2021年12月1日発行
（毎月1回1日発行）（76巻12号）
ISSN 0035-7774

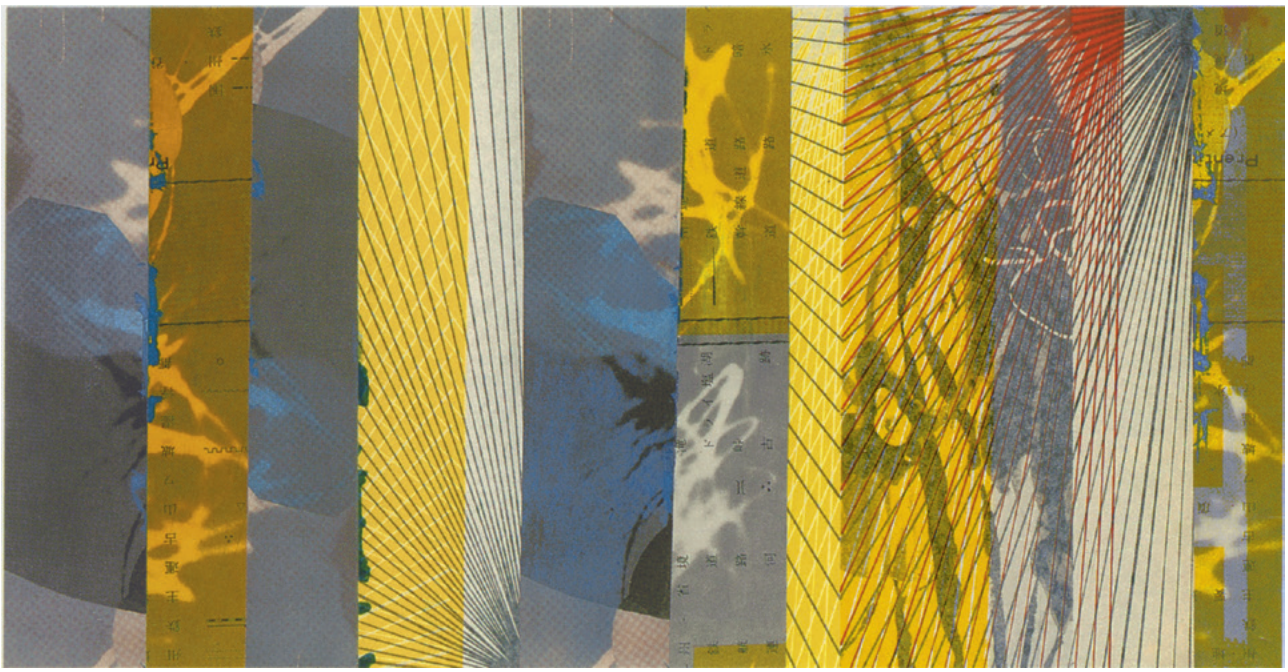
Digest of Science of Labour

労働の科学

労研創立 100周年 1921→2021

2021 December 12

Vol.76, No.12



創立100周年記念特別号

[鼎談] **100年に学びつつ,今と未来を語る**
小池一夫・濱野 潤・酒井一博

[レポート] **地域連携 倉敷と労働科学研究所**
編集部

未来を拓く産学連携
日本労働科学学会の設立と意義／酒井一博
桜美林大学・大学院との連携／山口有次／境 睦
連携講座について／坂本恒夫

[調査報告] **働き方の未来を50人が読む**
酒井一博

[理事長挨拶]
濱野 潤

[ご祝辞]
大原謙一郎／伊藤正明／藤田晴哉

労働科学とともに
岸田孝弥／肝付邦憲／小木和孝／斉藤 進／福成雄三

[研究員の活動報告] **労研は今**
井上枝一郎／北島洋樹／酒井一博／佐野友美／
西村春輝／松田文子／余村朋樹

労働科学研究所：年表 1921-2021

大原記念労働科学研究所

◆Brexit後のEUそしてグローバル経済秩序の方向を解明！

EUと新しい国際秩序

須網隆夫＋21世紀政策研究所［編］

伊藤さゆり・中西優美子・太田瑞希子・福田耕治・田中素香・渡邊啓貴・土谷岳史・渡邊頼純

ブレクジット後の英国とEUの政治、経済、法律などの国際秩序はどうなるのか。米国、中国、日本も射程に国際的諸論点を分析。

●3520円（税込）

日本社会主義思想史序説

明治国家への対抗構想

大田英昭［著］

日本における社会主義思想の受容の源流を探り、それがもたらした帝国主義批判を精緻に考察する。

●4730円（税込）

原爆 捨てられない記憶と記録

広島の地から核兵器のない平和な世界を希求する——

佐々木猛也［著］

広島で生まれ、ヒロシマにかかわり、廣島原爆の歴史の中に生きてきた著者が核兵器禁止条約批准と廃絶を説く渾身の書。

●4180円（税込）

複雑性PTSDの臨床実践ガイド

トラウマ焦点化治療の活用と工夫

飛鳥井 望［編］

PTSDへの有効性が立証されているトラウマ焦点化治療を、ICD-11で公式診断となった複雑性PTSDにいかに活用するか。臨床家必携！

●2750円（税込）

第64回 日経・経済図書文化賞

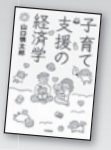
W受賞

子育て支援の経済学

山口慎太郎［著］

多くの人が働き方や家族のあり方を模索するいま、必要なのは「次世代への投資＝子育て支援」。そのエビデンスを、この一冊に凝縮！

●1870円（税込）



最後通牒ゲームの謎

進化心理学からみた行動ゲーム理論入門

小林佳世子［著］

見知らぬ人になぜ親切にしてしまうのか？ 自粛警察の心理とは？ 数百もの実験から見えてきた、人間行動の不思議に迫る！

●2090円（税込）

経済セミナー 2021 12・2022 1 月号

特集 気候変動にどう向き合うか？

喫緊の課題である気候変動、温室効果ガス削減。経済学ではどう問題を捉え政策を評価できるのか？ 最前線の研究成果で読み解く！■［対談］望ましい環境政策デザインに向けて…小西祥文×横尾英史

●1518円（税込）

日本評論社
https://www.nippyo.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 FAX 03-3987-8590
ご注文は日本評論社サービスセンターへ ☎049-274-1780 FAX 049-274-1788 ※表示価格は本体価格

大原社会問題研究所雑誌

760号 2022年2月号 定価1,018円（本体926円＋税10%）年間購読12,000円（税込）

【特集】D. グレーバーと自由への展望——〈労働〉と〈抵抗〉をめぐって（2）

特集にあたって 鈴木宗徳

インフラの呪縛からの解放——寄せ場の労働を再解釈する 原口 剛

1970 年代イギリス労働者階級の女性解放運動とベーシックインカム——ケアリング階級の予示的政治 山森 亮

「多様なケア階級の反乱」に向けた一考察——ニューヨーク移住家事労働者の運動を手がかりに 森千香子

亡命的空間の理解に向けて——資本主義，相互扶助，物質生活 デニス・オハーン，アンドレ・グルバチッチ／芳賀達彦 訳

訳者解題——亡命の人に向けて 芳賀達彦

■書評と紹介

松尾孝一著『ホワイトカラー労働組合主義の日英比較——公共部門を中心に』 田口典男

社会・労働関係文献月録／月例研究会 富田義典／所報 2021年10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

100周年を迎えて

濱野 潤

はまの じゅん
大原記念労働科学研究所 理事長

大原記念労働科学研究所は本年７月１日をもって100周年を迎えました。1921年に倉敷労働科学研究所として出発して以来，経営形態や所在地は変遷を重ねましたが，今日まで研究活動を継続してくることが出来ました。これもひとえに維持会，大原ネットワーク，桜美林学園など多くの皆様のご支援の賜物であり，深く感謝申し上げます。

労働科学研究100年の歩み

この100年の間に経済社会の変貌はすさまじく，労働科学研究も労働現場の変化に対応し研究対象や研究分野を少しずつ変えながら実績を積み重ね，産業界はじめ社会に還元してきました。労働科学研究に長年取組んできた小木和孝元所長，酒井一博前所長の考察によれば，この百年の研究は，①現場の問題を学際的に把握し分析する＜現場学際アプローチ＞，②労働を人間的なものにしようとする＜労働の人間化サポート＞，③問題解決に向けた処方箋開発を目指す＜対策指向汎用ツール＞の３つの共通した切り口で整理することが出来るとのことです。本『労働の科学』誌上で来年度から労働科学研究100年の歩みを経済社会状況の変化とともに振り返る連載がスタートします。

100周年記念事業

100周年を記念して，労働科学研究所では３つの記念事業に取組んでいます。３つの事業に共通しているのは，一過性のイベントではなく今後の労働科学研究の発展に資するプロジェクトということです。

第１は，維持会とのコラボレーションによる『働き方の未来を50人が読む』調査の実施です。学界，企業，団体などからベストアンドブライテスト50人にお願いして，労働に関する重要なテーマについてご意見を伺い，その結果を集計・分析して社会に提供し，産業界の抱える諸課題の把握と問題解決の糸口を探ることを狙いとしています。第１回の調査結果は本誌９月号で公表しました。有識者の皆様の労働に関する考察の深さ，未来を読む先見力，労働科学研究への期待の高さを改めて認識した次第です。今後毎年定期的に調査を継続して参ります。

第２は，地域との連携です。労働や生活の諸問題の解決のためには地域の視点が欠かせません。本年度は創業の地倉敷で労働科学研究所の活動を復活させるべく，地元の有隣会と共催で作家の江上剛氏をお招きし百周年記念講演とシンポジウムを10月に開催し好評を得ました。これをスタートとして地域との連携事業を進めて参ります。

第３は，産学協働です。桜美林大学との教育研究面での協働はますます深化し，昨年度発足した日本労働科学学会はその活動をさらに活発化させています。産業現場の知見を教育研究の充実に生かし，その成果を産業現場に還元するという好循環を進化させて参ります。

新しい世紀に向けて

2019年冬に発生した新型コロナウィルスは未だ収束していません。労働科学研究所もコロナショックに見舞われ大きな打撃を受けていますが，各方面のご支援や所員の努力により研究活動を継続しています。コロナショックは我々の働き方にも大きな影響を及ぼしており，労働科学研究所ではウィズコロナの労働の実態を足下でしっかりと把握し分析することから新しい世紀を始めようとしています。それは労働の本質を問うことであり，ポストコロナに向けた模索にも繋がっていくものと考えます。

新しい世紀においても，ユニークな研究成果を世に問い，現場にソリューションを提供し，労働科学で社会に貢献するというミッションを実現していきたいと所員一同心を新たにしています。

皆様方の変わらぬご支援とご鞭撻をお願い申し上げて，百周年のご挨拶といたします。

Digest of Science of Labour

労働の科学

2021 December 12
Vol. 76, No. 12

挨　拶
100周年を迎えて 1
濱野 潤［大原記念労働科学研究所 理事長］

表紙作品：山本美智代
「光と音のコスモス」
プリント＋コラージュ（15×23cm）
表紙デザイン：大西文子

創立100周年記念特別号

ご祝辞
労働科学研究所創立100年を祝して
..... ［公益財団法人 大原美術館］大原 謙一郎 4

ダイバーシティ時代における労働科学研究所への新たな期待
..... ［株式会社クラレ］伊藤 正明 5

働く人を幸福に，より良い未来社会を目指して
..... ［クラボウ（倉敷紡績株式会社）］藤田 晴哉 6

鼎 談
100年に学びつつ，今と未来を語る
..... 小池 一夫・濱野 潤・酒井 一博 7

大原記念労働科学研究所創立100周年記念企画
「働き方の未来を50人が読む」調査報告
「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム ..... 酒井 一博 17

レポート
地域連携 倉敷と労働科学研究所 ..... 編集部 18

未来を拓く産学連携
日本労働科学学会の設立と意義 ..... 酒井 一博 *24*

桜美林大学ビジネスマネジメント学群と
大原記念労働科学研究所の連携活動について ..... 山口 有次 *25*

本大学院との連携 ..... 境 睦 *26*

桜美林大学と大原記念労働科学研究所との連携講座について
..... 坂本 恒夫 *27*

労働科学とともに
高度経済成長時代の産業現場と労働
―単調労働調査に携わって― ..... 岸田 孝弥 *31*

労働を科学してこの方 ..... 肝付 邦憲 *34*

多様な就労の場を支えて次の100年へ ..... 小木 和孝 *35*

祖師谷労研に生まれたある少年の思い出 ..... 斉藤 進 *36*

95年前からの不思議なご縁
～個人的回顧と今後への思い～ ..... 福成 雄三 *38*

研究員の活動報告 労研は今
井上 枝一郎・北島 洋樹・酒井 一博・佐野 友美・西村 春輝・松田 文子・余村 朋樹 *40*

労働科学研究所：年表 1921－2021 ..... *55*

Column

次号予定・編集雑記 *74*

労働の科学：第76巻 総目次 *75*

労働科学研究所
創立100年を祝して

大原 謙一郎

おおはら けんいちろう
公益財団法人 大原美術館 名誉館長

労働科学研究所の創立100周年，おめでとうございます。これまで積み重ねてこられた成果に深く敬意を表するとともに，心からお祝い申し上げます。

労働科学研究所が誕生した今から100年前，職場で働く労働者のおかれていた環境は厳しいものがありました。多くの企業では労働者は単なる生産手段と捉えられ，その生活や人生設計に共感を持つ経営者は稀でした。

その状況に心を痛め，放置してはならないと考えた若き経営者がいました。彼は，生理学を研究する傍ら社会的活動にも関与していた若き研究者に「この問題を一緒に解決しよう」と呼びかけます。

若き研究者，暉峻（ぎとう）は，その呼びかけに応えて自ら思索を巡らせるとともに，仲間達に呼びかけました。それに応え，４人の研究者たちが参集しました。

これが，労働科学研究所のスタートでした。

発足の物語から見てとれるように，この研究所は，現場のニーズから生まれた研究所でした。その「ニーズ」がまだ社会に広く認識されていなかった頃，「ここに問題がある」と気づいた若者たちの思いから生まれたのがこの研究所でした。

しかし，研究者たちは，現場の問いかけに応えるだけでは満足しませんでした。もし課題があるとしたら，その課題を生み出したものは何なのかを深く追求しました。その範囲は生理学だけにとどまらず，人間と社会に関わること全般に広がって行きました。

その時から，「現場から示された課題の本質まで突き詰めた上で，もう一度現場の課題を凝視し，深く思索して対策を見出す」というのが労働科学研究所の伝統となりました。

100周年を迎えた今もこの伝統は変わることなく生き続けているものと思います。

この100年間で，労働の現場の姿は大きく変わりました。社会のあり方も変わりましたし，現場で駆使されるテクノロジーも大きく変化しました。それに伴い現場の課題も多岐多様になってきています。

しかし，「現場のニーズから発し，凝視と思索を繰り返しながらことの本質を見究め，そこから現場での有効な解決策を編み出して行く」という基本姿勢は，揺るぐことなく保たれるものと確信しています。

100周年を迎えられた労働科学研究所が，ますます大いなる成果を上げられるようお祈りしつつ，この研究所に関わる皆様のご多幸を，心からお祈り申し上げます。

ダイバーシティ時代における労働科学研究所への新たな期待

伊藤 正明

いとう まさあき
株式会社クラレ 取締役会長

公益財団法人 大原記念労働科学研究所（以下「労働科学研究所」）におかれましては，本年で百周年を迎えられましたことを心よりお祝い申し上げます。

当社の創業者でもある大原孫三郎氏の支援の下，多くの研究者が「労働」をテーマに学術的な研究を綿々と続け，その成果は自治体，民間企業，労働組合で活用され，わが国労働者の職業生活や家庭生活の改善に大きく貢献してこられました。今後も労働科学研究所には，様々な「労働」に関わる諸課題を科学的に捉え，労働者，産業界そして人間社会の継続的な改善に資する研究成果を期待したいと存じます。

さて，株式会社クラレは1926年に人造繊維レーヨンの事業会社として設立され，その後今日まで合成繊維，人工皮革，樹脂・化学品，活性炭などに事業領域を拡げ，国内外で広範に事業展開してきました。近年まで当社は「日本人，男性，新卒」を従業員の中心に置く典型的な日本企業でしたが，海外事業の拡大等に伴って，2010年代以降「外国人，女性，中途採用（キャリア採用）」の比率が急増し，人材面のダイバーシティ（多様性）が進捗し，従来の人材マネジメントからのパラダイムシフトに迫られています。様々なバックボーンを持つ人材が，安全な職場で幸せになるために働いて，自らの公私にわたる成長をはかり，その成果が会社の発展に繋がることを目指して，課題の解決に取り組んでいます。

ダイバーシティの一側面として，企業が取り組まねばならない課題の一つに障がい者雇用があります。当社が設立した非営利型一般財団法人クラレ財団は，2017年から労働科学研究所に「民間企業での知的障がい者の就労機会拡大と，当該企業での労働生産性の向上」を研究委託し，本課題に共同で取り組んでいます。

障がい者の雇用は，組織・法人ごとに定められた法定雇用率を確保するよう求められていますが，雇用や就労継続のためのノウハウに標準化されたものはなく，個別企業が経験則を積み上げて，就労の場を提供しているのが現状です。当社でも約20年前から，生産事業所で知的障がい者が就業していますが，職場運営や業務の習熟など現場では試行錯誤を繰り返しながら運営してまいりました。本研究では，障がい者の雇用と労働について，各企業が有する経験知，暗黙知を科学的アプローチによって形式知とし，普遍性のある労務管理や安全衛生管理のセオリーを導き出すことを目標としています。

過去４年の研究活動の中で見出されてきたのは，障がい者にとって望ましい職場とは，様々な属性を持つ働き手にとっても共通に「働きやすい」職場に他ならない，ということです。従来の画一的な要員構成ではなく，多様なバックボーンを持つ社員が働くようになった職場の運営に悩む民間企業に，本研究の成果をわかり易くかつ有用な理論として提供することで，障がい者雇用の促進に繋げることができるのではないかと考えております。

先の東京パラリンピックは日本においても共生社会を考える契機となりました。障がい者にとどまらず，ダイバーシティを重視した社会・組織がもたらす可能性への期待も大きく膨らんだように思います。

ダイバーシティの進展は，働く人と働き方の多様化をもたらし，フレックスタイム制やリモート勤務など，働く時刻と場所，環境の多様化，改革も求められます。これらへの対処は多くの組織，企業に共通するニーズであり，このような新たな課題に対して，科学的根拠に基づく的確な対応策を導くのが労働科学研究所の役割であろうと期待しています。今後も，時代の変遷とともに労働に関わる社会的な問題も様々に変化してくることと想像しますが，常にその変化に対して積極的に関わり，科学的アプローチによる研究と解決策の提案をお願いいたします。

働く人を幸福に，より良い未来社会を目指して

藤田 晴哉

ふじた はるや
クラボウ（倉敷紡績株式会社）取締役社長

公益財団法人大原記念労働科学研究所が，創立100周年を迎えられましたことを心よりお祝い申し上げます。

その創設に弊社発祥工場が大きく関わったというご縁を持つ企業グループとして，貴研究所設立の精神，理念と100年の歴史を大切に守り，現在及び今後の社会課題解決に取り組む決意を新たにするところであります。

「働く人を幸せにする」ためには従業員の労働環境のみならず，生活環境も安全で衛生的なものでなければならないという「労働理想主義」を掲げた弊社２代目社長大原孫三郎の強い思いを受けた，人間尊重経営の実践，様々な社会事業の支援が研究所設立の背景にあります。経営者でありながら労働者の地位向上を考え，労働環境のみならず，生活環境の改善まで着手したことは，当時の弊社従業員や家族に感激をもって受け入れられました。

貴研究所が進められた労働者の安全，健康を守る取り組みの成果は，暉峻義等初代所長をはじめ研究員の方々の熱い思いと，実地調査・分析や提言を繰り返し実施した努力の賜物です。特に，女子深夜労働が及ぼす疲労に関する研究が，その後の工場法，労働基準法に影響を与えていることは，今日，各社がこぞって旗印としているSDGsにつながる実践的な研究が，既に100年前から行われていたことを示すものであり，先人達の先見性と実行力に改めて深く敬意を表します。

貴研究所では，「科学的合理主義」に基づき，労働環境改善に加えて生産性向上に関する研究もされています。労働者の生産性や能率向上の研究成果は，単に理想を掲げるのではなく，科学的裏付けのある研究によって成し遂げられたものであり，今日のニューノーマルの中でのテレワークやフレックスタイムなど新しい働き方への取り組みも，労働環境と生産性という視点を欠いてはなりません。

クラボウグループでは，創業以来の遺伝子であるチャレンジ精神をベースとして「面白いこと　やってやろう。」という企業メッセージを発信し，社会課題の解決に役立つ商品やサービスを積極的に創出することを全従業員に促しています。

また，一昨年より，ダイバーシティ＆インクルージョン（多様性と受容）を重要な経営戦略の一つと位置付け，多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進に取り組んでおり，環境整備の一環としてテレワークやフレックスタイム制度などのハード面だけでなく，オフィスカジュアルや「さん付け」運動などソフト面からも心理的安全性のある働きやすい職場風土づくりを推進しています。

ITが普及・活用される中で，人々の働き方をより良くし，皆が幸福を享受するためには，変化に適応して新しい時代に必要とされる新たなビジネスを展開し，企業を永続させることが必須であり，私どもも全力で取り組んでまいります。

貴研究所におかれましても，昨年度新たに日本労働科学学会を立ち上げられ，より実践的で社会変革につながる新しい「労働科学」の研究をスタートする中で，産官学が連携して，科学的な知見に裏付けられた新しい働き方や生活様式に応じた，新たな価値ある商品やサービスが創出されることを期待しております。

コロナを契機として，社会の価値観も労働者や経営者の考え方も変わりつつあると感じておりますが，この変化により本当の意味での「労働と資本の調和」すなわち，「企業の発展とともに働く人が健康，幸福であることで，より良い未来社会が実現する」ことを願うとともに，次の100年に向けて，貴研究所のますますのご発展と所員の皆様のご多幸を心から祈念して，お祝いの言葉とさせて頂きます。

◇鼎　談◇

100年に学びつつ，今と未来を語る

小池　一夫　桜美林学園理事長・濱野　潤　大原記念労働科学研究所理事長
司会：酒井　一博　日本労働科学学会会長（大原記念労働科学研究所主管研究員）

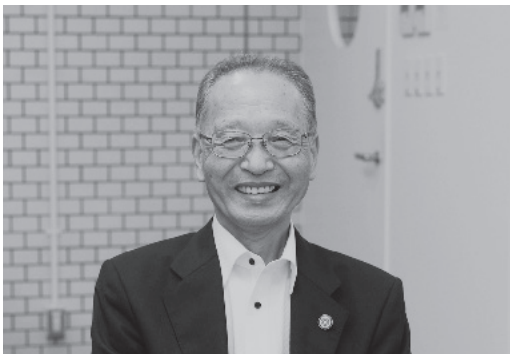
2021年は桜美林学園，大原記念労働科学研究所ともに創立100周年を迎える記念すべき年となりました。2021年６月26日に開催された日本労働科学学会第２回年次大会において，桜美林学園の小池一夫理事長と大原記念労働科学研究所の濱野潤理事長，司会の酒井一博日本労働科学学会会長による100周年記念鼎談が実現しました。一世紀の歩みを振り返りつつ，確信に満ちた未来への提言にあふれる記念鼎談をお楽しみください（文責・編集部）。

酒井　今日はお忙しい中，ありがとうございます。私ども日本労働科学学会は設立してちょうど１年が経ちました。その母体となった桜美林学園と大原記念労働科学研究所が奇しくも今年揃って創立100周年を迎えられることとなり，私たちの年次大会における特別企画として記念鼎談をして頂く運びとなりました。これは先輩から聞いた話ですけれど，かつて倉敷紡績株式会社の大原孫三郎社長を介して桜美林学園と労働科学研究所は浅からぬ縁があったとのことです。そういう意味からも今日の鼎談は大変意義のあるものと思われます。鼎談のタイトルを「今と未来を語る」としましたように，歴史に視座を置きつつも，未来志向のお話をして頂ければと思います。それでは，小池理事長からお話しください。

新しい学群の設置で時代の先駆けに

小池　本日は，このような機会を頂いたことにまずお礼申し上げます。現在の大学のことからお話させてもらいますと，桜美林学園の教育組織は，大学院，大学，高等学校，中学校，幼稚園という構成になっておりまして，今のところ小学校だけが設置されていません。大学はリベラルアーツ学群，グローバル・コミュニケーション学群，ビジネスマネジメント学群，航空・マネジメント学群，健康福祉学群，芸術文化学群の６学群となっていますが，リベラルアーツ学群は日本でも比較的少ない分野となっています。また，早くから航空関係の学群を設けていることも本学の特徴の一つとなっています。大学院におきましては，国際学研究科，経営学研究科など６つの研究科がありますが，中でも老年学研究科は日本で本学の大学院だけに設けられているものです。また，大学アドミニストレーション研究科は私立大学の職員を養成するものです。

本学の大学院の特徴としましては研究科それぞれの垣根が低いということでして，例えば経営学研究科に学ぶ学生であってもほかの研究科で学ぶことができ，修了に必要な単位も修得することができます。このように柔軟な教育・研究体制が本学の大きな特徴といえます。2021年度からは大学院の組織を改編し，プログラム化しました。現在の社会のニーズに応えられるように柔軟性のある履修方法が可能となり，魅力的な科目の組み合わせができるカリキュラム



小池一夫 桜美林学園理事長

構造となっています。

さて，本学の歴史を振り返りますと，1946年に清水安三が日本に帰国し，桜美林学園（高等女学校）を設立しました。その後中学校，高等学校，短期大学が開設され1966年には桜美林大学が開校，文学部として英語英米文学科と中国語中国文学科が設置されました。当時は中国語を学べる大学が少なかったこともあり，本学はすでにこの段階から中国との密接な交流が始まったと考えています。1968年には経済学部と幼稚園が設立されました。そして1989年に国際学部が開設されたことで学生数が増大し，規模の大きな大学へと発展していきました。

2006年，大学に健康福祉学群，ビジネスマネジメント学群を開設，同じ年に桜美林大学孔子学院を設置しましたが，これは日本で２番目に古い歴史を持っています。このことは清水安三が学校を作るという事業をまず中国から始めたということの一つの証であるように思います。2007年にはリベラルアーツ学群開設と同時に短期大学を廃止しました。2008年，パイロット養成コースを設置，2010年には多摩アカデミーヒルズを開設，2015年に千駄ヶ谷キャンパスがオープンしました。2016年，グローバル・コミュニケーション学群開設，そして2019年に新宿キャンパスが開校いたしました。

さらに昨年，東京町田市のひなたやまに芸術文化学群のためのキャンパスを開設し，加えて多摩キャンパスにパイロット養成コースを発展させた航空・マネジメント学群を開設しました。

駆け足でお話させて頂きましたが，これが本学の開学以来，今日までの歩みとなります。

次に学生数の推移についてお話しますと，1946年の創立時には214名の生徒でスタートしましたが，1966年の文学部開設によって学生数は2,145名となりました。1971年に3,000名に到達し，その後も増え続け2009年には１万人規模の大学となり，2020年の時点では11,942名が在籍しています。

1966年の文学部開設時には80名でスタートした収容定員も現在は10,261名の大学へと発展しています。

大学イメージランキングで高い評価を獲得

さて，大学におけるイメージについてのお話です。社会には大学を評価する尺度が多様にあるかと思いますが，ここでは２つご紹介いたします。一つは，日経キャリアマガジンが発表した「企業人事担当者が見た大学イメージ」において本学は私立大学の中で総合ランキング第３位という評価を頂きました。現在わが国には618の私立大学が存在しますが，その中での３位ということで，これは大変ありがたいことだと思っております。ちなみに「対人力ランキング」では光栄なことに第１位の評価を頂きました。「行動力ランキング」が第４位，「独創性ランキング」は第３位，東京都の私立大学対象のエリアランキングでは第３位の評価を受けました。そのほか，授業の質の向上に取り組んでいる大学として，私立大学の中で第４位となりました。

一方，朝日新聞出版から全国791大学を対象とした『大学ランキング』が毎年出版されていますが，学部別女子比率（経済・経営・商学部）の項目で68％を占める本学は第１位の評価を受けました。これは女性の社会進出に伴い，高学歴を求める女性が多い中で光栄な評価を頂いたと思います。また，留学生は件数が285名の本学は第６位となっております。さらに総志願者，一般志願者の数が伸びているとしてそれぞれ６位と７位にランキングされていることは大きな励みであり，これらの高い評価を本学の強みとして一層磨きをかけていくことが当面の目標だと考えております。

酒井　今のお話を伺って，大変すばらしい大学

であることがよくわかりました。小池先生ご自身が桜美林大学のご出身とのことで，その辺の詳しいお話は後程お聞きしたいと思います。では濱野理事長お待たせしました。大原記念労働科学研究所の現在と，常日頃桜美林学園には大変お世話になっていますので，その辺も含めましてお話しください。

研究拠点の提供を力に新たな出発を

濱野　小池先生，ありがとうございました。桜美林学園のすばらしさをあらためて知ることができました。それでは自己紹介も含めまして，労働科学研究所のお話をさせて頂きます。私は大学卒業後38年間国家公務員として過ごしてまいりました。最初の26年間は経済企画庁に在籍，2001年の中央省庁再編で誕生した内閣府で12年働かせてもらいました。経済企画庁の最後の頃は人事課長をしておりまして，内閣府でも人事の仕事に就きました。

内閣府の母体となったのは経済企画庁はじめ６つの役所でしたが，６つの役所の機能を合わせるのではなく，全く新しい機能を付与して新しい役所を作ろうというのが中央省庁再編の趣旨でした。私は経済企画庁を閉じて新たな内閣府を作り上げていく仕事に携わりましたが，当時を振り返ればさまざまなことを思い出します。早いもので内閣府が誕生してちょうど20年になります。

さて，かつて労働科学研究所は川崎にございましたが，私は川崎時代の労働科学研究所の最後の理事長を務めました。そして2015年に川崎の土地建物を処分して東京に戻ってまいりますが，そのとき桜美林学園のご支援で研究拠点を提供して頂きました。大原記念という名を冠して，いわゆる新生労研としてスタートを切ったのが2015年のことであり，私は新生労研の初代理事長となりました。私の個人的経験から言いますと，労働科学研究所から大原記念労働科学研究所へという歩みと，かつて経済企画庁を閉じて新たな内閣府を作り上げていった経験が重なりあいます。

私は内閣府時代も「伝統と革新」ということを常に申しておりました。それはどういうことかというと，先ほどお話した６つの役所はそれぞれの歴史があり，その伝統は引き継いでいくべきですが，新たな内閣府として一歩踏み出す時には改革が必要でした。労働科学研究所にも全く同じことが言えます。連綿と紡がれてきた歴史を引き継ぎながら新しい姿に変容していく時には必ず改革が必要となってきます。

濱野潤 大原記念労働科学研究所理事長

私は政府関係や民間のシンクタンクで仕事をした経験がありますが，日本においてシンクタンクを運営していくには財政的な面や人材確保の面で非常に厳しいものがあります。

国内にはさまざまなシンクタンクが存在しますが，どこも悩みながら運営していることと思います。そういう厳しい状況の中で，労働科学研究所は2021年７月，創立100周年を迎えることができました。私の人生の最後に労働科学研究所という場にしっかり立って，シンクタンクの集大成をしたいという思いが湧き上がってきています。

労働科学研究所の強み

さて，労働科学研究所の強みとは何かということについては，研究所の前所長でもあった本日の進行役の酒井さんがされるのが適任だと思うのですが，私なりに考えてみました。一つは民間でかつ非営利団体の研究機関であるということです。つまり，独立独歩で研究テーマを決めることができますし，対象や研究方法も自由に選べます。いわば忖度することなく研究できることが最大の強みであると思っています。もちろん，政府や公的機関からの仕事もさせて頂いていますが，恒常的に政府から援助を頂く機

関ではございません。民間企業や団体から「維持会」という形で支援して頂いています。その結果として財政基盤が弱いという側面はありますが，営利団体ではできない地道な研究活動ができているという自負もあります。その良さをうまく生かすことができればさらなる強みになっていくと考えています。

２つ目の特徴は労働の現場に直結した研究所であるということです。現場で働く人々のデータをエビデンスに持つ研究機関であり，労働現場から学んだ成果をまた現場に戻していくことができます。

３つ目は産業と学問をつなぐ場であるということです。これは桜美林学園に研究拠点をご支援頂く中でより明確になってきたと私は思っています。労働科学研究所が労働現場の知見を学問に生かし，その学問の成果を産業に生かすという好循環が実現できるのではないかと思っています。

そして，今日は労働科学学会の年次総会でもありますので，僭越ながら私なりに考える労働科学とはどういうものであるのか，少しだけお話させてください。よくお聞きするのは「労働科学とは何か」を追求する過程が重要であるというお話ですが，第一義的には総合科学としての労働科学ということだと思います。そもそも「労働科学」という日本語を生み出したのが当研究所の初代所長である暉峻義等です。暉峻所長は東大医学部卒業の生理学者であったことから，生理学と心理学を主要な方法として労働や生活について総合的な研究をすることを「労働科学」という風に構想されていたのではないかと思います。

「労働科学」を実践してきた労働科学研究所の100年の歩みを振り返った時，さまざまな学問を用いて労働と生活の諸課題を研究してきた日々であったように思います。そのポピュラーな考えに，２つ私見を加えたいと思います。一つは人間学としての労働科学の側面を強調したいと思います。人間を探求するのが人間学ですが，労働科学は労働や生活を職場だけではなくコミュニティや地域の中でトータルにとらえていくことが必要だと考えます。もう一つ，労働科学には国際性をもった知的な基盤という側面があると思います。

労働科学研究所は2018年に国際人間工学連合（International Ergonomics Association：IEA）から表彰され，国際的に高い評価を受けているのは事実ですが，日本の経験は世界で利用されるべきであると思っています。

労働科学研究所にはデジタルアーカイブがあり，世界からもアクセスがありますが，あまり知名度が高くないのが課題であり，もっと広く知ってもらうために努力していきたいと思っています。

労働科学学会の先生方の前で誠に僭越でありますが，日ごろ私が考えているところを述べさせて頂きました。ひとまずここで酒井さんにお返しします。

酒井　はい，ありがとうございました。含蓄のあるコメントをたくさん頂きました。とりわけ，労働科学とは何かということを学問的に明確にしていくことは今後の課題と思われます。さて，小池理事長，ここで先生ご自身のことを少しお話頂けますか。そして，濱野理事長から人間学という言葉が出ましたが，教育とは人間学そのものだと思います。そういった観点からお話し頂ければと思います。また，「伝統と革新」という意味では先ほど桜美林大学の革新性，国際性についてお話し頂きましたが，もう少し深めてみたいと思います。

学而事人という精神に支えられて

小池　私は1968年に，桜美林大学文学部英語英米文学科の第３期生として入学しました。創立者の清水安三先生が77歳の時にご縁を結んでいただき，それから20年間，清水先生と共に歩ませて頂きました。

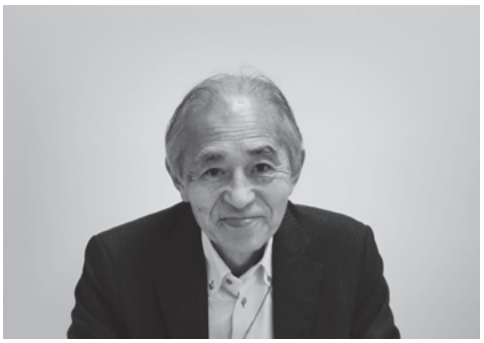
私がなぜ桜美林大学に入学したかといいますと，中学生の頃から英語が大変好きだったものですから英語を深く学びたくて志願しました。当時から桜美林の英語は定評がありましたし，創立間もない大学というのに何か夢が持てるような気がしたものです。いわば冒険心のようなものでしょうか。私は中学時代から英文法が好きというちょっと変わった生徒でした。英文法に対して好奇心があり，それを学校の先生にぶ

つけてみても多くの先生は「英語は覚えればいい」とかわされるだけでした。それが桜美林に入ってたくさんの素晴らしい先生方に出会う中で，私は学問の魅力を実感しました。ある先生から，私が英文法で疑問に思うことは英語の歴史を学べば解決すると教えられ，その時から私は生涯をかけて英語の歴史を学ぼうと思いました。

1500年という英語の歴史を遡ってみますと，英語の誕生は紀元449年のことで，この年に，ドイツの北部からアングロサクソン族，ジュート族がグレートブリテン島に移ってここから英語がスタートしたといわれています。以来，1500年の歴史の中で変化がありました。日本でいえば古事記や万葉集の時代が私の専門領域となっています。現代の英語の規則性や不規則性について知る上では，歴史に学ぶことが重要であり，英語はその歴史と共に歩んできて今に至っています。

桜美林大学はキリスト教精神に基づいた，教養豊かな識見の高い国際人を育成するというのが建学の精神です。国際性という意味では言語を学ぶということがとても重要になってきます。それはただ単に文法を学ぶだけでなく，言語を取り巻く環境について学ばなければ言語の本質はわかりません。言語学はまさに人間学そのものなのです。清水安三が求めたものも，自信をもって社会に貢献できる人材の育成でした。本学がモットーとしていることに「学而事人」という言葉があります。これは，もちろん自分のために学ぶのではあるけれど，学んだことを人や社会のために役立ててこそ学ぶ意義があるという考え方です。

先ほどご紹介したように清水安三が高い理念のもとに開学して以来，本学の社会的評価は高まりつつありますが，それは優れた卒業生を輩出してきたことが背景にあります。私自身桜美林学園とかかわって半世紀になりますが，自分への評価がまた桜美林学園の評価につながると思っています。昨年の３月に定年退職するまで，英語英米文学科長，文学部長，大学院部長を歴任し，その後総括副学長を６年間務めさせて頂きました。誠に微力ではありますが，桜美林を魅力ある大学にしようと努めてきたつもりです。



酒井一博 労働科学学会会長

もう一度申し上げますが，やはり大学がどう評価されるかということはどのような人材を輩出してきたかが鍵になると私は思っています。どのような学生を輩出するかという目的がはっきりすれば，どのような教育を施せばよいのかということにつながっていくと思います。おおらかに柔軟に判断できる，あるいは考えられる教育を実践して優れた学生を社会に送り出したいというのが私はもとより，桜美林の先生たちの願いです。

酒井　ありがとうございました。今のお話の中に清水安三という名前が何度も出てまいりました。また，濱野さんからは暉峻義等の名前が出されました。さらに，冒頭で私が挙げた人物が大原孫三郎です。どの方も知る人ぞ知る大人物ですが，中には今日初めて知ったという方もおられると思いますので，せっかくの機会ですから，お二方からそれぞれ桜美林学園，労働科学研究所創立の頃のお話をして頂ければと思います。小池理事長からお願いできますか。

人には見えない未来を見つめた清水安三

小池　はい，それではキリスト教者の清水安三というところからお話させて頂きます。清水安三は滋賀県高島に生まれ，17歳の時に大津教会で洗礼を受けています。以来，「祈れば必ず夢は実現する」を信念として純真なクリスチャンの生涯を貫きました。生涯祈り続けたことで今日の桜美林学園の礎が築かれました。清水は「ホラ安さん」「大風呂敷の安さん」と言われたこともあるほど，常に現実より一歩進んだ夢を

周囲に語っていたそうです。人には見えない景色が清水の目にはちゃんと見えていて，やがてそれが現実のものとなっていきました。

清水の教育にかかわるスタートは中国の北京から始まります。当時中国北部を襲った大規模な干ばつにより飢餓と貧困に苦しむ女児を救おうと1921年，北京に崇貞平民女子工読学校を開設します。この学校の目的は教養を身に着けさせ，手に職をつけさせようというものでした。ちなみにこのころの中国の非識字率は80％を超えていたといわれています。崇貞平民女子工読学校は後に崇貞学園と改称され，現在では陳経綸中学として中国でも名門校といわれるようになりました。清水は北京での学校経営の資金を調達するため，週刊誌「北京週報」にジャーナリストとして健筆をふるいました。

大原孫三郎氏との出会い

さてここからは，冒頭に名前が出されました大原孫三郎氏と清水の劇的な出会いについて話を進めます。２人のドラマチックな出会いによって，現在こうして私どもと労働科学研究所の先生方とのご縁ができたわけです。大原孫三郎氏は1923年３月に岡山県倉敷を出立し，長崎から上海に渡り，中国各地を回り４月11日に北京に到着しました。その後天津，大連，青島などを回ったのち，ソウルから釜山，下関を通って，５月２日に倉敷に戻っています。これらについては本学の名誉教授である太田哲男著『清水安三と中国』（2011年）に詳しく書かれています。私のお話の多くがこの本を参考にさせてもらいましたので，ここからは孫三郎と呼ばせていただきます。

孫三郎が北京を訪れたことは「北京週報」第63号（1923年４月15日）に「来燕中の大原氏を訪う　日本の珍しき富豪」という記事で紹介されました。書いたのは一記者となっていますが，誰あろう清水安三その人でした。『清水安三と中国』によれば，４月12日朝に清水が訪問した孫三郎のことが３ページにわたって紹介されたとのことです。

孫三郎の中国訪問の目的は，当時すでに中国に進出していた日本の紡績工場を視察しつつ，倉敷紡績の中国進出の可能性を検討したといわれています。『大原孫三郎傳』によれば，大原会の会員で大蔵省の財務官であった公森太郎氏が孫三郎の案内役に北京日本人教会の牧師清水安三を選んだそうです。公森夫人が北京日本人教会の執事をしていて清水と懇意にしていたことも関係しています。ところが，孫三郎に同行していた山内顕取締役は「東綿と三井洋行から中国語が堪能な人を派遣してもらうことになっている」と遠慮がちに断りました。この時，孫三郎が「貴君はどういう風に案内してくれるのか」と質問すると，清水はかねてから用意していた３日案，１週間案，10日案の三種類の日程表を差し出しました。それには名所旧跡だけでなく，大学，劇場，寺院など観光客が行く場所に加え，中国の各層の家庭訪問，遊郭の視察も盛り込んでありました。さらには阿片窟，阿片の解毒・治療所，書店，骨とう品店なども案内することを準備していました。この日程表を見た大原は直ちに「山内君，清水君に案内してもらいたい」と決めたそうです。ここが桜美林と倉敷紡績のつながりにとって一番重要な所であると私は思います。大原は公森氏と清水の案内によって，普通は日本人が立ち寄らないところまで足を踏み入れました。また，清水はこの間，北京大学総長や毛沢東，胡適等との会談の機会まで作ったといわれています。

清水の案内を奇特とした孫三郎は「君の畢生の事業をぜひ見に行こう」と，僻地にあった崇貞学園を案内させました。その学園は創立後２年しか経っておらず，生徒も40名ほどの寺子屋にすぎませんでしたが，清水はやがて付近の土地を買収して壮大な学園を立てるのだと話しました。例によって大風呂敷を広げたのです。それまで見学に来た人がみな一笑に付した空想に，孫三郎だけは真剣に耳を傾け，励ましました。後年，孫三郎が崇貞学園建設に多大な援助を行いますが，その発端はこの日に由来するといえます。

桜美林学園と大原孫三郎

北京視察を終えた孫三郎が土産を買うときには清水が巧みな駆け引きで助けました。その時

４千円ほどの高価な翡翠をみた清水が「私も一粒ほしいものだと」とつぶやくと，孫三郎は何に使うのかと尋ねました。「これがあればアメリカに留学できるのだ」と続けた清水に対し，孫三郎は「ではお望みどおりにしてあげよう」と言って資金を出してくれました。念願叶って清水は1924年７月，美穂夫人を伴いアメリカに出立し，秋にはオベリン神学校に入学，２年後に大学を卒業して10月には北京に戻りました。清水の事業に対する壮大な構想と真摯な姿が孫三郎の心を大きく動かしたのだと私は理解しています。

ではなぜ，清水がアメリカを志したのかはいくつか理由があると思いますが，私なりに考えてみますと，膳所中学時代に出会ったアメリカ人のヴォーリズと同志社大学の創立者である新島襄の存在が大きかったのではないかと思われます。清水は自伝の中でウイリアム・ヴォーリズこそ最も大きな影響を受けた人であることを記しています。

一方，新島襄の存在ですが，清水がオベリンを留学先に選んだのは，新島襄が「新島襄教育宗教論集」の中で，アメリカにおける注目すべき大学として７大学を挙げており，その中の一つがオベリン大学であったことが大きく影響していると私は推察しています。

オベリン大学は1833年に開校のとき，アメリカで初めて女性の学生を受け入れ，２年後には黒人学生を含む有色人種の学生を受け入れた大学です。清水のアメリカ留学の目的は，神学研究はもちろん，北京で学校を作った経験から，大学経営にも興味を持っていたのだと思われます。オベリン大学の名は，フランス・アルザス地方の牧師で幼児教育の先駆者でもあるJ.F.Oberlin ジャン＝フレデリック・オベリンの名からとっています。この人は児童のための学校を建設し，女性の就業への道を切り開いたことで知られていますが，清水もまた，困っている子どもたちを助けたい，学びたい人に学びの機会を与えたいという思いを生涯持ち続けたのはJ.F.Oberlinの影響が大きかったと思われます。

ここで，桜美林学園の行動指針についてお話ししたいと思います。先ほど「学而事人」という言葉に少し触れましたが，これは学んだことを人や社会のために役立てることです。清水が北京の崇貞学園において工読教育を施したことに加えて，勤労教育を建学の精神に掲げるオベリン大学で学んだことの集大成が清水の唱える「学而事人」という４文字に集約されていると思います。つまり，私たちは何のために学ぶのか，自分のためではあるけれどもそれ以上に他者の役に立とうとすることに意義があるという理念は，時代を超えて今もなお桜美林大学の教育の根幹に脈々と流れています。

以上お話してきましたように，清水安三が中国での大原孫三郎氏の案内役に選んでもらったことが，清水の人生を大きく変え，その後の学校経営にも多大な影響を与えました。そういう意味で大原孫三郎氏は桜美林学園にとって恩人であると私は思っています。大原孫三郎氏の懐の深さ，大きさに心から敬服します。

酒井　ありがとうございました。体系的にお話し頂き，清水先生のお人柄や桜美林学園建学の精神が大変よくわかりました。それでは濱野さん，労働科学研究所はなぜ倉敷から始まったのか，大原孫三郎や暉峻義等に触れながらお話をして頂けますか。

大原孫三郎の理想の追求と結実

濱野　今，小池先生より大原孫三郎の懐の深さというお話がございましたが，私ども労働科学研究所にとりましても同じ思いがございます。その一面をお話させて頂きます。今から100年前に倉敷労働科学研究所が設立されましたが，大正という短い時代に花開いたデモクラシーやリベラリズムの思潮の中から大原社会問題研究所や労働科学研究所が誕生いたしました。大正時代は，明治以来の資本主義が発展するとともに一方では貧困などの社会問題が発生しましたが，大原孫三郎の社会をよくしたいという理想が合わさって1919年２月に大原社会問題研究所が創立されました。この時，暉峻義等は研究所の所員に名を連ねています。

これはとても有名な話なのですが，1920年２月の深夜，大原と暉峻は２人で倉敷紡績工場を不意打ちで訪ねます。当時の女工さんたちが非常に劣悪な環境で働いているのを目の当たり

に見た大原は，これを何とかしようと決意し，それに暉峻が応えていったというエピソードは感動的です。同じ年の７月，暉峻をはじめとする３人の研究者が女子寄宿舎の一角に泊まり込んで，女工さんの昼夜２交代の実態調査を始めます。そして，翌年の７月に倉敷紡績内に倉敷労働科学研究所が誕生しました。思えば，女工哀史の時代に自分の工場の実態を研究者に調査をさせて，その成果を学問として公表するという大原孫三郎の度量にはただ驚くばかりです。さらに驚くべきは1930年には倉敷労働科学研究所は倉敷紡績という会社の手を離れて，大原孫三郎の個人経営に移行します。研究所には当時すでに40人ほどのスタッフがいましたから，いくら資産家とはいえ個人でこれを引き受けるということは並みの人間ではないと感服します。そのように手塩にかけて育ててきた研究所を解散し1936年には日本学術振興会に寄託しますが，これもなかなかできることではありません。そもそも会社が手を引いた段階で研究所が終わってもおかしくなかったのです。

1937年，東京で日本労働科学研究所が設立され，暉峻義等が初代所長に就きます。15年間の倉敷労働科学研究所における大原孫三郎の支援に対し暉峻は謝辞を述べています。謝辞の中で暉峻は大原孫三郎を「科学の擁護者」して称えています。

東京へ拠点が移り，時流にも乗って労働科学研究所は発展していき，2015年に大原の名を冠して大原記念労働科学研究所として新しく出発，現在に至っております。原点回帰といいますか，創立の精神に立ち返るため，創立100年を記念して10月には記念行事を予定しています。

酒井　ありがとうございます。お２人のお話から桜美林学園と労働科学研究所のご縁というようなものをご理解して頂けるかと思います。お話は佳境に入ってきましたが，100年の歴史を踏まえ，ここからは桜美林学園，労働科学研究所ともに，次の世紀に向けてのお話をして頂ければと思います。濱野さんからお願いできますか。

101年目に向かって

濱野　今，産業現場ではいろいろなことが起きています。労働の環境が変化しており，しかもそのスピードは加速しています。不確実性が高まる中で労働現場の諸課題にソリューションを提供していくことが労働科学研究所の役割であると思っています。さまざまな問題を正確に把握し，適切に分析して予防策を講じることがこれまでと変わらない大きなテーマであると考えています。もう一つは知恵の場といいますか，知的なネットワークのハブとしての役割も当研究所が果たしていくべきであると思います。これは私なりのシンクタンクの在り方にもつながっていることです。この100年という間に集積された知見を資産として内外の研究者，企業人，労働者が切磋琢磨していく知恵の場を私たちは目指していきたいと考えています。

３つ目は研究所自体が教育や啓もうの役割を果たしていくべきだということです。労働科学は一部の人のものではなく，生徒，学生はもとより企業人，労働者，生活者のすべての人に知見を広めていくことが必要であると私は思います。

100周年を迎えたことでそれにふさわしい企画を進めたいと思い，「働き方の未来を50人が読む」調査を始めることになりました。これは労働科学分野の研究者，研究所を支えてくださっている維持会の皆様，企業経営や管理の専門家など50人の方に労働の未来を語って頂き，その分析結果を社会に提供するというものです。同時に研究所としても今後の指針を得ようという思いを持った調査です。

少し具体的にお話しますと，昨年は当研究所もリモートワークになり，労研得意の現場調査も思うに任せない時期がありました。こういう時こそ有識者にいろいろ伺ってそれを参考にしていこうというアイデアを100周年記念事業として調査に仕立てたものです。

７月１日の創立記念日に第１回の速報を公表したいと思っておりますが，第１回調査では今日の学会のテーマと関係がある「リモートワークが働き方や暮らしを変えるか」をテーマにしました。本当に示唆に富むさまざまな回答を頂いて，酒井さんにまとめて頂きましたがこれからも毎年定期的に進めていきたいと思っています。

シカゴ大学ブース経営大学院が行っている

Initiative on Global Marketsを参考に労研の研究者たちが知恵を絞って進めてくれましたが，とても有難いことに労研のためなら一肌脱ごうと50人の方が協力してくださいました。このフォーラムを労働科学に関する知的なプラットフォームとして育てていきたいと思っています。

もう一つは，やはりグローバルな展開を研究所としても図っていきたいということです。これまでも国際協力には力を入れてまいりましたが，企業のグローバル化が急速的に進む中で，海外がらみのリスクが高くなり，その対応に苦慮する企業も増えています。そういう意味からも研究所としましてはこれからの100年はもっと世界に目を向けていきたいと考えております。そのために，桜美林学園にお願いして国際的に活躍されている坂本先生を所長にお迎えしました。坂本所長がこれからの国際協力の新しい道を切り開いてくださると期待しています。

今，お話した「働き方の未来を50人が読む」調査の中にも，外枠ではありますが，海外の方が７人ほどおられます。私の夢は，国内で50人，海外の方50人で合わせて100人にしたいと考えています。

そしてもう一つ，産学協働ですが，桜美林学園と私どもの産学協働は着実に進んでおります。特に，新宿キャンパス内に共同センターを作って頂き，そこを拠点に研究を進めさせて頂いております。そのような経緯の中で，本日の労働科学学会も発足いたしました。この学会は労働科学の裾野を広げると同時に中身を厚くするという意味で大きな役割を果たすであろうと期待しております。とりわけ，現在の労働科学研究所は社会科学系の研究者の層が薄いため，桜美林大学の先生方とご一緒に研究させて頂くことで私どもの研究の幅も広がります。研究所は労働科学学会を支援するとともに，今後に大いに期待しております。

酒井　どうもありがとうございました。「働き方の未来を50人が読む」調査においては先ほど真夜中にもかかわらず現地からプレゼンテーションして頂いたマティアス・キッピング先生からも回答を頂いております。

それでは，小池理事長，桜美林学園の未来についてお話し頂けますか。

社会に貢献する人材の育成を

小池　それではここからは今後の100年を念頭に置いてお話をさせて頂きます。ご承知のように少子化の流れが急速に進む中で，教育界はある意味では先細りの環境にあると思っています。その割には大学の数は減っていませんので，ごく近い将来に大学間で生き残りをかけた熾烈な競争が始まると予測しています。そのような中にあってはやはり魅力的な教育を施すということしか生き残る術はないと私は思っています。

桜美林の創立者である清水安三が掲げた「学而事人」は「人のために学ぶ」ということですが，その理念から言えば，教育は社会貢献をしなければならないと私は考えます。そのためにも社会に貢献できる人材の育成こそがこれからの大学に課せられている責務ではないかと私は考えます。

大学までの教育はいわば知識の習得に主体を置いてきましたが，大学教育においてはそれまで蓄積した知識をいかに知恵に結び付けていくかということが求められていると思います。私の専門領域は労働科学と直接的にはつながりはありませんが，私はよく学生たちにこういう話をしてきました。「君たちは例えば職業は何かと聞かれたら学生ですと答えると思います。つまり君たちにとっての学びは仕事なのですよ」と。大学で学ぶことは新しい世界の労働というものを認識することだと思ってきましたが，今までの濱野先生や酒井先生のお話をお聞きしながら私の考えは間違っていなかったとあらためて思っています。

やはり，これから大切なことは社会の適応性に長けた人材を育成すると同時に，人柄の良い学生を育成しなければ日本の将来はないものと私は思っております。そのためにも100年先というよりは101年目，110年目，130年目を見据えながら，一つずつ階段を上がっていくような着実な教育をするということしかないと思っています。同時に，日本という国がこれまで国際的にもお世話になってきた国や地域に恩返しをしていくことが重要であると思います。困っ

ている国や地域に政治とはまた違った形で手を差し伸べていくことが求められています。

コロナ禍のもと，今大学はオンライン授業と対面授業を組み合わせるといったある意味ハイブリッドな授業を行っていますが，コロナ以前の教育には戻らないであろうと私は考えています。オンライン技術を加味した教育に変わっていくのは間違いありません。その流れに乗り遅れないプログラムを構築していく必要があります。ここからは桜美林学園のホームページに掲載されているものですが具体的にお話させていただきます。

まず，2021年から2026年にわたる第三次中期計画を策定していますが，この中には⑴迅速で柔軟な組織運営，⑵主体的で躍動感ある教育研究，⑶多様な価値観を尊重するコミュニティ，という３本の柱がございまして，それに11の重点項目を挙げております。

１番目の迅速で柔軟な組織運営には①ガバナンス機能の強化とコンプライアンスの管理徹底，②収入構造の多角化による経営基盤の安定，③学園経営改革を支える人事戦略プロジェクト，④DX推進によるワークスタイル改革3.0の実現という４つの項目が挙げられています。ご承知のように2020年10月に逝去された佐藤東洋士元理事長が学園の規模を非常に大きく成長させてくださいました。ですから当面はこの物理的な環境をいかに活用するかということだと思います。また，ソフト面においては人と人のつながりや事務部門における個々の職員の機能を強化しつつきちんとした学園に育てていきたいと考えています。

次に主体的で躍動感ある教育研究ということでは⑤教育改革を実現するためのキャンパス戦略，⑥対面教育とオンライン教育によるハイブリッド教育の推進，⑦EM（エンロールマネジメント）IRを軸とした学生サービスの改革です。

３つ目の多様な価値観を尊重するコミュニティとして⑧桜美林ブランディング100，⑨桜美林ダイバーシティキャンパス100，⑩桜美林グローバルビジョン100，⑪桜美林スポーツビジョン100を挙げています。以上の３本柱の11の重点項目を表面に出しながら充実感を図っていくという考えでおります。

アクションプランにつきましてはゆっくりお話しする時間がないのが残念ですが，現状を客観的に見極めながら未来にむけての戦略を明確に示していくことが望ましいと思われます。具体的なことはぜひホームページをご覧ください。

以上，お話いたしましたように着実な教育の実践が本学に求められる社会的使命であると思います。その社会的責任を果たすべく努力してまいります。

酒井　ありがとうございました。本日は大変お忙しい中，桜美林学園の小池理事長，大原記念労働科学研究所の濱野理事長にお話し頂きました。私たちの要望に応えていただくべく準備もされて，非常に示唆に富むお話でした。お２人には労働科学学会の顧問の役職について頂いておりますので，今後とも高所大所からアドバイスをお願いしたいと思います。それではあらためまして，小池さん，濱野さん，本当にありがとうございました。

小池，濱野　ありがとうございました。

大原記念労働科学研究所創立100周年記念企画
「働き方の未来を50人が読む」調査報告

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

酒井 一博

創立100周年記念事業の一環として，「働き方の未来を50人が読む」調査を企画した。その背景と経緯を理事長濱野潤は，「100周年を単なるイベントで終わりにするのではなく，労働科学研究の次なる発展に結びつけたいと願っていた私たちは百周年記念事業として安全や健康を中心としたベストアンドブライテストの知見を集めることに取り組むことを決め，方法論や実施方法などの検討を開始しました。」と述べている。具体的には企業経営・管理に係る実務家と種々の専門分野の研究者約50人の協力を得て，その時々の働き方に関するトピックスと，定点観測に係る項目を質問し，その回答を分析，結果を社会に還元することを意図した。

ベストアンドブライテストの選定は労研で行い，事前に調査協力の承認のあった有識者を対象に第１回調査を実施，最終的に日本語で回答のあった51人分（女性14人，男性37人）を対象に分析を行なった。

調査はトピックス調査と，定点観測調査の２種類とし，パート１のトピックス調査では，「コロナショックと働き方改革」を取り上げ，「リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」と質問，自由記述による回答を要請した。また，パート２の定点観測調査では５領域，12項目の未来予測を質問した。回答者には１項目ずつ，１年後と５年後の未来予測について，５択から選択し，かつその選択理由を記載するように求めた。本調査の集計・分析結果は報告書として『労働の科学』2021年９月号に全文を掲載した。

パート１のトピックス調査では，リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるとの回答が大勢（78%）を占めたが，異論もあった。また，報告書ではリモート・ワークに適する職種，適さない職種に関する考察（論点１），リモート・ワークのメリット，デメリットに関する有識者の意見（論点２），とりわけ労働者の孤立やメンタル不調などに関する健康面でのデメリットが注目された。さらに，リモート・ワークの未来のあり方を問う意見もあり（論点３），課題認識と今後の取り組みに示唆を与えてくれた。

このほかリモート・ワークを就労の多様性が促進されるチャンスと見る視点，リモート・ワークと格差，ならびに生産性向上，働き甲斐・仕事の面白さとの関係など，リモート・ワークの普及・定着に向けて有識者から重要な視点が提供された。パート２の定点観測調査による５領域の未来予測では，領域１働き方改革は進むと予測，領域２重大（死亡）災害は減るが，労働者の心身の健康状態は悪化すると予測，領域３雇用労働者の多様化は進むと予測，領域４IT投資は拡大，リモート・ワークは拡大中であるが爆発的な拡大にはならないと予測，領域５東京への転入傾向は続くが，５年後転入傾向は弱まる，などの結果を得た。

「働き方の未来を50人が読む」第１回調査はベストアンドブライテスト51人の献身的な協力を得て大成功のうちに終了した。2021年11月１日の維持会サロンで概要の報告を行なった。本調査により「リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」について多様な未来予測を提供してもらった。その未来予測をフォローし，変化のプロセスを検証することで，有識者との交流を深めながら，産業界さらには社会貢献へ向け努力を重ねていきたい。「働き方の未来を50人が読む」調査は，今後も継続していく。

レポート｜report

地域連携　倉敷と労働科学研究所

<編集部>

第65回大原孫三郎　大原總一郎記念講演会
「大原記念労働科学研究所百周年記念シンポジウム」
―わしらの眼は＜100＞年先が見える―

はじめに

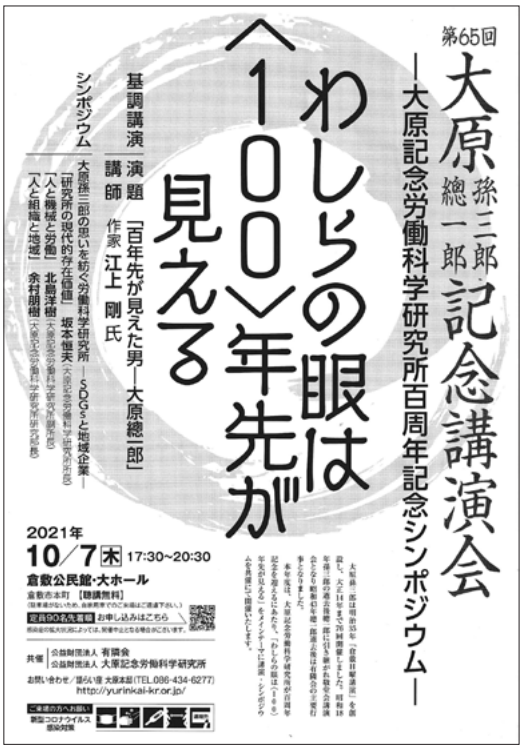
大原記念労働科学研究所は，1921年に倉敷労働科学研究所として出発，2021年７月１日に創立100周年を迎えた。100周年を記念して３つの事業に着手したことはこれまで本誌でも報告してきたが，一つは地域との連携事業である。事業展開は始まったばかりであり，地域連携についても今後試行錯誤しながら積極的に進められていくが，労研の原点というべき地点からスタートを切ったことに大きな意味がある。

100周年記念シンポジウムが労研ゆかりの倉敷で開催された2021年10月７日という日を記憶にとどめておくと同時に。労研の歴史の１頁にしっかり刻んでおきたい（文責・編集部，関連ホームページ参照，一部敬称略）。

大原家の志を現代に生かす有隣会

今回のシンポジウムは公益財団法人有隣会と労働科学研究所が共催，「第65回大原孫三郎　大原總一郎記念講演会」として今年度は「大原記念労働科学研究所百周年記念シンポジウム―わしらの眼は＜100＞年先が見える」と銘打ったものである。

有隣会主催の記念講演会の前身は1902（明治35）年から始まった「倉敷日曜講演会」であり，1925（大正14）年まで76回を重ねた。1943（昭和18）年，孫三郎逝去に伴いその遺志は總一郎に引き継がれ，敬堂会講演会となり，さらに1968年，總一郎逝去後は敬堂会を改組した有隣会の主要行事となっている。



▲メインテーマが目を引くチラシ

有隣会は，倉敷の大原家が代々継承してきた志とその事業を顕彰し，その中に具現化されている「大原精神」の理念を守り，伝承し，これを広め，学術及び文化の振興に資することを目的としている。

美観地区に調和した倉敷公民館

白壁やなまこ壁の建物が軒を連ねる「倉敷美観地区」は観光名所として全国的にその名が高

く，掘割の穏やかな水面や岸辺を彩る柳並木など日がな眺めていても飽きない光景が広がっている。また，近年では，「倉敷帆布」や「倉敷デニム」など倉敷発のブランドの人気が高まり，波及効果か「倉敷ガラス」などの伝統的手工芸にも，注目が集まっている。倉敷美観地区には，伝統の手仕事や倉敷ブランドを扱う個性的な店舗が並び，それぞれ賑わいを見せている。

記念講演会の会場となった倉敷公民館は倉敷美観地区のメイン通りから１本奥に入ったところにあるため，軒高を抑えて設計されているほか，外壁は白壁と小さな窓，倉敷格子などが施されている。入口は昔ながらの木製で，建物の随所に見られる工夫によって，倉敷美観地区の伝統的な街並みと見事に調和している。

▲美観地区の街並み

▲倉敷公民館

「みなさん，お帰りなさい」

倉敷公民館の大ホールのキャパシティは387席であるが，新型コロナウイルスの感染防止対策のもと，事前に申し込まれた約90名の方々が十分に間隔をあけて着席，「第65回大原孫三郎　大原總一郎記念講演会」は定刻通り17時30分に開幕した。

まず，公益財団法人有隣会の大原あかね代表理事が挨拶に立った。開口一番大原あかね氏は「大原記念労働科学研究所の皆さん，倉敷へお帰りなさい，そして100周年おめでとうございます」と柔らかに語りかけた。さらに，「昨年はコロナの影響で，伝統ある講演会が開催できなかったけれど，今年このように労働科学研究所の皆さんと，基調講演並びにシンポジウムという形で開催できることを本当に嬉しく思います」と続けた。大原あかね代表理事の温かさに満ちた挨拶で会場の雰囲気は一気に和んだ。

次に，労働科学研究所を代表して挨拶に立った濱野潤理事長は「労研の創業の地である倉敷で100周年という節目の報告をさせて頂きたいと思ってきましたが，有隣会の皆様のご尽力によって実現したことにまず感謝申し上げます」と謝意を述べた。さらに「1921年に倉敷紡績の工場内の施設からスタートした労働科学研究所を，1936年までの15年間という揺籃期に経済的にも精神的にも多大な支援を惜しまなかった大原孫三郎氏の存在があったからこそ今日の100年という時を刻むことができました」と続けた。また，「この時期は世界大恐慌にも重なっており，事業経営も大変厳しかったことと推測されますが，このような時代にもかかわらず一貫して支援を続けてくださったことにあらためて心から感謝申し上げたい」と語りつつ，今日を起点に新たな労働科学研究所の歩みが始まると言葉を強めた。最後に，東京から同行の作家江上剛氏を紹介，基調講演を快諾頂いたことに感謝してマイクを託した。

◇基調講演

「百年先が見えた男－大原總一郎」

作家　江上剛

濱野理事長の紹介を受けて江上剛氏がゆっくりと登壇した。江上氏は倉敷絹織（現クラレ）の社長を務めた大原總一郎の人生を描いた「百

年先が見えた男」（PHP文芸文庫）を2019年５月に上梓している。以下に講演の要旨を示す。

「講演をするにあたりもう一度大原總一郎さんのことを見直してみました。すると彼の哲学が非常に今日的な意味を持っていることに改めて気づきました。その一つがSDGs経営です。もちろんその頃SDGsという言葉はありませんが，持続可能な開発目標に根差した先駆的な経営者こそ大原總一郎といえます。戦後の混乱期，誰もが利益を追求した時代に總一郎は『企業の利益は社会に貢献したその対価であるべきだ』と発言します。

会社は株主のために利益を上げるのではなく社会的責任を果たさなければならないという彼の考え方こそステークホルダー資本主義といえるものです。

今，NHKが放映している渋沢栄一もそうですが，あの時代，日本には一歩先の未来を見通していた経営者が確かにいたのです。もう一つ，總一郎が先駆的な経営者といえるのは『地方』の復活に注力したことです。中でも沖縄を愛しました。戦時中，女子挺身隊として倉敷紡績に来ていた平良敏子さんが大原總一郎と出会ったことで，戦後，平良氏が芭蕉布づくりを牽引していくきっかけとなりました。

国力の中に文化の力，しかも地方の文化の力を加えたのも大原總一郎です。それが沖縄や倉敷など地方文化に対する深い思いにつながっていきました。

一方，彼は高い理念を掲げて経営を実践した人です。具体的には合成繊維ビニロンの開発でした。化学繊維のナイロンが世の中を席巻しているときに，日本の材料で日本人が合成繊維を生み出すことが敗戦からの復活になると考えました。ビニロンの開発のために資金調達に奔走します。ただ，ビニロンは水に弱いなど万能ではなくなかなか売れずに苦労もしました。それでも日本は技術立国になるべきだとビニロンの工場を作りました。材料から作ろうとする總一郎に時の通産省は，繊維を作ることだけを考えて，材料は人に任せろと指示します。しかし，總一郎は本当に良いものを作るには良い材料から作らなければならないという信念を曲げませんでした。

経営者として先駆的な経営を次々に取り入れていった總一郎の眼には確かに100年先が見えていたと思います。そのDNAはやはり父である大原孫三郎によるものでしょう。『子孫は先祖の誤りを正すためにある』と語り，労働科学研究所を創設して労働環境の改善に努め，人間こそが財産であるという考え方を終生貫いた父の姿から深く学んだ總一郎はやがて『世のため，人のため，他人のやれないことをやる』という考え方へ辿り着きました。

さらに，總一郎は贖罪意識の強い人でした。戦争の時代とともに自らの人生も次第に厳しい局面を迎えていきます，部下が次々に戦地に送られることに心を痛め，自分も志願して二等兵として応召されました。結果的には病気のためすぐに除隊するのですが，部下だけが戦地に追いやられることへの抵抗だったのでしょう。平和産業であった繊維の工場が軍需工場になったことにも忸怩たる思いがあり，總一郎は贖罪意識をずっと持ち続けた人です。

常に時代を先駆け，揺ぎない信念を胸に走り続けながら，1968年７月27日，58歳という若さでこの世を去ります。

病床から『この世に招かれ，いくばくかの義務，役割，責任というものを果たし，一方で時代に楽しみ，そして再び天に帰る，人間とはその繰り返しなのだ』という言葉を残しますが，ここに，百年先が見えた男の見事な死生観が表れていると思います」

講演は１時間に及び，稀代の経営者，大原總一郎の人間性に聴衆は圧倒された。紙幅の関係でほんの一部しか紹介できないため，江上剛著『百年先が見えた男』（PHP文芸文庫 2019年５月刊）をぜひご一読頂きたい。

◇シンポジウム
大原孫三郎の思いを紡ぐ労働科学研究所 －SDGsと地域企業－

講演の興奮が冷めやらぬまま，休憩に入り，舞台では「労働科学研究所の100年」と題したスライドが上映された。90名の聴衆の多くは大原家ゆかりの方々であり，懐かしい場面が映し出されるたびにざわめきが起こった。休憩後す

ぐにシンポジウムの開幕となり，拍手の中，３人のシンポジストが登壇，最初に労働科学研究所の坂本恒夫所長がマイクを握った。２番手は北島洋樹副所長，３番目に余村朋樹研究部長が相次いで発言した。以下に発言要旨を紹介する。

坂本恒夫所長：研究所の現代的存在価値

冒頭，坂本所長は，江上剛氏の講演に深い感銘を受けたことへの感謝を述べてから，次のように切り出した。

「私のテーマは企業経営ですが，縁あって研究所の所長を務めさせて頂くことになってから，労働科学ほど大切な問題があるだろうかと思うようになりました。先ほど濱野理事長が今日からスタートラインに立つと述べましたが，私たちも倉敷のみなさんと連携して労働科学の未来を探ることを頭に描きながら，お話させて頂きます。

シンポジウムのサブタイトルを『SDGsと地域企業』としましたが，これまではSDGsに取り組んできたほとんどが大企業でした。大企業が資本市場に対してうちはこれだけのSDGsをやっているよと言っている感が強く，SDGsに興味がもてない方が多いことも理解できます。

しかし，今，地方の中小企業がどんどんSDGsに取り組み始めています。例えば福島県内のある小さなスーパーでは懸命にSDGsに取り組んでいます。慢性的な人手不足解消のため女性を多く雇用したいと考え，それには働く女性が直面する保育園の問題や住まいの問題などを一つずつ解決していくことが重要だと思い，SDGsに取り組み始めました。つまり，女性の雇用を守るとともに女性の生活を守る方向にも一歩踏み出したのです。このスーパーのように雇用を通じて地域貢献を目指す企業こそ，タイトルに掲げた地域企業であり，地域企業が地域経済の発展を担っていくという考え方が急速に広がっています。

▲シンポジウム風景

私たちは2020年に日本労働科学学会を設立しましたが，2021年９月には倉敷国際ホテルの鳥生雅夫氏に講演をお願いしました。格式を誇る老舗のホテルがコロナ禍で創業以来の経営危機に直面する中，経営陣から現場のスタッフまでが一丸となり危機を乗り越えたお話は感動的でした。鳥生会長はSDGsに取り組みながら地域貢献を目指していると話されたことを，今，倉敷の地に立って，あらためて思い出しています。

それではSDGsとは何かということですが今日は『すべての人々のための包摂的かつ持続可能な経済成長，雇用及びディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推奨する』という＜目標８＞に着目します。

かつて世界は『株主価値経営』の嵐が吹き荒れ，労働を人間でなくコストで見る歴史が続き，格差社会が生まれました。しかし，困難な時代を潜り抜け，働くことの意味を考える時代へと移行してきました。＜目標８＞について考えるとき，大原孫三郎のことが頭に浮かびます。今から100年前に倉敷紡績の中に倉敷労働科学研究所が誕生しますが，大原孫三郎は工場の女工さんたちのために健康で働きがいのある職場環境の整備に着手したのです。ディーセントワークという言葉がなかった時代に，現代のSDGsを実践しようとしました。

城山三郎の著書では『わしの眼は十年先が見える』と紹介されていますが，まさに大原孫三郎の眼は100年先まで見通していたことにただ驚かされ，研究所にかかわる私たちは身の引き締まる思いがします。

大原孫三郎と桜美林学園の創立者清水安三とのご縁によって，今，労働科学研究所は桜美林大学に大変お世話になっていますが，私たちも産学連携ということで『企業活動と労働環境』をテーマに学生たちに『安全で健康な働き方について』の講義をさせて頂くなど，ともに未来に向かって歩き出しています。

具体的な労研の仕事については２人の研究者が報告させて頂きます」

北島洋樹副所長：人と機械と労働

「私は労働科学研究所の人間工学の研究をお話します。一つ目は1930年の郵便押印作業において手による押印と当時の最新式機械による押印を比較したデータです。機械は手に比べ１分間に3.5倍の作業量をこなしたことから作業負担の軽減と効率の向上を科学的に示した研究です。２つ目は1935年，農作業で手による草取りと機械除草を比較した研究で，機械除草が身体の負担を軽減することが明らかになりました。さて，時代は飛びますが2020年に行った鉄筋結束作業による手作業と機械作業の比較を見ると身体を使う作業においての負担要因と改善の方法は90年近く経っても普遍的な関係があるといえます。ただ評価の方法は，筋肉の動きを見たり，心拍数を計測したりとずいぶん進歩してきました。

一方，コンピュータがオフィスに普及し始めた1986年頃からはパソコン作業に従事する人たちの働き方をフイールド調査しました。ビデオ撮りした作業別の姿勢をグラフ化すると，パソコン作業は姿勢拘束性が強いことが分かり，これが重要な負担要因であることを実証しました。2001年には高年齢の方のパソコン画面の文字サイズによる疲労影響実験を行いました。さまざまな調査を通じて情報機器作業の負担要因と健康対策項目を導き出しました。

また，1960年頃からは運転労働についての実証的な研究をしています。ドライバーに高速道路，国道一般道を走って頂き，生理的，心理的なデータを取りました。運転者の表情から眠気を予測するデータも取り，長いまばたきの出現率と視線の動きによって眠気の上昇率を予測できることを実証しました。

2019年にはアシストスーツ，これは人間の筋力をモーターの力でサポートする機械ですが，その普及に伴い作業補助のフイールド実験を行い，アシストスーツによって身体的負担が軽減することを実証しました。

以上のように，労研の人間工学は『作業を人間に合わせる思想に沿った人間工学』です。安全，健康，環境が三位一体となった人間工学を意識して研究を進めており，勤務や生活条件にも目を向ける人間工学であるというのが特徴です。このことはとりもなおさず，先ほど所長の坂本が説明したように労研はSDGsの目標８の人間らしい働き方を常に追求してきたということです。さらに100年先を見据えて，これからも追求し続けます」

余村直樹研究部長：人と組織と地域

「私はいろんな産業組織の方と一緒に現場を見て，現場の声に耳を傾け，産業現場の安全性が高くなるような研究活動を行っています。その中で日々大切にしていることを辿っていけばやはり大原孫三郎の精神だと思います。倉敷という原点に返ってきましたので，企業と地域という観点でお話させて頂きます。

私たちの研究の柱の一つに『安全文化研究』があり，これは安全に関する仕組みの有無ではなく機能しているかどうかということです。

組織を評価し改善策を示していくときのもう一つのポイントは職位間で認識が一致しているかどうかで，一致していない場合は安全文化上のリスクだと私たちは考えます。なぜならばギャップがあるということは安全文化に対する認識や背後にある価値観にずれがあるわけですから，どこにずれがあるのか測定してその差を埋めていくという取り組みを行います。また，近年ではさらに展開されて組織間という観点で安全文化を見ています。産業組織の生産活動は受注者や協力会社にリスクの高い仕事を振り分けることで成り立っている側面がありますから，生産活動を支える組織全体で最適かどうか見ていく必要があります。その際最も大切なのは働く人の特性に合っているかどうかという観点です。この観点は現場状況を把握することから始まるわけで，現場視察の考え方は孫三郎を原点とすると私は思っています。

そして，今私たちが取り組もうとしていることは地域とともに安全文化を構築していきたいということです。

私は倉敷に来るたびに町を歩き，町の人にお話を伺うのですが，ある時高齢の女性が祖母から聞いた話として，町衆が女工さんたちの健康

や環境の改善を会社に訴えたこともあったそうだと話してくれました。倉敷は天領ですから町の運営は町衆が行っていたわけですが，地域の町衆が企業に進言をし，企業がそれを受け入れ実現を努力する，まさに地域と企業のこういう関係が重要なのだと思います。これまで地域を支えてきた高齢者や女性に加えて男性を含む働く世代が地域を支えていくことが求められています。そのためにも家庭の中だけで教育を行うのではなく，地域で教育を進め人材を育てていくことがとても大切であり，企業は社員に地域教育への参加を促すことで長期的に見ればメリットが生まれ，持続可能な社会の実現につながります。

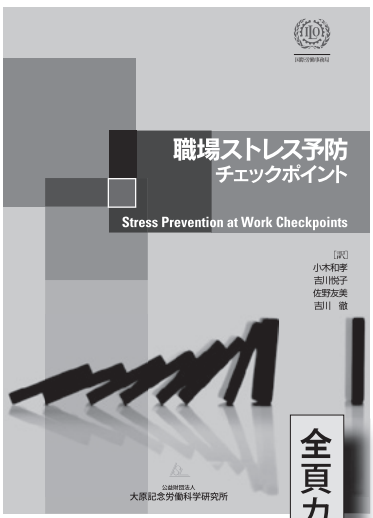
労働科学研究所の規模は小さいですが，孫三郎の思いを継いだ『現場を見ること』と『人を大切にすること』に重きを置きながらこれからも研究に邁進していきたいと思います」

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

シンポジストの報告の後，20分ほどフロアとの交流があり，江上剛氏からのコメントや参加された方からの感想・質問も出されて，会場は和やかな雰囲気に包まれた。紙面の都合で割愛させて頂くが，今後，シンポジウムの全容を本誌を通じてお伝えしたいと思う。10月７日の成功のために関係者各位は英知を集め，丁寧に準備を重ねてこられた。開催の日が近づくにつれ労研の窓口である松田文子総務部長のデスクの電話は鳴り続け，今回，共催頂いた倉敷の有隣会のみなさま，事務的なことを一手に引き受けて頂いた株式会社三楽のみなさまとの綿密な打ち合わせが繰り返された。

会場整理を終え，夜遅くホテルに戻った松田部長の安堵の顔を見たとき，共に101年目に踏み出す勇気をもらった気がした。（N）

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

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。

[刊] ILO
[訳] 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 作業場環境
第6章 ワークライフバランスと労働時間
第7章 職場における貢献の認識
第8章 攻撃的行為からの保護
第9章 雇用の保障
第10章 情報とコミュニケーション
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　1,320円（税込み）
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

〒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

未来を拓く 産学連携

日本労働科学学会の設立と意義

酒井 一博

さかい かずひろ
日本労働科学学会会長

多様な労働と社会課題の解決と社会変革をめざし，日本労働科学学会（Japan Consortium for the Science of Labour）を設立した。新コロナウィルス感染症緊急事態宣言の発令の中であったが，2020年６月27日に設立大会（第１回年次大会）をWeb方式にて開催した。学会設立の母体となった大原記念労働科学研究所（労研と略す）は，数年前から研究活動の拠点を桜美林大学新宿キャンパス内共同研究センターに置いている関係もあって，桜美林大学の教員の方々とは，半ば必然的に研究面，教育面での連携の話し合いが持たれるようになり，学会の設立についての協議もスムーズに進捗した。

日本労働科学学会の設立にあたり，注力したことは次の３点である。第１は，学術と産業そして社会を結ぶことである。学術を持って産業支援と社会変革をめざすといってもよい。第２は，原点回帰である。労研は，本年（2021年）創立百周年を迎える。1921年７月に当時の倉敷紡績株式会社社長大原孫三郎氏の工場内の職場環境の改善と従業員の健康確保を願う強い思いとリーダーシップ，そして，莫大なファイナシャル・サポートによって，倉敷紡績万寿工場内で産声をあげた。暉峻義等，桐原葆見，石川知福，八木高次ら若き先人たちの心意気と情熱を改めて学び，学会員同士の連携と協働の縁（よすが）としたいことである。第３は，労働科学は社会科学でもない，また自然科学でもない。社会科学と自然科学の融合から新しい学術と実践の科学を創造したいと願っている。

設立がウィズコロナの真っ只中であったこともあり，その後，現在までの間，活動はすべてWebによって行なっているが，順調な船出である。設立総会において，役員体制と規約を決めるとともに，学術活動として，年次大会，春と秋の部会，研究プロジェクト，そして「現場を語り，現場に学ぶ」イブニングセッションなどを推進している。とりわけ学会のオリジナルな活動である研究プロジェクトは，過労死等を防ぐための事業場並びに国家の取り組み（リーダー高橋正也），在宅勤務（リーダー平澤貞三，榎原毅），多様な労働・生活様式（リーダー山口有次，綱島康高），DXと働き方（リーダー境睦）の４テーマで活動が開始されている。早くも「新労働・生活様式におけるテレワークで，労働科学が取り組むべき７つの提言」（榎原毅）が，学会からの提言として第２回年次大会で採択された。本提言の周知・普及と実装への取り組みとともに，第２，第３の提言の誕生を期待している。

コロナ禍の状況にありながら新設の日本労働科学学会がスムーズに進捗するのは事務局の下支えがあってこそといっても過言ではない。坂本恒夫事務局長，兼田麗子副事務局長のもと，幹事の皆さんたち，チーム坂本の活躍に感謝である。会員との日常的なコミュニケーションをベースに，年報（論文，学術記事），会報（ニュースレター）の発行をはじめ，念願のホームページ（https://jcsl.jp/）も立ち上がった。

学会設立から１年有余を経過した。活動の基礎固めは着々と進んでいるものの，学会員の実数は50人強である。本年度中に会員の倍増計画によって100人の達成を目指している。ウィズコロナ，アフターコロナの状況をしっかりと見据えながら，学会の独自性の確保と研究成果の社会化によって，存在感のある学会への成長が何よりも重要である。勝負はこれからである。

桜美林大学ビジネスマネジメント学群と大原記念労働科学研究所の連携活動について

山口 有次

やまぐち ゆうじ
桜美林大学ビジネスマネジメント学群長

桜美林大学ビジネスマネジメント学群は，同じ新宿キャンパスの共同研究センター内にある大原記念労働科学研究所と，教育と研究の両面から連携活動を進めています。

教育については，2020年度から，学士課程２年生以上向けに「特別講義Ⅴ（企業活動と労働環境)」を開講しています。100分14回の授業は，大原記念労働科学研究所の坂本恒夫所長をはじめ，大半の研究員の皆様に分担していただいております。授業内容は，我が国の労働環境および労働現場の現状を把握し，その制度や課題を理解することを目標としています。具体的な仕事を心理学・生理学・理工学・衛生学などの科学的見地からとらえ，労働科学的知見を修得します。特に，卒業後に就職した企業において意義ある労働成果をあげるため，働くということ，職場とはどんなところかを考えるよい機会となっています。おかげさまで，毎年，数十人の学生が受講しています。

研究については，労働科学に関する理論，歴史，政策などの学術研究を行う「日本労働科学学会」が2020年６月に発足しました。事務所を桜美林大学の共同研究センター内に置き，小池一夫桜美林学園理事長と濱野潤大原記念労働科学研究所理事長を顧問に迎え，会長を大原記念労働科学研究所の酒井一博主管研究員が，副会長を私と境睦教授，北島洋樹副所長，余村朋樹主任研究員が，事務局長を坂本恒夫所長，副事務局長を兼田麗子教授が務める協力体制をとっています。早々に立ち上げた研究プロジェクト「多様な労働・生活様式」には多数のビジネスマネジメント学群教員が参加し，企業所属の会員とともに調査研究を行っています。これは学群教員の研究の発展につながっています。

今後も，桜美林大学ビジネスマネジメント学群は，大原記念労働科学研究所と協力し，さまざまな観点から労働科学の発展に貢献していきたいと考えています。

本大学院との連携

境 睦

さかい むつみ
桜美林大学大学院経営学研究科教授

1921年７月に設立された大原記念労働科学研究所は，2021年７月に設立100周年を迎えられ，百周年記念事業プロジェクト３では，本学との連携の強化および本学の発展に貢献されておられます。これは本学にとって非常に光栄なことであり，意義深いものであります。とくに貴研究所と本学大学院経営学学位プログラムとの関係の重要性は，いくら強調されても過ぎることはありません。なぜならば貴研究所の珠玉のリソースは本学大学院の発展の礎となっていると考えられるからです。

経営学学位プログラムでは，経営学研究における学術理論の修得を基盤として，専門職に期待される知識，技能（Knowledge, Skills）の獲得と高次思考技術（Higher Order Thinking Skills）の醸成を進めております。そして，研究者としても自立しうる高度の専門性を有する経営のジェネラリストや，ビジネスの最前線をリードしていく力量を身につけた管理運営のスペシャリストを養成することをミッションとした，教育課程を編成しています。

このようなコンセプトに基づいて，本学大学院は，経営全般を学び修士論文を仕上げる経営学研究コース，実際のビジネス事例を対象に研究成果を報告書にまとめるMBAコースの２分野を創設しました。MBAコースでは我が国大学院では見られない分野や，中国語で修了することのできる分野など，特色ある分野を設置しています。各分野では，実務経験豊かな講師陣を招聘しており，ビジネス社会のニーズに応えることのできる教育を提供しております。また起業家や新事業を企画する者を目指す事業創造分野では実際にビジネスを立ち上げるためのインキュベーションセンターを設置するなど，ビジネスを実践的に学ぶための環境の充実を進めてまいりました。そして，学生がより主体的に研究に取り組めるよう，研究活動へのアドバイスや，専門分野に特化した問題解決能力と高度で専門的な職業能力修得を目的としたケーススタディを中心とした指導も行っております。

以上のような充実した環境を最大限に活かすためには，理論と実践の融合が最重要で，学外機関との連携は必要不可欠であります。このような意味で設立100周年を迎え，数々の栄えある業績を残しながら，新たな研究によって，社会貢献を果たされている貴研究所との連携は，本大学院にとって貴重な機会であることは間違いありません。2021年度より経営学プログラム科目の「職業倫理研究」は貴研究所の研究者により運用されており，理論のみならず実践的な内容を学ぶ上で極めて重要な科目として位置付けられております。今後，MBAコースの中でも経営実践分野において貴研究所の蓄積された知見を活用したプログラムを作り，社会に貢献できる人材を育成したいと考えております。

最後に，コロナ禍により，企業はリモートワークを余儀なくされ，行政も含めて仕事の「デジタル化」を迫られて，個々人も働き方に対する大幅な意識改革をせざるを得ないなどの数多くの社会的課題に直面しました。貴研究所と本大学院は，学術的な価値のみならず，そのような多くの現代の社会的課題への対応をも共有しています。貴研究所との連携を強化し，実務的な視点も交えながら，共有する課題をめぐる共同研究や教育を積極的に進めていくことは，今こそ本大学院としても求められているところです。新宿キャンパスでのシンポジウムや数々のワークショップとその成果の積極的な公表などを通して，これら重要な課題への取り組みをますます推進していきたいと考えています。

桜美林大学と大原記念労働科学研究所との連携講座について

坂本 恒夫

さかもと つねお
大原記念労働科学研究所 所長

大原記念労働科学研究所は，桜美林大学ビジネスマネジメント学群および経営学研究科にお願いして,「労働科学」の研究の普及および学生，院生の学習・研究活動に貢献するため，学群では「特別講義 企業活動と労働環境」，研究科では「職業倫理研究」の講座を行っている。

「特別講義 企業活動と労働環境」では，大原記念労働科学研究所の所員およびスタッフが，それぞれ１回の講義を行っている。全体では15回のシリーズとなっている。

2020年度，2021年度と両年に亘って実施しているが,テーマについては「働くと言うこと」「職場とは」「企業と社会」「企業への貢献」「適性検査」「企業のグローバル化」などの他に「具体的な仕事で考えてみる（全４回)」「人の労働を科学的にみる（全４回)」である。

いずれも約30名程度の学生が受講し，講義後は熱心な質問が寄せられ，活発な情報交換が行われている。特に学生にとって，例えば就職活動では，業種の発展性や企業の業績と給与などが関心事になりがちだが，講師から「働きがい」や「職場の安全」の重要性が語られ，学生にとって有効な情報として機能しているように見受けられる。

大学院の「職業倫理研究」では，大原記念労働科学研究所の所員およびスタッフが，それぞれ１回の講義をしている。全体で15回のシリーズである。

2021年度の11月半ばからはじまったばかりであり，評価はできないが，院生の研究に役立つと考えられる。テーマは「職業倫理とは何か」「銀行員の職業倫理とは」などである。

ここでは，われわれの研究対象である労働問題や労働科学の研究方法を職業倫理の側面から講義し，労働科学の研究者の裾野を拡げていくように努力する所存である。

なお，以下に学生たちの講義の感想を紹介する。

学生たちの声

宿谷 紫乃

本日の授業では，余村先生から企業への貢献というテーマで働くことについて学んだ。授業の冒頭では,メンバーは企業に,企業はメンバーにそれぞれ貢献すべきだとお話されたが，私もその通りだと思った。お互いがどうしたら貢献できるか,問題に巻き込まれたりせず安心して,安全にお仕事に取り組めるか考えるべきだと思う。そのために私は，メンバーが安全に取り組むことに注意しながらやるべきことをやりこなすのはもちろん，企業もお仕事で使う環境や道具について工夫するべきだと思った。

集団規範というのは大多数の成員が共有する判断の枠組み・思考様式であり，同じ価値観の集団圧力のことについても学んだ。企業によって特徴や価値観，目標としていることが違うだろうから，就活で企業を決める際はその企業の社員がお仕事をするうえで大切にしていること，常に心掛けていることは何かを知っておく必要があると思ったので，インターンシップの前に調べ，わからなかったときは質問しようと思った。また，企業は新しい価値観（新人）を取り入れてリフレッシュしたいという気持ちもあるというのを聞いて，やはり面接などでは企業が求めていそうな準備した原稿ばかりをただ話すのではなく，企業の理念を理解しつつ，自

分はその理念を踏まえてどう企業に貢献してみたいかを，伝えると良いのではないかと思った。

その反面，早く決まりきった仕事に慣れてほしいという気持ちもあると知った。もちろん，毎回やるべきことは早めにやりこなす方がよいと思うが，新しいアイデアを積極的に取り入れてくれるような，そういった意見を伝える機会を与えてくれる企業に入りたいと思った。

ミルグラムの実験のお話では，権限者にのみ意識をしてしまい責任感や自分自身を損失してしまうというお話も印象に残っている。性格や考え方のせいというより，人は状況に適応するということ，そして，それは組織の影響が大きいということを聞いて，なんとなく納得できた。自分の周りでは「上からの指示を断れない」「人が少ないから休めない」などという人が意外と多いと感じていて，周りや上からのプレッシャーがあるのだと思っていた。私はどちらかというとできないと思ったことはできない，教えてほしいと言ったり，用事があったりすれば休みますと，あまり考えずに言ってしまうタイプであるが，今のアルバイトは環境に恵まれていると改めて気が付いた。自分が働いている店の店長さんは学生の私をよく理解してくださり，テストがあると話していた時はテスト前日のバイトの時に「早めに帰っていいよ，勉強したいでしょ」と言ってくださったり，土日にお休みをいただいた理由が友人と会うという理由であっても「そういう時間も大事だよね」と言ってくださったりと，とても学生に対して心広く理解してくれていると改めて思った。バイト先には本当に感謝していて，ずっとお店に貢献したいと思っている。高校生の時からお世話になっているが，いまだに続けている。自分は大学を卒業したらバイトを辞めて就職するつもりだが，今の店長さんみたいな上司，社長さんがいる企業に入りたいと思った。余村先生が冒頭で伝えていた，社員と企業はお互いに貢献するべき，というお話はお互いの時間を尊重し，価値観を認め合い，お仕事でやるべきことをしっかりやりこなし，オンとオフをはっきりするということなのかな，と思った。

今回の授業も含め，この授業全体のお話をおさらいしていただき，就活について，働くことについて改めて考えさせられた。もし，就職して自分に合っていない，または価値観が違い働きづらいと感じたら，その時は思い切って転職することも大切だと思った。また，就職だけが道ではないとも思った。上から指示されること，同じ企業で働く人の間での価値観の違いや同調圧力に嫌だけど反対できないことにストレスを感じるのであれば，自分で起業するのも一つの手だと思った。このように，働くことについていろいろな面から考えてみると新しい考えが浮かび，視野が広がった気がした。社員としての立場だけでなく，企業を運営する立場からも学べたことが多かったと思う。

この授業では予想していたよりも多くのことを学ぶことができた。これから就活が始まり，本格的に将来について考える機会が多くなると思うが，ここでいろいろな先生から学んだことを思い出しながら，自分が納得できる就活をし，自分の決断に自信をもっていたいと思う。

徳沢 真基

見えている世界は事実違っていることが多いのだと気づいた。逆さの女性の写真を例にされていたが，人間は都合よく見てしまうという話は納得ができた。見ようと思っているモノを見るというのは宗教上の話にも繋がると感じた。私はクリスチヤンであるが，聖典のヒラマン５章48節には『彼らはこの声を聞くと，どこから声が聞こえてくるのか見ようとするかのように仰ぎ見た。すると見よ，天が開くのが見えた。そして，天使たちが天から降って来て，彼らを教え導いた。』と，あるが，これと同じように見ようとするという効果が人に見ていない事実を見せるのだと考えられる。

周りが言っていると自分もそうなんだと思うのは本当に多くあると思う。クラスのある子が人気で自分は良さがあまり分からなかったが，周りの意見を聞いているうちに段々いいと思う

ようになるのは情報的影響だったんだと理解できた。

組織ごとに文化が存在するが，組織自体が良くないことを習慣化していたとしたら，相当難しいと思う。既婚の友人は工場勤めだが，そこの人たちのほとんどが不倫をし，お前もいずれそうなると言われ続けていてとても悲しんでいた。集団の中で自分を保つのは時に厳しさがあるとその話を思い出して感じた。

最後にこれまでのクラスの内容をまとめてくださって最終回にふさわしい授業でした。

坂本先生へ

これまで本当にありがとうございました。坂本先生は非常に生徒の気持ちに配慮してくださる温かい教師でした。毎回遅れる生徒を叱ることもせず，出席できるようにパスコードを伝え，来てくださった教師の方には感謝と敬意を示す言葉をかけていて尊敬できる教師です。来期もクラスを持つようであれば履修させていただきたいです。

今学期も大変お世話になりました。

吉田 朝陽

どんな経験でもどこかで役に立つということで，今まで意味ないことをしていると感じるときもありましたが，これからはその経験を何に活かせるのかなど経験を大切にしたいと思いました。

最近漫画や雑誌などが注目され，ドラマなどでも取り上げられるようになり，編集という仕事の内容は少し知っていましたが，いざ漢字を見てみると編んで集めるということで，本や広告を作るにはとても重要で必要な仕事なのだと感じました。

編集とは「拾い，磨き，置く」ということがやるべきことということで，これは編集に限らず，人と多く関わる仕事につく場合には共通する考え方であるのではないかと思いました。何か企画を考える時に相手の考えをしっかりと拾い，それを磨いていくことなど，就職活動をしていると，資格やスキルよりコミュニケーションが一番大切ということをよく言われますが，確かにビジネスパートナーと話すことでいろいろな仕事が進んでいくと思い，コミュニケーションの大切さがわかりました。

ベストセラーよりもロングセラーの方が人生の引き出しが増えるということで，ベストセラーは，その時代にあったトレンドを取り入れ，その時有名な著名人が書くことで売れることが多いけれど，ロングセラーはベストセラーと違い自分が生まれた時にはこの世にいない人が作者であり，その時代のトレンドにのっているわけでもないのに，売れ続けるということは，その本自体の価値がとても高いことであるという証明なのかと思いました。私は映画などで有名になった著者の作品を読むことが今までは多かったのですが，これからはベストセラーと言われるような，長く愛されている本も読んでみようと思いました。

編集と作家の関係性は対等ではなく作家が優位に立つため，実際に働くとなると先生の先輩の編集者のように，作家に対して憎悪や殺意がわくのだろうなと，編集の方はとても辛い環境で働いていると思いました。しっかりと休日にストレスを発散しないとやっていけないと思うので，編集者の休み方が気になります。

書籍，雑誌，漫画，WEBでの編集としての仕事は基本的には同じでも，細かいところは違うということを知り，驚きました。もしも編集者になりたいと思ったのであれば，しっかりと研究して自分がどの分野の編集になりたいのかを考えることがとても大切だと思いました。

校正は誤字脱字を見つける仕事ということは聞いたことがありますが，実際に文章になっていると，誤字・脱字していても気づかないことがありそうだと思い，とても神経を使う仕事だと思いました。また，校閲もしっかりと調べて間違いがないかということを調べるということで，世の中に間違った情報を出すわけにはいかないのでとても重要な役割だと思いました。両者ともに表に立つ仕事ではありませんが，本を作る上で必要不可欠な仕事だと思いました。

四方 鈴菜

永田先生のお話を聞いて，編集者のお仕事というのがどういうものなのかが分かったのと同時に，先生の生き方みたいなものがよく分かりました。

自分の進路を考える上で「編集者」というお仕事は今まで候補になかったけれど，向いている人の条件で「コミュニケーシヨン能力の高い人」や「スケジュール管理能力がある人」などと聞き，自分に当てはまる項目が意外と多くてびっくりしました。それと同時に，編集者という職種に少し興味を持ちました。

このように，実際に仕事をしている人のお話を聞くことで，その仕事のリアルなお話を聞けるだけでなく，自分の頭の中になかった業種というのが候補に上がったり，知識として得られるので，とても自分の視野が広がったような気がして参考になりました。

また，先生は「面白い」と言われるとすごく嬉しい気持ちになるとおっしゃっていて，私も人から自分の大切にしていることを褒められたり，評価されると幸せな気持ちになったり，生きていてよかったなという気持ちになるので，すごく先生の気持ちが分かるなと思って聞いていました。こういう自分の信念，個性というのが仕事でも評価されたら，きっと働くうえでやりがいを感じられると思うし，社会の一員として自信をもって自分のことを誇れると思います。

黄 奕航

今回の授業では編集のことを聞かせて頂いた。私は編集に対し，作者から原稿を貰い，出版できるように原稿を訂正する職業だと考えた。先生の経験を聞いた後に，編集ということはそれだけではなく，作者との関係維持等も仕事の一部だと初めて知るようになった。作者がきちんと原稿を期限に出すように編集者が苦労していることも仕事の一部だ。また，出版された作品は読者に知識の提供の方法の一つでもあるため，作品の内容が事実なのかを確認するのも編集者の仕事であり，きちんと読者の信頼を裏切らないような仕組みも不可欠だ。もし，事実と異なった物が出されたら読者に間違った知識を提供することになり，大変なことになる。

私は特に先生が話した言葉遣いに関心を持った。同じ意味があっても，言葉遣いによって印象が随分変わる。通切な言葉遣いができていなければ，他の人に不快感を持たせる恐れもある。特にビジネスマネジメントを学ぶ学生として，ビジネスの場合は取引先や客に対し，どんな対応がよいか，自分の印象だけでなく，自分が代表した企業の印象にも大きな影響を与えると考えた。そのため，今から場合に応じた対応ができるようなことが，ビジネスマネジメント学群の学生に非常に重要なスキルの一つであり，社会に出る前に身につけた方がよいのではないかと考えた。

高度経済成長時代の産業現場と労働
―単調労働調査に携わって―

岸田 孝弥

きしだ こうや
大原記念労働科学研究所 主管研究員
高崎経済大学 名誉教授

20世紀の製造業の代表的な生産方式といえば，1913年にアメリカのヘンリー・フォードによって自動車の組立工程に導入されたコンベア・システムによる流れ作業である。以来21世紀の現在に至るまで，世界中の製造業で各種製品を大量に，能率的に，しかも安価に生産しうる作業方式として使用されてきた。

第二次世界大戦後の日本経済の復興に貢献したのも，コンベア・システムによる流れ作業である。1955年からの神武景気にはじまり，1958年からの岩戸景気により，経済は完全に復興期を脱却し，1960年代の高度経済成長期へと移行していった。この時代の経済活動を支えたのが「三種の神器」と呼ばれた白黒テレビ・洗濯機・冷蔵庫で，家電メーカーがコンベア・システムによる流れ作業で大量生産をして，消費者に送り届けたのである。

この流れ作業方式は，一つの製品ができあがるまでに作業者が行うべき作業内容を細分化し，さらに，その細分化された一つの単位作業で，計画や判断などの機能をできるだけ除いて動作のみを繰り返し行うことを作業者に要求する。そのため，作業者はベルトコンベアなどの機械の一定のスピードによって規制されながら，主として上肢の一定動作を反復繰り返して作業をすることになる。

高度経済成長期には，多くの産業でこのような流れ作業，規制作業が，ベーシックな作業となっていった。一方事務作業では，機械化が進み，キーパンチャーに代表される単純繰り返し作業が広がっていった。

高度経済成長期の作業の特徴をまとめると，作業の専門化，単純化，標準化を基礎に，作業の画一化，反復化，高速度化が導入された。それを生産現場で実際に導入し，実現した生産方式が，コンベアによる流れ作業であり，作業者の作業ペースが規制される規制作業といわれる作業方式である。

この流れ作業，規制作業を導入した生産現場で働く作業者には，歯車意識や倦怠感が生じ，「だるい，頭がぼんやりする，倦きてきた」といった自覚症状が訴えられ，行動面における活動性の低下と精神的機能水準の低下が認められると言われるようになった。産業現場で働く人々の作業意欲の低下や不快感，仕事を続けるのがいやになった，やめたい等の訴えが広まり，日本の産業界がオートメーション化，コンピュータ化により，経済活動がバラ色に彩られた高度経済成長期に，働く人々の中に生じた，職場の不安材料となった。

単調労働調査

この問題に対して1967年に当時の労働省は単調労働専門家会議を設置し，技術革新が労働者に及ぼす影響を調査することになった。

㈶労働科学研究所からは，斉藤一所長が専門家会議の委員となっていた。

単調労働専門家会議では，当時の産業場面の労働を単調労働の視点から，次の４つに分類している。

- ㈠単純反復作業，㈡製品検査作業：コンベアによる流れ作業で，組立，仕上，包装，検査などにみられる。
- ㈢事務機械作業：キーパンチャーにより代表される。
- ㈣計測点検作業：装置産業における監視作業。

単調労働専門家会議としては，単調労働に関わっている人々の労働の実態を，労働生理学，労働心理学の視点から明らかにしたいと考えて，調査を斉藤一委員に依頼した。

調査を引き受けた労働科学研究所は，斉藤一所長を責任者とし，その下に，遠藤幸男，岸田

孝弥, 戸田弘一の３名を配して調査に当たった。

第一次調査は，1969年２月14日～18日に，神奈川県下の化粧品製造会社で実施した。所定勤務時間は８時15分始業，17時15分終業で拘束９時間，実働８時間であった。休憩は10時と15時に各10分，昼食休憩は12時から40分であった。

調査対象者は，化粧品製造の仕上工程の15～38歳までの女子作業者74名で，年齢構成は20歳以下が51.4％と過半数を占めており，26歳以下では86.5％を占めていた。既婚者は18.1％で，独身の若年女子が主体の工場であり，全員が通勤であった。

第二次調査は，1969年３月３日～８日に，神奈川県内のトランジスターを使用した軽電気製品組立工場で実施した。所定勤務時間は，８時30分始業，17時終業で拘束８時間30分，実働７時間30分，休憩は10時より５分，15時より10分あり，昼食休憩は12時から45分であった。この工場では14時から２分間の職場体操を行っていて，昼食後の眠気ざましを兼ねて，作業者のパフォーマンスの低下対策を実施していた。なお，この工場では，一部の職場にパートタイマー制度があり，勤務時間は９時から16時で，休憩等はフルタイマーと同じであった。

調査対象者は女子組立工75名で，年齢構成は20歳以下が70.7％を占めていて，全員25歳以下であった。一部工場隣接の寮生がいた。

単調労働の労働生理･心理学的調査のために，フリッカー検査，色名呼称検査，自覚症状調査，作業感情調査，時間研究を両工場で実施した。

検査作業と単純労働

第三次調査は製品検査作業について実施した。同種の清涼飲料のびん詰めを行っている愛知県下と埼玉県下の２工場で，一連続作業時間と休憩の配分，作業循環方式を異にする所を選び調査を実施した。

調査企業における作業管理方式は，C工場（愛知県所在）においては，勤務時間は９時～17時30分で拘束８時間30分制，その間11時45分より１時間の昼食休憩および午前10時30分より15分，午後３時より15分の各一斉休憩制度をとっていた。この会社では女子は空びん検査専業で，男子は前検査，実入りびん検査，オペレーターと各専業になっていた。検びん作業者は男女とも，10分検びん－５分雑作業の組み合わせを単位とした循環方式を採用していた。調査は1970年３月14日～18日の４日間行った。調査対象は女子検びん工６名（18～19歳）であった。

もう一方の調査工場であるD工場（埼玉県所在）では，２交替制をとっており，１直７時30分～16時の拘束８時間30分で，食事休憩は13時より１時間，２直13時～21時30分で各々１週間で交替する。単調労働の調査では１直を対象とした。なお，13時～14時の１直休憩時は２直の作業者によって作業が引き継がれ，生産は停止することなく続けられた。

当工場における検びん作業は，前検びん・空びん・実入りびんの循環検査方式を採用していた。実際の検査は，空びん→前検びん→空びん→雑作業→実入りびん→休憩の各15分ずつの90分サイクルで循環していた。この工場ではオペレーターに男子の他，女子も配置しているという特徴もあった。

調査は1970年３月23日～26日の４日間行った。調査対象は女子検びん工６名（16～23歳５名, 28歳１名）と女子オペレータ４名（21～23歳）であった。

第三次調査の調査項目は，フリッカー検査，不良びん摘出率調査，作業感情調査，時間研究（作業者の作業行動の記録，特に副次行動の記録），自覚症状調査の５項目であった。

単調労働が作業のパフォーマンスにどのような影響を与えるかを把握するために，検びん工１人１人の検ビン本数と不良びん摘出本数をコンベア作業台にカウンターを設置して検びん作業時間（10分または15分）ごとに記録して，検びん工１人１人の不良びん摘出率を算出した。

第四次調査は，第三次調査の結果を踏まえて，単調労働で問題となる一連続作業時間と休憩時間の関係について，実際の作業場面で検討することを企図した。実際の製造業で実験調査をするといっても，日常の業務，特に日単位，週単位，月単位に生産計画が立てられているのが，製造業の工場現場であるから，その日常の業務

を無視して工場を稼働させるわけにはいかない。ところが幸いにも，第三次調査に協力してくれた企業で，最新の洗びん機の適切な運用と検びん工の適正な検査時間の設定を科学的調査結果をもとに決定したいというプランを考えているとの話が伝わってきたので，単調労働調査チームと企業側の担当者と話し合いを持った。その結果，従来から使用していた洗びん機と検査ラインを含め，現状の検びん速度と検査時間を組み合わせたマトリックスを作製し，現場で実験調査を行うことにした。

実際の実験調査の日程を表に示す。表中のC工場は第三次調査の調査対象工場でもあった。E工場はC工場から車で１時間のところにあり，E工場での調査の際は通勤の影響を避けるために，調査前日に隣接の寮に移動させ，作業終了後，調査対象者の全員を車でC工場の寮に送り，翌日からの作業に対する影響を少なくする工夫もしてみた。調査項目は第三次調査と同じである。

以上，昭和40年代に実施した単調労働調査について，どのような工場で，どのような人々に協力いただいて，どのような調査項目を使用して，データを収集したのかについて紹介した。週48時間労働の現場で，拘束９時間，実働８時間の作業者の直接観察法による時間研究は，調査担当者が20歳代の若手の研究者だったのでできたと思われる。作業中の作業者のおしゃべりやいねむり等の副次行動を記録できたのも，直接観察法による時間研究のお陰である。副次行動が拘束状況に対する作業者側の働きかけを示していると考えられること，それが観測可能な時間的リズムを作っていることが調査から分かった。これにより副次行動が単調化のプロセスを表示しており，これをとらえることが単調労働の発現を知りうることが分かったことは大きな成果である。現場での作業者の行動を時間研究という作業観察の手法を用いて記録できたことが，この成果につながったことは明らかである。労働科学の研究方法のベースに働く現場に入って，働く人々と作業を観察することが重要なポイントになっているのであるが近年は，産業現場に入って調査する機会が減っているのが残念である。

単調労働調査中の１日，大雪のため午後に電車がストップするというニュースが伝わり，工場長より「今日は午前で作業を中止し，全員帰宅せよ」という指示が現場に伝わると，午前の作業終了前のフリッカー値は大きく回復したのを記憶している。現場調査に入り，働く人々の様子を記録していないと，このような人間の生理・心理的反応の決定的瞬間をとらえることは難しい。現場調査ができる機会が望まれる。

表　清涼飲料水工場の実験調査の日程

検びん速度（BPM）	びんの種類（ml）	日	曜日	工場名	両日延べ人員数
150	190	19	月	E工場	6
		20	火		
200	190	13	火	C工場	12
		14	水		
250	190	19	月	E工場	6
		20	火		
300	190	15	木	C工場	12
		16	金		
300	200	21	水	C工場	12
		22	木		

労働を科学してこの方

肝付 邦憲

きもつき くにのり
大原記念労働科学研究所　客員研究員

学としての研究対象に60年を要していても，いまだに一学徒のままだ。才能の有無とは別に，現在でも桐原葆見先生からの直々な学究への機に合った論しに，刺激をうけている。すべてが，何にも換えがたい至上の忠言であったから，である。

人徳からの忠言は，脳裏に染み込んで現在でも，日常生活の中でも貴重な人生指針となっている。当時は，文献検索を装っては歓迎していただくがままに，先生の研究室に押しかけていた。貴重で忘れがたい幾度かの論しが，現在でも研究課題の対応への出発点となっている。

心温まる指針には，ことばの一つひとつから，学を支える確たる人生哲学を感じ取れていた。加えて，同じ人たる所以への深遠な洞察に，「らしさ」学究への真摯な姿勢と功績があった，と感じ入っている。

世に存在するあらゆる仕事場の労働条件が，人らしさを常時保障している現場なのかどうか。効率と業績に厳しくも，人間らしい当然な暖かみを醸し出している働きの場なのかどうか。

自分も含め，働くのに当たり前な見識を養いつつも，己が人格を高める学究の現場であれかし。そう願っていただける先生の望みに，身の引き締まる思いが絶える間はなかった。効率最優先の現場では，業績の多寡に正確無比が，社会的な評価対象となって現場に返ってくる。

それだけに，場に応じた労働条件の有意な妥協点の創出さえも，不可避な研究条件であった。それでも人権の尊厳を維持したままでの現場であることは必須で，不可避な存立条件を不動のものにしていた。

その妥協点が，労働条件の人権重視に努力する点にあるのかどうか。当の人たちが，自分の権利と義務にも忠実に生きようと，努力しているのかどうか。

自分なりにも限界のある現場での葛藤に，労働科学がいかに妥協条件を提示実現しうるのか。われも同じ人間である，という自覚が問われる厳しさがあった。それが，自分の学ぶ労働科学での人権を，一層，平等観の域に導いていったようである。

それは，人間として生きる自然（じねん）の権利であり，遂行すべき義務でもある。

人である故に，気を緩める機会に巡り合う場面など，常に存在している。が，それらをいつでも反面教師として捉え直し，身をただす習いが身についているかどうか。という厳しさを研究にも，成果にも生かしうるかどうか。生涯にかけ，自分に厳しく求められている。

これが，１日24時間の生活の中で，健全に働いているのかどうか。という現実を現場調査という実体験で学習させられる。労働科学の成果は，研究者自身の生き方にも跳ね返り，「妥協は後出し」という実学を旨とする分野でもある。

かような経過の中で筆者には，働き方と現場との整合性が，生きるに重要な恒久課題となった。生きるは幾ばくかの歩みであっても，人と労働との円満な，学的な運用には関心が尽きない。

多様な就労の場を支えて次の100年へ

小木 和孝

こぎ かずたか
大原記念労働科学研究所　主管研究員

労働科学に視点をおいて研究所が始動してから100年を経ました。研究所のおかれた社会状況が大きく変化してきたもとで，民間の学際組織として研究をつないでくることができました。研究環境が変遷するもとで，産業現場の人びとと連携してフィールド研究を共同で行ってきた多くの人々の尽力によるものです。

働く人に軸足をおく労働科学研究の取り組みは，時代の進展に伴いながら，共通した視点をつないできたようです。研究所が労働生理，環境，職業病，農業と海上労働，社会科学などの部門別の研究体制をとっているときに加わりましたが，その中で体得した学際フィールド研究の流れは，今も受け継がれています。とりわけ，多様な就労の場における労働改善を支援する取り組みは，同じ視点をつないできました。その視点は，安全健康で働きがいのある仕事を具体的な改善方策で支えることにあります。そのもとで，機関誌「労働科学」と並んで「労働の科学」誌でその視点を広げ，また調査報告，叢書や労働衛生ハンドブックシリーズなどを通じて現場改善とのつながりを保ちました。

この視点をつなぐことで，産業現場で実践される仕事と環境の多面にわたる改善に民間研究組織体として寄与してきました。国内外の多くの組織，研究仲間とよく協力することができたのは，働く人びとの人権を尊重する，この視点を保ってきたからと受け止めることができます。

この多年にわたる研究視点から，２つのことが学べます。一つは，現場で積み重ねられているさまざまな改善実績に注目して，現場条件で実施できる多面の改善を支援する研究テーマの選択です。この点で，フィールド研究の進め方は，同じ立脚点を保っていたとみられます。

もう一つの共通点は，この支援に役立つ改善策を見取るための，多少とも汎用性のある現場応用ツールの開発と提供に注力してきたことです。こうしたツールは，多彩な現場ごとに異なる労働条件上の問題点の解決に役立つように，現場条件の観測用だったり，改善策提案用だったりする現場向きのツールがねらいでした。長年にわたる研究実績から，こうした問題解決型の多面にわたる応用例を学ぶことができます。現場の労働状況を単に評定したり，問題点を指摘したりするのではなく，どういう改善策が提案できるかについて現場労使が参画できるツールの開発と提供です。

100年にわたる研究の実績から学べる点は，実に多彩にありますが，その研究をつなぐ導線になっているのが，この２つの視点です。産業現場に入り込んでの，現場に働く人びとと共同する取り組みが常でしたから，こうした視点が実績に結びついてきたのでした。この研究視点にとって良いつなぎ手となっているのが，働く現場，現場で行われている実績の上に積み重ねる改善方式です。現場で行われているグッドプラクティスを認識して，それをさらに積み重ねられるように支援するやり方です。職場ごとの特性に応じた具体的な働きやすさ，環境改善などのアウトカムを目標にします。この方式は，国際労働機関（ILO）などによる国際技術協力で普及して，国内でも広まっている参加型職場改善に広く活用されています。労使が直接参加する労働改善活動の支援によって，東アジアを含むアジア諸国の国際技術協力に参画してきたことも，今後につながる貴重な活動領域です。

国内外の連携により，働く現場における研究で，同じように現場ごとに働きがいのある仕事の良い点を認識してそれを伸ばす方策を提言できる進め方は，労働科学領域今後の進展を探る上で，大切な点です。この問題解決型の労働現場研究の進展に学んで，次の100年の労働科学研究に歩みを進めていきたいと願っています。

祖師谷労研に生まれたある少年の思い出

斉藤 進

さいとう すすむ
大原記念労働科学研究所 主管研究員
認定人間工学専門家,(一社)日本人間工学会元会長,(独法)労働安全衛生総合研究所フェロー研究員,国際人間工学連合フェロー

「労働の科学」創刊号が私の手元にある。奥付には,昭和21(1946)年3月15日発行,編集兼発行者は東京都世田谷区祖師谷2-1226労働科学研究所内 暉峻義等とある。冒頭,暉峻による執筆であろう“敗戦日本を再建する具体的な手段は何か……。われら労働科学の同志もまた,……諸問題の具体的解決の基本原則を確立することに努力しつゞけることを読者に誓ふものである。”と創刊趣旨について高らかに謳われている。

私は,1944年に小田急線の祖師ヶ谷大蔵と成城学園前の間にあった労働科学研究所(以下,労研)で生まれた。父の斉藤一は,1910年に生まれ,1935年に東京大学医学部を卒業した。1935年4月,卒後直ちに20年ほど年長で尊敬する大学先輩の暉峻義等が所長をしていた倉敷労働科学研究所へ入所した。父は,入所後79年間,生涯を労研で働き続け,2014年9月に顧問として104歳で亡くなった。父は,労研に拘り続けた一生であった。暉峻義等の次男の暉峻衆三氏が『わが農業問題研究の軌跡(御茶の水書房,2013年発行)』を著した際,私は衆三氏を入院中の100歳を超す父のもとへお連れした。父は,倉敷労研時代,現在のノートルダム清心女子大学の前身である修道女会に寄宿していた私の母となる岩藤美知子を妻とした。倉敷市旭町生れの母は,暉峻義等の長男の凌三氏と小学校が同級であった。

1940年代の太平洋戦争により,労研も大きく翻弄された。暉峻義等は在野の「街頭の学」を信念とし,労研は民間組織を自負していたが,国家権力が近づくときはあった。1926年には,同年に昭和天皇となる摂政宮裕仁親王が,また1934年には高松宮宣仁親王が労研を視察したという記録がある。激動の時間は流れ,労研は1939年に東京の成城学園旧校舎跡地に移転した。いまは跡地が私には名も知らぬマンションとなっている世田谷区祖師谷の労研が,私が生まれ育ったルーツである。そこ以外,私には故郷がない。当時の小田急線には,米国進駐軍専用車両が連結されていた。私は毎週,成城学園から喜多見にあったカトリック教会の日曜学校へ行くとき,専用車両に乗っている米国軍属の大きな人々を何故か恐々とみていた記憶がある。

祖師谷労研が占める約5,000坪の敷地は,子どもが遊ぶには十二分な広さであった。敷地内で,現在の学校法人成城学園との境界を流れる小さな川へ向かう斜面を下った低地にある5軒の小さな宿舎群の一つが我が家であった。5軒には,小田急線側から順に斉藤一,三浦豊彦,佐野辰雄,大島正光,本林富士郎の労研研究者の諸氏宅が並んでいた。我が家では小さな木造平屋の二部屋に親子5人が住み,成城学園前駅近くにある銭湯に通っていた。暉峻義等氏は労研所長を退かれてはいたが,彫りの深い威厳のある怖そうな表情の同氏を所内でしばしば見かけた。

1950年代はじめ,小学校へ入学する前であり,世間知らずで内気な私には,5軒の宿舎が交友の範囲であった。遊び友達である大島家の紘子さんや正子さん,本林家の勝海さんをはじめ理郎さんや秀士さん等とは,年齢も近いので私の姉の草萠や知恵とともに毎日かくれんぼや缶蹴りをして飛び回っていた。子どものころの遊び友だちのなかからは,大島紘子さんはノーベル化学賞受賞者の野依良治氏夫人となり,本林理郎さんは日本IBMの副社長や副会長を歴任されたのでご存知の読者もおられるかもしれない。

労研の子ども友だちについて,私が今でも不思議に思っていることがある。前述した5軒宿舎の住人である5名の労研職員は,父をはじめみな医学部を卒業した医師で労研の研究者にな

った。不思議だと言ったのは，宿舎に十数名はいた子どもたちは誰も長じて医師になっていないことである。遊び回っていた所内には，ホルマリン標本等々，医学を身近にする環境があったが，誰も医学部へ進学していない。医者では食えない，と思い込んで育ったのであろう。私自身が想い起すことがある。私が通った区立祖師谷小学校では，同級生の多くは夏休みの課外活動として臨海や林間学校へ行っていた。我が家では，誰もそれらの学校行事に行くことはなかった。参加費用の捻出ができなかったのであろうが，行かない理由を両親に直接聞いた覚えはない。そのころの私は，父は自分が好きな研究を行っている勝手なヒトだと思っていた。私の２人の姉は，大学に進学せずに高卒で就職している。後年，父が姉に対して，大学にやることができずに申し訳ないと詫びていたことを覚えている。

昭和20年代，時代は貧しかったとはいえ，家庭を顧みず犠牲にしてまで自己の仕事に全力で打ち込んでいる労研の職員がいたのである。暉峻義等氏は，自身でも書かれているように，全身全力を労働科学に一生を打ち込んでいた仕事人間であった。労研創立以来，100年間に関わった所員の多大な実績と社会貢献を考えたとき，客観的かつ社会的には，「一将功成りて万骨枯る」とは言えないだろう。しかし，主観的かつ端的に言えば，私が喜寿となったいま労研で過ごした我が少年時代を振り返ったとき，暉峻義等氏による研究者のやりがい搾取に相違ないといまの私は思う。当時の労研研究者の想いは想像するしかないが，傍証の一つを以下に記す。1949年発行の本誌「労働の科学」第４巻第６号末尾64頁に，雑感としてTK生と記された記事に率直な内容がある。曰く，「研究と云うことは，生活のなりたゝないことを意味する。…果ては妻子にまでみくびられ嘲笑されている場合さえある。」この記事が書かれた前年に暉峻義等氏は所長を退いており，後に日本大学生産工学部教授となった同誌編集人である近藤武氏が，TK生の名で自由に思うところを雑感として執筆したものと私は推察している。

確かめる術はないが，以上，己が77歳の老人となったときの戯言を，10歳時の私が知ったら，いったい何と思うだろか。複雑な思いはあっただろうが，我が少年時代に悔いはない，とだけは言えそうである。父が本稿を読んだなら，何も分からぬ豚児や愚息がなにを言うかと本心から激怒するだろう。我が子を豚児や愚息と呼ぶのは，父が自分の名刺に私のことを紹介するメモを見て知った。複雑な病を負った私が，父の大学同期生が教授をしている病院へ診察してもらいに行くとき等のメモ入り名刺であった。私は，残念ながら父を反面教師とはせず，私自身も，妻子など家族を顧みることなしに30～60歳を安月給で土日も休まずに仕事で過ごしてきた。まさに豚児であろう。私のこの拙文に対し，父が黄泉国から反論の著書一冊くらいをものするだろうと思いながら筆をおくことにする。

95年前からの不思議なご縁
～個人的回顧と今後への思い～

福成 雄三

ふくなり ゆうぞう
大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーリーボード）

身近だった倉敷

小学生の頃，夏休みに祖父母が住んでいた倉敷に行き，玉島の海水浴場や池田動物園に連れて行ってもらったことを覚えています。祖父母が大阪に転居した後，中学生の頃に，祖父から大原孫三郎（敬称略，以下同じ）の話を聞かされました。関係する資料も見ました。今から思えば，祖父を訪ねた日の前後にクラレＯＢ会にでも参加したのではないかと思います。大原孫三郎は，祖父の人生の中でとても大きな存在だったようです。祖父は，大正元年（1912年）に倉敷紡績に入社し，後に倉敷絹織（現在の㈱クラレ）に移籍しており，事務課長や工場長としても勤めていました。労働科学研究所（労研）の創立から東京移転までの間に比較的近くで勤めていたことになります。

平成26年（2014年）に労研の酒井一博前所長から桜美林大学兼田麗子教授（現在）や有隣会（大原家の事業精神を伝承し広める事業を実施）が大原孫三郎・謙一郎に関連する資料を調べているとのお話を聞きました。

このことがあり，祖父が何か資料を残しているのではと思って，晩年同居していた叔母に尋ねたところ，物置に日誌などが残っていることが分かりました。大正から昭和の日誌類20数冊やアルバム２冊，少しですが関係する資料を残していました。写真には，特選工として表彰された職工さん（おしゃれな作業着を着た女工さんも），食堂，図書館などのほか，第二次世界大戦中の写真には，軍服を着て軍事教練に臨んでいるものもありました。

暉峻義等との会食

この祖父の日誌を見るまでは，祖父が当時の労研の研究者と直接接していたことを知りませんでした。大正15年（1926年，95年前）以降，日誌の中に10ヵ所ほど登場しています。

日誌は１日当たり数行の断片的な記述しかなく，細部は分かりませんが，労研が社内で脚気と炊事（献立），職工の性能検査，適性検査などいろいろな調査をしていたようです。安全週間（７月１日から７日）に合わせて工場で職員を対象に講演をしたり，社長も出席していた工場長・事務課長会議で講話をしたりしていたとの記述もあります。労研と大原孫三郎との緊密な関係も感じられます。

講師としては，暉峻義等，石川知福，桐原葆見といった名前が出てきます。「温度と作業能率」といった演題もありました。

昭和11年（1936年）には，初代所長の暉峻義等が新居浜工場に出向き，倉敷工場で工場衛生研究委員会を組織中で，新居浜工場にも働きかけたようです。副工場長だった祖父は，この日の夜に暉峻義等と会食したと記録しています。筆者も酒井前所長と会食したことがあり，不思議なご縁を感じました。

労研とは直接関係ありませんが，祖父の日誌には，全国安全週間が初めて全国で統一して行われた昭和３年（1928年）以降，毎年のように７月１日に「今日から安全週間」との記述が見られます。会社や工場で「安全」が重要な課題として認識されていたのでしょう。安全週間では，さまざまなイベントやキャンペーンが行われていたようです。写真１からは，当時の安全週間の雰囲気が伝わってきます。工場の煙突には「安全週間」，建物の軒下には「安全第一」の看板が見えます。座っているのは関係者でしょうか。事務課長だった祖父もこの中にいます。

労研との出会い

筆者は，昭和51年（1976年）に住友金属工業㈱（現：日本製鉄㈱）に入社して，安全衛生

写真１　昭和６年安全週間

部門に配属になって初めて労研を知りました。安全衛生部門で購読していた「労働の科学」を通してです。

昭和52年（1977年）に大阪の書店で買った「日本のじん肺と粉じん公害」（佐野辰雄著，労研出版）と昭和53年（1978年）に読了した藤本武（労研の研究者）著「労働時間」（岩波新書）が若い頃に買った本として印象に残っています。他にもとても勉強になった労研の出版物（雑誌，単行本や維持会資料）がたくさんあります。

筆者が初めて労研（川崎）に出向いたのは，昭和53年で，作業環境測定士指定講習受講のためでした。内容の濃い講習でした。これ以降，筆者も同僚も労研の研究者に安全衛生管理の個別の課題について直接教えてもらう機会を持つことになりました。初めて労研に行ったときに少し驚いたのが，歴史を感じさせる建物と，通路の掲示板に貼ってあった労働組合のポスター等です。現在の労研のイメージとは少し違う，どちらかと言うと先鋭的な内容でした。

筆者が本社に異動してからは，維持会の理事をしていた会社幹部に労研から挨拶や報告に来られるときに同席していたこともあり，さらに関係が深まっていきました。具体的なことは省略します。

これからにも期待

どちらかと言うと，観客席から労研を見てきた筆者ですが，それなりの思い入れがあります。筆者自身は，「働く」ということに関心を持ち，マネジメントの視点で日本の安全衛生管理（働く人の命と健康）をとらえてきたつもりです。このような視点からも，労研には，しがらみにも流行にも惑わされることなく，社会の価値を生み出す「労働」を科学的にとらえて，働く人の安全と健康を支える研究・調査や教育，提言などで一層存在感を示してほしいと思っています。

いろいろな経緯があり，労研の研究分野は，労研らしさを発揮できる分野に絞り込まれてきました。筆者から見れば，働く人という「人間に焦点を当てた分野」だと思います。研究者は減りましたが，労研には根強いファンがたくさんいます。維持会も多くの組織が継続して会員になってくれています。

このような労研が，10年後にも20年後にも頼りになる存在であり続けるためには，現在のネットワークをさらに広げる（サポーターを増やす）とともに，より強固なものにしていく必要があると思います。加えて，ネットワークを最大限活かす（頼る）ことと，広範囲にハードルを下げて研究所内外の情報共有（提供したり提供を受ける）を強化することにも意を用いてほしいと考えます。多くの知恵を集め，巻き込んで社会をリードする存在であるためには，気概も要りますし，気概を見せることも必要だと思います。慎重に構えて待つのではなく，多少の困難は予想されても「打って出る」姿勢も必要なのでしょう。柔軟な発想での組織マネジメントがこのようなことを支えるのだろうとも思います。

労研の研究者・職員という直接のプレイヤーに求めるだけではなく，維持会員やファンがサポーターとして，将来に亙る働く人の安全と健康の水準向上（労働科学の進展）を展望してしっかり応援したいものです。

100周年が新たな飛躍の出発点となることを祈念しています。祖父がまったく想像していなかったであろう労研と孫とのご縁です。大切にして，微力ながら応援を続けたいと思っています。

労働科学研究所の事故分析の考え方とその実践

システム安全研究グループ　井上 枝一郎

最近の事故事例研究では，事故原因の在り処を事故当事者のヒューマンエラーに求めるのではなく，その当事者が所属する組織の管理方式に求める考え方が主流となりつつある。

このような考え方は。今から50年ほど前「システム性災害」という表現で当所の狩野広之氏が学術誌「労働科学」の事故分析に関する論文で言及している。狩野氏は作業者の職業適性(安全作業に関する適性）について永らく研究を続けていた。その中で，事故分析を掘り下げれば掘り下げる程，原因を当事者のエラーに帰する事が出来ないという事象に数多く接し，直接目に見える原因（直接原因）ではなく，そのエラーを誘発した背景要因（管理的要因）にこそ真の原因が存在するのではないかという見解を提示している。

当所は，産業現場から事故・災害の再発防止策について，今日まで調査依頼を受ける事が数多い。しかし，多くの場合，その依頼内容は「ヒューマンエラーを防止したいがその方策は」というものである。つまり，冒頭で「組織の管理要因」に事故原因を求める事が主流となりつつあると述べたが，どうして，実際の産業現場での事故原因の捉え方には「当事者のエラー」にその因を求める思考法が未だに厳として存在する事を窺わせる。

一例として，我々が依頼に応えるべく事故調査のために現場に赴いた際には，直接原因に関与したと思われる当事者へのヒアリング（それが可能な場合は少ない）を行う事もさることながら，上司も含めての関係者に幅広くヒアリングを求めるのが常である。加えて，現場状況の調査は言うまでもないが，事故を起こした作業の「普段からのやり方」はどうであったのかを聞き取る事に多くの時間を費やす。すると事業所担当者は「事故発生状況の説明よりも通常作業状態について多く聞くのは何故なのか」と訝かし気な顔をする。

我々はこの調査の進め方にこそ当所の事故調査方法の真髄が込められていると考えている。多分，「事故発生状況を聞いてくれ」という担当者の思いの中には，当事者のエラーを明らかにして欲しい，それに対する再発防止策を提言して欲しいという思考が暗に込められていると理解する。さらには，これも依頼側の弁だが「ヒューマンエラーの類似災害が多い。何度か対策を講じているのだが一向に減少しない」と言う例も多い。この事は，つまり類似災害に対して過去に講じて来た対策の多くが「真の原因」に迫り切れていなかった事の何よりの証ではないかと考える。

1986年に発生したチェルノブイリ原発の事故原因を調査したIAEA（国際原子力機関）がその報告書の中で「多くの原因は考えられるが，究極のところ原発の管理当局の考え方の中に，安全を最優先するという思考の欠如が存在していた事が最大原因である（安全文化の欠如)」と述べている。IAEAの指摘を待つまでもなく，当所の事故分析の考え方の底流には約50年にも及ぶ上述の伝統が現在も確かに継承されている。言わばその歴史は，繰り返し述べて来た「当事者責任論と管理責任論」との闘いの歴史であったと言っても過言ではない。

図－１は，事故原因論として有名なスイスチーズモデル（James Reason, 1997）を上記の考え方を基に，事故分析をするという立場側から逆に観たものとして筆者がアレンジしたものである。最近よく用いられているRCA分析(Root Cause Analysis；根本原因分析）も，「なぜ，なぜ」は管理要因に至るまで到達する事が必要だと含意している。

当事者責任論の回避は「作業者を甘やかすものである」という考え方が一時も早く過去のものとなることを願うばかりである。

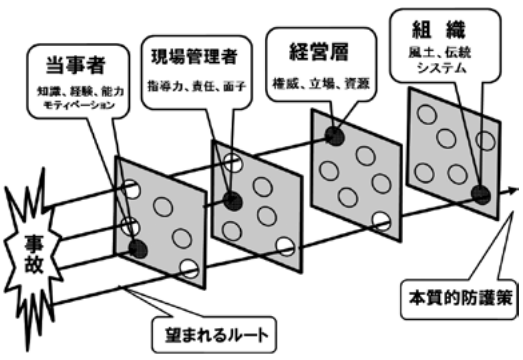


図１　事故分析阻害要因（逆スイスチーズモデル）

VDT作業から情報機器作業へ40年間の変遷

北島 洋樹

VDT（Visual Display Terminals）は，キーボードなどの入力装置と，CPU（Central Processing Unit：中央処理装置）とディスプレイという視覚的表示器を持った機器であり，VDTを用いた作業をVDT作業と呼ぶ。パソコンの他，タブレットや携帯電話（ガラケー），スマホも，キーボード，CPU，視覚的表示装置を持っているのでVDTの一種であり，現代の我々の生活には公私の区別なくVDT作業があふれている。近年改訂された厚生労働省のガイドライン[1]では，「VDT作業」に変わり，「情報機器作業」という用語が用いられているので，以後，本稿では情報機器作業と記す。大原記念労働科学研究所では，1980年以後，情報機器作業について数多くの実態調査や実験を進め，学術誌「労働科学」にも論文を多数掲載している。例えば，窪田（1986）[2]では，地方公共団体のオフィスにおいて作業の実態を調査し，情報機器作業は伝統的事務作業に比べ姿勢拘束性が非常に強いこと，時間管理や，作業環境管理の重要性など指摘している。当時はまだ職場の全員が情報機器作業に従事するのではなく，専従者が専用の部屋で作業するのが典型であった。近年，新型コロナ禍でにわかに注目された感のある在宅における情報機器作業も2000年ごろには普及し始めた。高橋・川合（2002）[3]は質問紙による調査を行い，専用の仕事部屋が確保できていない，専用の仕事部屋がある場合でも狭いという問題，仕事と家庭生活の両立を動機とした在宅ワークであっても，育児や生活の時間的ゆとり，家庭生活の充実，仕事と家庭生活の両立は必ずしも実現されているわけではないこと等，現在の在宅テレワークの問題にも通じることを報告している。1985年頃の作業と近年の例を図1に示す。40年間の職場環境，情報機器，働き方の変容を典型的に示している。今後も，情報機器，情報システムの変遷，働き方の改革が進むことが予測される。労働科学の原点に依り，現場の実態を重視した，調査・実験を意図していきたい。

引用文献

1) 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて（令和元年7月12日基発0712第3号） https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T190718K00
2) 窪田ほか，VDT作業の分析（2）各種VDT作業の特性，労働科学 1986；62（1）：31−40.
3) 高橋・河合，女性による非雇用型在宅ワークの仕事と生活に関する実態調査，労働科学 2002；78（3）；134−144.
4) 日本オフィス学会オフィス人間工学部会，「在宅ワークにおける人間工学的ガイドライン」〜Ver.1.0〜，https://www.jos-japan.jp/activity/public_07.html

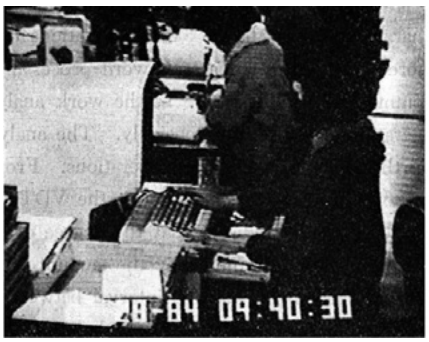


図1　1984年の情報機器作業（データ入力）[2]と現代の在宅勤務における情報機器作業[4]

運転者の安全・健康に関する研究成果に基づく事業化の試み

―モータリゼーション時代の先駆的研究から「安全運行サポーター協議会」まで―

北島 洋樹

大原記念労働科学研究所では，1960年前後から，職業運転者の疲労に関する研究が推進された。例えば，近藤（1961）[1]は交通諸条件と運転者の心身反応の関係を分析している。勤務実態や交通諸条件を考慮している点が単なる生物学的現象としての疲労研究と異なる特徴である。その後，1970年代から1980年頃までの研究成果の集大成が野沢・小木編（1980）[2]の『自動車運転労働』である。本書は，運転者の疲労と健康の問題のみならず，産業構造や労使関係，賃金問題という社会科学的研究や交通事故に関する実態調査から成っており，現在でも職業運転者の疲労研究の拠り所となっている。

その後も実態研究が進められている。小山他(2012)[3]は中小運送会社において５パターンの運行事例（４泊５日運行，３泊４日運行，１泊２日運行，日勤）と大手運送会社における２泊３日運行３事例について，同乗調査を行い，疲労や眠気の主観評価，ビデオ画像，活動量や心拍数，眼電図などを記録した。データの分析に基づき，運転者の疲労予防と安全運行の実現のために，運送事業者と荷主との協力関係，休息を確保できる運行計画，トラックキャビン内での睡眠の改善や道路や休息施設の整備などが多方面の改善を提案している。

2014年には大原記念労働科学研究所が中心となり，「健康・過労起因事故の効果的な防止，プロドライバーの労働生活向上」を目標とする「安全運行サポーター協議会（通称あんサポ）」を立ち上げた。協議会は輸送事業者や関連団体，学識経験者，技術・サービス開発支援に係る企業等で構成されている。活動の１つとして，クラウド型のデジタルタコグラフのデータ（運転時間，荷積時間，勤務間隔等）と個々の運転者の個人データ（年齢やBMIなど），および運行計画を基に，運行の諸時点における個々の運転者の未来の「疲れ度合い」を予測するシステムである「体調予報®」の開発・普及・事業化を目指している[4]。運行計画の策定・修正や運行前後の点呼における「体調予報®」の活用が期待されている。事業者が運転者の疲労予防を図ることには，事故等のリスクを下げるだけでなく，従業員にもユーザにも安全・安心に配慮している事業者として社会的に認知されるメリットもある。このような事業者がユーザからも評価され，またユーザもそのために安全・健康コストの一部を負担することを納得できるような安全運行社会の実現のための研究と実践を進めている（図１）。

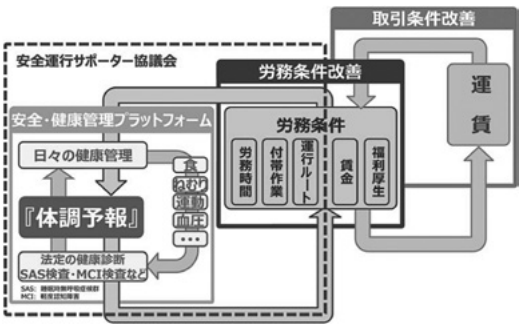


図1　安全運行社会に向けた、「体調予報®」の活用による労働条件・取引条件改善のフレームワーク[4]より

引用文献

1) 近藤　武（1961），交通諸条件と自動車操縦者の心身反応に関する研究 自然的交通状態における自動車操縦者の心身反応に関する研究 第２篇，労働科学，37（5），195－210
2) 野沢浩・小木和孝編（1980），自動車運転労働，労働科学研究所
3) 小山秀紀・鈴木一弥，・茂木伸之，酒井一博（2012），トラックドライバーの勤務条件と疲労・睡眠（第３報），労働科学，88（2），49-70
4) 北島洋樹 (2017), 安全･健康管理プラットフォーム構想「体調予報®」に取り組む　ドライバーの体調を加味した事故防止モデルの構築にむけて，労働の科学，72（7），10-14.

他者の眠気の程度を表情から判定する

―眠気表情評定技術の普及―

北島 洋樹

職業ドライバーにとって，運転中の眠気は安全に直結する問題であり，また眠気の発生には健康状態も影響している。眠気の予防は運行管理・健康管理が一体となった重要課題である。近年，自動運転技術が急速に進展しているが，自動運転中には運転者の眠気が促進されることが懸念されている。そのために，ドライバーを見守り，眠気の状態を評価したり，眠気の発生を事前に予期する技術の開発が進められている。これらの機器の開発のためには，運転者の眠気を客観的に正しく評価した「教師データ」が必要である。第３者が運転者の表情から眠気の程度を評価し，客観的データを得る方法が眠気表情評定技術である。大原記念労働科学研究所では，モータリゼーションの時代と言われた1960年前後から，運転労働の実態調査や実験的研究を進めてきた。例えば，安藤（1959）[1]は本川式電気電気閃光値を指標として，タクシー運転者の疲労評価を試みている。その後，職業運転手の負担要因に関する，実証的研究が多数進められている。眠気表情評定に関する研究は1995年頃に開始され，最初に論文化されたのが北島他（1997）[2]である。被験者は，自動車運転シミュレータの単調なコースを通算１時間運転した。運転中の顔部を撮影した記録に基づき５秒間隔で眠気の程度を「１：全く眠そうでない～５：非常に眠そうである」の５段階等間隔尺度で評価した。２名の評価者が別々に評価した結果の一致率と，ドライバーの眠気の自己評価（主観評価：０～６の７段階等間隔尺度）とも相関の高いことをもって，結果の信頼性と妥当性を確認した。図１に例を示す。灰色の線が５秒毎の眠気表情値（２名の評価者の結果一致率は0.75），●が10分毎の本人の主観評価である。ある時点の主観評価とその直前10分間の眠気表情値の平均の相関は高い（0.90）。60分の走行終了時の主観評価は５（かなり眠いと非常に眠いの中間）であったが，休憩後（6900秒時点）には２（多少眠い）と大きく減少している。

眠気表情評定は国土交通省が2020年に公開した，ドライバーモニタリングシステムの基本設計書[3]に採用されており，今後の普及・発展が期待される。

引用文献

1) 安藤俊一，電気閃光値より見たる所謂「夜明け現象」の研究 第１報 タクシー運転者の疲労測定に見られたる所謂「夜明け現象」の確認に就いて，労働科学　1959；35（1），12－23.
2) 北島洋樹ほか，自動車運転時の眠気の予測手法についての研究（第１報，眠気表情の評定法と眠気変動の予測に有効な指標について），機械学会誌C篇　1997；63（613）：3059-3066
3) 国土交通省，ドライバーモニタリング（眠気・居眠り検知）システム基本設計書，令和２年10月，https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001377623.pdf

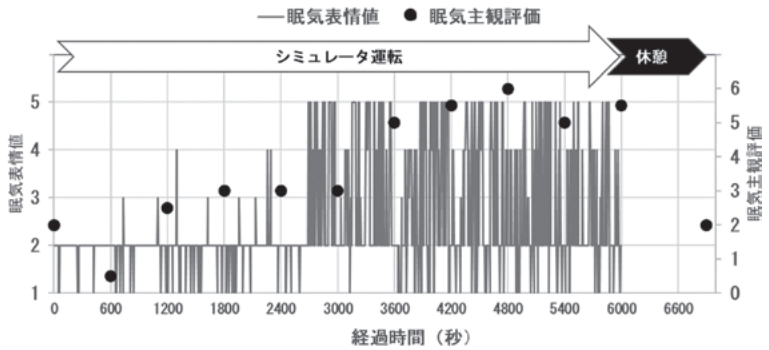


図１

産業疲労研究の系譜

酒井 一博

労研は産業疲労研究のメッカである。

約100年前，若き日の暉峻義等が，当時の倉敷紡績株式会社社長の大原孫三郎に案内され，深夜の紡績工場を視察した時の衝撃が労働科学と取り組むきっかけになった。劣悪な職場環境の中，女性労働者にまじり９歳，10歳の子どもが居眠りをしながら立ち働く姿に二人は大きな衝撃を受ける。何とかしよう。暉峻は大原社長の期待に応え，1920年夏から，現場において昼夜にわたる調査がスタートする。これが産業疲労研究の嚆矢である。

現場で興し，現場で解決する研究の礎はこの時にすでに出来上がっていた。また，現場観察と現場の声の傾聴を基盤に，労働者の心身機能の測定などのパッケージ化を整備していった。その一方，働き方に応じた負荷の強さを推定するために，消費エネルギーの測定に取り組んだが，これがRMRの開発につながり，労働負荷の軽減に大いに貢献することになる。1950～60年代，当時の通産省はRMRの計測結果に基づき，人力による作業と機械による作業の整理を進めた。RMRは機械化・自動化の優先順位を決める国の政策ツールとなった。当時，RMRは労研の花形であり，屋台骨でもあった。ところが，この高度経済成長期の技術革新によって働き方が変わり，労働負担の質と量に変化が生じていたことをRMRでは予測できずに「キーパンチャーの自殺」という事件を起こしてしまった。全身労作・全身負担から局所筋負担の時代になっていたことに研究が追いついていなかった。

1950～1970年代の技術革新は産業疲労研究の転機であった。Repetitive Strain Injuryと言われた頸肩腕障害をはじめ，腰痛や指曲がり症などの筋骨格系障害が多発し，現在でも解決していない。さらにコンピュータ技術がパーソナル化の道を歩むことによって，パソコンユーザーは一気に広がった。1980年代に入るや，VDT労働を始め，単調労働，そしてメンタルストレスなど，産業疲労研究にとっての新たな課題が浮き彫りになった。当時，数多くの現場調査の機会に恵まれたが，労働現場において働き方を観察していると，決して筋負担と視覚負担の問題だけでなく，時間外労働を含めた労働時間，一連続作業時間と休憩挿入，勤務間隔時間（勤務間インターバル）と睡眠，さらには夜勤交代勤務も含めた勤務制など，もう一つの働き方と一体的に調査し，その総合負担を判定していかないと労働者の負担は把握できないことが明らかとなった。

1990年代以降，リーマンショックからの立ち直りに必死だった産業界にあって，働きすぎ（休養不足）による健康障害が注目された。過労死である。この事態を解決するために，政府主導の働き方改革が断行された。政府は働き方・休み方の重要性を強く促した。労研でも，トラック運転者の過労死防止対策や，医師の働き方改革の取り組みに参加し，対策実装のプロセスと効果の検証を進めている。

労研の産業疲労研究の到達点は，①疲労には進行性と可逆性の２つの性質がある。②労働との関係で疲労の進行と回復の機序を追求している。③負荷と負担の関係を重視することで，対策の具体化を図っている。④過労状態を避けるために，働き方に応じた過労像の解明に力を注いできた。産業疲労研究においては，常に実証性と予見性の発揮が期待されていること，文脈性のある対策が必要なこと，その時代の働き方に即した研究方法の開発が必要である。

夜勤交代勤務研究の流れと社会貢献

酒井 一博

労研100年の歴史において最も長く太く研究が継続し，かつ成果を上げた領域の一つが夜勤交代制勤務の研究である。その源流は約100年遡り，倉敷労働科学研究所の設立と深く関わる。初代所長暉峻義等と，当時倉紡社長の大原孫三郎が深夜の紡績工場を視察した時に目にした衝撃は，所員から所員へ語りつがれ，労研研究者共通のDNAになっている。

倉敷時代の最大のテーマは夜勤交代勤務に従事する女性と年少者の影響についてであった。一連の調査研究により健康に及ぼす危害を明示。深夜業の撤廃と妊産婦保護，授乳能力擁護の根拠資料を提供。さらに若年労働年齢引き上げの根拠を解明したことで，当時の社会課題へ大きな一石を投じた。1920年代半ばのことである。このことは改正工場法の公布と施行に大きな役割を果たした。その一方，1990年のILO総会で，夜業に関する条約（第171号条約）が採択された。この条約では，工業における女性夜業の原則的禁止規定は撤廃され，その後，日本の労働基準法の改定も行われた。この夜勤条約の改定に尽力した一人が，小木和孝である。小木はILO局長退任後労研所長に就任する。労研の研究の成果が，大正期の工場法，平成期の労働基準法の改定に貢献した。

労研草創期の紡績工場における調査を皮切りに，その後，さまざまな現場で夜勤交代勤務の影響を調べた。1970年代から1990年代の後半にかけては，３つの分野で夜勤交代勤務の現場調査を実施してきた。第１は，製造業を中心とする工場勤務の交代制では，石油精製工場を始め，清掃工場，新聞社の印刷工程，発送工程などの夜勤調査と取り組んだ。第２は，医療，福祉分野で，看護師の交代勤務については1960年代に武蔵野日赤病院で８時間，12時間，16時間勤務を想定した現場実験が行われた。1990年代には自治労の支援を受け，二交代と三交代の比較調査を行った。このほか，特別養護老人ホーム（東京）のヘルパーやリハビリセンター（神奈川）の指導員の不規則勤務などでも貴重なデータを収集した。第３は，運輸・交通系の不規則勤務の取り組みである。最も大規模なものは，当時の国鉄動力車労働組合との共同で総合的な調査を行い，６冊の報告書が残っている。このほか，トラック，タクシー，バスなどの調査研究も多く手がけた。関越自動車におけるツアバス，さらに軽井沢スキーバスなどの大事故の調査や安全対策などで労研の研究成果が生かされた。

労研の夜勤交代勤務研究の特徴は，交代勤務制度の仕組みの研究を行うことによって，制度の改善方向を示してきたことである。1990年には結成まもない連合と共同で全国調査を実施し，成果をあげた。その後，2000年に再調査することで，国内の交代制勤務改善の到達点を示した。

こうした多面にわたる研究成果のオーソライズと社会化に向けて国内外の学会活動に取り組んだ。国内では，日本産業衛生学会交代勤務委員会が，1978年に夜勤・交代勤務に関する意見書を公表。さらに夜勤交代勤務国際シンポジウムを1982年に京都において開催。委員長のRutenfranz（西独，当時）教授が交代制勤務編成の９ルールを提言。各界から注目を浴びた。本シンポジウムは，2001年に再び日本で開催された。開催日は９月11日であったが，当日，アメリカ同時多発テロ事件が勃発。各国の研究者たちが，テレビの映像に首っきりとなってテロへの非難と被害者の救済を願う議論が夜遅くまで続いたことを昨日のことのように思い出す。

知的障がいを持つ従業員と共に働く職場のための職場づくりプログラム

佐野 友美

2017年よりクラレ財団の研究費をうけて，障がい者，主に知的障がい者がやりがいをもって働き，企業運営に役立つ就労支援の仕組みと支援ツールの作成を目的に取り組んできた。具体的には障がい者就労支援に先進的な取り組みを行っている現場でヒアリングと作業観察を行い，就労支援の鍵となる要素を調査した。職場ごとに，多様な視点から現場対策を支援するツールを用いる取り組みが必要とされていることが明らかになり，本プログラムを開発するに至った。

目的と対象

主に知的障がいを持つ方が働く現場で，安全で健康に働きやすい環境づくりを進めるための対策実践を支援するプログラムとした。段階的なステップを定め，職場での対策を検討するチェックリストを作成し，既に行われている良い対策を再確認しながら，新たな対策を提案できるよう工夫した。

職場づくりプログラムの特徴

現場調査の結果から，①同じ職場に働くすべての人々も含めた全体の安全・健康・働きやすさを対象とする，②問題点の指摘ではなく対策提案に重点を置き，現場で働く人々が主体になり対策を進める，③障がいを持つ人であっても生産性・効率性を追求し，社会人として成長できる対策を取り上げる，の３点をプログラムの基軸とした。

職場で対策を進めるための４つの領域

現場での就労支援をバランスよく行うため，ヒアリングと現場訪問から得られた就労支援策を基に，障がい者就労，産業保健，人間工学の専門家・実務家などが討議し，策を進める領域として，A作業方法，Bともに働くための工夫，C作業環境，Dコミュニケーションの４領域に整理できた。領域ごとに，職場での安全衛生・働きやすさの鍵となる対策を整理し，チェックリストを開発した（図１）。

職場づくりプログラムの現場実践

実際に障がいを持つ従業員と共に働く４職場16名の指導員に対して合同で，職場づくり就労支援プログラムを実施した。チェックリストを用いて各個人が自職場の良い点・改善点を指摘し，グループワークで職場の強みと課題を整理し，その結果を用いて具体的な対策を計画し，実施し，報告会を行う５ステップで構成された。

図１　各チェックポイントの項目

各職場の良い点として，A作業方法，Dコミュニケーションに関する対策が多く挙げられた。作業のマニュアル化，家族との連絡帳など，安全健康に直結する基本的な対策が多く実施されていた。グループワークを通じて新たに実施された対策としては，障がいを持つ従業員も理解できるよう工夫した長期スケジュール表，他職場と合同で実施するラジオ体操などが認められた。障害を持つ従業員の理解やモチベーション，成長につながる取り組みに重点がおかれていた。各事業所が現場の状況に応じ，それぞれ異なる対策を進めていたことが印象的だった。

今後の展開

検討会後に実施した参加者からのヒアリングでは，「同じような環境にある参加者同士の交流」が職場づくりを進める上で重要な鍵であることが確認された。取り組み事例の共有や，課題ごとのアイデイア出しが，自職場での対策を継続する動機づけにつながっていた。

さらに支援を広げていくために，今後の展開として，⑴障がいを持つ従業員も含めて実践できる職場づくりプログラムの応用・展開と，⑵働きやすい職場づくりを支援するや管理職間のネットワークづくり，⑶新たな業務の創出や雇用に必要な支援の在り方について検討している。

労働科学研究所　国際協力センターの取り組み

佐野 友美

大原記念労働科学研究所における国際協力活動は，研究所の基軸でもある学際的な観察と現場への対策提案に力点をおいて取り組んできた。国際学会，国際機関とも協力し，特に開発途上国の実状に合わせた産業安全保健サービス体制の拡充，参加型職場環境改善の推進に力点をおいている。

職域安全保健サービス体制の拡充

中小企業や法的規制の及ばないインフォーマル経済の現場では，幅広い職場環境の改善活動を支える法的枠組み，産業保健サービスの普及が大きな共通課題となっている。各国の法制度整備に合わせた一次予防活動の充実のために，国際労働機関（ILO）による技術支援に協力し，近年では，タイ，ベトナム，インドネシア，ラオス，カンボジア，ナイジェリアなどで現状調査をもとにした産業保健サービス体制強化の具体策について進言している。

現状で特に重視されるのが，現場労使による協力体制の支援と具体的な優先予防策の推進である。現場アクション指向の取り組みの普及が，共通課題となっている。近年は，韓国・中国や上記諸国の研究機関と協力して，政策提言への協力，現場改善に力点をおいたネットワークを組んでいる。

対策指向トレーニングと参加型職場環境改善の推進

労使協力による職場環境改善トレーニングの充実には各国共通して関心が高く，製造業をはじめ建設業・医療・インフォーマル経済・農業など幅広い分野に展開されている。現場で実施可能な改善策とグループワークに重点をおく参加型研修，幅広い視点で改善策を提案するアクションチェックリストなどのツール応用の推進を図っている。研究所がILOとのプロジェクトで開発した参加型現場改善トレーニングは，アジア・アフリカ・中東など諸地域で実践されている。ここ数年の協力経験をいくつか紹介したい。

インドネシア：パーム油産業を対象に，ILOと共に労使団体・監督機関に協力して，参加型現場改善トレーニングを実施した。作業方法，環境管理，コミュニケーションなど広域の良好事例をもとに作成したチェックリストで実感をもって改善提案してもらうことができた。自職場の強みに力点をおく方式が，多様な改善プランにつながった。

韓国：労使参加型の職場環境改善は中小企業への産業保健サービス機関，大学，労働組合の連携により進められ，外食産業，中小工場など諸分野でメンタルヘルス一次予防を含めて展開されている。この職場改善手法についての日韓交流に協力している。

カンボジア：急激な建設ラッシュの中，建築現場の事故が多発し，法整備と共に現場主体となる安全衛生対策が求められている。ILO支援による大規模建築現場を対象にした参加型現場改善トレーニング開発について協力した。様々な背景を持つ労働者同士のコミュニケーションも取り上げた。

国際研修への協力

中央労働災害防止協会，海外産業人材育成協会，国際協力機構（JICA）と連携し，世界各国の労働安全衛生関係者が参加する研修プログラムに協力している。一次予防推進のためのオンライン研修方式も新たに作成し，ツール開発支援を含め実施している。現場支援体制構築が共通の目標であり，アクションプラン作成による予防策の普及に力点をおいている。

研究所が進めてきた現場に根差した研究調査と，一次予防策の展開手法は，多くの国の様々な現場で実践・展開されている。相互に学びあいながら，研究所として一歩一歩努力していきたい。

ヒューマンファクター研修の紹介

システム安全研究グループ　西村 春輝

労働科学研究所・システム安全研究グループの取り組みの一つに，ヒューマンファクターに関する教育研修がある。この研修では，受講者が人間や組織の特性，ヒューマンファクターについて適切に理解し，組織や作業現場においてどのように安全対策をとるべきかについて自ら考えられるようになることを主眼としている。一般的な研修では，このような回りくどいことはせず，自らが深くは考えなくても正しい方法を教えてもらえるというケースが多い。しかしながら，現場で遭遇する問題の多くは多種多様であり，分かり易い唯一の正解が提示できない場合も多い。そのため，グループワークやディスカッションを通して受講者自身のこれまでの考え方について改めて考え直すことがヒューマンファクター研修では非常に重要なポイントとなる。

実際の研修の内容は実施する組織によってカスタマイズされるが，おおむね次のような内容となっている。まず，小グループに分かれて実際に現場で起こった事例について分析を行い，その後，各グループで議論した内容を全体に発表し，全体討議を行ってもらう。この段階では，しばしば，受講者からヒューマンファクターの観点とは掛け離れた個人の責任追及や理想的・教科書的な“べき論”に終始する傾向にある。しかしこの段階での目的は，受講者自身の現在の考えを確認することにあるため，講師は素直な意見を歓迎し，指摘や修正を行わない。

次に，さまざまな業務を模したシミュレーション課題に取り組んでもらう（写真1）。シミュレーション課題の一例として，トランプを使った課題を挙げてみよう。この課題では，受講者はグループに分けられ，グループの中で課長や係長などの役割が与えられる。そして各グループで競い合いや協力をしながらトランプ課題の解決を求められる。この課題では，受講者は様々なヒューマンエラーや組織のトラブルを当事者として体験的に理解する事になる。そして，人間や組織の特性についての理解を深め，さらには，対策は人の特性を踏まえたものでなければ意味がないことへの気づきを促すことを企図している。

写真1　トランプを利用したシミュレーション課題に取り組んでいる様子

シミュレーション課題後，受講者に再度，トラブル事例の分析に取り組んでもらう。受講者は，シミュレーション課題を体験する前と比べて，ヒューマンエラーを引き起こした潜在的な背景要因（組織要因）に関心をもつようになる（施ら，2013）。

シミュレーション課題と事例分析を通して体験的な気づきを得た後に，人間の基本的な情報処理の特性についての講義を行う。たとえば，人間の主観的世界は物理的環境とは異なった見え方をしていることや，人間が一度に処理できる情報量には限界があることについて解説を行う。ここでは，知識と体験の両方を交えながら解説することで受講者の理解を促している。人間の基本的な情報処理の特性を学んでもらうことで，ヒューマンエラーは事故の直接原因ではなく，事象の背景にある不具合がもたらす必然的な結果に過ぎないという考え方へと導く事を意図している。

ヒューマンファクター研修はシステム安全研究グループで長年培ってきたヒューマンファクターの知見を多く詰め込んだ，重要な取り組みの1つであり，研修内容や手法の改良を日々重ねている。特にコロナ禍においてはオンラインで研修を実施するニーズが増えており，オンライン上でも対面研修と同等の効果を上げられるように現在，改良を行っている。

また，様々な組織でオンラインにおける業務も広がってきていることから，オンライン業務をシミュレートした課題の開発にも着手しており，今後ますますの発展が期待される。

引用文献
施桂栄，井上施一郎，細田聡，余村朋樹，藤掛和広．ヒューマンエラー防止のための安全教育手法の開発と実践．労働科学　2013；89（6），197-205.

産業安全保健エキスパート®養成コースとネットワークの会

松田 文子

大原記念労働科学研究所（以下，労研）では，企業人向けに，安全と健康と環境の三位一体の教育方針を掲げて，2005年に産業安全保健エキスパート®養成コースを立ち上げた。産業安全保健領域における中核人材（エキスパート）として，産業現場における安全，健康，職場環境に関わる課題を総合的にマネジメントする能力をつけることを目標としており，これまでに約250名の修了者が，業界の垣根を越えて多くの人材が活躍している。

産業安全保健エキスパートの養成のカリキュラムの特色は２つある。一つ目は，安全と健康と環境の三位一体の教育を実現したことである。受講者全員が，その専門に関わらず，例えば，保健師も本質安全やヒューマンエラーを学び，設計技術者も熱中症について学ぶといった具合に，安全と健康と環境の３つの分野を学ぶしくみになっている。このことは，視野の拡大にも繋がり，互いの職域を理解し合うきっかけにもなっている。合わせて，これら相互の深い掘り込みによって，一つの事象を多面的に捉えることができ，総合的な改善策が得やすくなっていることに気づかされる。

特徴の２つ目は，現場実習を取り入れたことである。今日では，教育現場ではインタラクティブな教育が盛んであるが，企業教育は，未だに研修スタイルの一方通行の教育になりやすい。受講する側も法令順守の観点から，受動的かつ義務的に受講していることが多く，主体的な学びそのものが期待されていないことも多いように感じる。この点，産業安全保健エキスパートの養成のカリキュラムは，確実に主体的な学びが求められている。その根幹をなすのが現場実習である。受講者は，自身の職場における具体的な課題と，それを解決するための計画を立てる。このときにポイントとなるのが，先に示した三位一体の視点である。約１ヵ月間の計画立案の間に，受講者および講師陣からのアドバイスやコメントを受ける。だんだんとブラッシュアップされていく計画をもとに，２ヵ月に及ぶ現場実習に臨む。リスクマネジメント，健康診断の受診率アップ，禁煙対策，分かりやすい化学物質管理，作業改善，参加型改善ツールの作成，職場教育教材の開発など，さまざまなテーマが並ぶ。研修の最終段階として，これらの成果を持ち寄り，ディベートを含むワークショップを行って相互評価の後，一連の研修を終える。

受講者には，産業安全保健領域のエキスパートとして次のような12項目の専門知識とスキルの習得ならびにそのレベルアップを養成コースの到達点として明示している（表１）。約５ヵ月間の研修期間を通じて，学ぶ内容としては，かなりレベルの高いものになっていると考える。

2019年，大原記念労働科学研究所では，２回の研究所移転などの関係で４年間中断していた産業安全保健エキスパートの養成を再開した。時代の変化，受講者のニーズを踏まえ，いくつかの改革を行った。たとえば，今日的な課題として，多様な人材の活用やIoTや自動運転（運転支援技術）などの状況について，講義内容に取り入れるほか，講師陣も産業安全保健エキスパートの修了生や，現場の第一線で活躍している人，若手，女性を大幅に増やすなどの工夫を行った。期間は2019年10月～２月の約５ヵ月間で，そのうち集合型の教育は，11日間である。講師陣は，総勢32名で，基本的には１人が１コマ（90分）を担当している。表２に，2019年度のカリキュラムを示す。

産業安全保健エキスパートの養成は，新たな局面を迎えている。eラーニングなど，インターネットを介した効率の良い教育方法が求められる中，フェイス・トゥ・フェイスの研修の良さと，オンライン学習をどのように組み合わせていくのが最適なのか，検討が進められている。

最後に，エキスパートの素晴らしい活動の一つとして，OBOG会の存在を上げることができ

る。この会は「ネットワークの会」と呼ばれ，産業安全保健エキスパート養成コース１期～16期を修了し「産業安全保健エキスパート」として認定されたメンバーで構成されている。現在，248名の方が登録されており，年２回程度のイベント（期に係わらず，エキスパートが一同に集まることのできる勉強会）が行われている。労研のセミナーに講師として協力してもらうこともあり。業界や企業，世代を超えたエキスパート同士の交流などがさかんである。

表１　産業安全保健エキスパートにレベルアップして欲しい専門知識とスキル（2019年改訂）

1	安全保健に関して社会に目を向けて活動できる幅広い見識の獲得
2	経営戦略としての安全保健活動についての理解
3	労働災害や健康障害にいたるリスクの分析と，新たなリスクの予見と予防の取り組み
4	設備安全（本質安全の視点）と組織安全（ヒューマンファクタ・安全文化の視点）に関する統合した視野の習得
5	安全文化の評価法と組織改善に関する理解
6	働き方や休養のとり方と過労・メンタルヘルスの関連を分析し，有効な対策を提案する能力の構築
7	機器・装置・職場の設計や使用に関する人間工学評価と改善
8	化学物質の危険有害性に関するリスクアセスメントやリスクコミュニケーションの考え方と手法
9	熱環境，音環境，光環境，空気環境などの快適化対策の推進
10	労働安全衛生マネジメントシステムの効果的な運用
11	リスクを低減する現場の好事例（グッドプラクティス）の発見と改善への活用方法
12	三位一体アプローチに基づく安全保健活動におけるリーダーシップの発揮

表２　産業安全保健エキスパート養成コースのカリキュラム（2019年度の例）
1コマは原則90分

	安全	健康	職場環境
オリエンテーション（１コマ）	産業安全保健エキスパート養成の意義，狙い，獲得目標など		
特別講義（１コマ×３テーマ）	安全ことはじめ	過労死の実態と防止対策	化学物質曝露防護のための保護具の位置づけ
総括講義（１コマ×３テーマ）	産業安全総論（考え方，現場実践のポイント）	産業保健総論（考え方，現場実践のポイント）（人間工学の視点から）	職場環境総論（考え方，現場実践のポイント）（化学物質管理の視点から）
マネジメント（１コマ×３テーマ）	産業機械の災害防止手法について考える	「健康経営」にどう取り組むか	安全と健康のリスクアセスメント
現場視点（１コマ×３テーマ）	企業で安全と取り組む（現場の取り組みで見えたもの）	企業で健康と取り組む（現場の取り組みで見えたもの）	企業で職場環境の改善と取り組む（職場の取り組みで見えたもの）
多様な労働力（１コマ×３テーマ）	外国人労働者の安全・健康確保	女性労働者の安全・健康確保	高年齢労働者の安全・健康確保
イノベーション（１コマ×３テーマ）	自動運転と社会受容	健康的で生産性の高い働き方とオフィスづくり	IoTを職場改善に生かす
国際協力（１コマ×３テーマ）	外資系企業で安全保健と取り組む	海外進出企業の安全保健活動を支援する	アジアで職場環境改善に取り組む
トピックス（１コマ×３テーマ）	BCPで自然災害に備える	暴力・ハラスメントの組織的対応	これだけは知っておきたい熱中症対策
分野別のワークショップ（３コマ×３テーマ）	組織安全に関する理解と取り組み	職場ドック手法によるメンタルヘルス対策	オフィスの職場改善を念頭に置いた実践的な人間工学
現場実習（20コマ相当）	各職場で各自取り組む		
現場実習に伴うワークショップ（10コマ）	事前準備，計画の立案，討議 成果発表，ディベート，今後に向けてのアドバイスなど		

高年齢の心身機能評価と支援機器

松田 文子

高年齢労働者が働く職場で，若い人たち，あるいは当人が若いころと同じような仕事をするためには，職場においてどのような配慮が必要なのかを考える必要がある。大原記念労働科学研究所（以下，労研）には，中高年労働者の心身機能の分析に関して，1980年代の斉藤らの研究があり，若年者と中高年齢者の心身機能を比較し，レーダーチャートで表現した知見は，大変多くの研究や取り組みにおいて引用されてきた。

これらの考え方を踏襲しつつ，この10年の間に，いくつかの企業において「職場安全のための中高齢作業者向け心身機能評価」に取組んできた。その結果，例えば，転倒の経験者は，未経験者に比べて歩幅や歩行速度にはあまり差がないものの，つま先高さが低いことや，閉眼片足立ち時間が短いことが分かった。自分がどの程度の心身機能を有しているかということと，実際の能力との差異については，年齢が高い人，時間外労働が多い人の方が過大評価をしていることが分かった。

実際に得られた評価結果については４つの活用方法を想定している。一つ目は，高いリスクの作業における注意喚起，日々の業務で適正に対応できる判断の維持・向上に役立てること，２つ目は，中長期的な雇用計画の中での職務再設計の指標として使用するということ，３つ目は，労働者自身の健康維持，増進のためのチェックに使ってもらうこと，４つ目は，高齢者の入場研修時の心身機能の確認に活用することである（写真１参照）。

また，長年にわたる高齢者研究の知見を活かして，高年齢労働者向けの作業支援機器の評価にも取り組んでいる。例えば，建設作業現場における機器の評価では，心拍の計測，筋電測定，作業姿勢観察，自覚症調査，パフォーマンス評価を用いて，支援機器の利点を示すことができた（写真２参照）。

写真１　バランス測定，認知機能測定，巧緻機能測定の様子

写真２　建設現場で使用する支援機器の評価

人間工学の考え方を活かした職場改善

松田 文子

労働者は，災害を起こさないこと，健康を害さないことを目標に働いているわけではない。だからこそ，日々の仕事の中に，安全や健康の考えが自然に溶け込むように，工夫する必要がある。事後対策も大事だが，予防的に「仕組み」として，安全に仕事をする，健康に仕事をするための取り組みはさらに大事である。

人間工学における安全で健康な職場づくりの考え方は，ワークステーションのデザインや作業環境の評価や改善，労働時間・勤務制，作業組織・作業編成に波及しており，とても幅広いものである。効率性や利便性が向上することはもちろんのこと，「安全」「健康」「環境」の３つの要素にも重きを置いている。ニーズとのミスマッチが起きないよう，現実感のある解決方策を導くことが重要である。その際には，部分最適化にこだわりすぎず，全体像を長期的視野にたって考える必要があり，課題を総合的・複合的に捉えていく。

大原記念労働科学研究所（以下，労研）では，オフィスや工場など様々な働く場を対象とし，ニーズ・予算・重要度などに基づき，職場の現状を明らかにしてきた。現状分析を元に改善案を提案し，改善の実施効果を評価している。手法としては作業を観察するタイムスタディ（時間，場所，作業内容，姿勢，使用している道具，会話の有無などを逐次記録していく），姿勢計測（目視する場合，動画から推定する場合，ウエアラブルセンサーを活用する場合などがある），動線分析（目視する場合，屋内位置検知システムを活用する場合）などがある。生理計測としては，心拍，筋電，瞬目などがある。心理計測としては，既存の質問紙調査（作業者の疲労様態を時間帯や曜日などの観点から分析する自覚症しらべ，身体疲労部位しらべ，作業感情調査など）を中心に，独自の質問紙調査や面接調査を組み合わせることも多い。道具や扱いものの重量，サイズの測定，作業環境測定（照度，温度，騒音，気流など），各機器の稼働率の把握などを行う場合もある。これらを必要に応じて，組み合わせて使用している。

2011年からは，REAL（Roken Ergonomic Assessment & Learning）の枠組みで，これらに取り組んでいる。REALは，労研が提唱する新しい人間工学手法であり，ボリュームやニーズ，予算に応じて選択できる４つのパッケージを用意しており，1日単位の手軽な調査から半年以上かかる大がかりな調査まで対応している。また，REALの「L」はLearningであり，実際に，職場の改善活動を行うための支援の一環として，職場の担当者とともに社内での実践的な教育プログラムを検討し提供することも行っている。

労研のような外部資源を活用することで，「なんとなく思っていた」ことを客観的に捉えることができ問題の顕在化や共有化が進んだり，現場が経営トップに伝えたいことを「写真」や「数値」で示したりすることでき，改善を進めやすくなる面もあると考える。

筋電図測定の準備

若手社員と行った自分の部署以外の職場を見る取り組み

組織の安全文化の評価・改善に関する研究

余村 朋樹

昨今，組織の安全文化が重視されるようになっている。システム安全研究グループでは，1990年代後半から組織の安全文化の可視化を支援する「安全文化評価ツール」（Safety Culture Assessment Tool，以下SCAT）の開発を行い，以降，産業組織における安全文化向上活動に活用してきた。

安全文化の向上を企図した活動は，組織文化の評価を行う⑴SCAT（質問紙調査）と⑵ヒアリング調査，さらに評価結果に基づいて行う⑶改善活動支援からなる。

⑴SCAT

まず過去の研究より，安全文化レベルが高い組織を「(a)安全確保のための仕組みが体系的に整備され，組織メンバーがそれらの安全仕組みに対して肯定的な態度を示すだけでなく積極的に関わった行動を示しており，かつ(b)そのような組織メンバーの態度や行動傾向が組織内で共有されている」と定義した。

次に，(a)の程度を測定するために，「安全声明」「安全と生産性」「規則・文書類」「情報経路・コミュニケーション」など，安全文化を表す側面として重要と考えられる10の分野を設定し，それぞれ３～６の計36項目で構成した。さらに，(b)の共有性を測定するために，組織のメンバーを管理者・（現場）責任者・作業者の３層に分け，相互に評価し合う構造とした。

つまり，回答する管理者・責任者・作業者らは，自分から見て「管理者層・責任者層・作業者層のそれぞれが安全の各側面にどのようにアプローチしているように見えるか」を問われる。少々複雑にはなってしまうが，「安全に関する仕組みの有無」ではなく「仕組みが機能しているか」に着目している点と，３層間の相互評価によって職層間ギャップの有無を測定する点が，SCATの大きな特徴である。

図１はある組織の管理者層に対して３層がどのように評価したのかを評価分野毎に示したものである。例えば「安全と生産性」の分野では，管理者層の自己評価に比べると，責任者層・作業者層から管理者層への評価が厳しいということが分かる。また図２は(a)の安全の各側面に関する評定値得点と(b)の共有性の得点の２軸で示したものである。例えば組織Bは「安全に関し

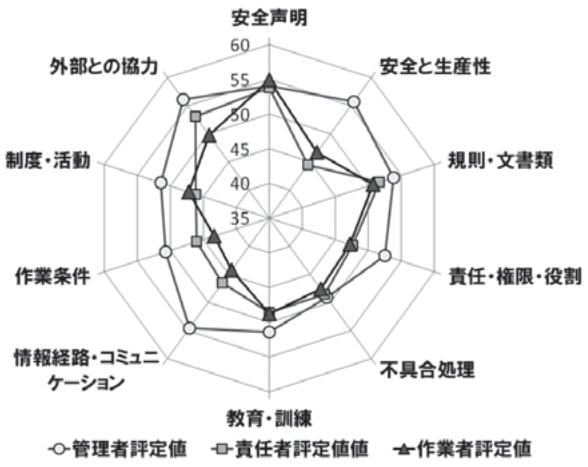


図１　管理者層への評価（例）

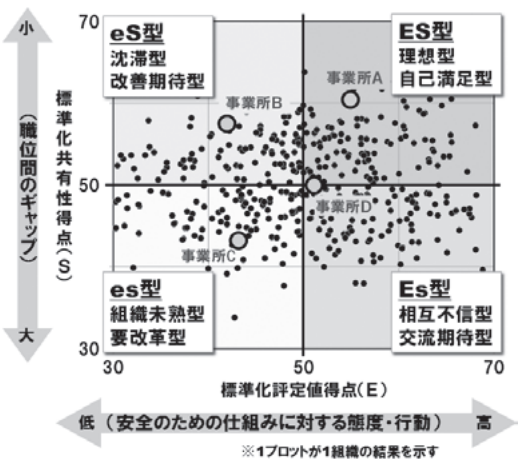


図２　総合評価MAP（例）

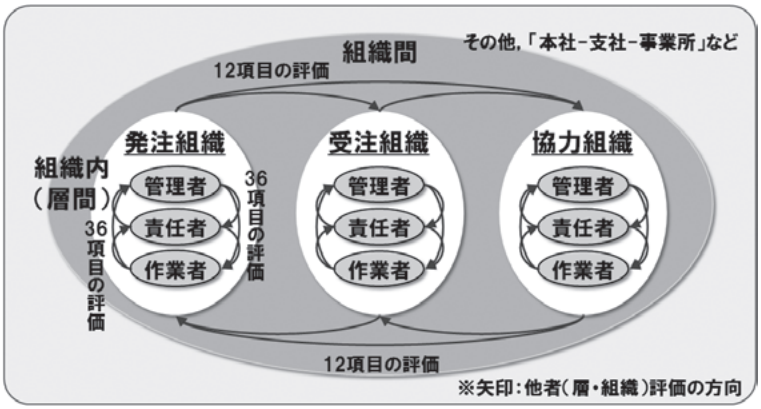


図３　組織間評価への展開

ては不十分だという認識となっているが，その認識が職層間で一致している」ということが分かる。

SCATを実施することで，次の点が期待出来る。㋐各評価分野・項目の評定値の高低により，組織の脆弱点が把握出来る。㋑管理サイドと現場サイドの認識のギャップを把握することで，潜在傾向にあるリスクが検出され得る。㋒これまでに延べ500程度の事業場で測定しており，他業種や同業他社，社内の他事業場と比較することで，現時点の立ち位置の把握や，良好事例の水平展開が可能となる。㋓最大のメリットは，組織の現状が誰の目にも明確に把握出来るようになることである。

⑵ヒアリング調査

SCATの全ての評価は「回答者から他者がどのように見えるのか」といった構造になっており，実際にどうであるのかはSCATのみでは分からない。そこで，SCATで得られた結果に基づき，評定値が高い/低い理由や職層間一致/不一致の発生要因をヒアリング調査で確認することで，調査対象組織の文化をより具体的かつ深く理解し，さらに安全上の強み/弱みを浮き彫りにすることが可能となる。

⑶改善活動支援

SCATとヒアリング調査で明確にした課題に対して，当該組織では対策を立案・実行していくことになるが，昨今はこの立案・実施を当研究グループメンバーが支援することも多い。例えば，対策がより具体的で実行可能なものになるように，ヒューマンファクターに関する知見に基づいて助言を行う。また，計画の進捗を確認し，遅れが見られる場合には，実行を阻害している要因を明らかにして解決を図るとともに，計画を修正する。さらに，対策が一段落した後に，再度SCATとヒアリング調査を実施し，活動の効果測定と残された課題の把握を行う。

上記一連の評価・改善活動を通して，組織の安全に関する仕組みの機能化が期待される。また，職層間における不一致を一つひとつ擦り合わせていくことが，安全文化の向上に繋がると考えている。

さらなる安全性の向上を目指して

近年は企業活動の外注化・重層化が進んでいることから，安全文化の評価・改善活動を組織内から組織間に展開している（図３）。組織の行う活動を全体で最適化して安全性を高めるために，協力会社やサプライヤなど関連する組織を含めたより広い範囲における安全文化を評価・改善する方法の開発にも取り組んでいる。

労働災害やトラブルの事例調査は，発生してしまった出来事を切り口として，当該組織が有する課題を検討するものである。それに対して安全文化調査は，普段の状況から課題を抽出する，より予防的なアプローチと言える。両手法を併せて行うことで，組織の状況をより立体的に把握することが可能となる。

労働科学研究所｜年表
1921－2021

❶

❷

❸

❹

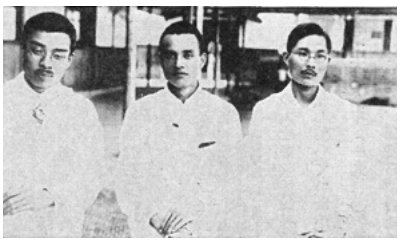
❺

❻

❶中沢弘光画伯による創設者･大原孫三郎（部分, 労研所長室）
❷初代所長・暉峻義等（作者不詳，部分，労研所長室）
❸1924年に創刊された『労働科学研究』（現『労働科学』）第1巻第1号
❹1936年，第15回日本生理学会総会を労研で開催
❺2020年，ヒューマンファクター研修
❻2021年，JICA・JISHA（中災防）労働安全衛生研修

年	事　　項
1916(大正５)年	工場法施行
1917(大正６)年	理化学研究所の設立 ３月　日本初の組織的労働争議，室蘭日本製鋼所３千人賃上げストライキ 長崎三菱造船所職工１万人の賃上げストライキ 鶴見の浅野造船所職工６千人の暴動 河上肇『貧乏物語』
1918(大正７)年	農商務省，工場鉱山衛生調査室設立 暉峻義等が警視庁嘱託として東京本所横川町，深川豊住町の細民街調査 米価大暴騰，米騒動おこる 山口県宇部炭鉱などで米騒動にともなうストライキ シベリア出兵 新人会（東大）の結成 高野岩三郎らの東京月島調査はじまる
1919(大正８)年	２月９日　倉敷紡績社長大原孫三郎により大原社会問題研究所を創立（所長・高野岩三郎，森戸辰男，大内兵衛） ２月13日　大原救済事業研究所創立総会，暉峻義等この研究所の所員となる ７月４日　上記両研究所の合同を正式決定，大原社会問題研究所となる 暉峻義等は東京で『日本社会衛生年鑑』の編集，八王子の機業地における女子労働の調査を行う
1920(大正９)年	２月　暉峻義等，大原孫三郎社長と倉紡万寿工場を深夜訪問，工場内に研究所設立の提案を受ける ５月２日　上野公園で日本最初のメーデー ５月　暉峻義等「合理的労働の見地より観たるテーロイズムの批判」を『中央公論』第35巻第５号に発表 ６月　『日本社会衛生年鑑』第１冊（大原社研） ７～８月　倉紡万寿工場の女子寄宿舎に暉峻義等，石川知福，桐原葆見の３名が合宿して昼夜二交替作業の実態について予備調査（この実験研究班を労働科学調査室と呼んだ） 第１回国勢調査 12月　大原社研高野岩三郎所長は倉敷に行き，大原孫三郎と会い，社会衛生部門の関係者を倉紡工場内の研究部に移行させることを決定 ・F. S. リー原著，暉峻義等訳『生理学上よりみたる労働者問題』
1921(大正10)年	３月　研究所の建築に着手 ７月１日　倉敷労働科学研究所創立（初代所長に暉峻義等） 日本労働学校開設（森戸辰男，暉峻義等ら参与） ７月　暉峻義等ドイツ留学に出発 ・暉峻義等『乳児死亡の社会的原因に関する考察』（大原社研）
1922(大正11)年	石川知福，桐原葆見，八木高次が昼夜交替作業についての再検討 健康保険法公布 内務省外局として社会局設立 倉敷労研が，倉敷小学校，商業学校，女学校生徒の心身機能検査，生体測定を行う
1923(大正12)年	工業労働者最低年齢法公布 東大，医学部に「社会医学研究会」（セツルメント）開設 ９月１日　関東大震災

倉敷紡績の分散式家族的寄宿舎



倉敷紡績工場における夏の昼夜交代作業の予備調査にあたった左から桐原葆見（心理学），暉峻義等（生理学），石川知福（衛生学）

倉敷紡績の工場内に創設した倉敷労働科学研究所

12月　暉峻義等ドイツ留学から帰る，各種実験機械，医学と自然科学に関する雑誌図書のほかゲッチンゲン医学史文庫，フェルポルン文庫など留学土産として到着した

1924(大正13)年　6月　『労働科学研究』第1巻第1号創刊へ。暉峻義等が巻頭論文でテーラーの科学的管理法を批判

6月　研究室内に温湿度調節室を設け，暉峻義等，石川知福，八木高次，桐原葆見らの協同実験はじまる

倉敷労研が難波家の「温知堂文庫」を購入

1925(大正14)年　治安維持法公布

6月「労働科学研究所年報」創刊

・暉峻義等『産業疲労』(金原書店)

1926(大正15)年　3月　逓信省，労研に郵便事務能率に関する研究委託

1926(昭和1)年　5月22日　摂政官（昭和天皇）労研訪問

9月　負荷歩行研究のための実験室完成

・F. S. リー著，暉峻義等訳『産業能率の研究』改訳刊行

摂政官（昭和天皇）が労研を訪問（先導者が大原孫三郎）

1927(昭和2)年　6～7月　暉峻義等ほか，三重県志摩で海女の労働調査（世界で最初の潜水の生理学的研究となる）

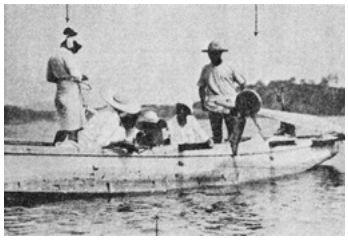
・暉峻義等『社会衛生学』(吐鳳堂)

1928(昭和3)年　7月　暉峻義等ほか7名，第2回海女の研究のため出張

1929(昭和4)年　2月　暉峻義等らが産業衛生協議会（後に日本産業衛生協会，学会となる）創立

5月「労研饅頭」出来，試食会を催す

金輸出解禁



海女の潜水の生理学的研究

1930(昭和5)年　5月　職業婦人の妊娠出産調査を開始

6月　倉敷市帯江村で農業労働調査開始

6月　倉敷労研，大原孫三郎の個人経営に移る

1931(昭和6)年　不況深刻

4月　暉峻義等「婦人労働に関する生物学的見解」発表

9月　満州事変，日中十五年戦争はじまる

1932(昭和7)年　1月　倉敷労研図書館設立

5月　五・一五事件

奥山美佐雄，労研式ガス分析器発表

産業衛生協議会が日本産業衛生協会と改称

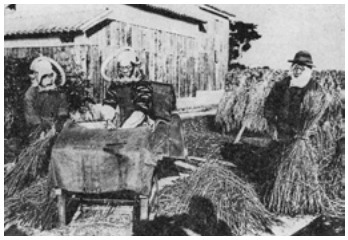
1933(昭和8)年　1月　有栖川宮記念厚生資金，「農家の主婦の労働」の研究に与えられる

6月　岡山県高月村に農業労働調査所設置

12月　岡山山陽新報社職工の鉛中毒調査

勝木新次・江田周三，労研生体寒暖計発表

石川知福，塵肺の研究をはじめる



脱穀のガス代謝の測定

1934(昭和9)年　6月　高松宮，労研視察

1935(昭和10)年　4月　高月村農業労働調査所閉所

7月　農村更生展覧会

7月　国民栄養調査開始，全所員が関係する，1936年8月下旬までに現地調査は全部終了

石川知福・江田周三，労研式塵挨計発表

暉峻義等は人絹連合会に職業病予防について意見を具申

古沢一夫，日本産業衛生協会総会でエネルギー代謝率（RMR）を提唱

・暉峻義等『社会衛生学』(岩波全書)

蛋白質需要を求めるための労研職員による検尿風景

1936(昭和11)年　7月　倉敷労研創立15周年記念

8月　倉敷絹織（現クラレ）で暉峻義等を中心とし

て人絹工業職業病防止の研究はじまる
10月　第15回日本生理学会総会を労研で開く
11月　倉敷労研解散式，大原孫三郎若干の維持費をつけて日本学術振興会に寄託。東京へ移転

1937(昭和12)年
1月　日本労働科学研究所設立（所長に暉峻義等）東京の青山師範あとに仮の研究所ができる
3月　理事長に吉田茂就任
6月　『労働科学研究』第14巻第6号を日本労研「建設記念号」とする

『労働科学研究』で日本労働科学研究所建設記念号

1938(昭和13)年
神奈川県成瀬村に農業労働調査所設置
製鉄労働調査のため八幡製鉄所に研究班を送る
8月，11月　厚生大臣木戸幸一日記に労研の記事がある
・桐原葆見『産業心理学』（千倉書房）
・石川知福『塵埃衛生の理論と実際』

1939(昭和14)年
労研が中心となり化学繊維工業保健衛生調査会活動を開始
満州に開拓科学研究所（所長に暉峻義等）設置
12月　藤山愛一郎（元外務大臣）の尽力により東京市世田谷区祖師谷2丁目に日本労働科学研究所を移転
・勝木新次『産業衛生学的測定法』（金原商店）

1940(昭和15)年
1月　『労働科学研究』を『産業医学』と改題（第17巻第1号）
労研の研究部門は以下の8部門となる（労働生理学，産業心理学，産業衛生学，職業性疾患，生体測定，集団栄養，社会科学，農業労働）
6月　『産業と婦人』創刊（1944年9月第28号で終刊）
栃木県筑波村に農業労働調査所設置
10月　『産業医学』を『労働科学』と改題（第17巻，第10号）
10月　竜烟鉄鉱分室設置
11月　大日本産業報国会結成
11月　三池分室設置
・労働科学研究所報告『婦人労働に関する文献抄録』

1941(昭和16)年
5月　『職場の実践』第1冊刊行（1945年3月の第46冊をもって終刊）
10月　日本労研，大日本産業報国会に統合される
12月　太平洋戦争始まる

1942(昭和17)年
1月　暉峻義等，大日本産業報国会労働科学研究所長に就任
4月　日本勤労栄養学校，労研内にできる
5月　「国民食における蛋白必需量についての調査報告」(『労働科学』第19巻第5号）発表
9月　『労働科学』第19巻第9号で「産業と結核」特集号

桐原葆見の適性検査用豆

工場労働者の栄養調査はじまる
・上野義雄『工場安全』（東洋書館）
・勝木新次『産業保健管理』（東洋書館）
・暉峻義等編『開拓科学生活図説』第1冊（大阪屋号書店）

1943(昭和18)年
労研所員を生産増強協力班として各地の事業場へ送る
・暉峻義等編『開拓科学生活図説』第2冊，第3冊（大阪屋号書店）
・藤本武『支那鉱夫の生活』（大阪屋号書店）
・藤本武『把頭炊事の研究』（大阪屋号書店）
・桐原葆見『月経と作業能力』（東洋書館）
・古沢嘉夫『婦人労働者保護』（東洋書館）
・労働科学研究所報告『少年労働に関する文献抄録』
・暉峻義等編『炭鉱作業図説』（大阪屋号書店）

1944(昭和19)年
4～9月　暉峻義等，大政翼賛会国民運動局長となる
9月　『労働科学』第21巻第7号「日本的給与制度特輯号」を発行，以後休刊となる
・中村孝俊『把頭制度の研究』（龍文書局）

・久保田重孝『職業病対策』（東洋書館）
・真辺春蔵『工場照明』（東洋書館）
・有本邦太郎『工場食糧管理』（東洋書館）

1945（昭和20）年
機関誌『労働科学』この１年間発行できず
８月15日　太平洋戦争終戦
９月　大日本産業報国会解散にともない労研も解散
11月　財団法人労働科学研究所として再建
・中村孝俊『北支に於ける鉱山労働』（龍文書局）

1946（昭和21）年
１月　労研に海上労働研究グループ誕生（主任は本林冨士郎）
３月　『労働と科学』創刊，第４巻から『労働の科学』と改名
６月　九州都城分室設立
７月　日本勤労栄養学校閉校
７月　大阪府下浜寺公園に労働科学博物館を開設
９月　労働科学研究会設立，後に労研維持会となる
理事長に松岡駒吉就任

1947（昭和22）年
春，大阪の労働科学博物館閉鎖
７月　都城分室解散
11月　三菱美唄労働科学研究所設立
12月　社会科学研究室（藤本武主任）と海上労働研究グループ（本林冨士郎主任）が協力して，船員生計費調査が始まる

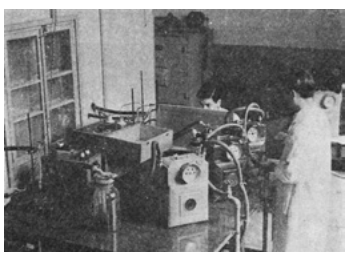
1948（昭和23）年
２月　暉峻義等の主唱で金属鉱山の労使が集まり珪肺問題について懇談
３月　金属鉱山復興会議珪肺対策委員会発足
４月　労研で第21回日本産業衛生協会総会開催
８月　珪肺特集号（『労働科学』第24巻第４・５号）
８月　政令第238号公布，解散団体として財産は国家の所有となったが，労研が利用できた
研究室（労働生理学，労働生化学，労働病理学，労働衛生学，労働心理学，社会科学，労働技術）
・桐原葆見・上野義雄『産業安全』（東洋書館）
・藤本武『賃金』（東洋書館）
・斉藤一『労働時間』（東洋書館）
・勝木新次『産業衛生』（東洋書館）
・勝木新次・三浦豊彦『はきものの科学』（河出書房）

1949年５月，『労働と科学』を『労働の科学』に変更

1949（昭和24）年
１月　珪肺特集号（Ⅱ）（『労働科学』第25巻第１号）
２月　所長に勝木新次就任
４月　研究所経営困難となり人員整理，研究室別に人件費の独立採算制をとる
三菱美唄労働科学研究所解散
・暉峻義等監修『労働科学辞典』（河出書房）

1950（昭和25）年
１月　GHQの命令で解散団体として労研の所名を労働医学心理学研究所とする（数日間で改名させられた）
暉峻義等が近海漁業船において乗船調査実施
10月　栄養研究室（高木和男主任）を中心に，商船の司厨長を対象とする栄養衛生講習会を開始
12月　労研内に「労働省労働衛生保護具検定室」できる
・石川知福他編『日本の労働科学』（南山堂）

1951（昭和26）年
４月　労働科学研究会が維持会と改称
６月　所長に桐原葆見，副所長に勝木新次就任
６月　『維持会資料』第１号，斉藤一「オフィスの環境」刊行
創立30周年記念特別号（労働科学第27巻７号）
海上労働研究室できる
・石川知福『随想』（労働科学研究会）
・労研編『労働安全衛生ハンドブック』（河出書房）


労働衛生保護具室の発じん室

1952(昭和27)年　７月　財団法人労働科学研究所の名にかえる
1953(昭和28)年　８月　橋本龍伍（元厚生大臣）理事の尽力により法律第224号「財団法人労働科学研究所に対する国有財産の譲与に関する法律」公布。国へ没収の旧財産が労研に返る
労働省から労研の国立労働衛生研究所への移管について打診があったが，社会科学部門排除との条件のためこれを断る
労働科学叢書刊行はじまる
・久保田重孝・野村茂『職業性皮膚障害』［労働科学叢書１］
・労研編『適性検査ハンドブック』
1954(昭和29)年　３月　第五福竜丸，ビキニ環礁における水爆実験により放射能汚染
森岡三生，労研式耳栓市販はじまる
11月　アイソトープ実験室できる
・藤本武『最低生活費の研究』［労働科学叢書２］
・三浦豊彦『生活の衛生学』［労働科学叢書３］
・斉藤一『労働時間・休憩・交代制』［労働科学叢書４］
・勝木新次『オフィスの疲労と健康』［労働科学叢書５］
1955(昭和30)年　三浦豊彦・木村菊二，労研沪紙塵挨計市販はじまる
1956(昭和31)年　第１回アジア労働衛生学会を東京で開催（大会長・暉峻義等）
労研内にあった「労働省労働衛生保護具検定室」廃止
・労働科学集成第１巻『労働の生理的負担』
・三浦豊彦編『労働衛生保護具』［労働科学叢書６］
・大島正光，狩野広之『労働と年齢』［労働科学叢書８］

祖師谷時代の労働科学研究所

1957(昭和32)年　９月　所長に勝木新次就任
・本村富士郎『職務給のための職務評価』［労働科学叢書９］
・三浦豊彦，木村菊二『図解粉塵測定法』［労働科学叢書10］
・久保田重孝『有害作業とその管理』［労働科学叢書12］
・三浦豊彦『足とはきもの』［労働科学叢書13］
1958(昭和33)年　・勤務時間等の労働科学的調査（日本電信電話公社）
1959(昭和34)年　３月　理事長に森戸辰男（元大原社会問題研究所所員，元文部大臣）就任
４月　大阪駐在員できる
・狩野広之『不注意物語――労働災害の事例研究集』［労働科学叢書11］
・高木和夫，沼尻幸吉『栄養管理要項』［労働科学叢書14］
・沼尻幸吉『労働の強さと適正作業量』［労働科学叢書７］
1960(昭和35)年　・勝木新次監修『機械化事務作業の研究』［労働科学叢書15］
1961(昭和36)年　創立40周年記念募金によって図書館の移転改築，電子顕微鏡，赤外ガスクロ，Ｘ線回折装置，人工気候室，低温恒温室などを設備した
10月12日　40周年記念式典を行う
創立40周年記念特集号（労働科学第37巻第10号）
・西部徹一『日本の船員――労働と生活』［労働科学叢書16］
1962(昭和37)年　３月　副所長に斉藤一就任
３月　暉峻義等ら，築地魚市場で漁船の水揚げ労働の調査実施
９月　所長に斉藤一就任
・狩野広之『精神薄弱者の職業適性』［労働科学叢書17］
・労研編『労働衛生ハンドブック』
1963(昭和38)年　４月　研究部制をとる。第１研究部（労働生理学第１第２，労働生化学第１第２研究室），第２研究部（労働衛生学第１第２，労働病理学第１第２研究室），第３研究部（労働心理学第１第２研究室），第４研究部（経済学，農業労働研究室），海上労働研究室
・斉藤一・三浦豊彦編『日本の高温労働』［労働科学叢書18］
1964(昭和39)年　５月　労研大阪事務所開設
７月　船員労働安全衛生規則制定
・作業環境における人間能力の経年変化に関する研究（科学技術庁）
・安全管理特別調査（1965年まで，林野庁）
・事務機械作業者の労働負担等に関する調査（林野庁）

・夏季における労働負担調査（非鉄金属製造業）
・勝木新次『労働科学読本』［労働科学叢書19］

林野業の安全管理特別調査

1965(昭和40)年 4月　6研究部1室制をとる,労働生理学研究部（労働生理学第1，2，労働生化学研究室）労働衛生学研究部（労働衛生学第1，2研究室）労働病理学研究部（労働病理学第1，2研究室）労働心理学研究部（労働心理学第1，2研究室）経済学研究部（産業労働，農業労働研究室）海上労働研究部（海上労働，漁業労働研究室）労働栄養学研究室
・林業機械による振動障害に関する医学検査（人事院）
・会計機操作員に対する労働負担の実態に関する調査（自治体）
・さん孔タイプライターのキータッチに関する人間工学的実験（電気機器製造業）
・交代勤務制による労働負担の実態調査（硝子製造業）
・労研編『適性検査マニュアル』
・藤本武・下山房雄・井上和衛『日本の生活時間』［労働科学叢書20］

1966(昭和41)年 9月　海上労働科学研究所設立（所長西部徹一）労研から海上労働研究室消滅
・林業機械の振動の人体への影響ならびに騒音からの聴覚保護に関する調査（林野庁）
・電柱の昇降に伴う疲労と作業負担，ならびに装柱に関する人間工学的調査研究（電気供給業）
・流れ作業の精神疲労調査（電気機器製造業）
・藤本武『各国の労働安全対策』［労働科学叢書21］

1967(昭和42)年 ・航空管制官の労働負担に関する調査（航空振興財団）
・特殊作業手当のための環境条件調査（輸送用機器製造業）
・郵便車乗務における夏期労働負担調査（全逓信労働組合）
・暉峻義等博士追憶出版刊行会『暉峻義等博士と労働科学』
・桐原葆見監修『オフィスの作業と健康』［労働科学叢書22］

航空管制官の労働負担調査

・多田治『有害物管理のための測定法（第Ⅰ部）無機編・上』［労働科学叢書23］
・多田治『有害物管理のための測定法（第Ⅰ部）無機編・下』［労働科学叢書24］

1968(昭和43)年 ・婦人労働者の家庭生活と労働負担との関係（雇用促進事業団）
・事務機械従事者の健康管理に関する指導調査（農林中央金庫）
・夏季高熱労働者の発汗量等調査（非鉄金属製造業）
・桐原葆見『疲労と精神衛生』（桐原葆見博士喜寿記念刊行会）
・狩野広之『精神薄弱者の職業適性』（生活科学協会）
・多田治『有害物管理のための測定法（第Ⅱ部）有機編』［労働科学叢書25］

1969(昭和44)年 2月　第106回理事会で現在使用する土地（所有地190坪と借地4645坪余）の売却による収入で新築移転の方針を決定
10月　第109回理事会で所有地と借地権を住友商事に売渡すことを決定（606,604,286円）
12月　川崎市菅生1544番地に2275坪の用地を買収
・コンピューター関連職種の婦人労働実態調査（雇用促進事業団）
・エポキシ樹脂の毒性に関する実験（電気機器製造業）
・新聞配達の労働負担調査（新聞業）
・労働科学集成第2巻『日本の生活水準』
・斉藤一編『婦人労働』［労働科学叢書26］

1970(昭和45)年 鹿島建設株式会社の手で新研究所の建設すすむ
新研究組織について検討すすむ
・振動機械操作時間および休憩・休息のとり方との関係に関する調査（林野庁）
・単調労働に関する研究（労働省）

・検びん作業における作業管理方式の設定に関する研究（飲料製造業）
・競馬騎手の生体負担実態調査（地方競馬全国協会）
・高木和男『給食管理のすべて』［労働科学叢書27］
・三浦豊彦『変貌する労働環境――有害環境変遷史』［労働科学叢書28］

1971（昭和46）年
2月15日　創立50周年記念式
3月　現研究所，竣工
4月　研究室を廃し，第Ⅰ，Ⅱ，Ⅲ研究部となり，経営委員会，研究運営委員会できる，研究についての最高決議機関は研究者会議となり，民主化が行われる
4月　東京神田出版サービスセンターのビルに東京事務所開設
4月以降東京から川崎市へ研究所が移転
図書館にマイクロフィッシュ設備（日本船舶振興会補助金）

川崎市の現在地に移転した労働科学研究所

9月10日　創立50周年記念シンポジウム
創立50周年記念号（『労働の科学』8月号，『労働科学』10月号）
・自動車運転業における勤務体制の変更と労働生産性，交通災害の関係に関する調査研究（労働省）
・機械油の皮膚障害に関する実験的研究（石油製造業）
・鉛取扱い作業場の環境調査（新聞業）
・『労働科学の生い立ち（創立50周年記念）』
・小沼十寸穂『職場不適応と不適応症――産業神経症の問題へ』［労働科学叢書29］
・井上和衛『都市化と農業公害』
・沼尻幸吉『働く人のエネルギー消費』［労働科学叢書30］

1972（昭和47）年
労働安全衛生法施行
ミニコンピューター（HITAC10）設備（日本船舶振興会補助金）
・坑内作業の適正温度に関する研究（通産省）
・事務機の人間工学的研究（日本事務機械工業会）
・蓄電池工場の環境調査（電気機器製造業）
・検びん作業に関する調査（醸造業）
・狩野広之『不注意とミスのはなし』［労働科学叢書31］
・内海義夫『ソビエトの労働科学』［労働科学叢書32］

検びん作業に関する調査

1973（昭和48）年
テクニコン・オートアナライザー設備（日本船舶振興会補助金）
・航空保安要員のワーク・ロード調査（運輸省）
・婦人労働者の残業と深夜業の影響に関する調査（労働省）
・婦人労働就業実態調査（自治体）
・予約・発券関係職場の総合環境・疲労度調査（旅客運送業）
・吉竹博『産業疲労――自覚症状からのアプローチ』［労働科学叢書33］

1974（昭和49）年
・航空管制官のワーク・ロードに関する調査（運輸省）
・電話交換手の生体負担実態調査（通信業）
・客室乗務員の作業実態調査（旅客運送業）
・暗室作業者の労働負担ならびに健康調査（化学工業）
・三浦豊彦・他編『新労働衛生ハンドブック』
・野村茂『職業性皮膚障害とその対策――労働衛生管理のために』［労働科学叢書34］
・藤本武『最近の生活時間と余暇』［労働科学叢書35］
・松藤元訳『一酸化炭素の毒物学』［労働科学叢書36］
・沼尻幸吉『活動のエネルギー代謝』［労働科学叢書37］

1975（昭和50）年
ガスクロマトグラフ質量分析装置，走査電子顕微鏡など設備（日本船舶振興会補助金）
・チェーンソー等による振動障害にかかる健康対策の研究（労働省）
・自動車組立作業従事者の単調労働対策に関する研究（労働省）
・石綿揚荷の石綿環境調査（船舶業）

・渡部真也監修, 伊藤史子訳『産業における振動』［労働科学叢書38］
・三浦豊彦『大気汚染からみた環境破壊の歴史』［労働科学叢書39］
・柏木繁男『マン・マシン事故の分析と管理―事故要因の複合構造分析的研究』［労働科学叢書40］

人工気候室（奥・高温室，手前・冷房室）前の検者

1976（昭和51）年
作業環境測定法による測定士の指定講習はじまる
視覚情報処理シュミレーターなど設備（日本船舶振興会補助金）
・単調労働対策と余暇に関する研究（労働省）
・航空路レーダー情報処理システムにおける人間工学的調査（運輸省）
・労働組合員の健康状態に関するアンケート調査（動力車労働組合）
・勝木新次『中高年齢者の体力と労働』［労働科学叢書41］
・高木和男『社会栄養学』［労働科学叢書42］

1977（昭和52）年
・ビル内における空気汚染物の拡散に関する調査研究（自治体）
・作業環境・エネルギー消費の評価に関する調査（化学工業）
・ハンダ線の有害性検査（金属製品製造業）
・機械化事務作業に関する相談（銀行業）
・佐野辰雄『日本のじん肺と粉じん公害』
・斉藤一，遠藤幸男『単調労働とその対策――労働の人間化のために』［労働科学叢書43］
・三浦豊彦・他編『新労働衛生ハンドブック（増補編）』

1978（昭和53）年
サーモグラフィーほかを設備（日本船舶振興会補助金）
・心身障害者の職業上の適応に関する調査研究（自治体）
・管制情報処理システムに関する人間工学的調査研究（航空振興財団）
・客室乗務員の作業と労働負担に関する実態調査（旅客運送業）
・女子事務作業者の作業負担と作業姿勢等の人間工学的検討ならびに身体的作業能力の実態に関する調査（保険業）
・労研編『労研・適性検査の手びき』
・下山房雄『高齢者の労働問題』［労働科学叢書44］
・藤本武編『日本人のライフサイクル――労働者・農民の職業・生活歴』［労働科学叢書45］
・三浦豊彦『労働と健康の歴史（第１巻）古代から幕末まで』［労働科学叢書46］

1979（昭和54）年
・婦人管制官採用に関する調査（運輸省）
・日本における機械化事務作業者の勤務時間制度の実態分析（ILO）
・有機溶剤の測定手法に関する研究（中央労働災害防止協会）
・コークス炉作業従業員の労働負担に関する実態調査（鉄鋼製品製造業）
・木村菊二『粉塵測定法――作業環境管理のために』［労働科学叢書47］
・多田治・中明賢二『環境有害物の測定法と評価（上巻）無機編』［労働科学叢書48］
・斉藤一監修『交替制勤務』［労働科学叢書50］
・斉藤一監修『頸肩腕障害と腰痛』［労働科学叢書51］
・吉岡金市『カドミウム公害の追求』［労働科学叢書54］

1980（昭和55）年
所長代理に多田治就任
・航空路管制業務における通信負荷調査（1984年まで，運輸省）
・管制のワークロードと交通量分析調査（1981年まで，航空振興財団）
・ごみ収集作業における腰部負担に関する実験的研究（自治体）
・客室乗務員の勤務と機内業務に関する実態調査（航空運輸業）
・加齢による労働能力と職務再設計調査（電機労連）
・じん肺症に合併する全身諸臓器の障害疾病に関する研究（全国じん肺患者同盟）
・多田治・中明賢二『環境有害物の測定法と評価（下巻）有機編』［労働科学叢書49］
・三浦豊彦『労働と健康の歴史（第２巻）明治初年から工場法実施まで』［労働科学叢書52］
・斉藤一・遠藤幸男『高齢者の労働能力』［労働科学叢書53］
・野沢浩・小木和孝編『自動車運転労働――労働科学からみた現状と課題』［労働科学叢

書55］
・三浦豊彦『労働と健康の歴史（第３巻）倉敷労働科学研究所の創立から昭和へ』［労働科学叢書56］

1981（昭和56）年
10月30日　創立60周年記念講演会「社会政策・QWLと労働科学」（日本海運倶楽部）
英語版および日本語版「労働衛生」シリーズのオートスライド制作（日本万国博覧会記念協会補助事業）
・料金徴収所の排気ガス等の実態調査（日本道路公団）
・障害者の作業と労働負担に関する研究（身体障害者雇用促進協会）
・電子工業における人間工学的研究（電気機器製造）
・小沼十寸穂『職場の精神健康管理の実際』［労働科学叢書57］
・森清善行『労働と技能』［労働科学叢書58］
・斉藤一監修『労働時間』［労働科学叢書59］
・越河六郎『保育労働――母の仕事と性格をさぐる』［労働科学叢書60］
・三浦豊彦『労働科学研究所60年史話』
・小沼十寸穂編著『労働精神医学の新知見――利き眼・喋り作業・拘束性神経症』［労働科学叢書61］
・三浦豊彦『労働と健康の歴史（第４巻）十五年戦争下の労働と健康』［労働科学叢書62］

1982（昭和57）年
所長に多田治就任
・住宅における人間・熱環境系の評価に関する研究（通産省）
・新診断手法の開発（自動車事故対策センター）
・料金収受職員の健康調査（日本道路公団）
・出稼ぎ就労状況調査（全国農業会議所）
・営業部門重量物取扱い作業者の健康管理方式等に関する調査研究（飲料製造業）
・三浦豊彦編著『工具振動と振動障害対策』［労働科学叢書63］
・鷲谷徹・高橋祐吉編著『サービス産業の労働問題』［労働科学叢書64］
・野沢浩『労働と紛争』［労働科学叢書65］

1983（昭和58）年
「労働科学研究所の機器整備」事業開始（1997年まで，日本船舶振興会補助金）
・ビル室内の汚染物発生に関する調査研究（自治体）
・管制情報システムに関する人間工学的調査（1985年まで，航空振興財団）
・イマーションスーツの保温性に関する調査研究（日本造船研究協会）
・人間―機械系としてみた発変電設備の人間工学的研究（電気供給業）
・斉藤一監修『年齢と機能』［労働科学叢書66］
・吉竹博『日本人の生活と疲労』［労働科学叢書67］

1984（昭和59）年
理事長に天城勲，所長に小山内博，副所長に西岡昭・遠藤幸男就任
・都市型労働における作業環境の概念設計に関する研究（科学技術庁）
・高齢化社会における技術革新と労働の人間化（1985年まで，総合研究開発機構）
・客室乗務員の作業環境に関する実態調査（航空運輸業）
・VDT作業の人間工学的・労働衛生学的調査（観光業）

工場環境調査

・村松貞次郎監修『わが国大工の工作技術に関する研究』
・井上和衛『農業「近代化」と農民――その労働と生活の変貌』［労働科学叢書68］
・藤本武『組頭制度の研究――国際的考察』［労働科学叢書69］
・三浦豊彦『労働と健康の戦後史――労働と健康の歴史（第５巻）』［労働科学叢書70］
・多田治編『職場環境改善のための測定の実際』［労働科学叢書71］
・小木和孝編『労働負担の調査』［労働科学叢書72］
・小沼十寸穂『産業神経症物語』［労働科学叢書73］
・木村菊二『防じんマスクの選び方・使い方』

1985（昭和60）年
木村菊二：「労研式マスクフィッティングテスター」発表
・ヒューマンファクターと教育訓練に関する調査研究（航空保安大学校）

・VDT作業環境の労働衛生学的・人間工学的調査（自治体）
・適性診断業務の将来方向に関する調査研究（自動車事故対策センター）
・本四海峡部等工事安全に関する調査検討（本州四国連絡橋公団）
・クリーンルーム等の閉鎖空間における作業条件と作業者との関係に関する労働心理学的調査研究（建設業）
・三浦豊彦『冬と寒さと健康――気候・気温と健康（上）』［労働科学叢書74］
・三浦豊彦『夏と暑さと健康――気候・気温と健康（下）』［労働科学叢書75］
・山上克己『大原總一郎の経営理念とその実践』
・重松成二『伝統工芸と手仕事』
・狩野広之『事務作業とミス――その問題と対策』
・三浦豊彦監修・熊木敏郎著『理容美容の作業と健康』

1986（昭和61）年
7月8日　創立65周年記念公開シンポジウム「現代人の労働と生活時間構造」（国立教育会館）
所長に西岡昭，副所長に遠藤幸男就任
・管制業務におけるワークロード調査（1986，1988年，運輸省航空局）
・航空管制業務におけるヒューマンファクターに関する調査（1987年まで，運輸省航空保安大学校）
・週休二日制実施の標準化およびテスト実施，資料分析判定に関する研究（医療保険業）
・体育館解体作業場の石綿粉じん調査（建設業）
・小山内博編『ME化とVDT労働』［労働科学叢書76］
・三浦豊彦・他編『住みよい住宅熱環境』［労働科学叢書77］
・海老原勇『粉じんと健康障害――系統的な免疫疾患としての把握』［労働科学叢書78］

工場環境調査

本四架橋工事落下防止調査

1987（昭和62）年
・料金徴収所作業環境調査（日本道路公団）
・防音保護具の効果に関する調査研究（鉱業労働災害防止協会）
・マン・マンインターフェイス改善に関する研究（1988年まで，電気供給業）
・運転シミュレータを用いた人間信頼性の研究（1991年まで，電気機器製造）
・三浦豊彦『新・生活の衛生学』［労働科学叢書80］
・藤本武『今日の労働時間問題』［労働科学叢書81］
・小山内博『健康づくりの基礎――予防医学の立場から』
・海老原勇『石綿，アスベスト――健康障害を予防するために』［労研ブックレット1］

1988（昭和63）年
9月　特別講演，J．ルーテンフランツ教授「夜勤交代制勤務者の健康と家庭生活」（国立教育会館）
・施設体系からみた高齢者ケアのあり方に関する研究（厚生省）
・管制の実習における教育効果向上に関する調査研究（航空保安大学校）
・料金収受員の労働負担及び環境に関する実態調査（首都高速道路公団）
・夜間走行に伴なう職業ドライバーの循環器系機能の変動と作業負担に関する実態調査（全日本トラック協会）
・時間外労働と健康状態に関するアンケート結果の分析・評価（出版労連）
・野沢浩『労働過程の過失と責任』［労働科学叢書79］
・労働科学研究所編『転換期の労働者・農民』［労働科学叢書82］
・西部徹一『船員の戦後史事典』［労働科学叢書83］
・小池正雄『林業労働の研究』［労働科学叢書84］
・三浦豊彦・他編『現代労働衛生ハンドブック』
・木村菊二『改訂　防じんマスクの選び方・使い方』

1989（平成1）年
「労働科学研究用機器の整備」事業（日本アイ・ビー・エム（株）の寄付による）
・アスベスト発生源精密調査（環境庁）
・インテリジェントビルの光環境実験（建設業）

・判断に関する教育の充実に係る調査（電気供給業）
・老人と使いやすさに関する研究（電気機器製造）
・地下空間における人間心理実験（未来工学研究所）
・木村菊二編『環境測定技術ノート』［労働科学叢書85］
・高橋祐吉『企業社会と労働組合』［労働科学叢書86］
・鷲谷徹・進藤弘基・高橋祐吉・酒井一博『技術革新と労働の人間化――高齢化社会への対応をめざして』［労働科学叢書87］

1990（平成２）年
教育・国際協力部　創設
副所長に木村菊二就任
・航空管制官の身体検査基準に関する調査（1991年まで，運輸省）
・長距離高速バスの高速道路交通事故防止対策調査（運輸省）
・給食調理員の労働環境実態調査（1995年まで，自治体）
・配電工事におけるヒューマンファクター面よりみた安全対策（1990年，1992年～1993年まで，電気供給業）

VDT作業の健康影響調査

・地下空間における閉塞感の除去に関する実験研究（建設業）
・三浦豊彦『労働と健康の歴史（第６巻）』［労働科学叢書88］
・冨永洋志夫『VDT作業の物理環境』
・労働科学研究所編『勤務時間制・交代制』［労働科学叢書89］
・ILO・スウェーデン合同産業安全審議会編著，小木和孝・天明佳臣監訳『安全，衛生，作業条件トレーニング・マニュアル』
・高橋祐吉『企業社会と労働者』［労働科学叢書90］
・海老原勇『じん肺症――粉じんによる健康障害を予防しよう』［労研ブックレット２］
・吉竹博『現代人の疲労とメンタルヘルス」［労働科学叢書91］

1991（平成３）年
11月12日　創立70周年記念シンポジウム「これからの看護労働をどうするか」（国立教育会館）
副所長に木村菊二，越河六郎就任
・クロム健康影響調査（追跡調査）（自治体）
・リモートオフィスの利用が常駐勤務者に与える影響に関するヒヤリング調査（KSP創造型サテライトオフィス運営委員会）
・架空配電作業用マニピュレータシステム操作時の生体負担調査研究（電気供給業・電気機器製造業）
・判断に関する拡充に係る調査委託（電気供給業）
・クリーンルームの作業環境の調査研究（建設業）
・安全に関する現場情報の収集手法の検討と対策（1992年まで，化学工業）

測定機器の精度調査

長距離高速バス交通事故防止対策調査

1992（平成４）年
海外学術交流・協力事業費（ODA）による国際協力事業開始
・機動車の振動量に関する調査研究（郵政省）
・排気ガスの実態調査（日本道路公団）
・ハットヒヤリ事例の分析・評価に係る調査（電気供給業）
・マニピュレーター作業の人手作業との疲労度比較調査（電気供給業）
・ネガフィルムの検定作業の生体負担調査（化学工業）
・三浦豊彦『労働と健康の歴史　第７巻』［労働科学叢書92］
・藤垣裕子『ソフトウェア技術者の職業性ストレス』［労働科学叢書93］
・木村菊二『改訂増補　防じんマスクの選び方・使い方』
・栗田健編『現代日本の労使関係』
・越河六郎『保育と労働――保母の仕事と性格をさぐる』［労働科学叢書60改訂版］

1993（平成５）年
所長に小木和孝，副所長に木村菊二就任

6月17日　第1回ISL国際フォーラム「アジアにおける現場主体の労働安全衛生改善活動へ向けて　優先課題と行動計画　(ISL国際セミナーは2003年まで継続)」(アジア文化会館)
・タイヤチェーンを装着した二輪車の振動量に関する調査研究（郵政省）
・養育院ナーシングホームにおける作業負担調査（自治体）
・中山間地域における環境保全型農業の主体形成に関する研究（日本生命財団）
・現場操作におけるヒューマンファクターの研究（電気供給業）
・原子力発電所におけるTBMの充実に係る調査（電気供給業）
・検ビン作業者の視覚機能判定（飲料製造業）
・香港労働災害現地調査（保険業）
・三浦豊彦『快適環境のフォークロア』[労働科学叢書94]
・堀口俊一『鉛――環境中の鉛と生体影響』[労働科学叢書95]

1994(平成6)年
10月14日　二国間学術交流会「労働科学研究所と中国・北京市労働衛生職業病防治研究所との学術交流会」(北京市労働衛生職業病防治研究所)
・航空管制官の高齢化に関する調査（運輸省）
・中山間地域活性化のための医療・福祉サービス等の支援方策（農林水産省）
・労働の快適化の現状と動向の調査（電気供給業）
・労働安全衛生教育のためのトレーナー用教材セットの開発（国際労働財団）
・原子力発電所における労働災害防止活動実態調査（電気供給業）
・VDT健診総合判定，健康指導および頸肩腕障害等の原因分析，改善指導（鉄鋼業）
・井上枝一郎・尾入正哲編著『サイコロジー――心理学を解き明かす』
・高橋祐吉『労働者のライフサイクルと企業社会』[労働科学叢書96]
・眞野喜洋『高圧環境と健康』[労働科学叢書97]

1995(平成7)年
・メンタルヘルス対策の在り方に関する調査研究（郵政省）
・人間感覚計測応用技術の研究開発（1997年まで，人間生活工学研究センター）
・未来型軽労化農業技術確立のため基礎技術開発に関する総合研究（1999年まで，農林水産省）
・交代制勤務・深夜勤務の影響についての調査研究（電気供給業）
・中高年齢化に向けての作業負担評価指標づくり（自動車製造業）
・フィリピンの中小企業における労働条件改善（ILOアジア太平洋総局）
・野沢浩『労使紛争処理システムの現代的課題』[労働科学叢書98]
・連合女性局編『女性の労働・生活時間』[労働科学叢書99]
・桐原葆見『疲労と精神衛生』[労働科学叢書100]
・産衛学会・労働者体力問題研究会編『職場における体力・健康づくり』[労働科学叢書101]

1996(平成8)年
7月2～3日　創立75周年記念国際シンポジウム「産業労働のこれからの共通課題」(東京医科大学付属病院)

創立75周年記念国際シンポジウムの講演者たち

ILOの委託でWISEのプロジェクトに参画
ヴェトナム農村の生活・労働条件改善に関する実験的研究―住民参加型アプローチの支援（1996年まで，トヨタ財団）
・障害者職業能力評価のためのワークサンプルの開発業務（自治体）
・中山間地域活性化のため医療・福祉サービス等の支援方策（農業総合研究所）
・病院等における針刺し事故の防止対策マニュアルの作成委託（地方公務員災害補償基金）
・ヒューマンファクターと原子力発電所の運転安全に関する調査（原子力発電技術機構）
・当直勤務が人間に与える影響の調査（電気供給業）
・自動車走行における運転者の挙動と疲労に関する研究（自動車製造業）
・化学物質の開発時におけるアセスメント手法の策定調査（日本化学工業協会）
・看護職員の労働負担と健康影響に関する調査（自治労）
・三浦豊彦『労働観のクロニカル』[労働科学叢書102]

・遠藤幸男『就業構造の変化と労働者の生活』［労働科学叢書103］
・海老原勇『建設労働と石綿・アスベスト』［労研ブックレット３］
・中明賢二『わかる化学物質管理の方法』［職場改善シリーズ１］
・奥井禮喜『いきいき人生設計プログラム』
・奥井禮喜『衣食足りて組合はどこへ行くか』

看護職員の労働負担と健康影響調査

1997（平成９）年　副所長に酒井一博就任
・勤務形態と健康に関する調査研究（郵政省）
・料金所の環境調査及び健康に及ぼす影響の調査研究（首都高速道路公団）
・排気ガスの実態調査（日本道路公団）
・高照度光照明が交代勤務者に及ぼす影響に関する調査研究（電気供給業）
・発電所運用に関する人間特性の調査実態（電気供給業）
・職場改善のためのアクションチェックリスト試行と結果解析（金属製品製造業）
・堀口俊一『環境中の鉛と生体影響』
・小木和孝・藤野明宏・加地浩訳『労働における安全と保健』［労働科学叢書104］
・三浦豊彦『日本人はこんなに働いていた』［労働科学叢書105］
・木村菊二『新・防じんマスクの選び方・使い方』

1998（平成10）年　ILO委託の委託でフィリピンにおけるWISPED立ち上げのための計画立案に参画
・高齢社会共生体験の普及方策検討（建設省）
・業務に関連する化学物質による疾病の情報収集システムに関する調査研究（日本化学工業協会）
・交代制勤務者の睡眠とライフスタイルに関する調査（電力中央研究所）
・人間感覚データーベース構築モデル事業（1999年まで，人間生活工学研究センター）
・高齢化対応から見た職場内コミュニケーションの実態調査（中央労働災害防止協会）

高速道路ゲートの環境調査

・サーカデイアン照明法の有効性に関する研究（1999年まで，電気供給業）
・災害防止に関わる情報収集及び解析方法にかかる調査（1999年まで，電気供給業）
・自動車運転におけるマンマシーンインターフェース（自動車製造業）
・国際労働事務局（ILO）編・小木和孝訳『人間工学チェックポイント』
・窪田悟『液晶ディスプレイの生態学』
・日本人間工学会FPDの人間工学ガイドライン検討委員会編「ノートパソコン利用の人間工学ガイドライン』
・古賀一男『眼球運動実験ミニ・ハンドブック』

1999（平成11）年　所長に酒井一博就任
・障害者雇用促進のための職場改善事例の解析（日本障害者雇用促進協会）
・建設作業現場の事故誘因環境条件および作業状況抽出の調査（人間生活工学研究センター）
・ヴェトナム農村の生活・労働条件改善に関する実践的研究――住民参加型アプローチの支援（トヨタ財団，ヒラヤマ財団）
・交代制勤務に係る人間特性の調査研究（電気供給業）
・ヒューマンエラーの関与したトラブル事例の調査研究（電気供給業）
・居眠り検出技術に関する表情評定についての研究（自動車製造業）
・柳田公佑『お酒の問題Q＆A』
・高橋祐吉『現代日本の労働問題』
・津金昌一郎監修，花岡知之編『環境発がんのブラックボックスをさぐる』
・青山英康・小木和孝他監修『職場改善のための安全衛生実践マニュアル』

2000（平成12）年
・パートタイム労働実態調査（自治体）
・高年齢労働者のVDT作業における使用機器・作業方法等についての問題点の調査（中央労働災害防止協会）

・テレワークの労働安全衛生管理の実態に関する調査研究（中央労働災害防止協会）
・建設場面における危険領域調査（人間生活工学研究センター）
・加齢を要因とするヒューマンエラーの防止に関する研究（2002年まで，電気供給業）
・高照度光と仮眠の負担緩和効果についての検討（電気供給業）
・感電災害防止に関わるヒューマンファクターズの検討（電気供給業）
・看護現場実態調査・解析（日本医療労働組合連合会）
・栗田明良『中山間地域の高齢者福祉』［労働科学叢書106］
・大倉元宏編著・村上琢磨著『目の不自由な方にあなたの腕を貸してください』
・ヨセファ・イオテイコ著，芦澤正見訳『労働科学の方法』［労働科学叢書107］
・野沢浩『紛争処理システムと雇用権法』［労働科学叢書108］

ヴェトナム農村の生活調査

2001（平成13）年
7月11日　創立80周年記念講演会「21世紀の労働科学を考える　80年の時間を超えて」（JILホール）
所長に前原直樹，副所長に酒井知彦就任
・原子力発電施設安全性実証解析（2003年まで，電気供給業）
・生産場面基準化に関する現場調査（人間生活工学研究センター）
・トラブルに係るヒューマンファクターの現状調査（電気供給業）
・タイ国の安全衛生マネジメントのレビュー（世界銀行）
・日本産業衛生学会労働者体力問題研究会編『職場の体力・健康づくりの展開と効果』［労働科学叢書109］
・桐原葆見『疲労と精神衛生』［労働科学叢書100復刻新版］
・井上枝一郎編著『心理学の理解』

2002（平成14）年
「メコンデルタ地域における環境・労働・生活改善プログラムへの支援とその多角的応用」についてベトナムと共同研究（2004年まで，グローバル500賞受賞記念，トヨタ環境活動助成プログラム）
・グループホームにおける夜間勤務交代制の調査（日本労務研究所）
・注射事故に関する事故防止対策の立案（全日本民主医療機関連合会）
・当直勤務の負担緩和方策の有効性の検証に関する研究（電気供給業）
・排気ガスの実態調査及び特別健康診断（料金収受員の健康調査）（日本道路公団）
・安全風土評価に伴なう具体的な改善策の提言に関する調査（電気供給業）
・労研監訳『ILO産業安全保健エンサイクロペディア第Ⅰ巻』（労働調査会）
・小木和孝監修，川上剛・原邦夫・伊藤昭好著『すぐできる安全衛生マネジメントシステム』［安全と健康実践ガイド1］
・木村菊二『ほこりとともに50年』
・越河六郎・藤井亀『労働と健康の調和――CFSI（蓄積的疲労徴候インデックス）マニュアル』
・海老原勇『じん肺症Ⅰ――珪肺症およびその他のじん肺』［労働科学叢書110］

2003（平成15）年
理事長に林雄二郎就任
・地域産業保健センターの活動指標及び実践的産業保健サービスのあり方に関する研究（日本橋医師会）
・産業現場におけるエルゴノミクス（人間工学）手法の活用に関する調査研究（中央労働災害防止協会）
・麻酔科医の長時間勤務と改善についての調査研究（日本麻酔科学会）
・発電所要員に対するヒューマンファクター教育のあり方に関する調査研究（2005年まで，電気供給業）
・原子力発電所における当直勤務評価に関する研究（電気供給業）
・作業環境中有機溶剤の固体捕集―加熱脱着――GC/FID分析手法に関する基礎的研究（電気機器製造業）
・車間距離制御におけるヒューマンインターフェース（自動車製造業）
・WEBにおける最適文字サイズ及びコントラストに関する文献調査（機械製造業）

・給食調理員の指曲がり症に関する疫学調査（自治労）
・労研監訳『ILO産業安全保健エンサイクロペディア第Ⅱ巻・第Ⅲ巻』（労働調査会）
・山本剛夫監訳『現場に役立つ騒音対策』

長距離トラック運転の疲労調査

2004（平成16）年
慢性疲労の発現・進展・回復プロセスの機序解明と予防に関する労働科学研究を開始（2008年まで，文部科学省特定奨励費）
EUと日本のシステム災害・労働環境の問題点とその革新的予防方策に関する比較研究（2005年まで，日本学術振興会）
・航空管制官の適性検査に関する調査　（2005年まで，航空交通管制協会）
・「トラック運転手用疲労蓄積自己診断チェックリスト」開発業務（全日本トラック協会）
・ヒューマンファクター教育ツールの開発研究（電気供給業）
・住宅向け輻射冷房性能評価試験のうち生理指標計測及び分析研究（電気供給業）
・高齢者の運転特性《行動・最適値》に関する研究（自動車製造業）
・大画面テレビの新しい画質評価方法に関する人間工学的見地からの検討（電気機器製造業）
・異常時エラーのメカニズムに関する調査・研究（鉄道業）

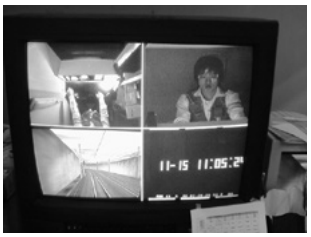
当直勤務評価研究

・安全文化醸成のための基礎資料取得調査（2006年まで，鉄鋼業）
・中小事業場のための労働安全衛生マネジメントシステム規格及び導入実践に関する調査（連合）
・労研監訳『ILO産業安全保健エンサイクロペディア第Ⅳ巻』（労働調査会）
・瀬尾明彦・小木和孝監訳『表面筋電図の人間工学応用』
・野村茂『産業医学100話――働く人の健康と病気』
・山田信也・二塚信編著，前田節雄・榊原久孝・原田規章著『手腕振動障害――その疫学・病態から予防まで』［労働科学叢書111］

2005（平成17）年
「アジアにおける医療従事者の職場リスク低減のための介入ツールの開発」トヨタ財団「アジア隣人ネットワーク」助成
日本経団連国際協力センター「アジア諸国経営者団体との共同研究事業」の企業レベルにおけるOHSMSとベストプラクティスに関する共同調査研究に参加
新興分野人材養成「産業安全保健エキスパート養成コース」開設（2009年まで，科学技術振興機構調整費）
・ストレス管理モジュール――航空管制業務関連調査（航空保安大学校）
・共同研究ワークショップ――南アジア地域及びアセアン・北東アジア地域（日本経団連国際協力センター）
・成田国際空港のB滑走路北伸に伴う管制運用要件調査（航空交通管制協会）
・原子力発電所の職場における業務実態及び繁忙感に関する調査（電気供給業）
・当直勤務形態変更に伴う影響の研究（電気供給業）
・ドライバの衝突回避行動の影響要因に関する研究（自動車製造業）
・大画面テレビの新しい画質評価方法に関する人間工学的見地からの検討（電気機器製造業）
・列車運転作業時における抗ヒスタミン薬の効果に関する研究（医薬品製造業）
・看護の質向上と医療事故防止のための施策立案に関する調査研究（全日本民主医療機関連合会）
・清掃職場における腰痛症と作業環境に関する調査（自治労）
・日本産業衛生学会生涯教育委員会編『産業保健専門職のための生涯教育ガイド』
・労働科学研究所編『医療事故を防ぐ』［ISL Paperbacks 1］
・労働科学研究所編『感染症リスクと企業リスクマネジメント』［ISL Paperbacks 2］
・原邦夫『国連化学品分類・表示勧告の利用方法』［ISL Paperbacks 3］
・鈴木安名『人事・総務担当者のためのメンタルヘルス読本』［ISL Paperbacks 4］

・中川伸一『「安全バカ」奮戦記――企業内安全衛生管理者の活動記録』［ISL Paperbacks 5］

2006（平成18）年
3月　海上労働科学研究所　法人見直し政策の一環で解散
上海応用技術学院と労研との共催で企業向け安全教育プログラム（上海市）
第2回アジア医療従事者安全衛生ワークショップ（北九州市，トヨタ財団「アジア隣人ネットワーク」助成）
12月1日　創立85周年記念事業連続セミナー第1回～第25回　（2006～2008年）



列車運転と抗ヒスタミン効果の研究

・原子力発電所の職場における繁忙感に関する調査（電気供給業）
・職業運転手高齢化政策とHMI（自動車製造業）
・労働時間の管理実態調査（ロジ東京協同組合）
・太田垣瑞一郎・越河六郎編『労働の生産性――桐原葆見の労働科学』
・飯田裕康『実践エラーマネジメント――医療事故事例から組織的対応を考える』
・野村茂『改訂　産業医学100話』

第1回アジア医療従事者安全衛生ワークショップ

2007（平成19）年
所長に酒井一博，副所長に北島洋樹・吉川徹就任
5月　第3回アジア医療従事者安全衛生ワークショップ（タイ・マヒドン大学）
中国におけるプラントシステムの安全確保のための技術的基盤構築に関する調査研究（文部科学省科研費）
医療事故防止のための対策指向モニタリングシステムの有効性に関する国際共同研究（文部科学省科研費）
移住労働者の労働と健康に関する国内的課題，国際的課題に関する研究（厚生労働省科研費）
・学校給食センターにおける作業負担・作業環境に関する調査研究（自治体）
・火力発電所における安全文化調査　（2011年現在継続中）（火力原子力発電技術協会）
・組立作業における上肢作業負担の数値限界に関する実験（自動車製造業）
・ヒューマンエラー分析手法等に関する調査（電気供給業）
・木村菊二『防じんマスク――適正な選び方，有効な使い方』

2008（平成20）年
5月　マヒドン大学公衆衛生学部労働安全衛生学教室との研究協定締結30周年記念式典（バンコク）

マヒドン大学労働安全衛生教室との研究協定締結30周年記念式典

・自動車運送事業における運転者の健康状態に起因する事故の調査研究（国土交通省）
・「看護職員の労働と健康に関する緊急実態調査」にかかる調査・分析（自治労）
・組織の安全性向上プログラムの開発（鉄鋼業）
・原子力発電所の職場における繁忙感に関する調査（電気供給業）
・ヒューマンエラー事例に関する分析調査（ガス業）
・意識レベルの評価と覚醒手法に関する研究（自動車製造業）
・時間外労働等緊急実態調査（日本看護協会）
・新規若年労働者の安全確保に係わる調査研究（日本鉄鋼連盟）
・野村茂『産業医学いまむかし――日本産業医学の100年』
・矢野栄二編著『雇用形態多様化と労働者の健康』
・越河六郎・藤井亀編『労働の生産性（第2部）桐原葆見の教育・技術論』

2009（平成21）年
JICA「母子保健向上を目的とする医療施設能力強化プロジェクト」協力（2011年まで）
第1回日韓参加型産業保健トレーニングショップ（東京）
小木和孝が国際産業保健学会（ICOH）会長に選出
理事長に塩谷隆英就任
・末梢静脈ルート確保に関する医療従事者のストレスフリーな医療器材の評価実験（医

	療機器製造業） ・安全性向上に関わる調査（ヒヤリング調査）（建設業） ・「ヒューマンファクター教育に関する調査」に係る内容等の調査検討（電気供給業） ・組織の安全性向上プログラムの開発（上期・下期）（鉄鋼業） ・岸玲子編『『人間らしい労働』と『生活の質』の調和――働き方の新しい制度設計を考える』 ・吉川徹編『医療施設等におけるメンタルヘルス向上のための職場環境改善チェックリスト』 ・川上剛編著，吉川徹・和田耕治訳『中小企業における新型インフルエンザ対策アクションマニュアル』
2010(平成22)年	第２回日韓参加型産業保健トレーニングワークショップ（韓国・原州市） 「参加型改善活動を学ぶ国際研修（メコンデルタプログラム）」10周年記念大会（ベトナム・カント市） ・医師の労働時間の設計基準に関する現場実証調査研究（ステップ１，２）（日本医師会） ・当直勤務形態変更に伴う影響緩和の調査研究（電力供給業） ・景観に調和した地熱発電所のあり方に関するアンケート調査票作成（火力原子力発電技術協会） ・貨物船上の荷役作業における転落事故防止対策に関する研究（貨物運送業） ・「16時間夜勤における効果的な仮眠の取り方」にかかる調査・分析（自治体） ・和田耕治・吉川徹『呼吸用防護具フィットテスト・トレーニングブック』
2011(平成23)年	１月　産業医科大学と共催して労研特別セミナー「企業における健康影響評価（HIA）の活用」を実施 ２月　第３回日韓参加型産業保健トレーニングワークショップ（四日市市） ３月11日　東日本大震災 ３月18日　労研からのメッセージ「東日本大震災被災者へのお見舞と労研ができること」を発表 ３月19日　「復旧に関わる人のための呼吸器防護に関する緊急特別セミナー」を開催 ７月１～２日　創立90周年記念特別企画（夏期）「働き方の近未来と新しい労働科学」（国立女性教育会館） 11月　創立90周年記念特別号（労働の科学第66巻第12号） 11月18日　創立90周年記念特別企画（秋期）「発展する労働科学と社会貢献」（東海大学校友会館）
2012(平成24)年	４月１日　公益財団法人へ移行認定 文部科学省特定奨励費「日本人の労働と生活の歴史における労働科学的学術記録の収集と保管，公開に関する研究事業（フェーズⅡ）」採択 第４回日韓参加型産業安全保健研修（韓国）の企画と運営 第12期産業安全保健エキスパート養成コース開講 ・労働災害の展示施設の設計と，それを利用した研修の実施 ・３交代勤務を行う看護師の半日勤―深夜勤の試行が睡眠と疲労感に及ぼす効果 ・高速道路走行中の運転者の心理状態に関する基礎的研究
2013(平成25)年	第１回労働科学フォーラム開催 メコンデルタ参加型改善活動国際研修2013を主催（ベトナム） 第13期産業安全保健エキスパート養成コース開講， ・重層的構造産業組織における組織間安全文化の評価方法の検討 ・貨物列車運転士の負担特性に関する調査 ・体調と運転特性の関係評価のための走行実験 ◇『産業安全保健ハンドブック』『ワークデザイン』『統計学の基礎から学ぶ作業環境評価・個人曝露評価』刊行
2014(平成26)年	第２回労働科学フォーラム「職場力の向上」開催 エボラ出血熱対策に関するWHOミッション（リベリア共和国）に所員１名を派遣。 安全運行サポーター協議会発足 第14期産業安全保健エキスパート養成コース開講 ・多様な夜勤形態で働く看護師の安全と健康に資する睡眠方策に関する実証研究 ・高年齢労働者の労働安全構築に関する研究

	・造船所へのパワーアシストスーツの適用に関する現場調査
	・自動車用コネクタの国際基準化に係る基礎的研究
	◇『人間工学チェックポイント―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　第２版』刊行
2015(平成27)年	６月　理事長に濱野潤就任
	９月　法人名称変更，桜美林大学四谷キャンパス（千駄ヶ谷）内に移転
	文部科学省特定奨励費「日本人の労働と生活の歴史における労働科学的学術記録の収集と保管，公開に関する研究事業（フェーズⅢ）」採択
	第３回労働科学フォーラム「新技術と労働科学―命を，健康を守るIoT」開催
	過労死防止研究プロジェクト第１期に参加
	東南アジア人間工学会ネットワーク（タイ，バンコク）の企画・運営に参画
	第15期産業安全保健エキスパート養成コース開講
	・運転行動予測に関する基礎的研究
	・飲食店の労働災害防止のための自主対応を促進するサポート技術の開発とその展開方法に関する研究
	◇『メンタルヘルスに役立つ職場ドック』『夜勤・交代勤務検定　シフトワーク・チャレンジ　公式問題集』刊行
2016(平成28)年	安全運行サポーター協議会，労研事業部門に組み入れ
	中国石油危険化学品HSEリスク管理および制御技術シンポジウムで基調講演（北京）
	・ITを活用した熱中症予防に関する研究
	・産業組織の繁忙感に関する調査研究（継続課題）
	・デスクワークの負担軽減のための立位姿勢の導入に関する研究
	◇『これでできる参加型職場改善』刊行
2017(平成29)年	◇『シフトワーク・チャレンジ[普及版]夜勤・交代勤務検定テキスト』刊行
2018(平成30)年	国際人間工学連合ヒューマンファクターズ人間工学賞を機関として受賞
	文部科学省特定奨励費「日本人の労働と生活の歴史における労働科学的学術記録の公開・活用に関する研究事業」採択
	過労死防止研究プロジェクト第２期に参加
	インドネシア，韓国，ベトナムにおける学会，研修事業で，招待講演，トレーナーとして参画
	・「障がい者の雇用促進と自立労働の設計に関する研究」
	・「発注者と請負者関係におけるリスクの抽出と低減方策の開発」
	◇『職場ストレス予防チェックポイント』『これからの石綿対策』『労働安全衛生研修所40年のあゆみ』刊行
2019(平成31／令和１)年	３月　桜美林大学新宿キャンパスに研究拠点
	７月　所長に坂本恒夫就任
	働き方改革関連法が施行
	第16期産業安全保健エキスパート養成コース開講
	・貸切りバスの運行データに基づくドライバーの疲れ度合い推定モデルの開発
	・自治体職場での一次予防対策の展開に関する調査
	・安全文化の自己評価手法の開発
	◇「クリソタイルアスベスト」刊行
2020(令和２)年	新型コロナの感染拡大により緊急事態宣言発令
	日本損害保険協会自賠責運用益拠出事業「運転者の健康管理を支援する「体調予報」システムに関する基礎的検討」採択
	・高年齢労働者を対象としたアシストスーツによる作業負担低減効果の人間工学的評価
	・重層的構造の産業組織における組織間安全文化の評価・向上方法に関する研究
	・病院における医師の働き方調査
2021(令和３)年	７月１日　労働科学研究所創立100周年
	10月７日　100周年記念シンポジウム開催（岡山県倉敷市）

次号（1月号：77巻1号）予定

特集：コロナ禍に負けない新しい生き方を目指して

児童養護施設におけるコロナ禍の状況をふまえた今後の課題……堀場純矢
コロナ禍で苦しむ女性たちの声に耳を澄まして……倉重　都
芸術は生きる喜び，明日への力―お客様とともに演劇の灯を守り抜く―……紫雲幸一

巻頭言＜俯瞰＞101年目の挑戦―これからの労研の役割とあり方①……濱野　潤
凡夫の安全衛生記・59「予防できるとの期待」歯の健康の取り組み ……福成雄三
漂流者たち―クミジョの肖像・10 ……本田一成
大原孫三郎と清水安三・8 ……兼田麗子
ILOインド・南アジアこぼればなし・9 ……川上　剛
「＃教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・8 ……藤川伸治
チャレンジ！SDGｓ・8……泉　貴嗣
芸能従事者の今・7……森崎めぐみ
雲仙・普賢岳大火砕流から30年，今こそ「記録」を伝えたい・3……松下英爾
Talk to Talk ……肝付邦憲

［ 編集雑記 ］

2021年の1月号から本誌の編集・制作を担当することになったときは，夏に労研が創立100周年を迎えることなど全く頭になかったのです。ましてや年末には100周年記念号として本誌を発行することが決まり，新参者の私が編集責任者になるとは夢にも思いませんでした。

かつて私の父は郷里の伊勢で俳句同人誌の発行人を細々と続けていましたが，いつも締め切りに追われていました。父の口癖は「しんどい時は逃げなさい」というもので，なんという無責任な親かと恥ずかしい限りですが，本当に大切だと思えたら必ず戻ってくるからということだったのだと今になってわかりました。正直，なかなか発行の遅れが回復できず，途中で逃げ出したくなったことはありますが，飛んで行った心は，すぐにまたここへ帰ってきました。100周年という節目に出会えたことで，自分にしかできない仕事を思い切りさせてもらえたのですから，これを書いている今はただ感謝しかありません。

温かいご祝辞や，OBの皆さんのエールに支えられ，労働科学研究所は101年目に向かって歩き出します。すべての皆様のご協力に心から感謝申し上げます。

これからも『労働の科学』をどうぞよろしく。(N)

［ 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76巻　第12号　（12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。）

労働の科学：第76巻

総　目　次

1号　特集：『労働の科学』アーカイブを読む

＜巻頭言　俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方①
時代を拓く新たな一歩を…… 和久井康明　1
＜特　集＞
労研デジタルアーカイブで『労働の科学』を公開！…… 北島洋樹　4
暉峻義等「労働組合運動と労働科学」…… 6
『労働と科学』１巻１号，1946年
…… 解題　毛利一平　9
桐原葆見「産業精神衛生の諸問題――不適応現象(maladjustment)から比較文化研究(cross-cultural study)まで」…… 10
『労働の科学』15巻６号，1960年
…… 解題　鈴木一弥　17
齊藤　一「停年制をめぐる諸問題と中高年者の労働能力の活用」…… 18
『労働の科学』20巻１号，1965年
…… 解題　川上　剛　22
三浦豊彦「通説衛生史（その１）――若き日の鴎外先生と衛生学」…… 23
『労働の科学』７巻９号，1952年
…… 解題　山野優子　27
多田　治「評価のための測定法２／有害物」…… 28
『労働の科学』20巻２号，1965年
…… 解題　原　邦夫　32
大島正光「労働と年齢」…… 33
『労働の科学』29巻５号，1974年
…… 解題　松田文子　37
＜広がる参加型職場環境改善　１[見る・活動](120)＞
安全安心の基本は，整理整頓……長須美和子　口絵
＜労働科学研究所の役割と未来＞
創立100周年に当たって …… 濱野　潤　40
＜凡夫の安全衛生記（48)＞
「大根役者の名演技」ビデオ教材を作る　福成雄三　44
＜労研アーカイブを読む（64)＞
先進安全自動車と眠気予測項目――自動車の安全技術…… 椎名和仁　46
＜日本産業保健法学会＞
法の知見を基礎に産業保健現場の諸問題に対峙…… 梶原隆芳　51
＜Talk to Talk＞
ゆれ動く…… 肝付邦憲　54
＜今，チェルノブイリは＞
チェルノブイリ原子力発電所周辺視察報告（1） …… 千葉百子　56
＜Information＞ …… 63
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表　紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

2号　特集：新型コロナウイルスと新しい労働生活 (3)――社会的課題と向き合う

＜巻頭言　俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方②
新型ウィルス禍とＳＤＧｓ…… 井上枝一郎　1
＜特　集＞
在宅ワークでチャンス到来！オンライン化の波に乗って――土台づくりはますます大切に…… 白田千佳子　4
コロナ禍におけるデザイン・商品企画分野の産学連携授業について…… 羽深太郎　9
コロナ禍を乗り越え文化・芸術の灯をともし続けるために――フリーランス芸能従事者の実態…… 森崎めぐみ　14
コロナ禍のもとでの外国人労働者の現状と課題…… 指宿昭一　20
お客様に安心と安全を提供するために――全社を挙げてコロナ対策を展開
…… 中日臨海バス株式会社　24
コロナは強い団結心と絆で乗り越える――全国屈指の福祉文化先駆都市の挑戦…… 岡山県総社市　28
＜広がる参加型職場環境改善　２[見る・活動](121)＞
参加型改善活動が生み出す安全安心
……長須美和子　口絵
＜労働科学研究所ワークショップ（オンライン)＞
就労支援と現場参加型の職場づくり… 佐野友美　35
＜労研アーカイブを読む（65)＞
ACC機能を用いた運転操作の判断分析　椎名和仁　40
＜凡夫の安全衛生記（49)＞
「数にこだわる」安全衛生統計要綱の整備…… 福成雄三　44
＜BOOKS＞
『歩行者事故はなぜ起きるのか』
歩行者事故を多角的に分析して究明した良書…… 岸田孝弥　48
＜今，チェルノブイリは＞
チェルノブイリ原子力発電所周辺視察報告（2） …… 千葉百子　50
＜勞働科學のページ＞…… 59
＜次号予定・編集雑記＞…… 64

＜表　紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

3号　特集：「新しい生活様式」での熱中症の予防と対策

＜巻頭言　俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方③
ヘルスケア市場における労研の役割に期待…… 坂本郁夫　1
＜特　集＞
労働環境改善に向けた取り組み――暑熱環境下でのリスク管理システム＜Smartfit＞について …… 藤田晴哉　4
子どもたちが快適に学び育つ学校環境の創造と対策…… 伊藤武彦　8
消防職場における暑熱・熱中症予防対策の現状と課題…… 中村義彰　17
安心・安全の職場環境実現を目指して――鋳造現場での熱中症予防の取り組み…… 石川金属機工株式会社　22
＜広がる参加型職場環境改善　3［見る・活動］(122)＞
インドネシア，イスラム校での参加型環境改善活動……仲尾豊樹　口絵
＜労働を科学する（17)＞
中小企業における自主管理型産業安全保健の取り組み――日本と韓国における参加型職場環境改善に着目して……石丸知宏　原　邦夫，李　明淑　27
＜労研アーカイブを読む（66)＞
高度経済成長期の日本の産業現場を――働く人のエネルギー消費により明らかにした…… 岸田孝弥　34
＜「新日本の青年」大原孫三郎＞
大原孫三郎と清水安三(1)…… 兼田麗子　42
＜漂流者たち　クミジョの肖像（1)＞
連載のはじめに…… 本田一成　46
＜凡夫の安全衛生記（50)＞
「思いを引き継ぐ」産業安全運動100年　福成雄三　48
＜BOOKS＞
『なぜ「よそ者」とつながることが最強なのか―生存戦略としてのネットワーク経済学入門―』
三人集まれば文殊の知恵…… 椎名和仁　50
＜今，チェルノブイリは＞
チェルノブイリ原子力発電所周辺視察報告（3) …… 千葉百子　51
＜Talk to Talk＞
足るを知る…… 肝付邦憲　58
＜勞働科學のページ＞…… 60
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表　紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

4号　特集：東日本大震災から10年――今，考えること

＜巻頭言　俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方④
働く人々・働く場の多様化に関する研究に期待…… 漆原　肇　1
＜特　集＞
震災と石綿
東日本大震災から10年を経て石綿対策は進んだのか？…… 外山尚紀　4
ジェンダー視点で防災・復興の取組みを考える…… 浅野幸子　10
東日本大震災緊急対応の実践から備え行く自治体消防…… 中村義彰　14
災害の記録を集め・残すことで，命を守る情報を伝えつづける…… 矢野陽子　20
東日本大震災津波伝承館「いわてTSUNAMIメモリアル」を訪ねて――先人の英知に学び，東日本大震災津波の事実と教訓を発信…… 編集部　25
＜広がる参加型職場環境改善　4［見る・活動］(123)＞
コロナ禍で行われた参加型安全衛生研修と改善活動……仲尾豊樹　口絵
＜ILOインド・南アジア　こぼればなし（1)＞
インドの家内労働職場から…… 川上　剛　29
＜労研アーカイブを読む（67)＞
バーンアウトとワーク・エンゲイジメント…… 椎名和仁　33
＜「＃教師のバトン」で伝わる（1)＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治　38
＜育みと大原孫三郎＞
大原孫三郎と清水安三(2)…… 兼田麗子　42
＜漂流者たち　クミジョの肖像（2)＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか(1) 本田一成　46
＜凡夫の安全衛生記（51)＞
「後押しされて」安全衛生対策予算 … 福成雄三　48
＜BOOKS＞
『災害女性学をつくる』
ジェンダーと災害復興を考えるための入門書…… 編集部　50
＜今，チェルノブイリは＞
チェルノブイリ原子力発電所周辺視察報告（4) …… 千葉百子　51
＜勞働科學のページ＞…… 60
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表　紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

5号　特集：産業博物館を訪ねて――モノたちの語らいに耳をすまそう！

＜巻頭言　俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方⑤
働く者の希望の実現に向けてさらなる

一歩を…… 鬼木 誠 1
＜特 集＞
炭鉱の街で石炭の歴史に学ぶ…… 坂井義哉 4
「食」情報の収集と発信を通じ新たな「食文化」の創造を目指す …… 草野美保 10
活版文化の遺産を守り活字のぬくもりを今に伝える…… アジア活版資料館 15
モノづくりにかけた情熱を次世代へ語り継ぐ…… トヨタ産業技術記念館 20
＜広がる参加型職場環境改善 5［見る・活動］(124)＞
コロナ対策を通して新たな職場環境を構築……仲尾豊樹 口絵
＜ILOインド・南アジア こぼればなし (2)＞
ネパールの家内労働職場から…… 川上 剛 28
＜チャレンジ！SDGs (1)＞
SDGsによる社会の変化を直視する … 泉 貴嗣 34
＜「＃教師のバトン」で伝わる (2)＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治 38
＜地下水づくり＞
大原孫三郎と清水安三(3)…… 兼田麗子 42
＜漂流者たち クミジョの肖像 (3)＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか(2) 本田一成 46
＜凡夫の安全衛生記 (52)＞
「同じ立場の人たち」業界活動を通して知る…… 福成雄三 48
＜Talk to Talk＞
改めるに…… 肝付邦憲 50
＜演劇が描く「働く人々」＞
『蠟燭の灯，太陽の光』
炭鉱の街に生きる労働者の物語…… 編集部 54
＜BOOKS＞
『幸せな職場の経営学〜「働きたくてたまらないチーム」の作り方〜』
幸せの４つ因子の実践！…… 椎名和仁 56
＜労働科學のページ＞…… 57
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

6号 特集：働く女性にエールを送ろう

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞
創立百年── これからの労研の役割とあり方⑥
調査研究成果の公表・提供方法の提案
…… 角田 信之 1
＜特 集＞
世界の目標・水準を日本のあたりまえに〜ジェンダー平等社会の実現を〜
…… 寺園通江 4
世界で出会った参加型職場改善活動に取り組む人々…… 長須美和子 8
働きづらさを乗り越えてより豊かに生きるために…… 平山知子 13
＜広がる参加型職場環境改善 6［見る・活動］(125)＞
参加型改善活動を20年続ける老舗の製缶会社……仲尾豊樹 口絵
＜芸能従事者の今 (1)＞
芸能従事者の安全衛生の実態…… 森崎めぐみ 18
＜チャレンジ！SDGs (2)＞
SDGsは「パーパス」を明らかにすることから始めよ…… 泉 貴嗣 22
＜ILOインド・南アジア こぼればなし (3)＞
電子廃棄物リサイクル職場から…… 川上 剛 24
＜労研アーカイブを読む (68)＞
PCBによる曝露事例…… 椎名和仁 28
＜「＃教師のバトン」で伝わる (3)＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治 33
＜労研アーカイブを読む (69)＞
労働者の意識を測る──高度成長時代の労働者の意識…… 岸田孝弥 36
＜漂流者たち クミジョの肖像 (4)＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか(3) 本田一成 44
＜清水を育てた風土＞
大原孫三郎と清水安三(4)…… 兼田麗子 46
＜産業安全保健エキスパート 座談会報告＞
先輩エキスパートたち，思いを語る……濱田一宏 中野和幸，江口剛史，岡本隆之 48
＜凡夫の安全衛生記 (53)＞
「至らなさに気付く」安全衛生巡視について思う…… 福成雄三 52
＜休息時間を法制化しよう＞
副題：過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み…… 寺内宏伸 54
＜BOOKS＞
『建設現場で 製造現場で 聴く力が職場を変える！』
よりよい聴き手になるためのヒントが満載…… 草開文緒 61
＜労働科學のページ＞…… 62
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

7号 特集：多様性を認め合い，より豊かに生きるために

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞
創立百年── これからの労研の役割とあり方⑦
ポスト・コロナを見据え，高まる期待と役割…… 南雲 弘行 1
＜特 集＞
働くことを生活の柱に──〜たとえどんなに障害が重くとも〜…… 武田 元 4
外国人労働者の権利を守るために…… 指宿昭一 10
今こそ憲法24条から個人の尊厳を学ぶとき…… 清末愛砂 14
＜広がる参加型職場環境改善 7［見る・活動］(126)＞
当事者参加型の安全衛生活動を展開する全建総連東京都連……仲尾豊樹 口絵
＜ILOインド・南アジア こぼればなし (4)＞
インドの船舶解体・リサイクル職場から…… 川上 剛 18

＜「＃教師のバトン」で伝わる（4）＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治 22
＜チャレンジ！SDGs（3）＞
SDGsの社内浸透で最初にやるべきこと，それが失敗する理由…… 泉 貴嗣 26
＜芸能従事者の今（2）＞
芸能従事者の過重労働の実態…… 森崎めぐみ 29
＜休息時間を法制化しよう＞
副題：過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み⑵…… 寺内宏伸 36
＜Talk to Talk＞
ものいえば…… 肝付邦憲 44
＜漂流者たち クミジョの肖像（5）＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか⑷ 本田一成 46
＜凡夫の安全衛生記（54）＞
「コストと実効性」社内安全衛生会議の意味…… 福成雄三 48
＜郷土，近江と出会い＞
大原孫三郎と清水安三⑸…… 兼田麗子 50
＜BOOKS＞
『エネルギーシフト 再生可能エネルギー主力電源化への道』
再生可能エネルギーで環境先進国を目指す！…… 椎名和仁 56
＜勞働科學のページ＞…… 57
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

8号 特集：人生100年時代，生涯現役を目指して

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方⑧
労働科学研究所と共に100年 …… 柴田眞利 1
＜特 集＞
「定年なき雇用」で高齢者が活躍の職場を創出…… 市川慎次郎 4
廃材を利用した自作のバイオリンでオーケストラに参加…… 塚本義房 8
「人は宝・人は財産」の理念のもと高齢者の就労をサポート…… 村関不三夫 12
＜広がる参加型職場環境改善 8［見る・活動］(127)＞
学校用務職のリスクアセスメントは参加型で東京都港区安全衛生委員会学校部会の取組み……仲尾豊樹 口絵
＜ILOインド・南アジア こぼればなし（5）＞
ネパールの小規模建設現場から…… 川上 剛 16
＜「＃教師のバトン」で伝わる（5）＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治 20
＜チャレンジ！SDGs（4）＞
ダイバーシティは“DEI”へ進化する … 泉 貴嗣 24
＜芸能従事者の今（3）＞
特別加入労災の地域要件の緩和と沖縄…… 森崎めぐみ 26
＜労研アーカイブを読む（70）＞
潜在連合テスト（IAT）による潜在的態度の測定…… 椎名和仁 32
＜「働き方の未来を50人が読む」調査を行いました＞
大原記念労働科学研究所「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム ……浜野 潤
北島洋樹，酒井一博，坂本恒夫，福島 章
松田文子，余村朋樹 38
＜一筋の光明－同志社大学神学部へ＞
大原孫三郎と清水安三⑹…… 兼田麗子 40
＜凡夫の安全衛生記（55）＞
「情報共有を力にしたい」啓発資料の作成…… 福成雄三 44
＜漂流者たち クミジョの肖像（6）＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか⑸ 本田一成 46
＜休息時間を法制化しよう＞
副題：過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み⑶…… 寺内宏伸 49
＜BOOKS＞
『新・大学でなにを学ぶか』
一匹と九十九匹と…… 椎名和仁 56
＜勞働科學のページ＞…… 57
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

9号 特集：大原記念労働科学研究所創立100周年記念企画

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞
創立百年――これからの労研の役割とあり方⑨
「ジョブ型雇用」にまつわる妄想 …… 福島 章 1
＜特 集＞
「働き方の未来を50人が読む」第1回調査報告…… 濱野 潤（代表），北島洋樹，酒井一博
坂本恒夫，福島 章，松田文子，余村朋樹 4
＜広がる参加型職場環境改善 9［見る・活動］(128)＞
社会福祉施設の改善を参加型で進める……仲尾豊樹 口絵
＜雲仙・普賢岳大火砕流から30年，今こそ「記録」を伝えたい（1）＞
噴火終息が見えない―今の災害を「記録」に残す市職組の記録集発行…… 松下英爾 46
＜「＃教師のバトン」で伝わる（6）＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治 55
＜芸能従事者の今（4）＞
ハラスメントと契約問題…… 森崎めぐみ 58
＜チャレンジ！SDGs（5）＞
アサーティブなコミュニケーション，組織になっていますか？…… 泉 貴嗣 65
＜ILOインド・南アジア こぼればなし（6）＞
インド，ケララ州の小規模建設現場におけるWISCONトレーニング …… 川上 剛 67
＜漂流者たち クミジョの肖像（7）＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか⑹ 本田一成 70
＜凡夫の安全衛生記（56）＞
「アイデアを検証する」ハード面のチャ

レンジ…… 福成雄三 72
＜BOOKS＞
『恋愛未満，田舎のポルシェ』
さまざまな人間模様が交差する２冊 椎名和仁 74
『労働安全・衛生コンサルタント ミチヒロのつぶやき』
安全衛生のゆたかな可能性を問い直す 原 知之 75
＜次号予定・編集雑記＞…… 76
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

10号 特集：デジタル化時代の働き方を考える

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞
創立百年── これからの労研の役割とあり方⑩
歴史を踏まえて次の100年に期待すること…… 岸 玲子 1
＜特 集＞
デジタル化時代の働き方…… 坂本恒夫 4
デジタル共通言語の変異と進化── デジタル社会の働き方…… 小野 治 9
コロナウイルス禍でのテレワークの実態と課題について…… 坂田淳一 13
在宅勤務における労務管理…… 平澤貞三 18
The Future of Work – Who should determine it? …… Matthias Kipping 23
＜広がる参加型職場環境改善 10[見る・活動](129)＞
参加型研修を異業種の人たちと行い改善につなげる……仲尾豊樹 口絵
＜ILOインド・南アジア こぼればなし（7)＞
バングラデシュのアパレル・繊維産業職場…… 川上 剛 34
＜労研アーカイブを読む（71)＞
第二世代抗ヒスタミン薬服用時の眠気発現…… 椎名和仁 37
＜芸能従事者の今（5)＞
製作現場の安全衛生の契約としての「インティマシーコーディネート」の考察…… 森崎めぐみ 42
＜凡夫の安全衛生記（57)＞
「学んだこと」研修，学会，本や雑誌 福成雄三 48
＜チャレンジ！SDGs（6)＞
“ERGs”ってナンだ？―ボトムアップ型のDEI― …… 泉 貴嗣 50
＜漂流者たち クミジョの肖像（8)＞
クミジョ研究はなぜ存在しないのか(7) 本田一成 52
＜安三，中国を目指す＞
大原孫三郎と清水安三(7)…… 兼田麗子 56
＜Talk to Talk＞
見つめる…… 肝付邦憲 54
＜勞働科學のページ＞…… 59
＜次号予定・編集雑記＞…… 64
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

11号 特集：専門図書館へ行こう！──図書館のちから（3）

＜巻頭言 俯瞰（ふかん）＞
創立百年── これからの労研の役割とあり方⑪
若い人の希望を膨らまそう…… 伊藤庄平 1
＜特 集＞
「食」の情報を専門図書館で調べる … 草野美保 4
日本で唯一の航空と宇宙の専門図書館で緩やかな時間を体感…… 廣嶋京子 9
野球文化をひろげる場所に…… 永沼里菜子 13
＜広がる参加型職場環境改善 11[見る・活動](130)＞
SafetyⅡに基づく「新ヒヤリハット」を参加型で学んだ安全大会……仲尾豊樹 口絵
＜「＃教師のバトン」で伝わる（7)＞
教職員の過酷な勤務環境…… 藤川伸治 24
＜芸能従事者の今（6)＞
俳優の働き方の実際とインボイス制度…… 森崎めぐみ 27
＜ILOインド・南アジア こぼればなし（8)＞
パキスタン，シアルコートのサッカーボール製造職場…… 川上 剛 32
＜労研アーカイブを読む（72)＞
労働科学関連の文献を概観して
－災害防止の科学的研究：世界の安全衛生名著全集－…… 椎名和仁 36
＜凡夫の安全衛生記（58)＞
「頼りにしていた」労研の先生方と出版物…… 福成雄三 42
＜チャレンジ！SDGs（7)＞
「羊頭狗肉」のSDGsが自社の首を絞める…… 泉 貴嗣 44
＜漂流者たち クミジョの肖像（9)＞
「連合は」クミジョをどうあつかってきたか(1)…… 本田一成 46
＜Talk to Talk＞
人たるは…… 肝付邦憲 50
＜BOOKS＞
『野菜をまいにち食べて健康になる』
野菜を食べよう！…… 椎名和仁 52
＜勞働科學のページ＞…… 53
＜次号予定・編集雑記＞…… 60
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

12号 特集：創立100周年記念特別号

＜挨 拶＞
100周年を迎えて …… 濱野 潤 1
＜ご祝辞＞
労働科学研究所創立100年を祝して 大原謙一郎 4
ダイバーシティ時代における労働科学研究所への新たな期待…… 伊藤正明 5
働く人を幸福に，より良い未来社会を目指して…… 藤田晴哉 6
＜鼎 談＞

100年に学びつつ，今と未来を語る
…… 小池 一夫・濱野 潤・酒井 一博 7
＜大原記念労働科学研究所創立100周年記念企画「働き方の未来を50人が読む」調査報告＞
「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム…… 酒井一博 17
＜レポート＞
地域連携 倉敷と労働科学研究所…… 編 集 部 18
＜未来を拓く産学連携＞
日本労働科学学会の設立と意義…… 酒井一博 24
桜美林大学ビジネスマネジメント学群と大原記念労働科学研究所の連携活動について…… 山口有次 25
本大学院との連携…… 境 睦 26
桜美林大学と大原記念労働科学研究所との連携講座について…… 坂本恒夫 27
＜労働科学とともに＞
高度経済成長時代の産業現場と労働
―単調労働調査に携わって―…… 岸田孝弥 31
労働を科学してこの方…… 肝付邦憲 34
多様な就労の場を支えて次の100年へ 小木和孝 35
祖師谷労研に生まれたある少年の思い出…… 斉藤 進 36
95年前からの不思議なご縁
～個人的回顧と今後への思い～…… 福成雄三 38
＜研究員の活動報告 労研は今＞
……井上枝一郎・北島洋樹・酒井一博・佐野友美
西村春輝・松田文子・余村朋樹 40
労働科学研究所：年表 1921－2021 …… 55

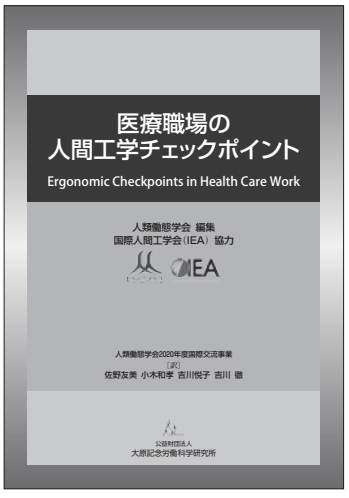
＜次号予定・編集雑記＞…… 74
＜労働の科学：第76巻 総目次＞ …… 75
＜表 紙＞
表紙：山本美智代
表紙デザイン：大西文子

医療・看護現場の改善を支える参加型活動への応用と改善策

医療職場の人間工学チェックポイント

シリーズ最新刊！ 全頁カラー

人類働態学会 編集
国際人間工学会（IEA）協力
人類働態学会 2020年度国際交流事業
［訳］佐野友美・小木和孝・吉川悦子・吉川 徹



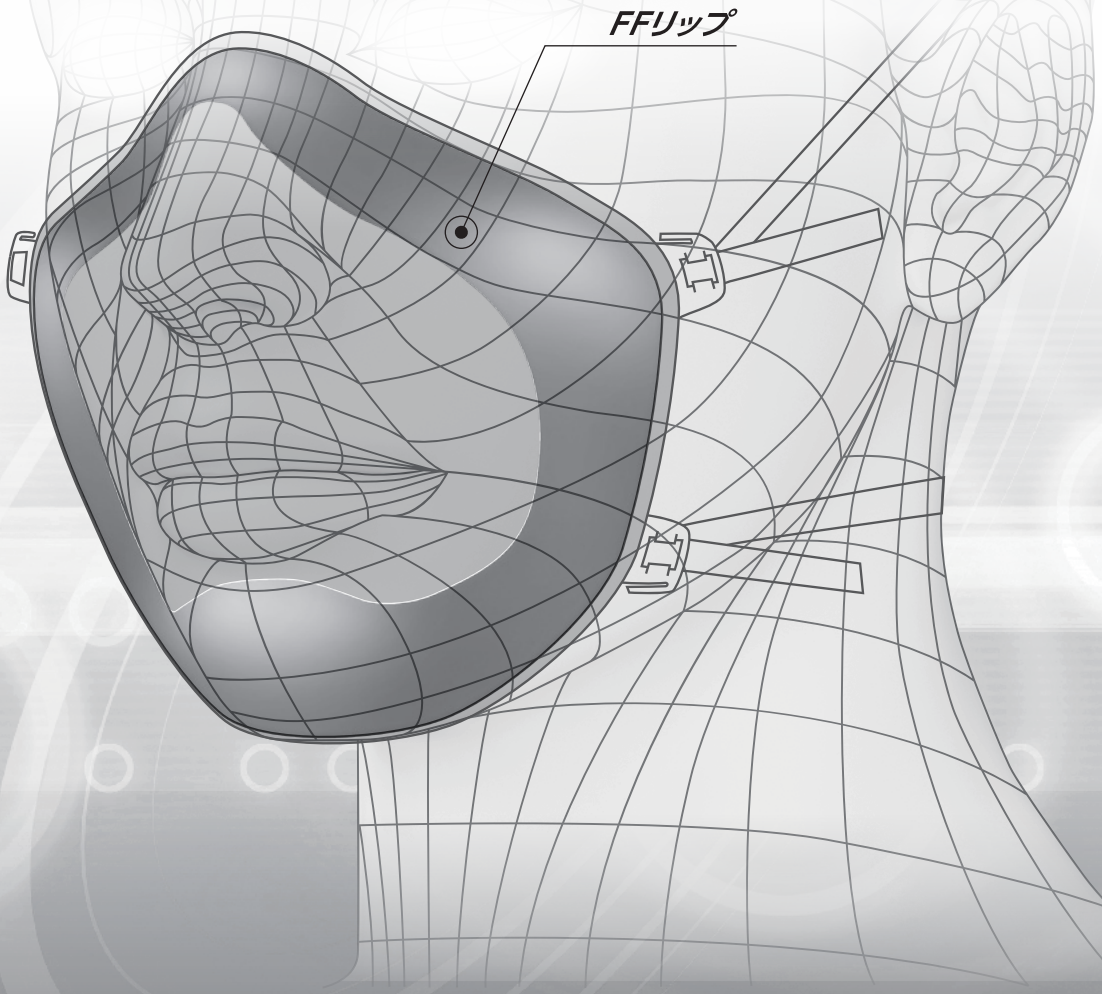
［構成］
資材保管と取り扱い
医療機器と手持ち器具の安全性
人の安全な移送
ワークステーション
作業場環境
有害物質および有害要因
感染予防対策
福祉設備
緊急事態への備え
作業組織と患者の安全

［資料］
参加型トレーニングにおける使用方法
医療職場アクションチェックリスト
医療職場の改善実例

ISBN 978-4-89760-337-7 C 3047
体裁 A4 判 172 頁
定価 1,980 円（税込み）

公益財団法人
大原記念労働科学研究所
〒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

KOKEN



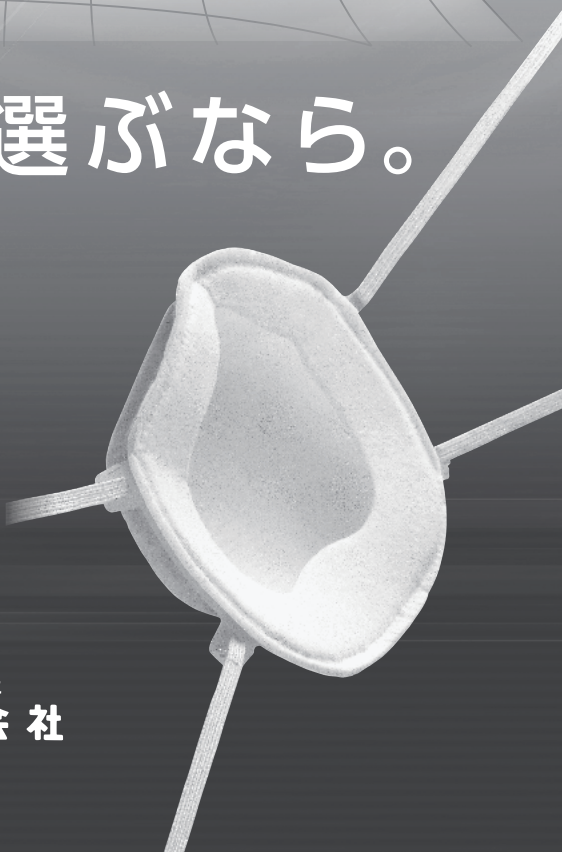
フィット性能で選ぶなら。

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

サカヰ式

ハイラック 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、顔の動きに追随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

シゲマツ
創業1917年

有毒ガス用電動ファン付き呼吸用保護具
G-PAPR:Powered Air Purifying Respirator for Toxic Gases

より安全に、より快適に。

呼吸に合わせて清浄空気

コードレス!
断線の心配なし。

Synchro
呼吸連動形 シンクロ

Sy11FV3/OV

国家検定合格品
型式検定合格番号 第TP23号
区分 大風量形／PL3／S級

JIS T 8154:2018 適合品
区分 大風量形／PL3／IS級
防じん機能付き有機ガス用(L級)

呼吸が楽

呼吸連動形なので、呼吸に合わせて清浄空気を供給します。

防じんマスクより 安全性が高い

面体内圧を陽圧(正圧)に保持するため、安全性が高いです。

安心 面体がズレてもファンが作動しているので粉じん等を吸入する恐れを低減します。

経済的

一定流量形PAPRよりも、防じんマスクよりも、フィルタが長持ちします。

株式会社 重松製作所
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.
www.sts-japan.com

本　社
〒114-0024 東京都北区西ケ原1-26-1
TEL 03(6903)7525(代表)

二〇二一年十二月一日発行（毎月一回一日発行）
編集人／永田　佳
発行人／坂本恒夫
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一-一二-二桜美林大学内三階
定価一、二〇〇円
本体一、〇九一円
（年ぎめ一三、〇〇〇円）

雑誌コード　09727-12
4910097271213
01091