進捗状況を確認

個々の業務内容や分担について、業務の進捗確認を行います。その中で、困っていることや悩んでいることなど、共有しながら、メンバー間のコミュニケーションをとりましょう。

◎個別面談の場をつくる

15分や30分など、短い時間でもよいので、1週間に1回などの頻度でメンバーと話をする時間をとりましょう。

■チャット文面だけでなく、直接会話をフォローをする

仕事の依頼や進捗の確認、締め切りの提示、提案や指導・訂正などは会話調のチャットだと「勢いがある固い・強い文面」のやり取りになりやすいため、誤解を生むことがあります。なるべく会話をするようにし、フォローしていきましょう。

コロナ禍における教職員の過酷な勤務環境

藤川 伸治

はじめに

私が理事長を務めるNPO法人「共育の杜」は7月10日～26日の17日間、SNSなどを通じて時間外労働や学校再開後の業務負担、疲労感、そして疲労感が与える教育活動への影響などの実態調査を行った。その結果、過労死ラインを超えて働く教職員が約6割、1ヵ月あたりの時間外労働時間が100時間を超える者は4割以上という異常な勤務環境が明らかとなった。

また、強い疲労感や抑うつ感を訴える教職員は標準値の3～4倍に達し、子どもたちの教育指導にも影響を与えていることがわかった。新型コロナウイルス感染症が広がっているもとであっても持続可能な学校教育を実現するために、このような過酷な勤務環境は直

ちに改善される必要がある。

学校の働き方改革は停滞

調査には、2020年4月7日に新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言が出された東京都など7都府県所在する国公、私立学校(小学校・中学校・高校等)に勤務する教職員1,203名から回答があった。調査は、NPO法人「共育の杜」が運営する非公開フェイスブックグループ「心の職員室」のメンバーが中心となり、所属する学校・組織や知人に協力を依頼、また、行政への提言活動を行っている保護者グループの協力も得た。

調査に協力した公立学校の校長・教頭(副校長)・主幹教諭・教諭については、自宅への持ち帰り仕事を合わせた時間外労働が過労死ライン週20時間を超えたのは53.9%だった。主幹教諭は57.6%、教諭は56.4%、教頭(副校長)は69.4%にものぼっていた(図1)。1～2月と比較して、平日、学校内での勤務時間は増えたかどうかを聞いたところ「増えたと思う」「(とてもそう思う)と「まあまあそう思う」の合計」と回答したのは約59.4%であった(図2)。

今年4月1日、教職員給与特別措置法(以下、給特法)改正により、公立学校の主幹教諭・教諭の学校内での時間外勤務時間は在校等時

ふじかわ しんじ
特定非営利活動法人 教育改革2020「共育の杜」理事長
主な著書・論文：

- ・「めっしほうこう——学校の働き方改革を通して未来の教育をひらく」明石書店、2019年。
- ・『みらいの教育——学校現場をブラックからワクワクへ変える』(共著)武久出版、2018年。
- ・「労働組合の立場から見た教員の働き方改革」『季刊労働法』266号(2019秋季)、2019年。



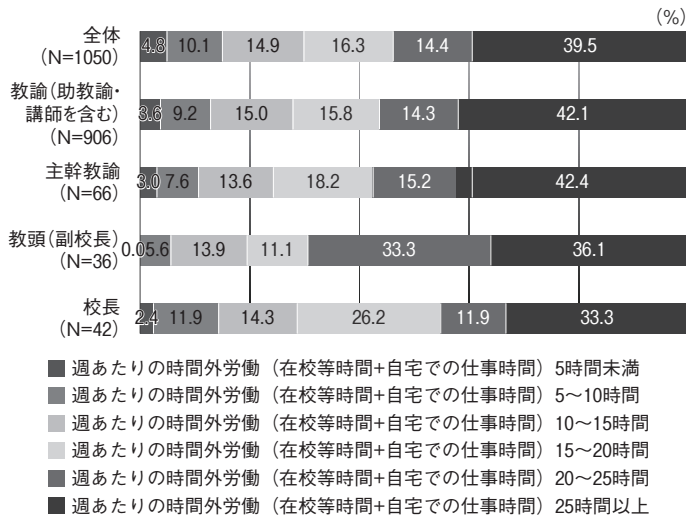


図1 週あたりの時間外労働時間（在校等時間+自宅での仕事時間）

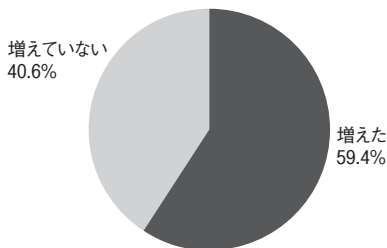


図2 1～2月と比較し、平日、学校内での時間外勤務が増えたか (N=1202)

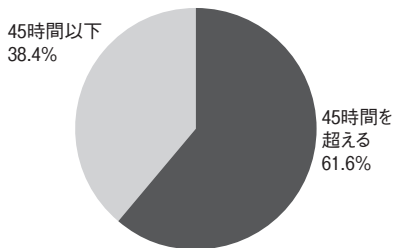


図3 1ヵ月あたりの在校等時間の上限45時間の遵守状況 (N=935)

間と定義され、1ヵ月の上限は月45時間を超えないものとするのが条例・規則によって定められた。しかし、上限45時間を超えた主幹教諭・教諭は61.6%であり、条例・規則が十分遵守されているとはいえない(図3)。そもそも、給特法が適用される主幹教諭・教諭には時間外勤務手当は支給されず、上限を超

えて勤務させたとしても使用者には何の法的責任は生じない。よって、時間外勤務時間の上限を設けたとしても、当初からその効果はさほど期待できないと考えていたが、残念ながら予想通りとなった。

また、来年4月から可能となる1年単位の変形労働時間制を自治体が導入する場合の前提の一つとして、在校等時間の上限は月42時間とされている。この条件を満たした主幹教諭・教諭は36.3%であった。変形労働時間の条例化にあたっては、各自治体は導入条件が整っているか精査する必要がある。教員の長時間労働を解消するため給特法改正、また、中教審答申では教員が担う業務の提示がなされたが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、今回の調査結果から見る限り、学校の働き方改革は停滞しているといわざるをえない。

ストレス反応は異常値

調査では厚労省による労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル¹⁾で示された設問、分析法によってストレス状態を明らかにした。図4は、ストレスによる

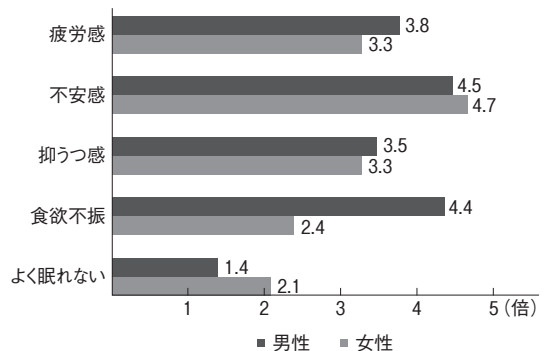
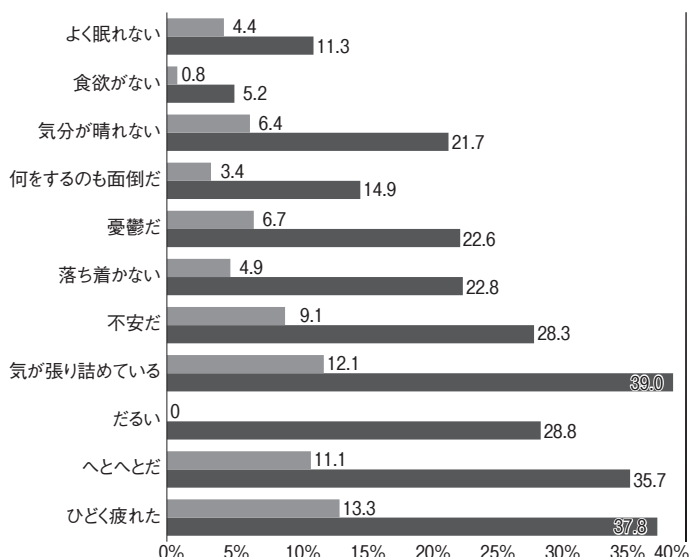


図4 ストレスによる心身の反応が「強い」と回答した割合について標準値と教職員を比較

心身の反応が強いと回答した割合について、教職員と厚労省のマニュアルに掲載された標準値と比較したものである。疲労感、不安感、抑うつ感を強く感じる教職員の割合は一般と比較して3～4倍、食欲不振、よく眠れないという回答割合も標準値と比較すると高くなっている。ただ、標準値は、新型コロナウイルス感染症が拡大していない時期に調査されたデータであり、現状では、標準値も高くなることが予想される。

そこで、今年7月に実施された自治体職員（教職員を除く、約1,300名）のストレスチェックの中で、今回調査と同じ質問に対して「ほとんどいつも」と回答した割合について教職員と比較してみた（図5）²⁾。例えば、ほとんどいつも「ヘトヘトだ」「だるい」と回答した教職員は自治体職員の3.2倍、3.6倍であった。以上のことから、多職種との比較においても教職員のストレス状況は、非常に深刻であるといえる。

長時間労働と疲労度などとの関係についても分析を行った（図6）。時間外労働時間が少ない教職員は疲労度も弱く、時間外労働時間が長くなるにつれて疲労度を強く感じる割合が増えていく。特に、週あたりの時間外労働時間が25時間以上、すなわち1ヵ月の時間外労働時間が100時間を超えると急激に疲労度を強く感じる教職員が増加していた。同様に、時間外労働が長くなるにしたがって、抑うつ感、不安感、食欲不振、よく眠れないというストレスによる心身の反応を強く感じる教職員の割合が増



■教職員を除く地方公務員を対象に新型コロナウイルス感染症拡大後に実施されたストレスチェックデータ。偏りをなくするために複数の地方団体職員から抽出（単位%）（N=1,300程度）
■今回調査に回答した全教職員のストレスチェックデータ（単位%）（N=1203）

図5 ストレスによる心身の反応について地方公務員と教職員の比較（「ほとんどいつもあった」と回答した割合）

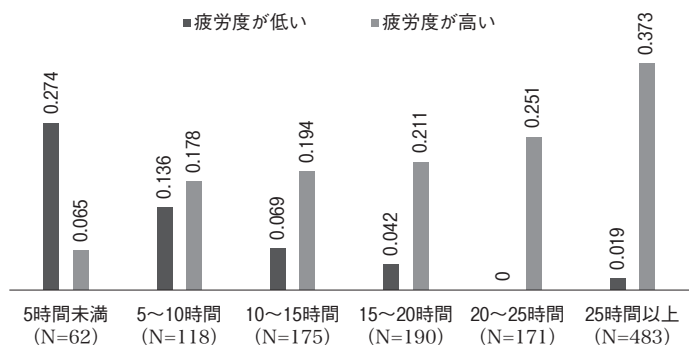


図6 時間外労働時間と疲労度との関係

加することがわかった。

ストレスが教育活動へ与える影響

疲労度は、教育活動にも影響を与えていた。図7、8は教職員の疲労度と「子どもの話がしっかり聞けない」「いい加減な授業をしてしまう」という関係を示したものである。まず、疲労度が低い教職員は「子どもの話がしっかり聞けなくなる」と回答した割合は6.4

%であったが、疲労度を強く感じるようになると「子どもの話をしっかり聞けなくなる」という割合が高くなっていく。疲労度が高い教職員は51.5%が「子どもの話をしっかり聞けなくなる」と回答している。次に、疲労度と授業との関係性をみる。図8からわかるように、疲労度が高くなると「授業がいい加減になる」と回答する割合が高くなっていく。疲労度が高い教職員の30.5%が「授業がいい加減になる」と回答しているが、「子どもの話をしっかり聞けなくなる」と回答した割合と比較すると6割程度低くなっている。これは、教職員が、疲労を強く感じていても、授業だけはしっかりやろうという意識の表れかもしれない。

図9は、睡眠と教育活動への影響を表したものである。「よく眠れない」と回答した教職員ほど、「子どもの話をしっかり聞けなくなる」と回答する教職員の割合が高くなっていく。睡眠についても、授業よりも「子どもの話をしっかり聞けなくなる」ことへの影響が強く出ていくこともわかった。

教職員の長時間労働が、強いストレス反応をもたらし、その結果として教育指導にも影響をしていることが客観的なデータで示されたことの意味は重い。この間、教育界では、「子どものために頑張って仕事をする」「授業の準備をする」ことが「よい教師」の手本のようになってきた。このような認識が、長時間労働を生んできた土壌にもなってきた。さ

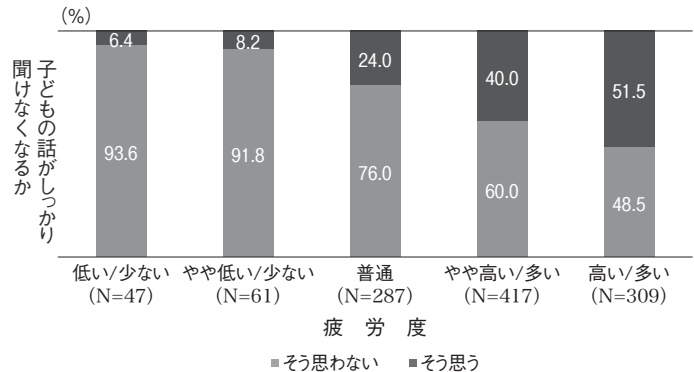


図7 疲労度が大きくなると子どもの話をしっかり聞けなくなる

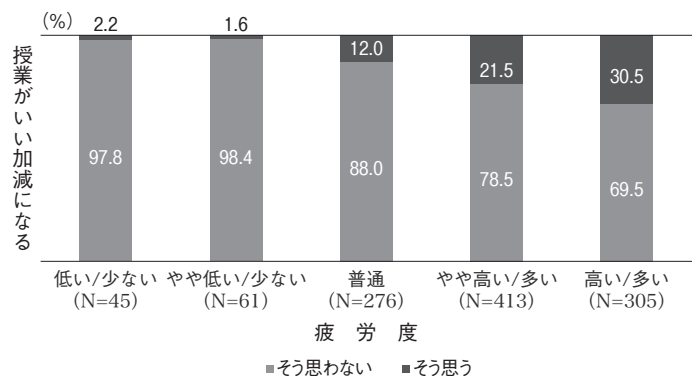


図8 疲労度が高くなると授業がいい加減になる

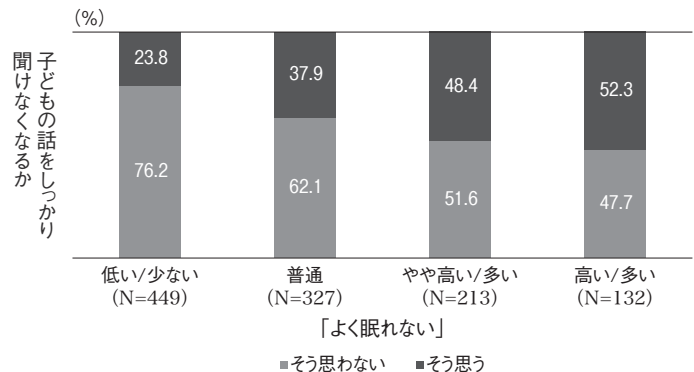


図9 「よく眠れない」と子どもの話をしっかり聞けなくなる

らに、山本は、教員は「本業回帰願望」が強く、業務の精選により創り出された時間は、教材研究や児童生徒と関わる時間といった、オープンエンドな教育業務に転換され、結果的に長時間労働は変わらないという懸念を示している³⁾。

今回の調査からは、長時間労働がストレスによる心身の反応をもたらし、その結果、教育活動の質にも悪影響を与えている可能性が示唆された。特に、教育活動は、人と人とのコミュニケーションが基本であることからすれば、長時間労働が「子どもの話をしっかり聞けなくなる」ことに影響を与えていることは看過できない事態であり、教育関係者はこの調査で明らかにされた科学的なデータを踏まえ労働環境の整備、意識改革を図っていくことが求められる。

ストレス消毒作業に強い負担感

以上、述べたように新型コロナウイルス感染症の広がり、教職員の長時間労働、そして強いストレス反応をもたらしている。それでは教職員は、学校教育活動の中でどのような業務に負担を感じているのであろうか(図10)。新型コロナウイルス感染症対策のうち「負担を感じているか」という質問で「まあまあそう思う」「とてもそう思う」と回答した割合が高かったのは、校内の消毒作業90.1%、ソーシャルディスタンスの指導88.5%、マスク着用の指導79.0%であった。最も負担を感じている消毒作業については、文科省は9月3日、学校におけるコロナ感染症に関する衛生マニュアル改定版を示し、通常の清掃活動の中にポイントを絞って消毒の効果を取り入れること、また、消毒作業は感染者が発生した場合でなければ基本的には不要という考え方を示している。教育委員会はこのマニュアルに沿った対応が求められる。

一方、子どもたちへの教育的

な指導について負担と感ずることは、「子どもの不安と向き合う」80.9%、「学習の遅れを取り戻す」79.7%、「学力格差の解消」77.8%、「登校しない子どもへの対応」71.5%、「オンライン授業」54.9%であった(図11)。

子どもたちの様子について聞いたところ、「まあまあそう思う」「とてもそう思う」と回答したのは、「今後いじめが増える」88.7%、「疲れてきている子どもが増えている」87.3%、「不安な子どもが増えている」87.3%、「学力格差が拡大する可能性が高い」86.8%と回答率が8割を超えていた。

なぜ、「いじめが増える」と感じたのかを複数の教職員に聞いたところ、学習の遅れを取り戻すための詰め込み授業、感染症対策と称して子どもたち同士の触れ合いの制限、熱中症対策のため屋外で身体を動かす機会も減り、ストレスがたまるばかりであり、そのはけ口としていじめに走ってしまうのではないかと話している。

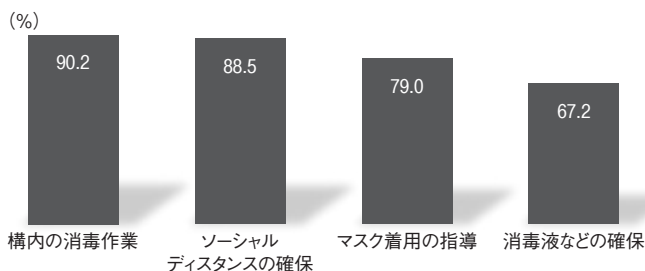


図10 新型コロナウイルス感染症対策への負担
(「とてもそう思う」「まあまあそう思う」の合計, N=1202)

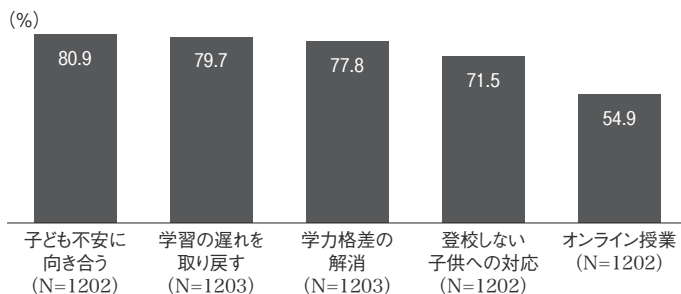


図11 教育指導に関わって負担と感ずること
(「とてもそう思う」「まあまあそう思う」の合計)

詰め込み授業ばかりでは、学ぶことへの意欲をそぎ、子どものストレスも募る。いじめを未然に防ぐためにも、各学校では、子どもたちの様子に一層気を配り、その思いをしっかりと聞くことが最重要な課題であると考えられる。そのためにも、教職員の長時間労働を解消し、精神的なゆとりを取り戻すことが焦眉の課題であろう。

業務改善に対する気づき

新型コロナウイルス感染症による学校休校で、これまで当たり前のようにやっていた業務や行事の中で、やめてもいい、簡略化してもよいと思えるような業務や行事があったか、という質問で「まあまああった」「たくさんあった」と回答したのは83.3%にのぼった。自由記述では、卒業式や入学式などの儀式的行事について、呼びかけや、儀式に臨む態度の指導に係る練習時間、来賓祝辞の廃止などは簡略化すべきという回答が特に多かった。

また、部活動指導の短縮、「あゆみ」の簡略化を挙げた回答も多かった。書類のペーパーレス化とクラウド活用など、一層のICT化によって業務を効率化できるという意見も目立った。学校休校などによって、教職員自身が業務削減・効率化の観点に気づいたことを、今後の学校の働き方改革に生かしていく契機にしていきたい。

おわりに—— 持続可能な教育の実現のために

以上、今回調査で明らかになった教職員の長時間労働とそれによる教育活動への影響、負担感を感じている業務について述べてきた。概括していえることは、教職員は心身とも疲弊し、それでも長時間労働に耐えている。また、この間の新型コロナウイルス感染症対策等に対する文科省、教育委員会の対応は妥当だと思う、と回答したのは約3割程度であり、通知等に振り回されてきたといえる。ただ、多くの教職員は、子どもたちと共にさまざまなことを経験し、笑い合い、子どもたちが「分かった」と、目を輝かせる瞬間に喜びを感じた、という記述に見られるように、子どもとの関わり合いに喜びと充実感を感じている。

過酷な勤務環境で働いている教職員は、子どもたちの笑顔に励まされ、そこに教職の魅力と喜びを感じている。しかし、日本の学校教育は未だにその献身性に依拠しているままである。教職員の長時間労働の解消、健康支援こそが、ポストコロナ時代における持続可能な学校教育を創り出していく源であることをあらためて訴えたい。

参考

- 1) <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf> (2020年9月18日最終確認)
- 2) 教職員を除く地方公務員のストレスデータは、新型コロナウイルス感染症が全国に拡大して以降にストレスチェックを受注する民間企業A社から提供を受けた。
- 3) 山本健也『労働の科学』2018年5月号：24頁

新型コロナウイルス感染症と 労災補償・労働安全衛生

天野 理

はじめに

東京労働安全衛生センターは1998年に発足したNPOで、その前身の団体を含めると40年近く、東京の江東・墨田・江戸川区など下町地域を中心に、労災職業病の問題に取り組んできました。労働者・労災被災者の立場に立ち、さまざまな医療機関や地域の労働組合と連携しながら、労災被災者の労災手続きの支援や、さまざまな職場の安全衛生活動の支援、労働行政への政策提言などの活動に日々取り組んでいます。

本稿では、そうした活動の経験を通して見てきた、新型コロナウイルス感染症と労災補償および労働安全衛生の現状と課題について報告したいと思います。



あまの おさむ
特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター

新型コロナウイルス感染症と 労災補償

今回の新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中で、日本各地のさまざまな労働現場で集団感染の発生が次々と起こり、業務や通勤によって新型コロナウイルス感染症に感染・発症した労働者は増え続けています。まさに、業務・通勤に伴う「労働者の負傷、疾病、障害、死亡等に対して迅速かつ公正な保護をする」（労働者災害補償保険法・第1条）とうたう日本の労災補償行政の真価が問われる事態といえます。

・新型コロナウイルス感染症に対する労災補償行政の対応

厚労省は今年2月、各地の労働局宛てに通達¹⁾を出しました。そして3月中旬に厚労省HPの「新型コロナウイルス感染症に関するQ&A」に労災補償に関する情報が追加されました。しかし、この時点でHPに掲載されたのは、「労災保険給付の対象になる」という抽象的な情報だけで、通達が出されたことも明らかになっていませんでした。

その後、国会において、こうした厚労省の不透明な対応を問題視し、政府に対して幅広い労災認定の実現や労災補償状況の公開を求

める国会質問や質問主意書が、複数の国会議員から出されました。また、当センターも加盟する「全国労働安全衛生センター連絡会議」からも、新型コロナウイルス感染症について、労災認定を幅広く認める方針での新たな通達を出すこと、それを広く社会に周知することなどを求める声明を出しました²⁾。

こうした声もあってか、厚労省は4月下旬に新たな通達を出し、新型コロナウイルス感染症に関する労災認定の方針を示すと共に、その情報を同省HPで公開しました³⁾。さらにその後、新型コロナウイルス感染症に関する労災申請と認定の件数の公開も開始しました⁴⁾。7月には、実際に労災認定した事例のうち、7事例（後に1事例の追加あり）についてその類型を公表しました⁵⁾。

・新型コロナウイルス感染症に関する労災認定の基準と現状

厚労省の4月28日付通達の主な内容としては、以下の3点が挙げられます。

第一に「患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者」については、業務外で感染したことが明らかである場合を除いて原則として労災認定されます。

第二に、それ以外の労働者で、感染経路が特定された方については、「感染源が業務に内在していたことが明らかに認められる場合」に労災認定されます。この「明らかに認められる場合」の判断基準は示されていませんが、厚労省HPのQ&Aには「感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合」との記述があります。また、厚労省が公表した認定事例では、飲食店に来店した客から複数の従業員が感染したとみられる事案で、従業員に労災認定が出ています。

第三に、それ以外の労働者で、感染経路が特定できない方について、通達では、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境下

での業務に従事していた労働者が感染したときには、業務により感染した蓋然性が高い、としています。そして、「感染リスクが相対的に高い」労働環境として、①複数の感染者が確認された労働環境下での業務、②顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務、の2つを挙げています。なお②について、厚労省は、「小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等」を例示しています。

この第三のケースについて厚労省が公表した認定事例では、小売業で接客業務に従事していた労働者について、感染経路は不明なもの、私生活での感染リスクは低いとして認定された事例や、同じく感染経路は不明なもの、私生活での感染リスクは低いとして認定されたタクシー運転手の事例が紹介されています。

・労災補償に関する課題

厚労省が公開しているデータによれば、2020年9月16日時点の数字で、1,222件の労災申請があり（うち死亡が16件）、認定が617件（うち死亡6件）となっています。残りは調査中とみられ、不支給決定は今のところありません。

内訳をみると、請求件数の約8割は医療・看護・介護従事者となっており、それ以外の業種の労働者からの労災申請が少ないのが気になります。事業主には、労働者死傷病報告の提出や労災申請への協力が法的に義務付けられています。この一層の徹底が重要ですし、労働組合には労働者の労災申請をサポートする取り組みが求められます。

また、新型コロナウイルス感染症については、発熱や肺炎の症状が治まり退院した後も、合併症や後遺症ではないかと思われる症状（倦怠感や肺機能の低下など）が残り、通院や休業が続くケースも報告されています。こうしたケースについて、労災での療養（補償）・休

業（補償）・障害（補償）などの対応がどうなるのかも懸念されます。もし、労災の給付対象が発症後の発熱や肺炎などに限定されてしまうと、その後の合併症や後遺症に苦しむ労災被災者が切り捨てられることになってしまいます。現在の厚労省の通達ではこうした点の対応が明確になっておらず、今後、方針を明確に示すよう求める必要があると考えています。

新型コロナウイルス感染症と労働安全衛生

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって、職場の安全衛生に関する取り組みも新たな課題に直面しています。当センターでは、さまざまな職場での取り組みを共有すべく、複数の職場や労働組合の協力を得て、機関紙で『新型コロナ対策奮戦記』と題する連載企画をスタートすると共に、8月には、医療・介護福祉・交通・運輸などの職場の経験を共有する『職場で新型コロナ感染防止対策にどう取組むか』と題するセミナーも開催しています。

・労働安全衛生に関する事業主の責任

そもそも、日本の労働法において、事業者は労働災害を防止する義務があり、また、快適な職場とするよう努める義務があります（労働安全衛生法3条）。また、事業主は労働者に対する安全配慮義務も負っています（労働契約法5条）。さらに、労働安全衛生法第25条は事業者に対し、「労働災害の急迫した危険があるときは、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させる等必要な措置を講じなければならない」と規定しています。

この間、厚労省は、職場での感染防止の進め方について、『職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化』⁶⁾などの通知を労使団体に出しています。そこ

では、事業主が主体となって感染防止対策にあたるよう求められているものの、事業主の法的な責任や安全衛生に関する労働者の権利は明記されていません（厚労省HPのQ&Aも、安全衛生委員会の活用などに言及していますが、上記の点は抜け落ちています）。

今回の事態に対し職場での取り組みを進める際には、まず、事業主が労働者の安全衛生を確保する法的義務を負っていること、そして労働者が職場において自らの安全と健康の確保を求める権利を有しているという原則を確認することが第一歩だと考えます。

・各職場での取り組みを通じて——ボトムアップの取り組みが重要

当センターがこれまで接してきた、医療・介護福祉・交通・運輸などの各業種の現場での取り組みでは、残念ながら事業主が職場での感染防止対策に消極的な事例も少なくありません。葬祭用具の配送業務を行うある企業では、労働組合が交渉し、石鹸や消毒液、マスクの支給などを実現させました。また、交通業のある職場では、委託元の事業主が委託労働者の感染防止対策を委託先の会社に丸投げして責任を果たさず、委託会社の労働組合が自衛のためにマスクを購入して全職員に配布した事例もあります。

一方で、事業主が労働者側と協議しながら、現場の感染防止対策や感染拡大防止に取り組んでいる事例もあります。ある社会福祉施設では、メールやzoomなどネットも活用して職場の安全衛生委員会を継続し、労使が協議しながら感染予防対策の策定と実施、事業継続計画（BCP）の策定や、職場で利用者や職員の感染が発生した場合の対応方針の作成にあたりました。また、集団感染が発生したある介護施設の取り組みでは、事業主が率先して現場支援に乗り出す姿勢を明確に示すと共に、法人全体をあげての人的物的なサポート、早期のPCR検査の独自実施、施設内のゾーニ

ング、医療機関との連携などを行い、早期の感染収束に繋がっています。

・新型コロナウイルス感染症に関する労働安全衛生の課題

こうした各現場の取り組みから、職場の安全衛生についてさまざまな教訓と課題が見えてきます。今、職場における感染予防対策として、マスク着用や手洗い、体温測定の励行、職域の消毒や換気、ソーシャルディスタンシング、テレワークや時差出勤などが挙げられています。しかし、業務を再開・継続しながらこれらの対策を取ったとしても、各職場での新型コロナ感染を完全に防ぐことは困難です。職場で陽性者が出た場合に備えて、事業場の労使協議や安全衛生委員会で独自に対応手順を定めておくことが重要です。その際には、当該労働者や濃厚接触者の人権やプライバシーの保障が不可欠であり、差別やハラスメントは絶対に許されないという方針を事業主が明確に示すことも重要です。また、回復後に職場復帰を進めるための方針も定めておく必要があります。感染症による身体的・精神的ダメージを考慮し、軽減勤務などの経過措置を講ずる必要もあると思います。

さらに、医療や介護の現場などで集団感染が発生した場合には、事業所単独での対応は極めて困難です。地域の自治体や同業種の事業所のネットワーク、地域の労働組合など地域社会における連携・連帯による支援体制の構築も求められます。

この他、新型コロナウイルス感染症が労働者のメンタルヘルスに与える影響も見逃せません。この点については、5月16日に日本精神神経学会の精神保健に関する委員会・産業保健グループから、労働者のメンタルヘル

スケアに関する提言が出されおり、参考になります⁷⁾。この中で、「新しい働き方が労働者のメンタルヘルスや産業保健体制に及ぼす影響を明らかにし、対策を策定する」ことや「コロナ感染陽性などで長期間の健康観察となった労働者のメンタルヘルス対応方法を確認する」ことなどが指摘されています。

おわりに

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労災補償および労働安全衛生の問題は、まだ現在進行形であり、いままさにさまざまな課題が浮かび上がってきている状況です。多様な職場の取り組みを共有し、現場の労働者の声や経験に根差したボトムアップの取り組みを通じて、パンデミックの中での安全で健康な職場づくりを進めていく必要があります。

注

- 1) 厚生労働省・基補発0203第1号『新型コロナウイルス感染症に係る労災補償業務の留意点について』（2020年2月3日付）
- 2) 全国労働安全衛生センター連絡会議『新型コロナウイルス感染症と労働安全衛生および労災に関する緊急声明』（2020年4月29日）
<https://joshrc.net/archives/129>
- 3) 厚生労働省・基補発0428第1号『新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて』（2020年4月28日付）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>
- 4) 厚生労働省『新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000627234.pdf>
- 5) 厚生労働省『新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る労災認定事例』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000647877.pdf>
- 6) 厚生労働省『職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化』（2020年8月7日付）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000657471.pdf>
- 7) 日本精神神経学会の精神保健に関する委員会・産業保健グループ『新型コロナウイルス感染症：働く人のメンタルヘルスケアや産業保健体制に関する提言』（2020年5月16日）
https://www.jspn.or.jp/uploads/uploads/files/activity/20200516_03r.pdf

コロナ禍での ごみ収集作業への市民の感謝が意味すること

清掃職員と市民との社会的つながり

藤井 誠一郎

はじめに

2020年4月7日、政府は緊急事態宣言を発出し、それを受けた都道府県知事が外出自粛要請等を行った。そのような中でも社会にとって必要不可欠なサービスは提供され続け、それに従事する人々を「エッセンシャルワーカー」と呼ぶようになった。当初、清掃従事者は入っていないようであったが、4月20日の神戸市環境局須磨事業所でのクラスター発生を機に清掃の現場にも注目が集まり、ウイルスの危険に対峙しながら業務に勤しむ清掃従事者もエッセンシャルワーカーとして認識されるようになった。そしてその頃からごみ袋に清掃従事者への謝意が貼られるようになり、4月28日の小泉進次郎環境相の記者会見で激励と感謝の気持ちを伝える呼びかけがなされ、メッセージやメモが一時的

なブームになっていった。

清掃事業が止まってしまうと私たちの衛生的な生活はたちまち立ち行かなくなるので、清掃サービスは現代生活に必要不可欠な生活インフラである。しかし、清掃事業が非常に重要な役割を担っているにもかかわらず、その業務の従事者にはこれまで光が当てられてこなかった。以前から清掃従事者は世間から見下され、コロナ禍で謝意は述べられるものの、未だにその従事者への差別が全て払拭されているとは言い難い状況にある。今回のコロナ禍での住民からの謝意は、ウイルスの危険に対峙しながら社会的使命を全うする清掃従事者のモチベーションを大きく向上させるものになったが、それ以上にこれまで甘受してきた侮蔑や屈辱を払拭する一助となり、自らの仕事に自信を深めていくきっかけとなるものであったともいえる。

そこで本稿では、コロナ禍で市民から寄せられた清掃従事者への謝意が意味することを考えていくために、これまでの清掃労働の影の部分の概要を示すとともに、今後われわれが清掃事業とどのように向き合っていくべきかについて述べていく。

なお、筆者はこれまで研究の一環で新宿区の清掃の現場で2016年度に9ヵ月間収集を体験し、その後も継続して清掃の現場リサーチを続けている。本稿ではそれらから得られ

ふじい せいいちろう

大東文化大学法学部 准教授

主な著書：

- ・『住民参加の現場と理論——瀬の浦、景観の未来』公人社、2013年。
- ・『ごみ収集という仕事——清掃車に乗って考えた地方自治』コモンズ、2018年。
- ・(翻訳)『アイルランドの地方政府——自治体ガバナンスの基本体系』明石書店、2020年。



た経験や知見を踏まえながら述べていく。

感染リスクが高い収集作業と ごみ袋に貼付された謝意

緊急事態宣言による外出自粛要請期間中は在宅勤務や家での食事が多くなり、ごみの量は正月と同量になり集積所には大きなごみ袋の山が築かれていた。その中には、自宅待機する感染者が排出したかもしれない使用済みマスク、ティッシュ等も含まれている可能性があり、感染者が触った袋を清掃車に積み込む作業はリスクが高いものとなっていた。中にはごみ袋の中にマスクやティッシュが沢山詰まったものもあり、ひどい場合は使い捨てのマスクが集積所にそのままポイ捨てされていた。出されたごみが感染者のものと特定できれば細心の注意を払って収集作業ができようが、そうでないため全てのごみが感染者からのものと想定して臨む必要があり、増加したごみを収集する肉体的負担に加え、精神的にもこれまでにない負担がのしかかる中で作業が行われていた（写真1）。

清掃従事者は、このような感染リスクが高い作業を、緊張感を持って遂行していたため、ごみ袋に貼られた謝意を表するメッセージやメモは、ひと時の安堵や安らぎを与えるものとなった。中には子どもが書いたものもあり、幅広い層の住民から感謝や応援を受けていることが実感できるものであった。これらのメッセージやメモを大切に清掃事務所に持ち帰り、掲示したり広報誌で取り上げたりした。また、メッセージやメモのみならず、マ

スクが不足していた時期には、住民から不織布のマスクや手製の布マスクも提供され、衛生的な環境を維持するために尽力する清掃職員へさまざまな形で感謝や支援がなされた



写真1 ゴールデンウィーク中、大きなごみ袋で山のように積まれたごみを収集する様子（筆者撮影）

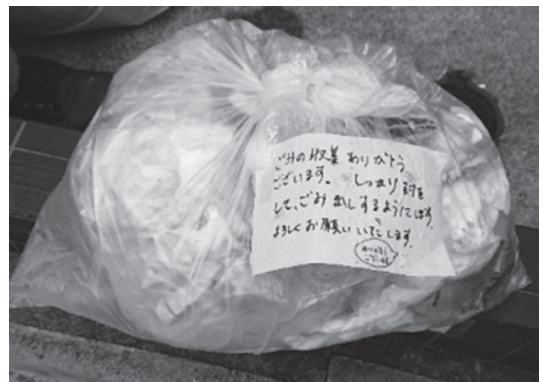


写真2 ごみ袋に貼られたメッセージ（筆者撮影）

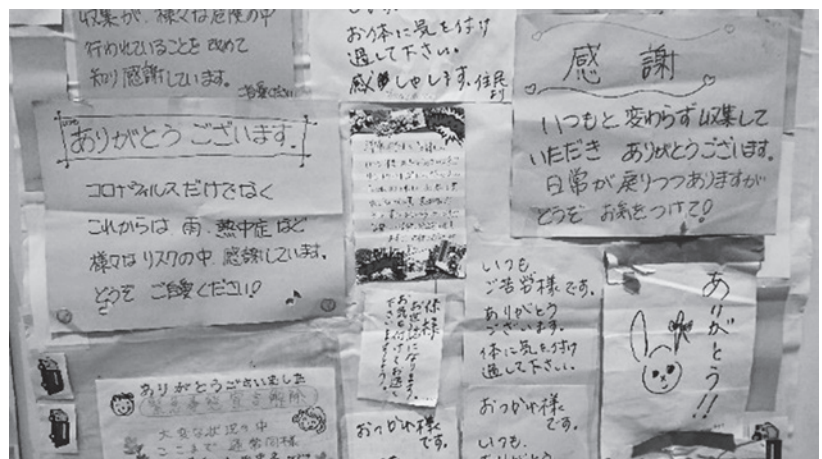


写真3 新宿東清掃センターのエントランスに掲示されたメッセージやメモ（筆者撮影）

(写真2, 3)。

清掃従事者への差別

現在も住民からの謝意がごみ袋に貼付され続けているが、これまで清掃従事者は日陰に追いやられ、世間から心無い言葉を浴びせられ続けてきた。

筆者は、44年間東京23区のごみ収集の業務に従事してきた元清掃職員の押田五郎氏(清掃・人権交流会長)*から詳しく話を聞いたが、押田氏が清掃職員になった約50年前は清掃労働者への差別は横行しており、作業中に「臭い、臭い」と鼻をつまんで子どもや女性が走り去ることを何度も経験されたとのことである。仕事をしている所へ子どもが来て「おじさんよくこんな仕事をしてられるね」、「おじさんたちはどこで寝ているの」と言われたこともあった。さらには当時の同僚が小学校の傍で収集作業をしていると、2階の窓から見下ろしていた教諭が児童たちに向かい、「お前ら勉強しないとああなるぞ」と言われたこともあった。これらはほんの一例であるが、清掃労働者はこれまで「臭い」「汚い」「捨てたものを扱う価値のない仕事」と世間から蔑まされてきた経緯がある。

コロナ禍でごみ袋へメッセージやメモが貼られるようになった現在では、清掃労働者への差別は一昔前の話のように思えるかもしれないが、現在でも根強く残り完全に払拭されていない。第一線で活躍する特別区の若手清掃職員の方々からは、住民に配慮しながら収集作業を行っている横で、鼻をつまむ子どもを見て見ぬふりをする親がいたことや、清掃従事者を「ゴミ屋」という住民がいたことも聞いた。さらには訪問収集先の住民からまるで清掃従事者が感染者であるかのように扱われ、訪問先ごとに制服を着替えて来るように要求されたことも伺った。謝意が示される一方ではこのような差別も存在するのが現状で

ある。

住民から謝意が示されてはいるが、どのような思いで住民がメッセージやメモを書いたかは分からない。単純に感謝の意を伝えたかった人が大半であろうが、中には、大切な仕事とは思うが自分がそのような仕事をしようとは思わない、そんな仕事には就きたくない、という意識があったのかもしれない。感謝のメッセージやメモに表れない書き手の心のどこかには、幾分かの清掃差別につながる要素が存在していたのかもしれない。

ともあれ清掃事業は社会に不可欠な仕事であり、多くの清掃従事者は使命感に溢れ、衛生的な環境を住民に提供していくという気持ちで情熱を持って業務に取り組んでいる。そのような重要な仕事に就く方々を蔑視することが、どれだけ人間として醜い生き方なのかを理解できない人が未だにすることに悲しさを覚える。

清掃差別の克服への道程

清掃労働者の労働環境は最近でこそかなり整備されたものになったが、以前は非常に劣悪なものであった。戦後期のごみ収集は、人家の入口に設置された木製のごみ箱に入れられたごみを作業員が身体を折り曲げて竹製の箆で掻き出して車に積み込む形であり、全身がドロドロに汚れ臭いも染みつく作業であった。賃金が安く、汚く大変な仕事であったため、募集をかけても集まらず、親が子どもを連れて来るなど縁故で人を集めて体制を維持してきた。中には満足に学校に行けなかったため字が十分に読めない人もおり、背中に刺青を背負う人や酒を飲みながら仕事をする人もいて、酒で身体を壊す人も少なくなかった。また、自分の仕事のことを友人に言えない人も多く、家族にさえ言えない人もいた。これらは差別が生んだ悲しい現実であった。

高度経済成長とともに大量のごみが排出さ

れるようになり、清掃労働者が大量に必要となったため、その労働環境が大きく改善され募集がかけられるようになった。機械化による能率化や、機材、施設・設備、制服、安全具などの作業環境の整備もなされ、それにより清掃労働者のモラルを向上させていくような流れが作り出されていった。その流れに沿う形で清掃労働者は自らの労働への姿勢を正していき、積極的に職場から作業の安全性を追求する声を上げていくことにより自らの職への差別や偏見を払拭していかうとした。現場での作業を通じて得られた知見で以って機材や安全具等を徐々に改良していくとともに、独居老人の安否確認を兼ねた訪問収集、小学校等での環境学習など住民福祉が向上するような清掃サービスを考案し、胸を張って清掃従事者ということができる仕事をするようになっていった。

近年では、海外の同業者が清掃技術を学びに来、自国に持ち帰り普及させていくようにもなり、東京23区の清掃技術は世界からも注目されるまでになった。

このような経緯を踏まえると、清掃従事者にとって感謝のメッセージやメモは、コロナへのリスクの中で清掃サービスを提供することへの謝意を示すもの以上に、これまで差別や偏見を払拭してきた努力が実ったことを形で示すものでもあった。

清掃事業への理解から参加・協働へ

コロナ禍を機に、清掃事業やその従事者への住民の理解は深まった様相を呈するが、そのこと自体が最終的なゴールではない。清掃事業への理解を踏まえた上で、そこへ住民が積極的に参加し、清掃従事者と共に事業を創り上げていく形を構築していくことが目指されるべきである。よって、現在のような市民から寄せられる謝意は、最終目的への途上にあるものだといえ、今後は意識の高い住民の

みが謝意を表明する形でなく、広く住民一人ひとりが清掃事業を我が事としてとらえ、それに参加し協働していく形を構築していくことが求められる。

この清掃事業への参加や協働はそれほど難しいことではなく、当たり前のことを忠実に実践することで実現されていくものである。すなわち、各自治体の定めた分別基準や、清掃工場や最終処分場までも含めたごみの流れを理解し、ルールに沿った分別を行って指定日時に指定場所に排出することである。

また、ごみの排出時には清掃従事者が作業しやすいように袋をしっかりと結ぶこと、それを集積所に揃えて置くこと、集積所付近に違法駐車をしないこと、収集作業中に通行が難しい場合は少し待つことなども清掃事業への参加や協働ととらえられる。さらには、清掃従事者に会った際に「お疲れ様」、「ありがとうございます」と、ひと言声をかけ、何か問題が生じていれば気軽に相談すること等も清掃事業への参加となる。これらを実践していくことは清掃従事者へのリスペクトにもつながり、それを受けとめた清掃従事者はさらに良質の清掃サービスを提供するようになり、住民と清掃従事者の双方にとってプラスの好循環が生まれていくことになる。

コロナ禍の中で、行政や清掃従事者はさまざまな工夫を施しながら清掃サービスを提供している。しかし、行政側のみが努力するだけでは不十分であり、サービスを楽しむ側の住民も自らの排出責任を全うし、一丸となってサービスを維持していくことが求められる。清掃従事者も含めた行政と排出者が共に協力しあうことで、コロナ禍でも清掃サービスは自ずと維持され、さらに進化を遂げていくことになる。

おわりに

本稿では紙幅の都合上触れられなかった

が、謝意の対象となったエッセンシャルワーカーが従事する職場では、これまでの地方行政改革により非正規化や委託化が進み、身分や立場の不安定な労働者に過度な負担が押しつけられる状況が生じている。また、担う社会的な責任や負担の割には低賃金であるという問題も生じている。

私たちの安心、安全な暮らしには、ごみ収集をはじめとするエッセンシャルワーカーによる公共サービスの提供が必要不可欠である。よって、彼らが提供するサービスの質を維持していくためにも、彼らが提供するサービスとともに、労働環境や待遇にも目を向けていくことが必要不可欠である。公務員減らしや給与の削減を主張するポピュリスト政治家の扇動に惑わされず、エッセンシャルワーカーの労働環境の改善をサービスの受け手側

から支援していくことが、ひいては私たちの安心、安全な暮らしが維持されていくことにもつながっていく。

参考文献

- 1) 井沢泰樹「職業的周辺の地位におかれる人々の尊厳と承認をめぐって——清掃労働者との交流授業、その成果と課題」『東洋大学社会学部紀要』49巻1号、39-56頁、2012年。
- 2) 東京清掃労働組合「2006年度身分移管に向けて」2004年。
- 3) 東京清掃労働組合 清掃・人権交流会編『清掃・人権交流会第20回総会 報告資料集』2018年。
- 4) 東京清掃労働組合 清掃・人権交流会編『清掃・人権交流会第21回総会 報告資料集』2019年。
- 5) 東京清掃労働組合 清掃・人権交流会編『清掃・人権交流会第22回総会 報告資料集』2020年。
- 6) 東京都『東京都清掃事業百年史』東京都環境整備公社、2000年。
- 7) 藤井誠一郎『ごみ収集という仕事——清掃車に乗って考えた地方自治』コモンズ、2018年。

ヒアリング協力

* 押田五郎氏（清掃・人権交流会長）2019年3月

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

〒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

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
対数正規分布
資料 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



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。

テレワークという働き方

椎名 和仁

前回は、中小企業における安全衛生の支援組織についてまとめた論文を紹介した。中小企業では、さまざまな支援組織を上手く活用することで快適な職場環境が整うことができ、大企業とは異なる魅力的な企業となり得ることが考えられた。その一つに、筆者は安全衛生のスペシャリストを育てる産業安全保健エキスパート養成コースについて触れてみた。今回は、テレワークにおける健康管理の課題をまとめた論文を紹介する。

・W. A. スピンクス テレワークと在宅就労者による「病気」の再概念化. 労働科学 2004;80 (6): 286-291

現在、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）対策のためにテレワークを推奨する企業が増加している。筆者もその中の一人であるが、本題に入る前にテレワークとはどのようなものかを整理してみたい。

テレワークの定義は「情報通信技術を活かした、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」であり、その働き方には、自宅利用型テレワーク（在宅勤務）、モバイルワーク、施設利用型

表1 テレワークの種類

		労働空間	
		自宅	自宅外
雇用形態	雇用型	在宅勤務	モバイルワーク型
	非雇用型	在宅ワーク型	自営モバイルワーク型

出典：佐藤（2012），p.59.

テレワーク（サテライトオフィス勤務など）の3つに分けられる^{a)}。これらについて雇用形態と働く場所を類型化すると表1となる¹⁾。

この中で在宅ワークは内職副業型テレワークとも呼ばれパソコンなどの情報通信機器を利用した家内労働類似の働き方^{b)}とみなされている²⁾。また、在宅勤務には、全ての業務を自宅で行う「完全在宅勤務型」と業務の一部を自宅で行う「部分在宅勤務型」があるのが、新型コロナ対策の企業では1週間のうち2～3日を在宅勤務にしている方が多いのではないだろうか。

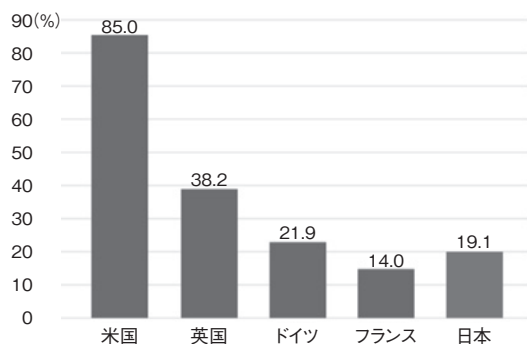
テレワークという働き方

テレワークの歴史は1970年代の米国までさかのぼる。当時、ロサンゼルスでは交通渋滞や大気汚染が深刻な問題となっており、さらに二度にわたった石油危機への対応から、オフィスに出勤せず自宅で仕事をするという働き方が導入されたが、当時は今ほど高速な通信回線が整備されておらず、テレワークが広く普及することがなかった。しかし、1980年代に入るとPCの普及や女性の社会進出が本格化しテレワークへの関心が高まった。さらに、1989年にサンフランシスコ地震、1994年のノースリッジ地震と二度のわたる大地震で、カリフォルニア州

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。



は甚大な被害を受け、2001年には同時多発テロが発生したことで、各企業では企業戦略のリスク分散対策の一環としてテレワーク体制が加速していった³⁾。そして、2010年にはテレワーク強化法が成立したことで、連邦政府全職員にテレワークが促進されたのである。また、ヨー



※米国：Survey on workplace flexibility 2015, WorldatWork
 英国・ドイツ・フランス：European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life 2010
 日本：総務省「平成30（2018）年通信利用動向調査」（従業員数100人以上の企業）

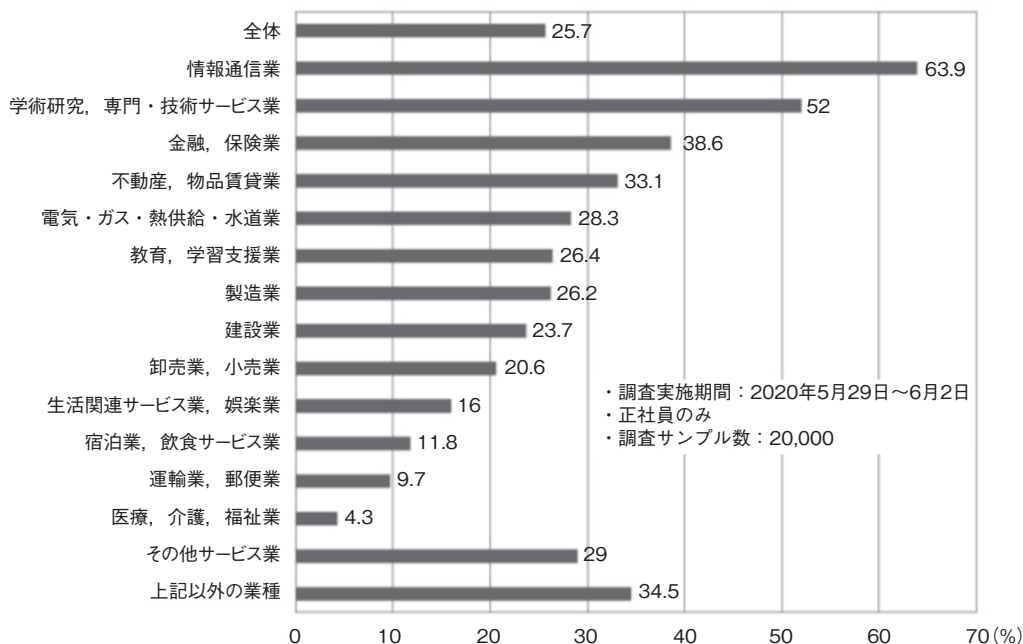
図1 海外の企業におけるテレワーク導入率

ロッパでは、テレワークをeWorkと呼び、リスボン戦略^{c)}の一つとしてEUレベルで推進してきた経緯がある。

日本においては、2003年に発表した「e-Japan戦略II」の中で、テレワーク人口を2010年までに就業者数を20%に増大させる目標^{d)}を立て、これを達成させるために、普及拡大を推進する省庁を中心にさまざまな施策が実施された。そして、テレワークの有効性が盛んに提案されたのが2009年に発生した新型インフルエンザ時の対応であった。さらに、2011年の東日本大震災発生時には、震災3日後に遠隔勤務によって業務を開始した会社⁴⁾もあり、パンデミックや災害発生時にはテレワークが有効性であることが認識された。総務省の資料によると新型コロナ前では、日本のテレワーク導入率はドイツより若干低い程度となっている（図1）。

テレワークの業種

新型コロナ発生後、各企業がテレワークを推



・調査実施期間：2020年5月29日～6月2日
 ・正社員のみ
 ・調査サンプル数：20,000

図2 業種別テレワーク実施率

出典：パーソナル総合研究所（2020），p.21.を参考に筆者が作成

奨したことで、全体的に実施率が増加した。新型コロナ前から「情報通信業」「学研究, 専門・情報サービス業」の実施率は比較的に高かったが⁵⁾, 新型コロナ後ではさらに高くなり, 「金融, 保険業」「製造業」でも実施率が増加した(図2)。しかし, 「医療, 介護, 福祉業」「運送業, 郵便業」などテレワークが難しい業種もある。業務中の困りごととして, 「運動不足を感じる」「働きながら子供の世話をしなければならない」, 特に20代では「評価・キャリアへの不安」などが挙げられている⁶⁾。

在宅就労者における健康管理の課題

スピックスの論文では, 「東京都労働福祉局による在宅就労者における実態調査」(2000年11月~12月)⁷⁾が紹介されている。それによると, 在宅就労者の健康状態は, 大半が「健康である」もしくは「どちらかといえば健康である」と回答していた。肩凝り, 眼精疲労, ストレスと腰痛が「業務遂行に悪影響を与えている」と40%の人が回答しているのにもかかわらず, 治療を受けている人は15%であった。さらに, 安全対策を見ると, 「定期的な休憩」「正しい照明の設置」などであったが, 「特にしていない」と回答した人は全体の25.7%を占めており, 資

金的なことや納期などから何もしていないのが実情であった(表1)。

もう一つの資料として, 1997年に英国健康省の委託で実施された面接調査書⁸⁾にも触れており, 在宅就労者は, 職場ストレスから開放される喜びをあげる一方で, 病気で休むべき健康状態に陥っても休まない傾向が強かったという。気がねなく使えるスペースについて家族との衝突, 仕事中に家庭の用事が入り期待していたよりも柔軟な仕事ができなかったとの報告があった。また, 自分はまじめであることをアピールするために通常より長時間労働を行う傾向も報告された。

上記のことを踏まえると会社などでの業務では, 図3に示すように仕事中に体調の異変を感じると上司や同僚が声を掛けてくれて, その作業を継続できるか話すことができる。もし, 「病気」として医療機関で証明されるならば治療に専念ができる。

しかし, 在宅就労の環境下にある就労者は, 図4に示すような形で探索的に描くことができる。上司や同僚からのアドバイスを受けずに, 自分自身が社会規範や仕事に関する信念に基づき, 仕事を継続するか判断する。「病気」と診断された時には, 個人事業の場合には個別に依頼先と納期交渉などが必要となる。

この論文は, 研究ノートに近いものであり, 在宅就労者は病気を軽視する傾向があると問題提起をしている。今後, テレワークを推奨するためにはメンタルを含む健康管理が課題であるといえる。

新型コロナ収束後のテレワーク希望率

コロナウイルスが収束した後も, 64.4%の人がテレワークを希望しており, 特に男女とも20~30歳代の方が多く, その一方で「コミュニケーションや社内間での連携」「書類が必要な業務のフロー導入」「テレワークに必要なシステムの導入」などの課題が挙げられている。これら以外にもセキュリティ対策, 就業規則,

表1 在宅就労にあたっての安全策

安全策	割合
定期的な休憩	62.9%
正しい照明の設置	24.4%
机や椅子など人間工学的な設計	18.0%
配線や安全	13.2%
その他	2.5%
特にしていない	25.7%
特別に取る必要がない	(33.5%)
資金的に施設面を改善する余裕がない	(20.8%)
納期限が急で休憩を取る余裕がない	(18.5%)
家族の世話等で休憩を取る余裕がない	(14.5%)
家が狭く安全策を取る余裕がない	(10.4%)
その他	(2.3%)

(複数回答 N=672)

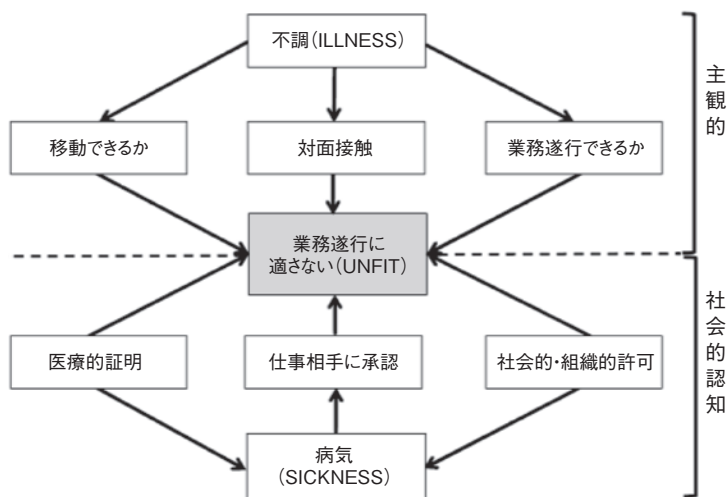


図3 従来の不調・病気・業務遂行適合の関係

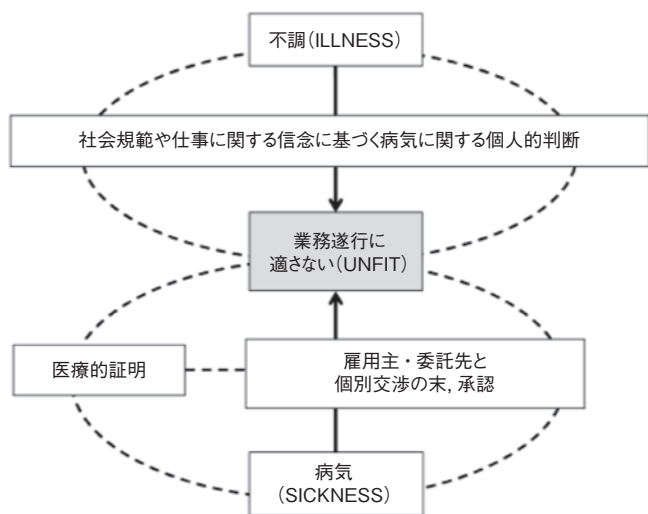


図4 従来の不調・病気・業務遂行適合の曖昧化

人材育成などの課題が多々あるが、テレワークという働き方は、今や全世界で行われており、会議ツールとしてZoom, WebEX, Teamsなどが駆使されている。今後、このような働き方は、第4次産業革命^{h)}に大きなインパクト与えるのではないだろうか。

また、多数の大学では9月以降も遠隔授業を実施する。筆者が非常勤講師を務めている大学

においても同様であり、春学期（4月～8月）は通信回線の関係で課題提出を主とした授業を行ったが、学生のリアルな反応を読み取ることができず、伝えきれないことが多いのを痛感させられた。さらに、親元を離れて一人暮らしをしている学生のメンタル面はとても気掛かりである。しかし、ニュートンの大発見ⁱ⁾ではないが、長い人生のうちにこのような体験も貴重であり、今後、イノベーションにつながる知見が生まれてくるかもしれない。それと同時にスピックスが指摘している健康上の課題を解決できるソリューションが多く登場することを期待したい。

注

- a) 一般社団法人日本テレワーク協会HP
出所: <https://japan-telework.or.jp/outline/> (2020/8/25アクセス)
- b) 家内労働類似の働き方とは、パソコン、ワープロあるいはファックスなどの情報通信機器を使って自宅で請負・フリーの仕事を行うこと。仕事と家庭の両立が可能となる柔軟な働き方である。厚生労働省HP 情報通信機器の活用による在宅就業実態調査結果
出所: <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/11/h1106-1.html> (2020/8/25アクセス)
- c) 2010年をターゲットとする長期的な経済・社会改革戦略のこと。2000年3月ボルトガルの首都リスボンで開催された欧州連合 (EU) 首脳会議で採択された。出所: kotobank.jp/word/リスボン戦略-181160 (2020/9/8アクセス)
- d) e-Japan戦略II (概要)
出所: 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部 (IT総合戦略本部)
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/kettei/ejapan2/030702gaiyou.html> (2020/8/27アクセス)
- e) 厚生労働省 テレワーク総合ポータルサイト
出所: <https://telework.mhlw.go.jp/telework/abr/> (2020/8/30アクセス)
- f) この調査では、非雇用者の在宅就労者を対象に672名から回答を得られたものを分析した。主な業務は、データ入力、テープ起こし、プログラミングであった。
- g) 56名に初期記述調査が実施され、さらに44名が9カ月にわたり5つの面接調査を受けた。雇用状況は、19名が従業員、25名が自営業であった。
- h) ICTの発達により、様々な経済活動等を逐一データ化し、

そうしたビッグデータを，インターネット等を通じて集約した上で分析・活用することにより，新たな経済価値が生まれるとしている。

出所：内閣府HP https://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/n16_2_1.html (2020/9/6アクセス)

- i) 1665年から1666年にかけてロンドンではペスト（黒死病）が大流行し，ピーク時には1日6,000人が死亡するという事態となった⁷⁾。ニュートンはケンブリッジ大学卒業後，同校で数学を教えることになっていたが，ペストの流行により大学が一時閉鎖された⁸⁾。故郷のウールズソープに戻り，2年間の研究生生活を送る中で「力学理論と万有引力の法則」「光学理論」「微分積分法」を発見したのである⁹⁾。これはニュートンの三大業績と呼ばれている。

参考文献

- 1) 佐藤彰男：テレワークと「職場」の変容（特集 職場の今）日本労働研究雑誌 2012；54（10）（通号627）：58-66.
- 2) 安達房子：テレワークの現状と課題——在宅勤務および在宅ワークの考察，京都学園大学経営学部論集 2010；20（1）：19-70.
- 3) 古矢眞義：最近の国内外のテレワーク事情（特集ワークスタイル変革）Unisys technology review 2011；31（2）（通号109）：143-157.

- 4) 亀井卓也・大澤遼一：テレワークによる働き方改革の課題と処方箋：働き方改革のためのテレワークはなぜ浸透しないのか，野村総合研究所，2017/7.

出所：<https://www.nri.com/jp/knowledge/publication/cc/chitekishisan/1st/2017/07/05> (2020/8/27アクセス)

- 5) みずほ総合研究所：テレワークの経済効果
出所：<https://www.mizuho-ri.co.jp/company/highlights/2018/08/20180806.html> (2020/8/27アクセス)

- 6) パーソル総合研究所：第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査 調査結果 2020：1-42.

出所：<https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/data/telework-survey3.html> (2020/8/27アクセス)

- 7) 日本獣医学会：第159回 中世の黒死病はペストではなくウイルス出血熱

出所：<https://www.jsvetsci.jp/veterinary/zoonoses/159.php> (2020/9/26アクセス)

- 8) 島崎晋：人類は「パンデミック」をどう生き延びたか，青春文庫，2020：136.

- 9) 筑波大学素粒子理論研究室

出所：<http://www-het.ph.tsukuba.ac.jp/~ishizuka/> (2020/9/26アクセス)



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

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】

第一章 心理学の概観 心理学を見わたす

第二章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第三章 人の情報処理 わかることの仕組み

第四章 知識の構造 どうやって使っているのか

第五章 環境と行動 環境とのかかわり

第六章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第七章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第八章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

【応用編】

第九章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第十章 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

〒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



創造的余暇とは何か 桐原葆見の「創造的余暇」論 (2)

鈴木 一弥

はじめに

労働科学研究所の創立メンバーの桐原葆見氏から直接の指導や助言を受けた経験をお持ちの越河六郎氏の発案により、2018年6月から月に1回のペースで桐原氏の心理学に関する勉強会が実施されてきました。越河氏の勧めにより「創造的余暇」(または「創造的休暇」)に関する著作を勉強会で取り上げることになりました。前回に続いてその内容を紹介したいと思います。今回取り上げる創造的余暇に関する著作の一覧を次頁に示しました。

前回は創造的余暇がどのようなものであるべきかについて、および産業の技術革新によって余暇の重要性が増したことについての桐原氏の説を紹介しました。今回は創造的余暇がなぜ必要かについての説を紹介したいと思います。

余暇が 創造的でなければならない理由

桐原は労働者が健康で生産的に働くためには余暇が創造的である必要があると主張しました。一方、「余暇が生きがい」であってはならないし、うき晴らしや逃避であってならない

すぎき かずや
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 研究員
主な著書・論文：
・『自動車技術ハンドブック人間工学
編』(共著)自動車技術会、2016年。
・『産業安全保健ハンドブック』(共著)
労働科学研究所、2013年。
・「現代人の『座りすぎ問題』と職場の
人間工学」『人間生活工学』20巻1号、
2019年。



と述べています。以下では余暇が創造的でなければならない理由に関する桐原氏の説を紹介します。以下は、複数の著作から切り出した内容を整理して筆者が勝手に番号とタイトルを付けたものです。なお、余暇が創造的であるべき理由に関しては主に1951年の執筆で集中的に取り上げられていて、その後の2編(1960, 1962)ではあまり触れられていません。

・理由1

雇用労働によって生活／労働が分離され、労働内容に非人間的制約があるから

雇用労働の発達により、生活と労働の分離によって生産活動は圧縮され(桐原、1951)、その結果、過度な活動、自然のリズムの消失、思考判断のかたよりと不安などが生じ、これらに相応の回復がなされなければならなくなったと述べられています。なお、生活と労働が分離する以前の状況に関しては、アメリカの例が以下のように述べられており、分離に伴ってレジャー自体が目的となってしまったという記述がありました。

「(雇用労働以前には)24時間は労働と睡眠と食事とだけで、眠っている時間以外のすべての時間が創造と生産のためのなんらかの自主的な活動(労働)をしていた」(桐原、1951)

「そのアメリカで雇用労働が一般化して、またそのために拘束される時間がだんだん減ってくると、余暇という自由時間が大衆化し、その余暇を消費する場としての消費市場が出

- ・桐原葆見. 創造的休養. 労働の科学；1951；6（11）（太田垣，越河編. 労働の生産性——桐原葆見の労働科学. 労働科学研究所出版部，2006）
- ・桐原葆見. 創造的余暇. 労働の科学；1960；15（5）（同上）
- ・桐原葆見. 創造的余暇. 労働の科学；1962；17（7）（同上，桐原葆見. 疲労と精神衛生. 労働科学研究所出版部，2001）
- ・桐原葆見. 規制作業と自由作業について——追従作業とBelt-conveyer作業の実験的研究. 労働科学；1960；36（12）：621-657.

現し，この余暇市場に投資する金額も年々急激に増加してきた。……中略……そうになるとひとびとの生活目標が，余暇それ自体になってしまって，余暇を楽しむためにがまんして働く，余暇のために節約し，余暇のために貯金をする。全く余暇優先ということになって生活の価値が反転したようである。」（桐原，1962）

雇用労働における「労働内容の非人間性」とは何でしょうか。これに関して，効率化されて自然から離れた労働で経験できることには偏りがあること，労働が不自然であるためそればかり経験しても習得できない重要なことがあることが述べられています（桐原，1951）。以下はとても興味深いと思います。

「レクリエーションによって，正しく美しい姿勢や助作や行動の快い力強さが体験され理解される。それはおのずから不正と不合理と醜悪とを見分ける叡知と，それを進んで正する勇気をもたらす。それが生活のあらゆる曲での不快なものや不合理なものを見出し，これを快い合理的なものにあらためようとする実践の意欲と能力となる。それが工場の合理化や技術上の創恵や工夫や，その他職場のいろいろの問題を解決してゆく努力となり，さらに余暇時間のより良き新しい構成を進めてゆく力となる。」（桐原，1951）

以下には，雇用労働の発達や労働の内容の変

化に関係するその他の記述を引用します。

「労働者にとって余暇は実に深刻な生活問題なのである。それは彼が運命的に入りこんでいる毎日の労働過程が，彼の意志の自由を奪っているその下で，仕事の時律，種類，形態は，経済的ならびに技術的組織の，全く非人間的な力によって決められている。したがって彼らにとっては労働空間と生活空間とが全く分離して，二重の生活となっているからである。そうして今日の技術の進歩は，仕事からの人間疎外，あるいは精神疎外の現象をますます増大しつつある。これが解決のために，作業の人格化とか独立自主労働が提唱されるけれども，実際は個々の仕事の自律化は容易でない。」（桐原，1962）

「技術の書物や指導というものは……中略……なぜそうするのだということについては多く語っていない。いわば，そこにはHOWだけがあって，Whyについて何もいわないのが多い。そこには技法はあるが思想がないといってもよい。」（桐原，1962）

・理由2

休暇がアクティブでなければ回復して次の労働に備えることができないから

これに関しての記述は多くはなかったですが，作業における休憩の能動的な役割に関する桐原の説とも符合していると思われます。興味深い今後の研究課題でもあります。

「休暇を全くたるとんだ状態ですぐすと、病気にかかりやすい。それは考えだけが過度に緊張して、空虚な不満や無対象の不安が出てくるからだといわれている。あるいは年間全く同じ仕事を続けてすっかりたるとんだ状態になったときには、休日における元気回復もうまくゆかない。そこで余暇には時に強行的な心的興奮を要するような行動も必要になってくる。要するに余暇における仕事からの短い解放が、心理的に緊張した期待の頂点となれば、それが身体および精神にとっては休息ということになるものである。」(桐原, 1962)

・理由3

都市化、生活環境全体の変化

都市化も余暇が創造的である必要性にかかわるとする記述がありました。

「さらに大都市化と近代産業化とは、そこに住む住民の身体諸器官の過度緊張と、社会諸関係の見とおしの不可能と明確な判断力の消磨、ならびに各種の生活上の制約とによって、その家庭生活からして独自のかつ自然の生活のリズムを失っている。そこで都市住民の身体的賦活のみならず、それとあわせて精神的自覚をうながして、その安定と判断の明確さをとりもどすことが絶対に必要となってきた。」(桐原, 1962)

桐原葆見の成果を受け継いで

・技術革新・働き方の変化に影響される疲労と精神衛生問題

桐原氏が活躍された時期には産業の機械化・自動化によって身体的な労働負担の軽減がある程度進んだ状況で、それにとって代わる可能性のある心理的な負担にどのような問題があるか、変化した仕事の負担によって精神的健康状態にどのような影響があるかに関して、労働者のスキルの発達、人格的発達、社会とのかかわりなどに対する広い視野と労働者の視点への志

向を持つての先進的な考察がなされていました。現代の技術革新や労働の変化に関しての継続的検討が望まれます。

・働き方・作業内容・社会とのかかわりの重要性

現代の労働負担とその健康への影響に関する近年の到達点とみなされているものとして、ストレス研究や、新しい睡眠の医学・生理学が明らかにした睡眠の特性や睡眠不足によるさまざまな心身への影響に関する知見があります。過重労働やストレスによる健康障害や事故が後を絶たない現状ですので、身体的・生理学的、および心理社会的な過重負荷への対応をすることは最優先の課題であり、そのためにこれらの研究は重要な役割を持っています。一方で特に生理学に基礎を置く研究では、次々と要因が発見されて精緻化が進められてはいるのですが、総じて個人の身体や脳のメカニズムに重きを置いた比較的単純な生理学的・量的モデルを志向しがちで、作業内容や働き方、生活内容、社会や環境との相互作用のとらえ方がおおざっぱになりやすい面があります。メカニズム的な仮説は得られたけれども効果的な改善に結びつかない、ということに成りかねない面もあると思います。

桐原氏を受け継いだ労働科学研究所の疲労・負担研究は、調査研究のニーズに対応した研究方法の設定・選択において、発展の著しい最新の研究成果と技術を活用するとともに、制約の多い現場調査でもできる限り多面的に労働者の働き方や生活を捉える調査研究に取り組むという特徴が維持されてきていると思います。今後も桐原氏の思想と研究成果と技術を受け継いだ労働科学的な学術成果、それに基づく社会のニーズに応じた対策・支援の活動を期待します。労働安全衛生に関わる職場の取り組みとそれらを支援する研究、政策等においては、労働者からの視点を志向し、仕事の環境はいうまでもなく、働き方や作業の仕方、生活についての検討と配慮をすることが重要であることを桐原氏の研究を読んであらためて感じました。

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 A 4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

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

正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F
TEL: 03-6447-1435
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 B5 判並製 112 頁
定価 本体 1,000 円＋税

- 本書の構成
- I 章 夜勤・交代勤務 Q A
 - 1 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
 - 2 産業別の夜勤・交代勤務
 - 3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
 - 4 夜勤・交代勤務の知識
 - II 章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
 - 索引 裏引き用語集

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

「指導と支援」協力会社とともに

福成 雄三

筆者が勤めていた鉄鋼会社では、多くの協力会社（請負会社）が業務を分担し、重要な役割を担っていた。筆者が勤務したことのあるA事業所とB事業所の協力会社は、元請だけで100社を超える会社があり、事業所内で働く従業員数の割合は徐々に増え、2000年頃には70%以上になった。数人規模の会社から、上場企業の1,000名規模の支店等まであり、専門性の高い技術を持つ会社や長年の経験に裏打ちされたノウハウを持つ会社が多くあった。事業所は、このような協力会社に支えられていた。

事業所（製鉄所等）には、それぞれ協力会社を会員とする組織として安全衛生協定会（以下、協定会）があり、事務局長以下事務員や指導員が勤務、協力会社と一体となった「総合安全衛生管理」を志向していた。1971年の労働省労働基準局長通達「下請事業における労働災害の防止について」（日本鉄鋼連盟会長宛）を機に業界の「総合安全衛生管理」が強化されたと認識している。業界大手各社各事業所の協定会事務局長を中心にした交流も定期的に行われ、筆者も他社の協定会からさまざまな刺激を受けた。

職場を知る

若い頃に勤務したA事業所では、協力会社の数多くの職場に出向いて、環境測定や調査を行った。課題がある職場もあった。普段はなかなか目に付かない場所やタイミングの仕事もあり、「現場」と「現場の苦勞」を知ることにな

った。安全衛生部門の責任者を補佐する立場になってからは、協定会の安全衛生関係の会議に出席することも増えた。今振り返ると、このような場では、型通りの対応しかできていなかったと思う。

事業所内のライン組織（工場等、30前後あった）では、所管する協力会社職場を他の社内職場と同様に安全衛生管理の対象として、職場責任者を安全衛生会議メンバーとし、一体で活動を実施することになっていた。余談になるが、2003年頃だろうか、世間で偽装下請問題がクローズアップされて誤解が蔓延し、現場での安全衛生面の協力会社支援や指導が手薄になった時期があった。本社の担当として、誤解を解くために支援や指導の考え方を整理して、各事業所や関係先に周知させたことを覚えている。

会長・事務局長会議

1990年前後6年間は、本社の担当として各事業所の協定会・協力会社と接した。本社主催で各事業所の協定会会長・事務局長会議を開催し、主催者の一員として出席していた。協定会の会長は、それぞれの事業所の有力な協力会社のトップだったこともあり、本社の幹部が丁寧に應對していたことが印象的だった。

本社で安全管理を担当していたSS氏とKN氏は各協力会事務局長と協力して、全社統一の新規入構者教育テキストを作成した。イラストを多用したわかりやすいテキストだったと記憶している。事業所の協力会社従業員は、入れ替わりが多く、それぞれの会社で行う雇入れ時教育に加えて、事業所（協定会）としての安全衛生管理を理解してもらうための教育が不可欠で、協定会の事務局にとって最も重要な業務の一つ

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）

だった。詳述はしないが、この時期の筆者は、協力会社の職場を含めた作業環境改善関連のことに注力していた。

垣根の低い関係

安全衛生部門の責任者としてB事業所に赴任してから協力会社と接する機会が格段に増えた。協力会の主催する現場巡視は、いろいろな形で行われており、同行することも多かった。各社が分担に応じて巡視に参加していたが、巡視者が他社の不安全な状態や行動に気付いたときに、遠慮することなく助言する姿勢が印象的だった。協力会独自の安全衛生管理状況評価制度に基づく職場審査などでも、会社間の垣根を感じさせない真剣さがあった。多くの協力会社が事業所建設時から協力し合ってきたという歴史が背景にあったのかもしれない。

事業所長の方針で対応したこともある。一つは、「協力会社は協力してもらおう会社ではなく連携して事業を営む会社である」ことを明示しようということで、「協力会社」は「連けい会社」と呼ぶことにし、「安全協力会」は「連けい会社安全衛生推進会」という名称に変更された。「連携」「連係」「連繫」のいずれにするかで議論があったが、「連けい」で落ち着いた。1996年のことになる。事業経営の効率化が求められる流れが背景にあった。

同年になるが、協力会から欧州に安全衛生調査団を派遣することになった。協力会社の長期間無災害が続いていた時期のことになる。鉄鋼会社や業界国際組織本部訪問などをアレンジした。調査メンバーは10数社の会社幹部で、筆者の上司の部長SK氏と安全担当のHY氏が同行した。筆者は同行していない。安全衛生施策について知見を得たというよりも、安全衛生管理に関する欧州の動きや発想を肌で感じた（視野を広げた）ことに意義があったのだと思う。

教育を支援する

本社に安全衛生部門の責任者として戻り、協力会社や協力会の安全衛生管理を支えることを念頭にさまざまな取り組みを行った。

協力会社従業員に対して事業所（協力会）として行う教育を充実し体系化して取り組むこと

にした。従来から実施していた新規入構者教育に加えて、入構1年目、3年目、リーダー教育等を実施することにし、教育内容を統一した。事業所の入構者管理ともリンクさせた。

新規入構者教育テキストは、WGを作って見直してもらった。座学だけでなく、簡易な安全体感教育も行うことにし、教室内で使用できる体感教育設備を考案して製作してもらい、各事業所協力会事務所（教室）に置いた。新規入構者の中には、小売業の経験しかないが現業系の仕事に就く予定の人もいた。鉄の重さを実感したり、鉄を動かしたり加工したりするときのエネルギーの大きさを実感（体感）できる教育設備にした。講師予定者を対象に教育方法の研修も実施してもらった。その後、事業所に出向いてこの体感教育の様子を見たが、講師の生き生きとした話しぶりが印象的だった。意義を実感しながら教育を実施していたのだろう。

入構1年後には危険予知教育（SKY実践教育）を、3年目には3年間の経験を振り返る教育などを、職場リーダーには部下や後輩指導のノウハウも織り込んだ教育を実施することにした。協力会社が受講者派遣によって生じる負担について、支援を行う制度も作った。個々の施策を実施した時期は覚えていないが、2008年頃には全体の体系を整え終えたと思う。

遠慮を感じながら

当然だが、協力会社はそれぞれが事業を営み、それぞれのステークホルダーに責任を負っている。筆者自身は、このような協力会社に遠慮を感じながら接してきたように思う。一方で、共に働く人や組織であり、安全衛生管理面で支えなければならないと考えていた。実務としての支援や指導には、合理性が必要だとも思っていた。経営者から現場第一線の従業員まで、納得感を持って前向きに取り組めるようにしたい。このようなことを考えながら、継続的で実効の上がる協力会社支援が多少はできたように思う。

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

毎年約22万人が肺がんなど関連疾患で死亡しているアスベストは、最も重要な職業性発がん物質のひとつである。アスベスト使用は減少しているが、特に発展途上国では未だにクリソタイルが広く使われている。本書はクリソタイルへのばく露に伴う健康リスクの管理に関わるすべての関係者に必須の一書。

編集：WHO（世界保健機関）

翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会

斎藤竜太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直見、平野敏夫、藤井正貴、舟越光彦、細川善夫、水嶋潔、毛利二平

目次構成

前書き

アスベスト関連疾患の克服

よくある質問と回答

追加情報

WHOのクリソタイル評価の専門的要約

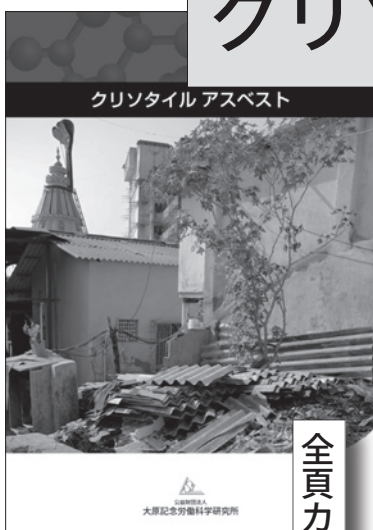
・採掘、製品製造、使用、ばく露

・健康への影響（肺がん／中皮腫／アスベスト肺

／世界の疾病負荷／クリソタイルの代替繊維

・参考文献

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 50頁
定価 本体 1,000円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

これからの石綿対策

外山 尚紀

NPO 法人東京労働安全衛生センター／労働安全衛生コンサルタント／建築物石綿含有建材調査協会副代表理事／大原記念労働科学研究所協力研究員

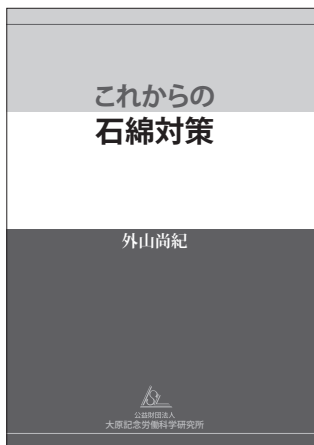
好評既刊！

最強の発がん物質＝石綿（アスベスト）の被害が止まらない。日本では石綿による疾患である中皮腫の死亡者は年間1,555人に達し、世界では毎年22万人の命を奪っている。石綿は建材に多用され、身の回りに大量に残されている。その対策は大丈夫なのか？

著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、曝露の実態、石綿対策の課題を分析、検討し、これからの石綿対策を提案する。

これからの
石綿対策

外山尚紀



ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047

体裁 A5判 168頁
定価 本体 1,000円＋税

- 本書の構成
- 第1章 石綿と石綿のリスク
 - 第2章 石綿曝露
 - 第3章 石綿対策の現状と課題
 - 第4章 震災と石綿
 - 第5章 英国の石綿対策
 - 第6章 これからの石綿対策

・関連図表・写真を多数収載

〒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

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8月21日, 撮影・高見晴恵

Between 9

高見 晴恵

「手」について

つつい手目がいく。そこには隠しきれないものが現れているように思う。一つの作品を作り上げる中で、長時間繰り返される作業が爪の形を変え、指紋を消し皮膚の一部を硬くする、そういう経験をしているからかもしれない。言わずと知れたそういう時間を私は手から読みとろうとしている。手には持ち主の生きてきた時間の蓄積の痕跡がある。

イタリア、フィレンツェにあるウフィツィ美術館へ訪れた時のこと、これは私の長年の夢であった。この美術館はメディチ家のコレクションで成り立っており、教科書や美術雑誌などで一度は目にしたことがあるルネサンス絵画の宝庫。数年前にようやくその夢を果たし、私はそこでレオナルド・ダ・ヴィンチの描いた「受胎告知」に出会う。「受胎告知」、これは多くの画家によって何度も繰り返し描かれているモチーフだが、20歳のレオナルド・ダ・ヴィンチが描いたこの絵は特に印象的であると私は思う。その理由は手にある。マリアの右手は書見台の旧約聖書に置かれ、左手は天使ガブリエルの二

本指が立てられた右手から発せられた何かを受けている。この手のつながり、ここに上から降りてきたモノと地にあるモノの結実を私は見る。ガブリエルの手から出ている描かれてはいない気ともいえる光は画面に、その絵のある空間の四方八方に差している。その力は、あり得ぬことをあり得ることだと信じ込ませているようだった。

動物の多くは手を移動手段や食べ物を口に運ぶ器官として使っているが、人はそこに「感じる、感じさせる」機能を加えたように思う。そこから得る感覚はデジタル的な0か1ではない、その二つの間に在るであろう、無限のもっと曖昧な揺らいだもののことである。握手する、繋ぐ、重ね合わす、撫でる、触れる、手を通したこういう行為は繊細で微細な、一瞬にして消えてしまう情を察知する。はつきりとしな効率的ではないこのような情感は、手を介してモノにもうつってゆく。人の心を動かす品は手から得たそのような感覚に支えられ、手から生まれていく。このようなやりとりは、野性的、原始的ではあるが、実はとても未来的なことなのかもしれない。ここから何かが始まるのかもしれない、結果的にたとえそれが終わりの始まりだとしても。

たかみ はるえ：インスタレーション作家

現実像として

人の感知する情報量の8割方は視覚からである。覚醒している限り、多くの人は目に入る情報で現象のもつ質と量を、方位も含めて感知していることになる。

筆者も、居眠りでもしていない限り、無意識に視覚で大方の状況を判断している。それが、覚醒時の初期的な感知の仕方であろう。

これらの情報量の中から、子どもの何気ない普段の挙動にふと視線が及んで、足が止まったことがあった。何気ない可憐な動作や純な表情に、その時の様子が滲み出ている。

子どもには周囲からの温かい気配りによる対応が必要で、つねに社会的にも公的にも庇護の対象となる。高齢者の挙動にくらべ、対応の意味合いに違いがあっても、社会的には老若ともに弱い立場にある。

ある日のこと、子どもの可憐さを勝手に感知した。それは快晴な昼下がり、その動作について視線が止まってしまった、のである。

誰もいない道路で、ひとり声を出して遊んでいる近所の子どもがいた。ごく普通の場面なのに、なぜか気になり、自然とそこで視線が止まってしまった。

未通園児らしいその子の声から、ひとり置き去りにされているのではないかと。余計な気づかいだったのであるが、静かな雰囲気から、その気配を確かめえずにいた。

そこは、最近、転居してきたばかりの若年層の一家らしい建屋であった。傾斜のゆるい道路のわが家からは最遠の位置にある。新築の瀟洒な家が、周囲を明るくしていた。

ふと、先日生じた虐待・置き去り事件の悲報が、その場の雰囲気と勝手に重なったからであろう。が、親の姿が見えてひとりではない、とわかって安堵した。それでも幼な子のひとり遊びは、何となく気になる。最近は通学児童の多さに反し、日中に近所で元気な未通学児の姿を見かけなくなってきたからか。

その雰囲気が気になる自分の心理状態はどう

であったのか。己が心情を、どう考察できるのか。筆者が後期高齢域にいるせいか、孤独とか、児童のひとり遊びなどは、何となく気にかかる。

安堵できる状態の確認で気は休まり、勝手に安心してしまふ気ままな自分がここにいる。

わが家に帰れば、地区民生委員の連絡先が緊急連絡用として、目に付きやすい居間の壁に貼り付けてある。どの程度の対応かは別にしても、しかるべき公的な担当部署に、緊急時の連絡は可能なのだ。その緊急な活用が、いつ生じるか。今のところは安泰だが。

その気になる遠因は



陽は高きに

肝付 邦憲

75年も前のこと。もう何回目か、当時の悲劇を伝えていく責任は、その体験者にある。

軍事大国としての教育と、あの第二次大戦末期での被爆体験談である。そこでは、恐怖感以上に無差別な武力行使に対する憎しみを少年の心に植えつけた。その戦災体験が消えることはない。語り継がねば、という体験者としての義務感、決して消えない。

戦争はいつでも非武装の民・最弱者層を無情にも、悲惨な犠牲者に仕立ててゆく。国際条約を無視した、あの忌まわしい戦時中の衝撃体験は、無条件に遭遇させられたのである。それ故に、語り継がねば、と思い返される。

小学校の、まだ10歳のとき。軍国少年の残

酷な戦災体験は、その衝撃を忘却の彼方へとは、生きている限り不可能である。原爆投下による残酷さは、悲惨極まりない。残虐非道の極み以外の何ものでもないからだ。真珠湾の復讐と反論されても、それが被爆者としての感情と反省だ。

平時では良心が優り、先ずは許されないはずの暴挙が、戦時下では、時に、群盲の非人間的な同調圧力と化す。そこで形成される復讐、怒りの塊が、安易に雪崩をうつ。

平時であっても、異常な条件が重なり合えば、復讐に手を染める怨念と、それを晴らす逆恨みが頻発する。類似の事件は規模を変えて、現代



人類の
絶えぬ歩みに
欲望に
自然の恵み
省みてもや

でも記事となっているではないか。

それらの因って立つ諸条件の経緯を真摯にかえりみる。暴挙の抑制に即応させる猛省への心構えが、社会常識のあり方として必要になる。が、同調圧力ではどうなるか。

当時の国民小学校の生徒として受けた残酷な衝撃体験は、悪夢の一つとなっている。10歳の心身に染み込んだ寿命18年としての軍事教育体験が、衝撃的であった。そのために、戦災時の記憶はいつそう深刻となった。

身にしみこんだ衝撃は何時までも、鮮明なままで、機に照らされては、それらの状況が鮮明によみがえってくる。

自分よりも幼い命は、何にもまして守らなけ

れば。という子どもながらの覚悟か正義感か、それは、当然な心情であつたようだった。

子どもとしても、当時の緊急時には無意識に優先すべき行動であつたよう思い出せる。緊急時には、決してきれいごとではない。人としての当然な感情と行動は消しえない。

空爆が迫っている非常時の行動は、自分の安全を第一に考える行動とならざるをえない。平時には言うに易く、と気づけば、すぐに自戒となる。犠牲となった方々に対して、わが身の代わりに、と申し訳なく思い出されるからでもある。

これも、年少者でありながらの無分別に近い善惡同根の、未熟なままの臨場体験だったせいだ。当時の、それら言動の良し悪しは、その場にいる自分の人間性を傷つけているのかも知れない。異常時の諸条件のめぐり合わせの中での行為であっても、もって生まれた悪性根は消しえない。心中に生まれるその場の憎しみは、ことの真実性を忘れさせている。その心証は、いまだに消しがたい。

帰り行くは

われわれ人間って、社会とのつながりの中でよくも悪くも、年相応に身につけた知恵と経験をもとに生きている。その積み重ねが、その人の背に、人格を浮び上がらせる。

そのせいか、加齢に応じたその人なりの心情を状況に応じて提示している場合がある。制御するもしないも、各自が積年で蓄積したであろう倫理観の成果でもあるからだ。

共生きのつながりの中で、円熟してゆくのか、ゆがみを身につけたままになるのか。その未来像は、自分を見つめる心眼の深さとめぐり合いの質的な複合作用であろう。それらの組み合わせで、人間は如何とも変質させられる、といえる。

見つめる先に

己が信念を映し出す如何なる地平が、広がるのか。日本は非武装諸国との連携で、豊かな共生の恵みを分かち合つてゆきたいではないか。これは、地球上の「恵みのお陰」に謝する真情にもつながってゆくまいか。

労研 イブニングセミナー

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

長寿化と少子化と就職氷河期等に触れながら、
働き方の在り方を考えます。
総務・労務・人事・教育などを
担当されている方にお勧めします。

講演者 **江利川 毅** (えりかわ たけし)
医療科学研究所理事長
元人事院総裁
元厚生労働事務次官

■日 時：2020年11月16日（月）
17：00～18：30

オンラインにて開催いたします。
ツールはZOOMを使用します。

※ZOOMの設定は、参加される方ご自身でお願いします
食事を取りながらの参加も歓迎です。

日本の人口に係わる
問題を踏まえつつ
「働く」を考える

■参加費：無料（事前申し込み制）

■参加方法：当所のWEBサイト（<https://www.isl.or.jp>）よりお申してください。
（Home>>提供サービス>>セミナー・イベント）
申込の際に記入いただいたメールアドレスに、オンライン参加のための
アクセス情報（ZOOMのID、パスワード、URL）をご案内します。
※開催2日前までに、ご案内が届かない場合は「お問い合わせフォーム」から
お問い合わせください。

■主催者連絡先：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

〒169-0073 東京都新宿区百人町3-23-1
桜美林大学キャンパス内 1 F 共同研究センター内
お問い合わせは、当所のWEBサイトの「お問い合わせフォーム」
からお願いします。



秋の維持会サロンのご案内

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

コロナショックと働き方改革

■基調報告：井上枝一郎（大原記念労働科学研究所 研究主幹）

■シンポジスト：坂本恒夫（大原記念労働科学研究所 所長）
酒井一博（大原記念労働科学研究所 研究主幹）
浜野 潤（大原記念労働科学研究所 理事長）

労働科学研究所を代表するベテラン研究者による基調報告，シンポジウムを行います。

是非，お気軽にご参加ください

■日 時：2020年10月19日（月）17：00～18：30

オンラインにて開催いたします。ツールはZOOMを使用します。

※ZOOMの設定は，参加される方ご自身でお願いします

食事を取りながらの参加も歓迎です。

■参加費：無料（事前申し込み制）

■参加方法：当所のWEBサイト（<https://www.isl.or.jp>）よりお申送ください。

（Home>>提供サービス>>セミナー・イベント）

申込の際に記入いただいたメールアドレスに，オンライン参加のためのアクセス情報（ZOOMのID，パスワード，URL）をご案内します。

※開催2日前までに，ご案内が届かない場合は「お問い合わせフォーム」からお問い合わせください。

■主催者連絡先：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

〒169-0073 東京都新宿区百人町3-23-1

桜美林大学キャンパス内1F 共同研究センター内

お問い合わせは，当所のWEBサイトの「お問い合わせフォーム」からお願いします。



労働科学研究所主催
オンラインで参加するワークショップ

主催：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

動きすぎ？ 動かなすぎ？
健康管理のポイントとなる
作業負担と身体活動



高齢者や女性などにも活躍してもらうために作業負担を軽減したい！
しかし、動かなすぎるともよくないらしいぞ？！
この矛盾。うーむ？ 会社は何をしたらいいの？
最近の研究成果や取り組み等も交えながら、解決策を探ります！

■講 師：石井賢治（大原記念労働科学研究所 研究員）

■日 時：2020年10月22日（木）18：30～20：10

オンラインにて開催いたします。ツールはZOOMを使用します。

※ZOOMの設定は、参加される方ご自身でお願いします
食事を取りながらの参加も歓迎です。

■参 加 費：無料（事前申し込み制）

■参加方法：当所のWEBサイト（<https://www.isl.or.jp>）よりお申込ください。

（Home>>提供サービス>>セミナー・イベント）

申込の際に記入いただいたメールアドレスに、オンライン参加のための
アクセス情報（ZOOMのID、パスワード、URL）をご案内します。

※開催2日前までに、ご案内が届かない場合は「お問い合わせフォーム」から
お問い合わせください。

■主催者連絡先：公益財団法人 大原記念労働科学研究所

〒169-0073 東京都新宿区百人町3-23-1

桜美林大学キャンパス内1F 共同研究センター内

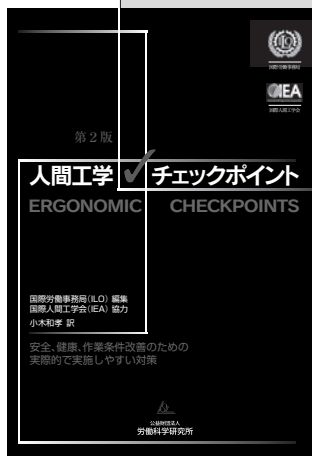
お問い合わせは、当所のWEBサイトの「お問い合わせフォーム」
からお願いします。



人間工学チェックポイント

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

第2版【カラー版】



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



安全、健康、作業条件改善のための 実地的で実施しやすい対策

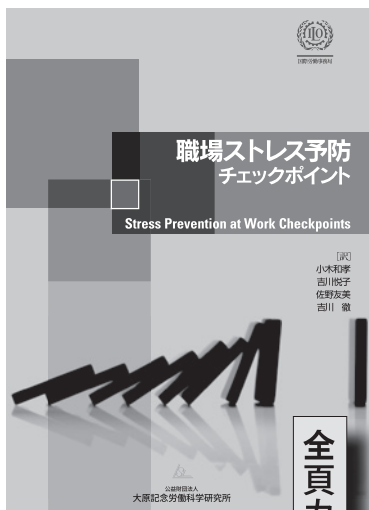
総裁 338頁
定価 本体2,500円＋税

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

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

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

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実地的な改善策



〒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



職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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。

訳 刊 ILO
小木和孝・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

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

製造業男性労働者におけるAUDITを使用した 有害なアルコール使用リスク評価とメタボリック症候群の関係

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

男性製造業労働者(2978名)に対してAUDITで評価した有害なアルコール使用リスクとメタボリック症候群との関連性について検討した。AUDIT得点により低リスク群(0-7点), 中リスク群(8-14点), 高リスク群(>15点)に分類し, 下位尺度のアルコール消費領域を3群, アルコール依存症状・有害なアルコール使用領域を2群に分けて検討した。低リスク群を基準としたメタボリック症候群の調整後オッズ比は, 中リスク群, 高リスク群では1.50(1.05-2.92), 1.75(1.03-2.18)であった。アルコール消費領域では, 中リスク群, 高リスク群の調整後オッズ比は1.06(0.73-1.55), 1.61(1.10-2.43), アルコール依存症状・アルコール有害使用領域では, 高リスク群のオッズ比は1.46(1.05-2.03)であった。(表2) 男性労働者においてAUDITとその下位尺度で測定される有害飲酒指標とメタボリック症候群に関連がみられた。(表2) (自抄)

Table 2. Odds ratio (OR) and 95% Confidence intervals (CIs) for metabolic syndrome according to AUDIT score.

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

		Crude OR		Multivariate OR Model I*		Multivariate OR Model II**		Multivariate OR Model III***	
		OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
AUDIT score									
	0-7	1		1		1		1	
	8-14	1.41	(1.03-1.93)	1.44	(1.00-2.07)	1.53	(1.06-2.22)	1.50	(1.05-2.92)
	>15	1.83	(1.19-2.81)	1.82	(1.10-2.99)	1.82	(1.09-3.04)	1.75	(1.03-2.18)
		Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p<0.01	
Subgroup of AUDIT									
AUDIT alcohol consumption domain									
	0-3	1		1		1		1	
	4-6	1.00	(0.73-1.38)	1.06	(0.73-1.54)	1.07	(0.73-1.56)	1.06	(0.73-1.55)
	>7	1.54	(1.10-2.16)	1.56	(1.05-2.33)	1.64	(1.09-2.47)	1.61	(1.10-2.43)
		Trend p=0.02		Trend p=0.04		Trend p=0.03		Trend p=0.03	
AUDIT alcohol related problems domain									
	0-1	1		1		1		1	
	>2	1.31	(0.99-1.73)	1.45	(1.05-2.01)	1.49	(1.07-2.08)	1.46	(1.05-2.03)

* Adjusted for age and BMI.

** Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit and exercise.

*** Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit, exercise, occupations, shift work and overtime work (hours)

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

参加型職場環境改善の評価における課題と生産性・職場活力向上に資する指標について文献検討した。3つのデータベース(医中誌, PubMed, CHINAL)から1999~2016年に発表された原著論文のうち, 参加型職場環境改善の介入研究において何らかの評価結果が記載されている文献を分析対象とし, コーディングシートに従って文献に記載されている内容を整理した。その結果, 32編の論文が抽出された。評価指標は, 「身体的な健康アウトカム」「心理社会的な健康アウトカム」「職場風土・職場文化に関する指標」「生産性に関するアウトカム」「労働災害・災害休業・職業性疾患の発件数」「その他」に分類され, すべての研究が複数の評価指標を設定していた。この中で12編は介入により有意な改善がみられた。参加型職場環境改善に対する評価指標の選択には, 改善する動機や目的を主効果として測定しており, それぞれの取り組み背景や主目的により設定する評価指標そのものが異なっていた。有意な改善が見られていない報告もあり, 職場環境改善の目的に応じた適切な評価指標の設定と体系的な評価方法を用いることが重要である。(表1) (自抄)

看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求：

テキストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文の解析から

今井多樹子，高瀬美由紀，中吉陽子，川元美津子，山本久美子

看護実践能力向上に不可欠な主要因子を明らかにする目的で、看護師522名に無記名の自記式質問紙を配布し、記述文で回答を求めた。253名の回答者から臨床経験が5年未満の看護師71名を抽出し、テキストマイニングで解析した。結果、言及頻度が高かった主要語は『職場環境』『向上心』『知識』『意欲』『能力』『経験』『患者』『コミュニケーション』などで、構成概念として【学習意欲に寄与する医療チーム内の教育・指導体制】【知識・技術力】【研修参加機会と人間関係を基盤とした職場環境】【自己の学習に寄与する先輩看護師の存在】【主体的な行動力】が判明した。看護実践能力向上においては、養育的な職場環境因子を軸に、個人因子と、自分以外の他者による支援因子が上手く噛み合うことの重要性が示唆された。(図2，表3) (自抄)

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀，鈴木一弥，茂木伸之，斉藤 進，酒井一博

本研究では昼寝を想定した椅子での短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響を調べた。仮眠は昼食後の20分間とし、ベッドでの仮眠を比較対照とした。測定項目は睡眠ポリグラフ、パフォーマンス（選択反応課題，論理課題），精神的作業負担とした。分析対象は夜間睡眠統制に成功した6名（20.8 ± 1.6歳）であった。ベッド条件に比べ、椅子条件では中途覚醒数が有意に多く（ $p < 0.05$ ），徐波睡眠が少ない傾向にあった。両条件で仮眠後に眠気スコアは有意に低下した（ $p < 0.001$ ）。パフォーマンスは条件間で有意差はなかった。昼寝椅子における短時間仮眠は睡眠が深くなりにくく、ベッドとほぼ同様の眠気の軽減効果が得られることが示された。(図5，表8) (自抄)

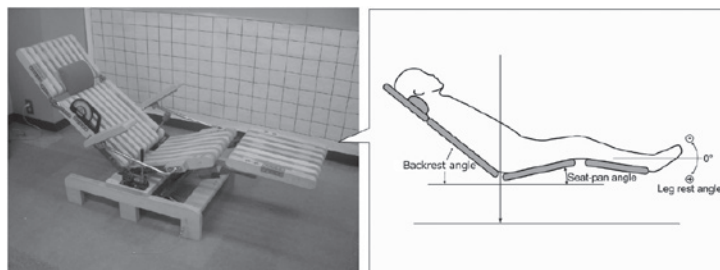


図1 実験椅子と角度の定義

Fig1 Experimental chair and definition of each angle

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 95巻2号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込, 送料不要)

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)

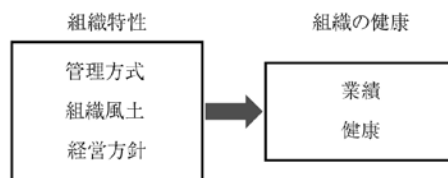


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

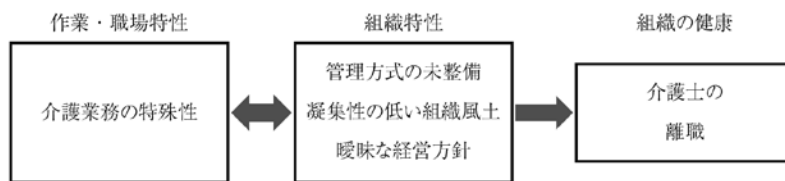


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

多様性を包摂する社会への展望と課題	星加良司
誰一人取り残さない災害時の要配慮者への対策——平時と切れ目のない福祉と防災の連結	立木茂雄
多様化する職場と産業保健の課題	江口 尚
職域における健康格差とその対策——非正規雇用者と女性労働者の問題	錦谷まりこ
男女共同参画のあり方と実現への課題——ダイバシティとワークライフバランス，男性の働き方改革	大沢真知子
高齢者就労の社会的意義——生涯現役社会を構築する当事者として	塚本成美
障がいを持つ誰もが働きやすいインクルーシブな職場のあり方	鈴木慶太
多民族・多文化共生社会への課題	高谷 幸
LGBTと誰もが生きやすい社会——市民と自治体との連携・協働	久保 勝
児童養護施設の子ども支援と職員の労働環境改善の課題	堀場純矢
凡夫の安全衛生記・46 「事業所を支える」本社主催の安全衛生研修	福成雄三
歌舞伎で生きる人たち その十一	湯浅晶子
Between・10 「空」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・22	
現場の知恵を活かしたバングラディッシュ精米工場の改善活動(2)	仲尾豊樹

[編集雑記]

○新型コロナウイルス・パンデミックは、今も世界中に大きい災厄を与え続けています。日本でも5月25日に緊急事態宣言が解除され、6月19日には県境をまたぐ移動自粛要請も解除されましたが、依然として感染状況は継続しています。

新型コロナウイルス感染症による経済的、社会的、文化的な損失は大きく、企業の事業経営、労働者の雇用・就業・失業に大きい影響を与えています。さまざまな社会的格差が浮き彫りになって拡大し、さらに拡大する恐れがあると指摘されています。非正規労働者や雇用類似の働く人たちの支援も重要な課題です。私たちの社会，仕事と生活は大きく変わりました。その中で多くの職場において感染予防対策・安全衛生確保の取り組みも工夫して進められています。

パンデミックは人類の歴史に何度も繰り返し発生し、その時代の社会のあり方を問い、教訓を残してきました。今回のパンデミックは長期にわたることが予想されています。ウィズコロナ，ポストコロナの新しい働き方，労働生活のあり方が問われています。

前号の特集(1)では人間工学の寄与について特集しました。今号の特集(2)では、それぞれの分野・領域から、ウィズコロナ，ポストコロナの新しい働き方，労働生活のあり方を展望しながら、現状と課題についての提言・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9号 (9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。)

着ごここに
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。

KC TYPE

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



■ BM-120KC-T7
H1360×W458×D410



■ BM-60KC-T7
H950×W458×D410



■ BM-120C-T7
H1360×W458×D380

C TYPE

- ・ファンモーター
- ・24hタイマー
- ・殺菌灯 付



■ 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

東京・長野・大阪・名古屋・仙台・福岡

光禁スチール株式会社

雑誌コード 09727-9



4910097270902
01091