

Digest of Science of Labour

労働の科学



2021
August
Vol. 76, No. 8



特集

人生100年時代、生涯現役を目指して

「定年なき雇用」で高齢者が活躍の職場を創出／市川慎次郎
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
「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

巻頭言

労働科学研究所と共に100年
柴田眞利

凡夫の安全衛生記⑤⑥
福成雄三

連載

芸能従事者の今③
森崎めぐみ

HLOインド・南アジアこぼれ話⑤

連載

川上 剛

◆コロナ禍を超え、未来の医療のあるべき姿を考える

新たな医療危機を超えて

コロナ後の未来を医学×経済の視点で考える

真野俊樹 著
医師でビジネススクール教授も務める著者が、コロナ禍で明らかになった日本の医療危機を超え、未来の医療のあるべき姿を問う。 ●2090円税込



上級国際貿易

「理論と実証」

ロバートCライオンストラ 著／伊藤元重 監訳／下井直毅 訳
リカード、ヘクシャー、オリン定理の次に来る国際貿易論の重要定理の数々を実証を通じて学ぶグローバル経済時代のテキスト。 ●7150円税込



コンビニからアジアを覗く

佐藤 寛・アジアコンビニ研究会 編

その国の文化や社会に柔軟に適応しながらアジア進出を続ける日本型「コンビニ」。コンビニから見えてくるアジアの新たな魅力とは？ ●2640円税込



法学者・法律家たちの八月十五日

日本評論社法律編集部 編

玉音放送が戦争の終結を告げた昭和二十年八月十五日。法学者・法律家たちはこの日をどのように迎えたのか、長谷川正安、宮沢俊義らの因声を、いま改めて記録する。 ●3300円税込



いのちの電話を支える

今川民雄 著

◆相談員を続けるために必要なこと
非専門家のボランティアを支えられるいのちの電話。その強みを活かし、長く続けていくために現場と研修からつむいだエッセンスを伝授する。 ●2000円税込



労働組合の基礎

仁田道夫 中村圭介・野川 忍 編

働く人の未来をつくる
法学・経済学・社会学の視点から一般市民を対象に、労働組合の基礎を幅広くわかりやすく解説。 ●2420円税込

経済セミナー

2021 8・9 月号 特集 経済論文の書き方
「はじめの一歩編」

経済学分野で論文やレポートをどのように書くか、その心構えや準備から、具体的な方法までを徹底ガイド。■座談会 論文の書き方はどう教える？……中室牧子×平賀 希×室岡健志×森知晴/リサーチ エドモンのみつけ方他 ●1518円税込



日本評論社
<https://www.nippon.co.jp/>

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 ㊚03-3987-8590

ご注文は日本評論社サービスセンターへ ☎049-274-1780 ㊚049-274-1788 ※表示価格は本体価格

大原社会問題研究所雑誌

757号

2021年11月号

定価1,018円（本体926円+税10%）年間購読12,000円（税込）

【特集】「自立支援」の現在（2）

社会政策パラダイムの変化とひきこもり支援施策・当事者活動

野性の喪失——障害者福祉と障害者運動の現在

ネオリベラルな福祉再編と女性の「自立支援」をめぐる一考察

——婦人保護事業「見直し」の議論をめぐる

関水徹平

深田耕一郎

堅田香緒里

■研究ノート

フランスにおけるケア労働の「専門化」と旧植民地アフリカ出身女性労働者

——移住による「下方移動」と職業経験認定制度VAEによる資格取得

園部裕子

■書評と紹介

サンドラ・シャル著『「女工哀史」を再考する』

小島庸平著『大恐慌期における日本農村社会の再編成』

福田直人著『ドイツ社会国家における「新自由主義」の諸相』

山田信行著『グローバル化と社会運動』

町村敬志著『都市に聴け』

倉敷伸子

加瀬和俊

武田公子

吉村真子

根岸海馬

社会・労働関係文献月録/月例研究会 朴峻喜/所報 2021年7月

発行/法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町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



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



▲安全衛生委員会の開催

▶チェックリストと危険箇所マップ
(サンプル)

作業危険アセスメントシート (サンプル)

| 作業内容 | 危険箇所 | 危険要因 | 発生確率 | 被害の重大性 | リスクレベル | 対策 |
|------|--------|------|------|--------|--------|------------------|
| 清掃作業 | 階段 | 滑り | 高 | 中 | 高 | 手すりを利用、作業服を着用 |
| 清掃作業 | 廊下 | 転倒 | 中 | 低 | 中 | 作業服を着用、歩行速度を遅くする |
| 清掃作業 | エレベーター | 閉じ込め | 低 | 高 | 低 | エレベーターの使用を避ける |



▶危険性が見込まれる作業の届出用紙
(サンプル)

危険性が見込まれる作業の届出用紙 (サンプル)

作業内容: _____

危険箇所: _____

危険要因: _____

発生確率: _____

被害の重大性: _____

リスクレベル: _____

対策: _____

作業日: _____

作業時間: _____

作業場所: _____

作業員: _____

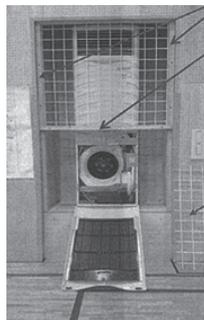
承認者: _____



▲学校巡視の実施



▲電動工具安全対策のため、保護メガネの上にサンバイザーを着用した。



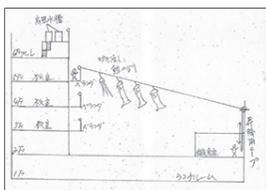
▲空調フィルター清掃のため、金網を開けられるようにした。



▲台車で運んでいたパイプ椅子を専用カートに変えた。

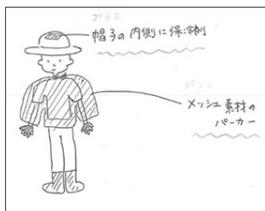


▶茶毒蛾対策で、堀のわきの草木を刈った。



熱中症対策のため、帽子に保冷材をいれ、メッシュ素材のパーカーを使った。

◀このぼりを運動場にはる際の転落防止のため、昇降用ロープと滑車を作った。



▲安全衛生研修グループ発表の様子

東京都港区には、幼稚園12、小学校18、中学校10があり、約80名の用務主事が各校(園)で働いています。用務主事の仕事は校内の清掃管理、校庭の草木の剪定、学校行事のための会場設営等多彩で、学校教育の一環に位置づけられます。安全衛生活動は活発でしたが、2007年7月に校舎庇からの転落事故が発生しました。このような労災事故を二度と発生させないために、港区安全衛生委員会学校部会は、学校用務職用のアクションチェックリストを作成し、学校管理職と共に学校(園)巡視を行い「作業危険箇所マップ」を作成しました。そして毎年4月と7月の巡視で「危険箇所」を見直します。指摘された作業や作業環境は改善を行い、経費が発生す

るものは申しします。危険性が見込まれる臨時・緊急作業は、学校管理職の事前承認を受け、複数の作業員で、安全対策を行って実施します。また電動工具等の技術講習や、安全衛生研修を毎年実施しています。「作業危険箇所マップ」を使ってリスクアセスメントを行い、管理職を先頭に全員参加でPDCAサイクルをまわっているのです。今でも労災事故はまれに発生していますが、すぐに原因究明と改善対策を行い、安全衛生委員会で確認して教訓化しています。

なかお とよき
特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター

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

ISBN 978-4-89760-337-7 C 3047

体裁 A4判 172頁
定価 1,980円(税込み)

〔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

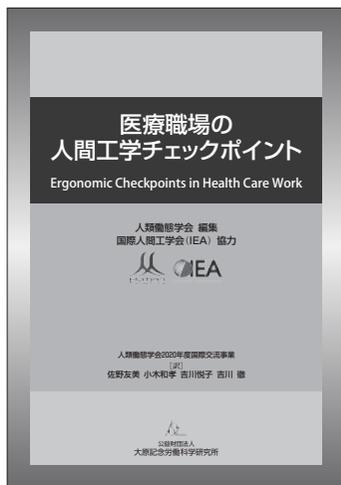
作業組織と患者の安全

〔資料〕

参加型トレーニングにおける使用方法

医療現場アクションチェックリスト

医療現場の改善実例



人類労働学会編集
国際人間工学会（IEA）協力
人類労働学会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



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F
TEL: 03-6447-1435
FAX: 03-6447-1436

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

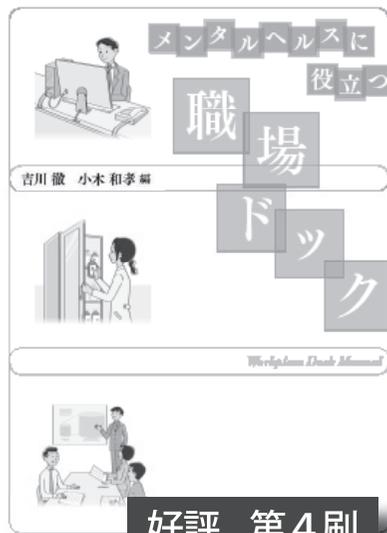
メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ
確かめられた有効性。その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

- 1 メンタルヘルスに役立つ職場ドック
 - 2 職場ドックが生まれた背景
 - 3 職場ドックのすすめ方，計画から実施まで
 - 4 職場ドックがとりあげる領域
 - 5 職場ドックで利用されるツールとその使い方
 - 6 職場ドックに利用する良好実践事例
 - 7 職場ドックチェックシート各領域の解説
 - 8 職場ドックをひろめるために
- 付録 職場ドックに用いるツール例
コラム 職場ドック事業の取り組み事例



好評 第4刷

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 A4判並製 70頁
定価 1,320円(税込み)
図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

労働科学研究所と共に100年

柴田 眞利

まずは労働科学研究所創立100周年にあたり、謹んでお祝いを申し上げますと共に、今後の益々のご発展を祈念申し上げます。

偶然にも、本年、弊社柴田科学も創業100周年を迎えており、研究所との御縁を感じずにはいられない記念の年となっております。小さな理化学ガラス加工会社だった弊社が環境測定機器分野に参入し、大きく飛躍するきっかけとなったのは、1951（昭和26）年5月、労働科学研究所の三浦豊彦先生と木村菊二先生にご指導頂き、「労研ろ紙じんあい計」を開発製造したことが始まりです。以来、勝木新次先生、沼尻幸吉先生、多田治先生、中明賢二先生、吉川徹先生といった諸先生方との知己を得て、研究所と共に歩んでまいりました。今日の弊社がありますのもひとえに、製品開発、製品性能評価において、労働科学研究所にご指導頂いた賜物と深く感謝しております。

思い返せば私も、当時弊社社長であった父・柴田晴通の将来を見据えた考えの下、大学時代に研究所の研修生としてお世話になり、短期間ではありましたが多くの事を勉強させて頂きました。1981（昭和56）年、東京築地の朝日新聞社に宿泊し、多田治先生と木村菊二先生と共に作業環境測定を行ったことはよき経験となり、今でも昨日のことのように鮮明に記憶しております。

そして現在、木村菊二先生と吉川徹先

生にご指導いただいた労研式マスクフィッティングゲテスター（MT-05U）が、新型コロナウイルス感染症による世界的なパンデミックの中で、感染対策をサポートするツールとして世界の人々の安全と健康に役立つっており、感慨深いものがあります。このコロナ禍以降、深いものがあるのに大きな変化がみられ、テレワークやオンライン会議、元々のIoTの兆しから大きくDXへの転換を急ぐ企業の動き等々、新しい働き方の模索が続いております。それに伴った新しい課題も現れつつあり、今後その課題がより鮮明になってきた時、まさに労働科学研究所の活躍が望まれるところです。

創立者・大原孫三郎氏や初代所長・暉峻義等氏等が目指した「働く者の安全・衛生・健康」への志は、一世紀を経た今も脈々と受け継がれており、現代社会では欠かすことのできない軸となっております。その一方で、労働者を取り囲む環境はめまぐるしく変化し続けています。

例えば、交代勤務などによる肉体的労働疲労から、労働者と機械の共存による疲労や労働者とIT機器の共存による疲労へと移り変わっており、肉体疲労に加え精神疲労への対応が急務となっております。また、作業環境においている作業場からきれいな作業環境へ様変わりしつつも、新たな物質・ガス等へ対応することをも求められています。そして、急速な少



しばた まさとし
柴田科学株式会社 代表取締役社長
大原記念労働科学研究所 評議員

子高齢化の進行により重要度が増している「高齢化社会の労働管理や安全管理」への取り組み、ITの進歩によるテレワーク等の拡大をはじめとした「働き方の多様化」へ対応した検討も必要となっております。

このような社会情勢の変化に対しても、これまでの労働科学研究所の「現場主義」に基づいた膨大な研究成果と同様、現場調査によって新たな課題を捉え、その解決に向けて積極的にアプローチしていくことを期待しています。

最後になりますが、弊社は働く人々の安全と健康、衛生や環境へのサポートを使命としてこれからも労働科学研究所と共に歩み、皆様の活動の一助となればと考えております。次の100年に向けて、労働科学研究所が大きく飛躍することを願ってやみません。



俯瞰 ぶんかん

労働の科学

2021
August
Vol. 76, No. 8

巻頭言

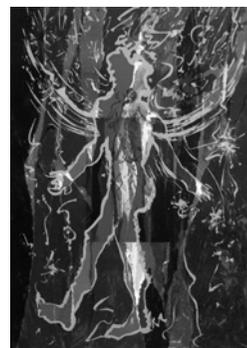
俯瞰 (ふかん)

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

1

柴田 眞利 [柴田科学株式会社 代表取締役社長]



表紙作品：山本美智代

「U・F・Oでやって来た」

シルクスクリーン (58×41cm)

表紙デザイン：大西文字



人生100年時代、 生涯現役を目指して

「定年なき雇用」で高齢者が活躍の職場を創出

..... [株式会社横引シャッター] 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

..... [バイオリン製作者] 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

..... [株式会社高齢社] 村関 不三夫 12

Graphic

広がる参加型職場環境改善 8 [見る・活動](127)

..... 仲尾 豊樹 口絵

Series

- 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繩 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
- 一筋の光明ー同志社大学神学部へ
大原孫三郎と清水安三(6) 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 クミジヨの肖像(6)
クミジヨ研究はなぜ存在しないのか(5) 本田 一成 46

Column

- 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(3).... 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
- 労働科学のページ 57
- 次号予定・編集雑記 64

「定年なき雇用」で高齢者が活躍の職場を創出

市川 慎次郎

はじめに

株式会社横引シャッターは1986（昭和61）年に先代市川文胤が創業しました。グループの中央シャッターの創業が1970年で、おかげさまで昨年創業50周年という節目を迎えることができました。2012年に父，文胤から経営のバトンを受けた私は「横引きシャッター」のパイオニアとしての誇りを胸に，プロフェッショナルの技術の継承に注力してきました。経営理念である「お互いさまの心」を羅針盤に「ものづくり」の力で地域に貢献することを目指して歩き続けています。昨年，本誌で当社のコロナ禍における従業員の感染症対策が紹介されましたが，今号では，経験豊かな高齢従業員が活躍し，生涯現役で働くことが可能な職場環境創出の取組みを報告させていただきます。



いちかわ しんじろう
株式会社横引シャッター
代表取締役社長

93歳の名人，元気に活躍中

創業のときから「お客様よし」「会社よし」「社員よし」の「三方よし」という考え方を当社の精神的な柱としてきました。そのDNAが今も連綿と受け継がれており，「社員よし」という言葉の中には，年齢に関係なく活躍できる職場でありたいという思いも込められています。当社の定年は就業規則では65歳としていますが，体力や気力が十分で本人に働く意欲があれば上限は決めていません。

現在の最高齢は今年1月に93歳になった男性です。この人は長く溶接工として働いてきましたが，78歳のときにうちに入社しました。友人から「年齢に関係なく新規採用している会社が足立区にある」と聞いて，先代の頃に応募，採用されました。以来，シャッターの滑りをよくするために必要な部品の製造を担当しています。身分は正社員のままで勤務時間を短くするなどいろいろ配慮していますが，この社員だけの特例に「雨の日は休んでいい」というのがあります。これは片道30分かけて出勤するので，転倒の危険性を考えてのことでした。何度か取材を受けたこともある人ですが，「雨の日特例」の話になると取材側も驚いてとても盛り上がります。ただ，最近休日にけがをしたこともあり，



▲株式会社横引シャッター社屋

現在はタクシーで出勤しています。往復タクシーでは負担も大変だろうと、帰りは手の空いている従業員が車で送っています。若い人が、現役で働く93歳の大先輩の姿に触れることは、それこそ自然に人材育成の場になっていると私は思います。ご家族は帰りに車で送ってもらうことに恐縮して、退職を勧めるそうですが、本人は「死ぬまで働かせてもらう」とますます意気軒昂です。今は、雨の日でも出勤して毎日楽しそうに作業していますが、会社としても必要な人材なのでこれからも長く働き続けてほしいと願っています。

ゆとりある職場づくりの構築

高齢者が長く働き続けるためには現在の職場環境づくりが何より重要になってくると考えています。この間、当社もコロナ禍の影響で在宅勤務を増やしました。製造業であっても家でできる作業を探し出し、状況が少し落ち着いてきた今も、一人の従業員が在宅勤務を継続しています。また、密を避けるため交互に休む形を取ってきましたが、コロナ禍が仮に収束に向かっていったとしても、「ゆとりある職場づくり」をテーマに変えてこの形を試験的に続けてみようかと思っています。少ない人数でも製造量が変わらなければ、休みが増えた分従業員に余裕が生まれますし、

現場では新しい仕事への工夫が生まれると信じています。

本当は昨年グループが創業50周年を迎えたこともあり、今期の方針には「さらなる前進」を掲げたのですが、コロナの感染者は増え続け、外へ打って出ることが難しくなりました。そこで、外に向けて営業戦略を展開できないのなら内部強化というか社内をより良くしていくしかないと考えを変えました。上半期は本誌でも取り上げてもらった、感染拡大防止に役立つアクリルパーテーションを寄贈することに注力しました。当社の技術を生かして製作したアクリルパーテーションは足立区役所はじめ要望のあった自治体などに寄贈、石川県や熊本市、沖縄県にも納めました。もともと地元にも恩返ししたいという気持ちから始めたものですが、多くの方に喜んでいただき私たちも嬉しく思っています。

下半期は前述のように働き方を工夫して「ゆとりある職場づくり」へ舵を切ることを目指しています。自分でいうのもおこがましいのですが、私は、マイナスをプラスに変えていくことに生きがいを感じるタイプです。従業員たちからは「社長は止まると死んじやいますから」といわれています。

条件は技術の継承のみ

当社の高齢者雇用の取り組みは先代から始まりますが、当初は製造業全体の慢性的な人手不足を解消するためのものでした。そこに先代の性格が加味されて「ずっと一緒に働いてきた人を年齢という線引きで切ることできない」ということになったのだと思います。私は経営者の父の姿をずっと追いかけてきましたし、現場で働く高齢の職人さんの働きぶりも近くで見えてきましたから、年をとっても働き続けることは当たり前だと思ってきました。いざ、自分が経営者になると、定年というルールで優秀な人材を退職させてしまうの

私は足立区から依頼を受けて、年に1回、学生たちに経営者講話を行っています。若い人たちを見ていると、食事をする時間も惜しんで仕事をした時代を思い出すことがあります。長い人生の中では、寝る時間も惜しいほど仕事が楽しい時期があつてよいと思います。もちろん健康は何より大切ですが、数字の規制だけが先走ってしまうような法律はどうも体になじみません。先に触れた、タクシーで会社に来る最高齢の従業員はこの働き方改革から見たらどのように評価されるのでしょうか。93歳になって「働きたい」「現場に行きたい」思いがあることは本当に幸せなことだと思いますし、「働ける場所」を提供できていることを密かに誇りに思います。

柔軟な働き方で生涯現役を実現

今、月に7日間だけ勤務という人が一人います。あとは週2日、週3日と続きます。これは高齢者に限った働き方でなく、年齢に関係なく選択することができます。出勤時間も8時、9時、10時の3段階に分けました。コロナ以前からの取組みです。若い世代も親の介護など生活のバックボーンが変化しつつありますから、会社は従業員の働き方につい

て一定の許容をしていくべきだと考えています。

私がまだ総務の仕事をしていたころ、65歳の従業員が現場でけがをしました。幸い大した事故ではなかったのですが、労災の手続きに行ったとき、労働局の担当の方から「高齢者を働かせるからだ」と叱られました。後に定年延長の話が政府案として出てきたとき、その担当者に再会、叱られた話をするとう「まあ時代ですからね」とかわされて呆然としたことを今でも覚えています。そのとき、私は決心しました。社会のルールを破らない範囲で自社のルールを作っていこうと。

現在、当社ではベトナムや中国籍の人たち、正規雇用が難しい養護施設出身者の人たちなど多様な人が活躍できる職場環境の創出を目指しているところです。高齢者はもちろん、あらゆる人がハタをラクにするために自分の能力が発揮できる場所として企業は存在しなければと思っています。

長く働き続けてくれる経験豊富な従業員、技術継承に真摯に取り組んでくれる世代の人たちに支えられながら、「地域への恩返し」「社会への恩返し」という私の恩返しの旅はまだ始まったばかりです。

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

はじめに

この3月、88歳を迎えました。米寿を記念して8月に東京都町田市立中央図書館が手作りのバイオリンの個展を開催してくれました。趣味の世界にもかかわらず、多くの人に手作りバイオリンを見て頂く機会を得たことに感謝しています。古民家や農家などから分けてもらった廃材を利用して独学でバイオリンを作り始めたのが47歳のときのことから、もう40年以上もバイオリンを作り続けてきたこととなります。最近一番驚いたのは、NHKワールドジャパンから取材の申し込みがあったことです。NHKの海外向けの国際放送で160カ国に配信しています（日本国内はインターネットで視聴）。地球の未来を思いやり「捨てない暮らし」を大切に作る人間にスポットを当てるもので、その暮らしぶりやポリシーを、世界中の人々に向かって伝え



つかもと よしふさ
バイオリン製作者

る「ゼロ ウェイスト ライフ」という15分の新番組です。9月10日に放映され、私もインターネットで視聴しました。

タイトルは「Waste Wood Sonata」、すなわち「廃材のソナタ」とはさすがにNHK、言い得て妙だと感じ入りました。人生100年を目指して、廃材に命を吹き込みながらバイオリン製作を楽しむ日々をお伝えできればと思います。

「石の上にも3年」一父の言葉を力に

私は神奈川県川崎市で産声を上げましたが、家は天保年間から続く由緒ある米穀商でした。山城屋という屋号は古地図にちゃんと残っています。ただ、長男の父は跡を弟に任せて自分はガス会社の技師になりました。その父の影響でしょうか、気が付いたら工業高校に進学していました。本当は大学に行きたかったのですが、私は6人兄弟の長男です。私の後に5人も控えていますから、昭和産業という製粉会社に就職しました。この頃はまだ徒弟制度が残っていて先輩に怒鳴られながらの肉体労働はきつかったです。25キロの小麦粉の袋を肩に担いで積み上げていく単純作業に何度やめようと思ったか分かりません。そんな私に父は「石の上にも3年だよ」と励ましてくれました。

その頃、小麦が自由競争になった影響を受け、製粉会社は自社製品の開発に力を入れるようになりました。そのために品質管理が求められ、工業高校で化学分析を学んだ私はその部門に配属されました。品質管理は海外から導入された新しい概念で、品質の標準化を目指してのマニュアル作りはとても楽しかったです。その後の人生においても辛い時には「石の上にも3年」と自分を叱咤してきました。品質管理の仕事が長く続いた後、総合研究所に異動、パンやケーキ、麺の粉の開発に没頭して「製パン技術士」という資格を取得したのも懐かしい思い出です。60歳で定年後は製粉協会では小麦の検査や研究に携わりました。製粉協会は戦後すぐに大手製粉業者により設立されたもので小麦粉を量・品質共に安定して供給するための活動を行う団体です。6年間研究を中心に懸命に働いて無事65歳を迎えました。小麦粉の世界ひとすじに生きてきた私の第2の人生が始まりました。

ラジオから流れる音色に魅せられて

かつての娯楽はラジオでした。私も人並みの軍国少年でしたが、軍歌は子ども心にまったくなじみませんでした。中学生になったある日のこと、一人でラジオを聞いていたら、とても心地よい曲が流れてきて、思わず心を奪われました。それはアメリカのバイオリニスト、ユーディ・メニューインが奏でる協奏曲でした。不思議なものでバイオリンについて何の知識もなかったのに自分もバイオリンでこのような美しい曲を奏でてみたいという強い思いに駆られました。とはいえ習いたいなどと口にはできるはずもなく、私とバイオリンの出会いには東の間の夢に終わりました。

しかし、願っていれば夢はいつか叶うものなのかもしれません。高校を卒業して働き始めても数年は厳しい肉体労働の明け暮れでし

たが、前述のように品質管理の仕事をするようになり少し余裕も生まれ、22歳のとき、月給2ヵ月分をはたいて念願のバイオリンを購入しました。関係の本をたくさん買い込んで独学で勉強してなんとか演奏できるようになりました。周りにいた同好の士と合奏を楽しんでいると、今度は自分でバイオリンを作りたいという思いが湧いてきました。きっかけは偶然にも世界的に有名なバイオリンの制作者である陳昌鉉さんの工房が近所にあったことです。自分のバイオリンを修理してもらうために何度か工房を訪れるうちに、バイオリンを作りたいという思いを陳さんに打ち明け、製作の手ほどきを受けました。ただ、人生とは皮肉なもので20代後半から仕事が忙しくなり、次第にバイオリンを手にする時間もなくなってバイオリンとは無縁の日々が続きました。しかし、私は諦めが悪いのでしょうか。仕事に余裕が出始めた40代の半ば、本格的にバイオリンを作ろうと思い立ちました。

廃材に命を吹き込む

今回、NHKの取材を受けたのは私が廃材を使ってバイオリンを製作していることでした。廃材に目をつけたのはこれも偶然としか言えません。自宅を修理してもらったときに解体屋さんと親しくなりました。いろいろ話を聞いていると、築百年などの歴史的な古民家を解体することがあるそうですが、天井や床の間などの立派な木も燃やしてしまうしかないと知りました。なんともったいないことでしょう。バイオリンは古いものほど貴重だと言われます。そのときから私のバイオリンの素材探しの旅が始まりました。古くなったまな板を使って練習をし、ついに世界でたった一つしかない自作のバイオリン第1号が完成しました(写真1)。廃材がバイオリンに蘇ったのです。その時私は思いました。「木が



写真1 手作りバイオリン第1号（1980年）



写真2 原木の作図が第一歩



写真3 製作途中のバイオリン

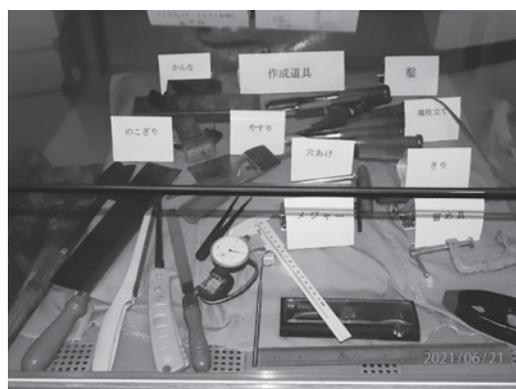


写真4 愛用の道具たち

喜んでい」と。

バイオリンに適している木は松やカエデです。松はバイオリンの表に、裏、つまり底はカエデが適していることが分かりました。かつて敷居などは松材が使われ、床の間などにはカエデがふんだんに使われていました。乾燥した古い廃材ほど、線維が緻密になって良い音色が出るのです。

解体現場に出かけ、ふさわしい原木を見つけたらまず原木に下書きをします（写真2）。下書きに沿ってのこぎりで切り出したら、鉋やノミを使って板を削っていきます（写真3、4）。側板で表と裏をつなげればボディの完成です。ノミと彫刻刀でネックの部分を作り、ボディにネックを取り付けたら、くちなしの

実から取った染料で下塗りをします。それからニスを塗って、乾燥させて、また塗るという作業の繰り返しで、1挺を完成させるには3ヵ月ほど要します。大きな作業は自宅の庭で行い、細かな作業は室内でやりますが家人を起こさないように夜遅くまで没頭したこともあります。

古民家は時には100年以上もの長い間、人が連綿と暮らし続けてきた神聖な場所です。原木を切り出すとき、私は木に込められた魂を感じます。だから、木が喜んでくれるような音色を出せるバイオリンに蘇らせたいという祈りにも似た気持ちになるのです。

47歳で第1号を製作してから40年、先日46挺目が完成しました。心を込めてノミを



写真5 居間の壁にも歴代の作品が並ぶ

振るうので作品は自分の子どものようにいとおしくてたまりません。最近では新建材の家が増えて、なかなか古民家の解体現場に出会えないのが寂しくてたまりません(写真5)。

自作のバイオリンで演奏する醍醐味

私が飛び込んだ小麦粉の世界は変化に富んでいてとても有意義な会社員生活を送れたことは幸せでした。働きながらバイオリンの製作という夢を叶えることもできましたし周囲に感謝するばかりです。会社勤めを無事終えた後は時間を気にせずバイオリンづくりに没頭できましたし、自前のテキストでバイオリン作りを教えたり、家族とコンサートを開いたり、定年後の人生も充実していました。ただ、不思議なもので一つ夢が叶うと私はまた新たに何かに挑戦したくなるのです。

66歳のとき思い切って相模原市の「相模原フィルハーモニー管弦楽団」に入団しました。

最高齢の団員ということで関係者のみなさまはいろいろ心配されたかと思いますが、いつの間にか20年が経ちました。最近ではコロナの影響で中止が続いていますが、年2回の定期演奏会には自前のバイオリンで必ず参加してきました。

どこから聞いてこられたのか、時には雑誌

のインタビューを受けることもあります。2004年には町田市立中央図書館が第1回目の個展を開催してくれました。実は当時私は「こんなことが何の役に立つのだろうか」と少しスランプに陥っていたのですが、会場に置かれた感想ノートに寄せられた温かい言葉に励まされ、新たな制作意欲がわきました。今回2回目を開催していただき、会場でたくさんの方と話すことができました。面白いもので、手作りということに驚かれる方もいれば、私の年齢に感嘆させる方もいました。NHKの取材のようにいわゆるSDGsの観点から廃材に興味を持たれた人もいます。いずれにしても有難いことだと感謝しています。

生涯現役に向って

私は自分の年齢を意識したことはあまりありません。生きている限り人は生涯現役なのではと思います。もちろん健康であることが大切ですが、若い頃に重い小麦粉の袋を担ぎ続けたおかげで基礎体力があると自分では思っています。人生に役立たない経験はないようです。辛い時には父の「石の上にも3年」という言葉を自分に言い聞かせてきました。

コンサートに参加しようと思ったのは、独りよがりを楽しむのではなく、仲間たちと心を合わせて合奏することに魅入られたからです。私が最高齢ですから、すべての若い仲間たちから大いに刺激を受けています。定期演奏会を待ち望んでおられる方も多いと思いますが、何よりも私たち演奏家が再開を心待ちにしています。

廃材に命が吹き込まれ、バイオリンとして生まれ変わり、美しい曲を紡ぎ出すわけですが、廃材たちも生涯現役を貫いているとは言えないでしょうか。世界に一つしかないバイオリンをこつこつ作りながら、これからも夢を追いかけ続けていこうと思います。

「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

はじめに

株式会社高齢社は、近い将来、高齢者が働き手として社会に貢献する時代が到来することを予感した上田研二初代社長が、2000年1月に設立しました。もともと東京ガスの社員であった上田社長は、経験が豊富で、気力・体力・知力があるOBのみなさんに「働く場」と「生きがい」を提供したいと考え、株式会社高齢社という一度聞いたら忘れられないユニークな名前の会社を立ち上げたのです。

当初は登録社員25名でガス会社やガス機器メーカーの請負事業としてスタートし、その後、業容拡大のため一般労働者派遣事業（2002年7月）・有料職業紹介事業（2004年11月）の資格を取得、現在はシニア専門の人材派遣業としてガス関連をはじめ各方面に人材を派遣しています。

私たちは4つの経営理念を掲げてきまし

た。それは、①定年を迎えても、気力・体力・知力のある方々に「働く場」と「生きがい」を提供していくこと、②働く人を大切に「社員≧顧客≧株主」の人本主義、③豊富な経験と知識を活かし、お客様には「高品質・低コスト、柔軟な対応力」を武器に優れたサービスを提供していくこと、④「知恵と汗と社徳」重視の企業風土を醸成する、というものです。

まさに1年後には21世紀の扉が開こうとする年に、高齢化社会の到来を予感しつつ、高齢者自身が時代を変革していく戦力になることを確信して新しい一步を踏み出してから20年、高齢社が現在展開する事業と、今後目指していく世界を紹介させていただきます。

高齢者を取り巻く環境

総務省は2021年9月20日の敬老の日に合わせ、2015年の国勢調査を基にした高齢者の人口推計を公表しました。65歳以上の人口は前年より22万人増えて3,640万人、総人口に占める割合は29.1%となり、過去最高を更新しました。30%に迫ろうとする高齢化率は世界最高で、2位のイタリア（23.6%）、3位のポルトガル（23.1%）を大きく上回りました。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」（2017年版）によれば、0



むらげき ふみお
株式会社高齢社 代表取締役社長

歳～14歳までが1950年では34%を占めていたのに対し、2015年には13%まで下がり、2060年には9%になると予測しています。一方、65歳以上については、2015年で26%を占め、2060年には39%に達するとしています。

高齢化率が今後も上昇を続ける中で、就業者全体において高齢者が占める割合も、過去最高の13.6%になりました。日本は主要7カ国(G7)の中では最も高齢者の就業率が高い国となっています。政府が「生涯現役で活躍できる社会を創る必要がある」とし、高齢者の就労を進める中、高齢者の就業率は25.1%と初めて「4人に1人」に達しました。産業別に見ると「卸売業、小売業」が128万人と最も多く、次いで「農業、林業」が106万人、「サービス業(他に分類されないもの)」が104万人と続いています。働き方は、パート・アルバイトなど非正規の職員・従業員が7割を超えています。

時代を先駆ける社名

高齢者の就業意識は時代とともに高まってきましたが、会社創立の年は、今ほど高齢者が即戦力となることは考えられていませんでした。創業者は90年代に当時の通産大臣の講演を聞いて高齢者の働く時代が遠くないことを実感、労働者不足を補うのは「女性・老人・外国人・ロボット」だと考えました。まさに、今、労働力として実際に活躍し、さらに求められているのは高齢者であり、女性であり、外国人労働者であり、そしてロボットです。手前味噌ながらその先見の明に脱帽するのみです。私自身東京ガスにいましたので、上田さんとは2年ほどともに働いたことがあります。とにかく明るく前向きな人でした。2002年には障害者支援事業を手掛け、2013年には家事代行業や女性の活躍支援事業にも着手しました。

現役の人ではなかなか手が回らなかった業務を、OBに手伝ってもらおうという発想が高齢社のスタートでした。ガス関係の仕事は多岐にわたりますが、例えばマンションの落成時には給湯器の点火試験という業務があります。平日のみならずお客様の都合によっては土日の勤務になることもあり、人手が全く不足していました。上田さんは、経験豊富で気力や体力がある先輩たちが暇を持って余しているのは何とももったいないと考え、OBによって労働力不足を補うことに着目しました。設立の経緯から、派遣業務の約6割は東京ガス関係の業務ですが東京ガスとの資本関係はありません。25名でスタートした登録社員も現在では1,022人となりました。平均年齢は71.2歳(最高齢84歳)で就労率は34.7%です。高齢社の本社スタッフは25名、平均年齢はこちらも高く66歳となっています。会社設立当時、「高齢社」という社名はとても驚かれました。しかし、高齢者という貴重な人材を派遣して労働力の不足を補い、働く高齢者自身には「やりがい」や「生きがい」「働きたい」をもたらす「高齢社」の存在は少しずつ知られていきます。その後、上田さんが経済人の活躍にスポットを当てるテレビ番組に登場したこともあり、そのユニークな名前は浸透していきました。

シニア派遣事業の多彩な職場

高齢社では、60歳以上75歳未満で気力・体力・知力のある方が、年金を受け取りながら働くことを前提としています。働き方としては、業務のある場合のみ勤務する不規則勤務形態で、原則として年金併用型により週稼働日数は平均3日、働く人の都合を優先して、ワークシェアリングを実施しています。原則時給で賞与手当・退職金はありませんが、会社業績に応じて期末手当を支給します。労災保険が適用され、厚保・健保は一定の加入条

件を満たす所定労働時間であれば加入、また、雇用保険は所定労働時間（20時間/週）を満たす場合は加入というのが基本的な処遇となっています。また、本人と派遣先の合意が必要ですが、定年制度はなく生涯現役が目指せます。現在の最高齢は81歳、3人の方がそれぞれの持ち場で活躍しています。

主な派遣業務は東京ガス関係では、新築マンションの内覧会（ガス機器取扱説明）・ガス機器性能試験やガス設備・機器の点検、保安業務サポート、ガス設備・機器などに関する各種調査業務、閉栓業務、検針、料金収納業務、倉庫管理、LNG基地管理業務などがあります。LNG受け入れの立会いは高圧ガス取扱い主任者資格を要するため、高齢者の技術や経験が生かされる業務です。それ以外の業務では営業事務補助や各種サポート業務、書類精査・各種検収業務、DM発送・電話受付業務、各種モニタリング業務など多岐にわたります。ユニークなところでは家電機器の修理サービス社に同乗して、駐車違反にならないように助手席で待機するという業務があります。また、ガス会社の制服は身分の保証になるため自宅に持ち帰らず、まとめて洗濯し、アイロンをかけるという業務もあります（図参照）。

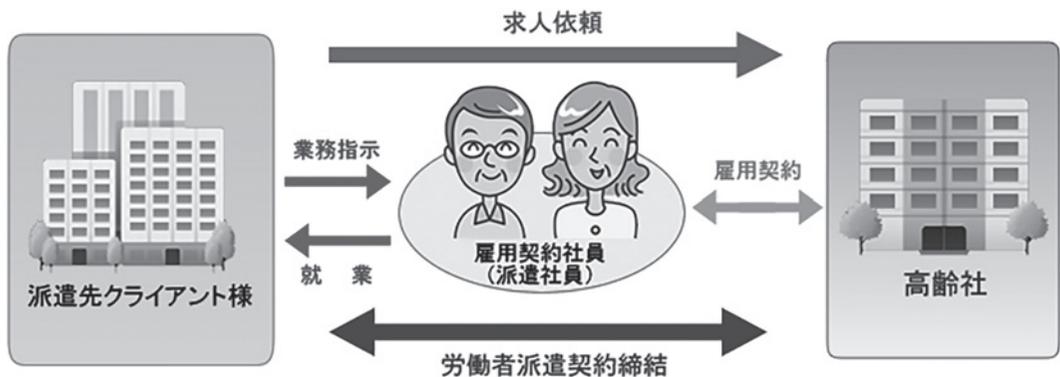
シニア人材派遣、それぞれのメリット

・働く人のメリット

高齢社で働く高齢者たちからは「今日、用がある嬉しさ」、「今日行くところがある楽しさ」という声が聞こえてきます。まさに「教養」と「教育」です。定年になったばかりの時期は、働くことから解放されて旅行やゴルフ、趣味の世界に没頭できますが、しばらくすると、やはり働いて社会と関わりを持つことで社会に貢献したいという思いが湧いてきます。とはいうものの体力のこともあり、フルタイム勤務は敬遠してしまいがちですが、高齢社から派遣されれば、週3日程度の勤務が無理なく選べますし、業務によっては自分の経験や技術を生かすことができます。

・派遣先（お客さま）のメリット

一番は月末等の締めや有期の業務に対応してもらえることです。募集や面接、採用などの業務は不要なことから労務管理の軽減にもつながります。社会保険も不要ですし、社員の残業代も軽減され低コスト化を生み出します。また、経験豊富な高齢者は即戦力となるばかりか、若い世代には人生の先輩として良き相談相手になってくれ、コミュニケーションが豊かになることから会社全体のモチベー



▲高齢社の派遣事業

ションもアップします。

・当社にとってのメリット

派遣で働く人、派遣先様の両方から感謝されることは会社として大きな喜びです。また、派遣先様や派遣登録者による口コミ効果で、広告宣伝費をかけずに業容拡大が実現しています。働く人たちの高い評価が新たなご用命につながっているのです。労働力の提供で、慢性的な労働力不足に貢献し、高齢化の活性化に寄与することを今後一層目指していきたいと考えています。

課題に向き合いさらなる前進を

当社の基本方針は「元気な高齢者がたくさん働く高齢社会の実現」です。そのためにも一人でも多くの高齢者に「働く場」と「生きがい」を提供していきたいと考えます。もちろん、課題は山積しています。一つには登録者と仕事のマッチングの難しさです。経験・能力・適性・体力などを仕事の内容に適合しているかを精査していきますが、腰痛など持病があったりすると紹介できる業務の幅が狭くなります。反面、資格を持っている人は勤務条件が必要な場合にとっても強力です。若い人たちにもさまざまな資格を取得しておく大

切さを伝えていきたいと考えます。パソコン操作などについては最近の高齢のみなさんはほとんどの方がクリアしていますが、運転免許ということでは高齢者の運転に新たな見解が出始めており、厳しい状況になっています。

時代の流れとしては70歳までの雇用延長が努力義務とされたため、登録者の確保が難しくなる側面もあります。また、受け入れ側にはまだまだ認識のずれがあり、書類の年齢から判断してしまう担当者もいるため、先入観を払拭してもらう必要があります。

課題は尽きませんが、高齢者が働きやすい環境づくりが進めば「高齢者が働くこと」が特別なことではなくなります。高齢者がいきいき働けば健康寿命が延びて、社会保障費は軽減され、現役世代の負担減に実を結びます。働く高齢者が多くなれば消費も活性化され、税収も伸びます。

「元気だから働く」のではなく「働くから元気」なのです。高齢社という唯一無二の看板を掲げる会社として、「人は宝・人は財産」を合言葉に、常に時代を先駆ける気概を忘れず、「生きがい」「やりがい」「働きがい」のある社会の実現のために挑戦し続けていきます。

ネパールの小規模建設現場から

川上 剛

多くの女性が働く小規模建設現場

ネパールやインドで街を歩いていると小規模な建設現場で女性が多く働いているのが目に入ります。ここでいう小規模建設現場とは、ビルの建設ではなく一般の住居や1階が店で、2、3階が住居になっているような建物をさします。女性労働者が土やレンガ等の建設資材を運搬しているのも目につきます(写真1)。私のニューデリーのアパートの近くでも小規模家屋やアパートなどの建設作業が入れ替わり立ち代わり行われておりこのような光景によく出会います。

こうした小規模建設現場の作業者は多くは前号までに言及したインフォーマルな労働者です。2018年のILO統計ではネパールの働く女性の97.5%はインフォーマル経済労働者となっています。労働監督も産業保健サービスもなく労働災害や職業病に遭っても治療の支援もなく政府の統計に報告されることもありません。一方で労使ともにこうした現状を改善しようという努力や実践があります。

活発な現場たたき上げ 女性経営者に会う

ILOは多くの開発途上国において労使がインフォーマル経済から脱却しディーセントワークを実現するのを支援するプロジェクトを数多く実施しています。ネパールで日本の資金援助を受けて実施されたWay out of informality (インフォーマルからの脱却) プロジェクトもその一

つです。このプロジェクトは建設業を含むインフォーマル経済職場で働く労使と協同して、ジェンダー平等、労働安全衛生、社会保障制度等の労働環境・ビジネス環境の総合的な改善を目指しました。

まずは現場を訪れ実際の作業環境を見せてもらいながら労使の話を書きます。自身で小さな建設会社を営む女性社長のチッタワンさんの話は印象的でした。彼女自身現場の建設労働者だったのですがその後自身で会社を立ち上げ現在は労働者を雇用する立場です。しかし、労働災害を予防するトレーニングを受ける機会もなくさらには墜落等の災害が発生した後も被災者の治療や補償を行う制度もありません。実際には彼女自身が治療費を払ったりするのだそうですが限りもあり、自身の職場で事故が起こったことへのうしろめたさと被災者がかわいそうだという思いが強くなります。他の経営者とともに



写真1 ネパール／小規模建設現場でレンガを運ぶ女性

かわかみ つよし
労働安全衛生・労働監督シニアスペシャリスト、ILO南アジアディーセントワーク技術支援チーム、ニューデリー

小規模建設事業者としての組織を作りビジネスの改善だけでなく地方行政ともタイアップして補償制度を立ち上げてきました。

WISCON トレーニングの開催

プロジェクトでは並行して、小規模建設現場の安全と衛生の改善を実践的に支援するトレーニングを実施することになりました。小規模建設現場の労使代表に加えてネパールを代表する労働組合と経営者団体からも代表者を出してもらい彼らを現場の安全衛生トレーナーとして養成することになり、4日間かけて地元安全衛生トレーナー養成コースを実施しました。

中小企業や農業でまず進展してきた参加型安全衛生トレーニングの手法を小規模建設現場向けに応用したWISCON (Work Improvement for Small Construction Sites) プログラムを活用しました。重量物の運搬、作業姿勢、有害作業環境改善、福利厚生施設等に加えて、高所作業の安全や電気・機械の安全使用など建設現場で重大災害の原因となる項目を強化しています。また女性労働者のニーズに合わせた改善やジェンダー平等もトレーニングの重要な一部として実施されました。

実際のトレーニングはいつもの参加型トレーニングと同様に、参加労使が実際の小規模建設現場を訪れてアクションチェックリスト実習を行うことから始まりました(写真2)。その後トレーニング会場へもどって地元好事例写真を参照し、グループワークを通して各技術分野毎の改善提案を作成します。技術的な内容と改善ポイントを理解した後で、さらに地元トレーナーとして活躍してもらうために参加型トレーナーになるためのセッションを受けます。そして自身で技術分野毎の好事例のプレゼンテーションをするリハーサルを実施します。準備ができたところで、トレーナー養成コースの最終日には実際の小規模建設現場へ赴き、自身で現場労使に向けてトレーニングを行います。写真3に示すように好事例を印刷した写真シートを用いて建設現場内でトレーニングを行います。

フォローアップ

トレーナー養成コースから半年後にフォロー



写真2 現場でのアクションチェックリスト実習は改善のための具体的なアイデアを促します



写真3 地元トレーナーは写真シートを使って好事例を紹介し現場でトレーニングを実施します



写真4 特に女性労働者はトイレがなくて困っていましたが現場内に設置されました

アップに出かけました。地元労使安全衛生トレーナーたちは自身のあるいは自分たちがトレ

ニングを実施した建設現場へ連れて行ってくれ実施された改善を見せてくれました。安全な通路の確保と資材置き場、安全な電気の配線、梯子の固定、ヘルメットや靴の配備等、多面的な目のつけどころに一步步手が打たれていました(写真4)。特に前述の女性たちが皆をリードして改善活動を広めている姿が印象的でした。

今回の実践を通してもともとタイで始まったWISCONプログラムもその応用経験を深めま

した。WISCONトレーニングはその後インド南部のケララ州でも実践されて、ネパールでの経験と合わせてマニュアルとしてまとめることができました。この新しいWISCONマニュアルはhttps://www.ilo.org/newdelhi/whatwedo/publications/WCMS_815466/lang-en/index.htmにあります。このケララでの経験はまた次回以降で紹介する予定です。

(本稿に書かれているのは筆者個人の見解でありILOを代表するものではありません)

働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所 



[著] トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝
[訳] 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹
体裁 B5判並製 130頁
定価 1,320円(税込み)
図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判
総頁 254頁
定価 2,200円(税込み)

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

〒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/>

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

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

産業安全保健 ハンドブック

[編集委員]
小木和孝 編集代表

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

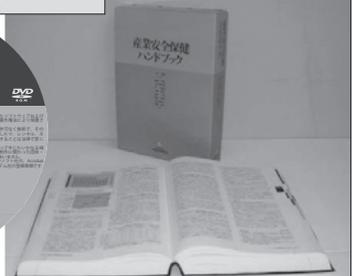
産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書き下し
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

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

待望の最新版!

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

体裁 A4判 函入り
総頁 1,332頁
本文 横2段組み 索引付
付録 DVD-ROM カラー版
定価 本体 50,000円+税



公益財団法人
大原記念労働科学研究所



「#教師のバトン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

5

藤川 伸治

精神的に追い詰められる教員の現実

今号は、学校の働き方改革を進めるグッドプラクティスを紹介する予定だった。しかし、コロナ禍における勤務で教員が疲弊しているという報道が続いていること¹⁾、また、筆者に防護服やゴーグルもないまま教員が子どものPCR検査や抗原検査のサポートを命じられ、不安でたまらないという相談もあった。例年でも、9月以降は教員の自死が増加する傾向にあるが、コロナ禍の中、さらに深刻な事態を招きかねないことから、教員の自死の背景とその対策について取り上げることとした。

9月以降、教員の自死が増える

「9～10月にかけて教員の自死が増加する傾向にある」と指摘するのは、神奈川過労死を考える家族の会代表の工藤祥子さん（54歳）だ。体育教員だった工藤さんの夫（当時40歳）は、2007年6月、クモ膜下出血で倒れ、そのまま帰らぬ人となった。夫の死は過労死であることを訴えた続けた結果、約5年間にやっと公務災害と認められた。

しかし、教員が過労死をしても、教育委員会が過労死の原因を分析し、それを防ぐ施策を講ずることはほとんどない。そこで、工藤さんは「過労死等防止対策推進法」に基づき閣議決定される「過労死等の防止ための対策に関する大綱」（過労死白書）原案を協議する委員の一人として教員の過労死の原因を分析し、それを防ぐ施策を講ずることを訴えて続けている。その努

力もあって、過労死白書では、教員は重点的な施策が必要な職業の一つとなった²⁾。

2018年過労死白書の中では、2010年～2015年の地方公務員災害補償基金や裁判所が公務災害と認定した事案に関わる判決文等の分析をもとに、教員の過労死防止施策が挙げられている。工藤さんは、この時、取り上げられた自死事案を分析すると多発時期、その背景などには特徴があるという。自死は5月1件、6月3件、8月2件、9月1件、10月3件、12月3件となっており、9月以降、その数が増えていく傾向がある。自死した教員は1学期にうつ病などの精神疾患を発症しており、学校の行事などが多く、非常に多忙な10月をむかえ、心身の疲労が蓄積し、力尽きる。

では、精神疾患につながる教員の過重な業務は何だろうか。公務災害認定事案における教員の精神疾患の全体的な特徴として、地方公務員全体の職種の公務災害認定事案と比較すると、「住民等との公務上での関係」が多いことがわかっている³⁾。具体的には、子ども・保護者からのクレームや暴行などを受け、強い精神的なストレスを受ける。さらに、子ども・保護者とのトラブルに対して、管理職や同僚からの十分な支援がなく、長時間労働が重なったとき精神疾患を発症する原因となっている場合もある。

追い詰められる教員の現実

2006年10月に西東京市の小学校に勤務する新採用教員が自死した。担任する2年生のクラスでは、児童による万引き事件や上靴隠しなどのトラブルが相次ぎ、保護者からのクレーム、校内の支援体制も不十分だった。東京高裁で公務災害と認定されたのは2017年2月。自死か

ふじかわ しんじ
特定非営利活動法人 教育改革2020「共育の杜」理事長

ら11年後のことだった。

判決は、「校長に相談すると、まず『あんたが悪い』と怒られるし、言えずに後になって『なんで言わなかったのよ』』と怒られ、校長に報告し、指導を受けることを精神的負担になった」と原告の主張を認めた。さらに、自宅における作業を含む時間外勤務が重なったことから、公務に起因する自死と認定した。

#教師のバトンにも、保護者対応に疲れ、管理職などの支援が十分でなく、次第に心を病んでいく教員の投稿がある。投稿者は採用3年目の理科教員Aさん。教職は本当に夢がある職業であり、子どもたちはとても可愛いと思っている。ただ、#教師のバトンが始まったのを知り、教職をめざす学生に対して、学校の現実を伝え、それを知った上で選択をしてほしいと願い、ツイッターを始めた。

空き時間や放課後も、時間を割いて対応してきた生徒の保護者から、『先生は何もしてくれてない』と言われた時、返す言葉が見つかりませんでした。管理職も守ってくれませんでした。そうです。私の実力不足です。2年目で初担任、ベテランと同等の実力が無いことは事実です。

Aさんは、懸命に保護者対応を行っていたが、理解を得ることはできなかった。しかも、管理職からの支援も不十分だった。

5月12日

「20時だし…そろそろ帰ろうかな…」教頭『よし！気晴らしに初任研でもやるか。来い！』『俺が初任の頃は～』とか「俺はこれで上手くいった～』とか、自慢話だけ。

5月18日

しんどくて辛くて、校長に「1週間だけお休みを頂きたい」と話をした時、『戻ってきたら、いつも笑顔で過ごさないとダメだよ』と、言われました。分かっています。子ども達や先生方の前では笑顔でいなきゃいけないことくらい。でもムリでした。この言葉に苦しめられました。

通常、教員の勤務終了は17時、それから3時間経った20時に教頭から初任者研修を行う

と言われている。教頭からの指示を若手教員が断れるはずもなく、教頭の指導に従ったのであろう。勤務時間外の研修は、上司の命令であっても、教員の場合には時間外勤務とはならず、教員の自発的な活動とみなされることから、長時間労働に歯止めがかからない。

さらに、校長に、心身の状態がよくなく休みを申し出た際も、復帰後は、いつも笑顔で過ごすことを求められた。初任者は、採用後の研修でも⁴⁾、子どもには笑顔で接することが指導される、Aさんもその認識はあった。Aさんは、笑顔で子どもの前に立ちたくてもそうでないことで苦しんでいた。それに校長が、追い打ちをかけたことで、一層Aさんは追い詰められた。

4月25日からツイッターを始めたBさん。最初のツイートは、「死にたい毎日死にたいどうして死ねないんだ」だった。しかし、学校でのBさんの姿は、まったく違っている。

4月30日

私は職場の学校ではめっちゃくちゃ明るい。子供達からも楽しい、面白いって言われてる。んでも、嫌なことあるとリスカもOD(ママ)も平気でやる。人って見た目ではわかんないもんなんだよ。それを子供の心を教師がわかんないのか、とか言う人いるけどわからんと思う。

5月17日

残業もさながら土日勤務ももちろんですが、昨今のモンスターペアレント対応も教員にとって辛いと思ってます。別にあなたの子供を憎んでもないのに、どうしてそこまでして教員を貶めようと必死になるのか、不思議です。あなたの人生のはけ口にされているとしか思えません。

5月28日

基本的に教員は真面目な人が多い。でもね、その真面目さ故に頑張るオーラが満々で、ふと私のような困った人が(これは子供も同じだと思う)周りを見渡した時、誰にも相談できない雰囲気があるの、知ってました??

真面目で、子どもたちのために頑張る教員集団の中で、Bさんは悩み、しんどさについて同僚に話をすることもできず、孤立を深めていっ

ている。さらに、笑顔を絶やさず仕事に励むBさんが、保護者対応で悩んでいることに気づく同僚もいないのだろう。

教員の働き方に関わっては、子どものために無定量的な労働を是としていること、「〇〇でなければならない」という認知の歪み⁵⁾、教育活動を自己完結に担うという個業などの特性がある⁶⁾。Aさん、Bさんの投稿からもその特性が職場全体に蔓延し、強い同調圧力を生み出し、教員を精神的に追い詰めていくことが推察できる。

心のケアが喫緊の課題

教職という職業上、子どもや保護者とのトラブルに遭遇することは避けられない。その際、管理職、同僚からの支援体制があるかどうかがトラブルの解消、そして教員を守ることになる。

山本は、教員のメンタル不調の予防には、同僚や管理職からの支援の向上に併せて、ストレスコーピングの改善に寄与するヘルスリテラシーの向上支援などを、長時間労働削減と両輪で実施する必要があると指摘している⁷⁾。教員の働き方の特性を踏まえると、ヘルスリテラシーの向上は特に重要である。具体的な対策として、産業医など産業衛生の専門家によるヘルスリテラシー研修、ICTを活用した啓発⁸⁾が有効であるという。

文科省からの発信には、ヘルスリテラシー向上につながる内容は見当たらない。現在の学

校経営ガイドラインには教員の健康に係る文言はほとんどなく⁹⁾、#教師のバトンへの文科省からの発信でもまったくふれられていない。

デルタ株により子どもの感染者が急増している中、教員も強いストレスを抱えながら業務にあたっており、心のケアと自死の予防体制の確立が急がれている。

参考

- 1) 北海道新聞2021年9月4日、神戸新聞9月8日
- 2) 平成30年版過労死等防止対策白書95頁
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-4-1.pdf> 2021年9月15日最終確認
- 3) 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所「平成29年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野に関する調査研究事業（教職員等に関する分析）」000577019.pdf (soumu.go.jp) (2021年9月17日最終確認)
- 4) 令和2年度埼玉県教育委員会「教師となって一步」(http://www1.center.spec.ed.jp/?action=common_download_main&upload_id=16087) (2021年9月15日最終確認)
- 5) 真金薫子「月曜日がつらい先生たちへー不安が消えるストレスマネジメント」(時事通信社、2018年)
- 6) 佐古秀一「働き方改革と学校の組織運営」(2018年、中教審「働き方改革特別部会」提出資料) https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/079/siryu/_icsFiles/afieldfile/2018/04/19/1403579_14.pdf (2021年9月15日最終確認)
- 7) 山本健也「学校教員のストレスマネジメントプログラムおよびその支援体制に関する研究(2016~2019)」<https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHI-PROJECT-16K09094/16K09094seika.pdf> (2021年9月17日最終確認)
- 8) 学校教職員の健康支援サイト <https://sites.google.com/ohs.adm.u-tokyo.ac.jp/kenkousensei> (2021年9月15日最終確認)
- 9) 山本健也「教職員の心身の健康を支える職場安全衛生活動のあり方」(2018年5月、労働の科学)

チェックポイント 125

若年労働者のために適切な作業負担を割り当て、チームワークを促進し、適切な訓練を行います。

なぜ

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体的および精神的能力において経験が十分ではないとされています。

若年労働者が作業場課題をこなせるよう、十分な作業経験を解決できるように、

作業場のリスクに対処するとき、最も影響を受けやすい労働者は仕事の経験が最も少ない人たちです。この「新しく加わったばかり」という要因は、しばしば若年労働者の「年齢」要因と混同されます。作業に加わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

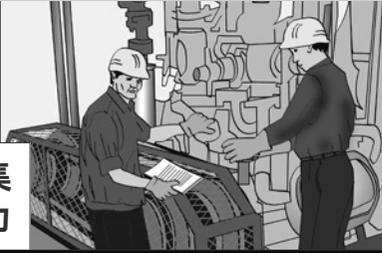
わ

わ

わ

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、トレーニングを実施します。適り、若年労働者の場合、を低減することができます。

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



第2版【カラー版】

図125a 若年労働者に対して、彼らの背景経験、知識、スキル、体力を考慮しながら、作業中にリスクに対処する方法を訓練します。

人間工学チェックポイント

リスク低減

- ・ 負傷率の増大
- ・ ストレスによる健康障害
- ・ 不十分なコミュニケーション
- ・ 不十分な理解
- ・ 労働者の健康低下

どのように

1. 若年労働者が新しく作業場に配属されたら、作業システムの説明と若年労働者の支援策を含む、適切な訓練を行います。定期的な彼らの相談に応じるのも役立ちます。

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

追加のヒント

— 若年労働者が法定の雇

— 若年労働者の支援が、行われるように確保し安全と健康に危険となると相談すべきです。

記憶ポイント

若年労働者が十分な作業接します。問題が深刻にな労働者が若年労働者にオン支援します。



図125b 若年労働者が作業場の問題を話し合い、自分たちのニーズを反映した実際的な改善策を提案する機会を提供します。

安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



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

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

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

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円＋税



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL：03-6447-1435（事業部）
FAX：03-6447-1436
検定担当：sc@isl.or.jp



ダイバーシティは“DEI”へ進化する

泉 貴嗣

ダイバーシティから DEIへ新たな一歩を

このコラムのテーマであるSDGsの基本理念は「誰一人取り残さない (No one will be left behind)」です。世界各国の経済成長はわたしちに物質的なゆたかさをもたらしました。しかしその一方でわたしたちはさまざまなESG問題に直面しています。その中でも人間が障害の有無や出自などを理由にして社会から取り残される、という問題はさまざまな分断を招き、社会、ひいてはビジネス環境のサステナビリティを根本から脅かす深刻な問題となっています。だからこそいま、取り残された人々を生み出さないように、ダイバーシティ尊重の必要性が高まっています。

この社会にはさまざまな「取り残された人」がいます。例えば、障害があるがゆえに、LGBTなどのセクシャルマイノリティであるがゆえに、刑務所出所者であるがゆえに、児童養護施設出所者であるがゆえに、外国人であるがゆえに、シングルマザーであるがゆえに、など、さまざまな理由で社会経済活動に主体的に参加できなかったり、差別されたりする人々です。このような人々と共に、サステナブルな社会を作るためのキー概念となるのがダイバーシティ

です。

一方、ダイバーシティの尊重は重要ですが、近年SDGsの実現、サステナブルな社会の実現にとって、それだけでは不十分ではないかという認識が広がりつつあります。そこで言われるようになったのが“DEI”または“DE&I (Diversity, Equity & Inclusion)”という考え方です。DEIは“Diversity (多様性)”, “Equity (エクイティ: 衡平)”, “Inclusion (インクルージョン: 包摂)”の頭文字をとったものです。

DEIは以前“D&I (Diversity & Inclusion)”と呼ばれ、これの発展形ともいえる考え方です。ダイバーシティは出自や障害、価値観の違いなどを否定せずにありのままに認め、尊重することであり、かなり世の中に普及してきました。市場、顧客、従業員にはさまざまな属性を持った人々がいるため、この多様な属性、つまり多様性を企業が否定することは、自らがビジネスのリスクを高めることを意味します。

今日、ダイバーシティは学校教育でも教えられるようになり、いまや企業教育や社会教育の場面でもその重要性が教えられるようになりました。ダイバーシティ概念が普及したことで社会の人権意識は向上し、従来だったら取り残されていた人々の問題に光が当てられるようになり、彼らが不当に扱われることに対して社会的批判がなされるようになりました。

インクルージョンは取り残された人を個人や組織が実際に受け入れ、支えていくことを意味します。企業では障害者や刑務所出所者の雇用、授産施設への業務委託、LGBTの採用を前提にした就業規則の改定などのように、実際に彼らを受け入れる体制を構築することがその具体例です。わが国では2015年にある女性タレント

いずみ よしつぐ:

CSR (企業の社会的責任) エバンジェリスト。東証一部上場企業の社外監査役、公益財団法人の理事、中小企業の経営者団体のアドバイザーなどを兼務。自治体の中小企業政策、中小企業のサステナビリティ経営の支援が専門。著述に「CSRチェックリスト ~中小企業のためのCSR読本~」(さいたま市刊)、『やるべきことがすぐわかる! SDGs実践入門~中小企業経営者&担当者が知っておくべき85の原則』(技術評論社刊) など

イラスト: ようこいずみ

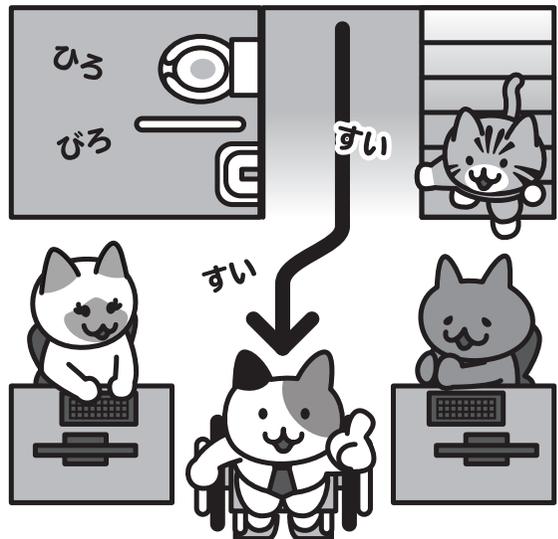
が「ソーシャル・インクルージョン」という表現を使ったことで、一部メディアで注目されました。

そしてエクイティですが、社会参画は一人ひとりが同じスタート地点から始まる訳ではないことを前提に、参画時に不足がある人に対して合理的な配慮でそれを是正することを意味します。例えば身体障害者が働きやすいように作業環境を改修する、浪費癖が激しくて家計管理に困難がある従業員のために賃金の支払日を10日ごとにする、生活習慣が異なる外国人スタッフのための適応教育を行う、などがエクイティに基づく合理的な配慮であると言えます。

「心のバリアフリー」の実現で 偏見を解消

ダイバーシティ、インクルージョン、エクイティはSDGsの基本理念を実現する上でどれも重要な意味を持ちます。SDGsの実現に向けて求められるのはこれらを一体的に捉え、実践することです。企業がダイバーシティの考え方に基づいて、社会の各層で取り残されている人の存在を認め、差別しないというだけでは不十分です。実際に彼らを雇用などの形で積極的にインクルージョンし、その取り組みが表面的なものにならないために、エクイティの考え方に基づいて合理的な配慮を実践しないと、「誰一人取り残さない」という基本理念の実現に近づくことができないのです。つまり、これらの考え方は相補的な関係にあり、世の中で言われているダイバーシティを実現するためには、インクルージョンとエクイティが不可欠だと言えるでしょう。

世の中の圧倒的多数の企業は「労働者の属性、価値観は均質的である」という無意識の思い込み、あるいは「幻想」を持って組織を運営しています。しかし、現実はその逆で、さまざまな属性の人間がビジネスに関わっています。むしろこれまでの幻想は「バイアス」となって戦力化できる人材を見逃し、企業のリスクを高める原因になっています。コロナ禍とはい



え、わが国の長期的に見た労働人口は不足傾向であり、一部の業界ではその深刻化が始まっています。だからこそ、企業の生存戦略としてもダイバーシティの進化版ともいえるDEIに取り組み、取り残されている人々をパートナーとして戦力化する必要があるのです。

当然ですが、DEIの実践は一朝一夕でできるものではありません。これを掛け声で終わらせないためには、DEIを明確な経営課題として位置づけてそのことを全社的に共有すると共に、そのための投資を予算化し、関連する規定類を見直すなど、制度的な取り組みが必要です。さらに、役員と従業員の「内面の問題」にも取り組む必要があります。それは企業として取り残されている人々の実情を知り、偏見を解消する「心のバリアフリー」の実現です。

心のバリアフリーなくして、真剣なDEIの実践はあり得ません。たとえDEIが表面的に行われても、全社的かつ真剣に行われなければ自社の生存戦略の一環をなす人材戦略の不徹底となり、経営資源の浪費となります。もちろんそれはSDGsの実現からも遠ざかることを意味します。そのため、上記の制度的な取り組みと並行して、心のバリアフリーに関する教育もしっかりやっておく必要があります。

特別加入労災の地域要件の緩和と沖縄

森崎 めぐみ

はじめに……

8月2日に沖縄県は新型コロナウイルス（以下、コロナと称す）感染状況がロックダウン（封鎖）相当であると沖縄県知事から発表された。筆者が芸能従事者の特別加入労災保険の講演のために沖縄に赴き、帰京した翌日のことだった。

全国にまたがる労災保険センター

① 特別加入団体の地域要件

4月の労災補償保険法の改正で、個人事業主の芸能従事者が労災保険に特別加入できるようになったが、加入するためには「特別加入団体」の会員になって保険料を同団体に納付しなければならない¹⁾（図1）。

芸能従事者はこれまで特別加入労災の適用対象ではなかったため、特別加入団体も存在していなかった。法改正されても、特別加入団体を設立しなければ、運用できないが、厳しい地域要件があり、近隣の都道府県の加入者しか受け入れることができなかつた²⁾（表1参照）。

② 特別加入団体の役目

もりさき めぐみ
俳優
一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事
全国芸能従事者労災保険センター 理事長
主な出演作品：
・映画『CHARONカロン』主演
・映画『そして父になる』
主な著作：
・「コロナ禍のフリーランス芸能従事者の課題」『季刊労働法』271号、2020年

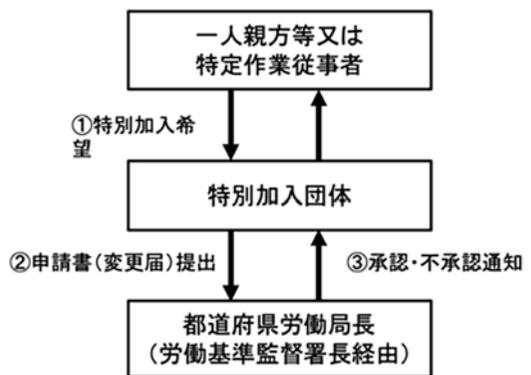


図1 労災保険特別加入の仕組み

労働者災害補償保険法施行規則第46条の23第2項に「特別加入団体の申請をしようとする団体は、あらかじめ、一人親方等又は特定作業従事者の業務災害の防止に関し、当該団体が講ずべき措置及びこれらの者が守るべき事項を定めなければならない」とされている。事故防止対策をしっかりと実施するためには、地域要件は必要だったと考えられる。

③ 地域要件の緩和

ところが令和2年の厚生労働省労災保険部会の審議会で、特別加入団体の承認要件について緩和する方向性が議論された。「遠隔地においては、適切な災害防止措置等を実施する団体については地域要件を課さないこととしてはどうか。例えば地方での災害防止に関する研修会の実施などを行う特別加入団体には地域要件を課さない」などが提案された。

④ 全国の芸能従事者との連携

この議論のあった当時、筆者はすでに多くの

表1 【改正前】特別加入団体が事務処理を行うことができる区域について（平成31年3月28日）
（基発0328第1号）都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知

| 主たる事務所の所在地の都道府県 | 主たる事務所の所在地の都道府県以外で特別加入団体が事務処理を行うことができる区域の一覧 | 主たる事務所の所在地の都道府県 | 主たる事務所の所在地の都道府県以外で特別加入団体が事務処理を行うことができる区域の一覧 |
|-----------------|---|-----------------|---|
| 北海道 | 青森県 | 三重県 | 岐阜県 愛知県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 |
| 青森県 | 北海道 岩手県 秋田県 | 滋賀県 | 福井県 岐阜県 三重県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 |
| 岩手県 | 青森県 宮城県 秋田県 | 京都府 | 福井県 三重県 滋賀県 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山県 鳥取県 岡山県 |
| 宮城県 | 岩手県 秋田県 山形県 福島県 | 大阪府 | 三重県 滋賀県 京都府 兵庫県 奈良県 和歌山県 鳥取県 岡山県 徳島県 香川県 |
| 秋田県 | 青森県 岩手県 宮城県 山形県 | 兵庫県 | 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 奈良県 和歌山県 鳥取県 岡山県 徳島県 香川県 |
| 山形県 | 宮城県 秋田県 福島県 新潟県 | 奈良県 | 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 和歌山県 |
| 福島県 | 宮城県 山形県 茨城県 栃木県 群馬県 新潟県 | 和歌山県 | 三重県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 徳島県 |
| 茨城県 | 福島県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 | 鳥取県 | 京都府 兵庫県 島根県 岡山県 広島県 |
| 栃木県 | 福島県 茨城県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 | 島根県 | 鳥取県 岡山県 広島県 山口県 |
| 群馬県 | 福島県 茨城県 栃木県 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟県 長野県 | 岡山県 | 京都府 大阪府 兵庫県 鳥取県 島根県 広島県 香川県 愛媛県 |
| 埼玉県 | 茨城県 栃木県 群馬県 千葉県 東京都 神奈川県 山梨県 長野県 静岡県 | 広島県 | 鳥取県 島根県 岡山県 山口県 香川県 愛媛県 |
| 千葉県 | 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 東京都 神奈川県 静岡県 | 山口県 | 島根県 広島県 愛媛県 福岡県 大分県 |
| 東京都 | 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 神奈川県 山梨県 静岡県 | 徳島県 | 大阪府 兵庫県 和歌山県 香川県 愛媛県 高知県 |
| 神奈川県 | 茨城県 栃木県 群馬県 埼玉県 千葉県 東京都 山梨県 静岡県 | 香川県 | 大阪府 兵庫県 岡山県 広島県 徳島県 愛媛県 高知県 |
| 新潟県 | 山形県 福島県 群馬県 東京都 富山県 長野県 | 愛媛県 | 岡山県 広島県 山口県 徳島県 香川県 高知県 大分県 |
| 富山県 | 新潟県 石川県 長野県 岐阜県 | 高知県 | 徳島県 香川県 愛媛県 |
| 石川県 | 富山県 福井県 岐阜県 福井県 石川県 岐阜県 滋賀県 京都府 | 福岡県 | 山口県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県 鹿児島県 |
| 山梨県 | 埼玉県 東京都 神奈川県 長野県 静岡県 | 佐賀県 | 福岡県 長崎県 熊本県 大分県 |
| 長野県 | 群馬県 埼玉県 新潟県 | 長崎県 | 福岡県 佐賀県 熊本県 |
| 富山県 | 山梨県 岐阜県 静岡県 愛知県 | 熊本県 | 福岡県 佐賀県 長崎県 大分県 宮崎県 鹿児島県 |
| 岐阜県 | 富山県 石川県 福井県 長野県 愛知県 三重県 滋賀県 | 大分県 | 山口県 愛媛県 福岡県 佐賀県 熊本県 宮崎県 |
| 静岡県 | 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 山梨県 長野県 愛知県 | 宮崎県 | 熊本県 大分県 鹿児島県 |
| 愛知県 | 長野県 岐阜県 静岡県 三重県 | 鹿児島県 | 熊本県 宮崎県 |
| | | 沖縄県 | - |

地方の芸能従事者と連携し、共同調査や勉強会をしていたため、地域要件緩和案は願ってもない朗報だった。全国に対応できる特別加入団体ができれば、地方で団体を作るのに苦慮する芸能従事者が助かる。例えば札幌のアーティスト団体、関西に多い演芸家の連合、広島の大道芸人のNPO、九州のスタントマンチーム、もともと全国に広がっていた音楽関係者のユニオンなど、多くの団体が労災保険の法改正を願っていたが、芸能に従事している当事者が、特別加入団体を運営して、専門性の高い労災保険事務を執るのはあまりにも非現実的だからだ。

⑤ センター設立の必要性

このような経緯と、当事者たちの要望により、自然と全国規模のセンター的な位置づけの特別加入団体が望まれた。しかも改正検討時は、コロナ感染防止措置のために、内閣府からイベント・公演等の自粛要請が出され、芸能従事者は仕事ができず、大打撃を受けはじめた時期であり、感染時に労災保険が受けられる特別加入労災は全国の芸能従事者から切望された。

地域要件の改正

令和3年3月9日厚生労働省労働基準局長が発出した通達（基発0309第1号）³⁾で、審議会で議論があった通り、「特別加入団体が事務処理を行う区域について、当該区域を超えるブロックにおいて、当該団体に加入者がいる場合、当該ブロックにおいて、少なくとも年に一回以上、当該団体が災害防止等に関する研修会等に参加する機会を当該特別加入者に提供することを申し出た場合に限り、特別加入団体と承認する」とされた。

災害防止要件

この改正は、加入者にとっては朗報だが、特別加入団体は重責を負う。

芸能従事者のうち、特に芸能実演家には従来、明文化された安全対策がほぼなく、どのような安全基準を作るべきかが悩ましいからである。

幸いなことに令和3年3月26日に「芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について」の通達が発出され、雇用労働者と同じ現場で働くフリーランスも同等に事故防止対策の対

象にされていることで、方向性を見いだせた。

しかし特別加入団体が、全国に点在する加入者一人ひとりをまとめて啓蒙していくのは至難の業である。コロナ禍で、オンラインの会議や研修が常態化しつつあるが、自身の体を使って表現する仕事の芸能実演家や、肉体労働に近い建築業同等のスタッフ業務をする芸能関係作業従事者に、これまで義務ではなかった安全対策を施すことは、オンライン研修も可能とされてはいるが、到底それでは伝わらない。

沖縄の芸能従事者

沖縄には多くの芸能従事者がいる。24の芸能団体の協議会である沖縄県芸能関連協議会（沖芸連）⁴⁾は古典芸能や現代演劇、実演家・スタッフや若手の演芸家などさまざまな芸能関係者が集まっている⁵⁾。

沖縄の通勤災害

沖縄には全国に類を見ない交通事情の特殊性があり、地下鉄などの電車が網羅されていないため、ほとんどの芸能実演家が車で移動しており、通勤災害が日常的に起きていて声が届いていた。芸能従事者は仕事で使う楽器や大きな道具を自分で運ぶため、電車などの交通機関が使えず、車で移動する人が多く、通勤災害の原因の一つになっている。また、古典芸能に従事する方が多いことも労災が多い原因である。芸能従事者でケガや疾病が多く発生しているのは①古典芸能、②ダンサー、③俳優である。原因は和服が衣装であることで、膝や腰に負担がかかるため病気になりやすいことや、日常的に和服で移動することが交通事故の原因になっている。結論として、複数の原因で沖縄の芸能従事者には労働災害が多いことになる。

沖縄の他業種特別加入

日本で労災保険が発展してきた要因に1964年ILO121号条約（業務災害の場合における給付に関する条約）⁶⁾の採択による災害補償の充実などの国際的動向が背景にある。当時沖縄はアメリカ領であったが、建築業者が多いためか特別加入労災保険の加入者は多い。適用対象業種である農業、林業、漁業などの人口も、比較的多

いと思われる。

沖縄の芸能人口

沖縄の人口は、1,459,214人と推定されている⁷⁾。

沖縄県芸能関連協議会（沖芸連）によると、沖縄県内の芸能人口は下記の通りである。

- ① 空手家：約3,000名
- ② 三線（古典音楽）：約3,000名
- ③ 琉球舞踊：約1,000名
- ④ 組踊：約500名
- ⑤ 箏曲：約2,000名
- ⑥ 現代演劇（演芸を含む）：約200名
- ⑦ 音楽家クラシック：約200名
- ⑧ 音楽家ポピュラー、ジャズ、他：約5000名
- ⑨ 日本舞踊（新舞踊を含）：約500名
- ⑩ バレエ、ダンス：約1,000名
- ⑪ 島唄：約800名
- ⑫ 沖縄芝居：約100名
- ⑬ 舞台スタッフ：約150名
- ⑭ 太鼓：約1,000名

合計で18,450名になる。

日本全国で芸能従事者が推定218,250名いるとされている⁸⁾うちの8.5%を占めることになり、かなり率が高い。

沖縄の芸能従事者の働き方

沖縄には、国立劇場や交響楽団もあり、伝統芸能音楽、組踊り、織物、陶芸の各分野で人間国宝も有する。

プロ・アマチュアを問わず芸能に携わる人や習い事をしている人が非常に多い。兼業・副業については、調査によると沖縄の芸能従事者のうち「芸能・芸術活動とは異なる仕事をしている」が50.47%、「芸能・芸術活動のみしている（技芸を教える仕事等を含む）」が49.53%となっている⁹⁾。つまり約半数の方々が兼業・副業をしていることになる。

労災保険センターと沖縄の連携

沖縄は前述の理由で、芸能従事者の通勤災害が多く、労災保険が必要だったため、適用の要請時の調査に連携して、事故実態、民間保険の加入状況などについて厚生労働省へ報告をして

いた¹⁰⁾。

制度改正時はすでにコロナ禍であったが、特別加入労災保険の加入者は、コロナ感染時に感染経路が業務によることが明らかな場合及び感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合は労災保険給付の対象となるため、劇場やスタジオで密が避けられない仕事をする芸能従事者には喫緊に加入が必要だ。

改正後の7月末、筆者は労災保険の勉強会で講話するために、東京から沖縄を訪ねた。緊急事態宣言発令中の沖縄で一番驚いたのは、観光客の多さだった。沖縄の街中は人だかりが多かった。不要不急の外出自粛や、県をまたいだ外出は自粛中のはずが、那覇空港は家族連れや同世代のグループで溢れていた。

島（の中の）人の恐怖

沖縄は島国である。島の中でウイルスが自然発生しない限り、島の外から来る人がウイルスを運んで来ると考えるのが当然である。

島の中の人を、沖縄では島人（しまんちゅ）と呼ぶ。普段は朗らかでおおらかに観光客を受け入れる島人が多い印象だが、盛夏の高温期にもかかわらず、マスクの上にフェイスシールドをして感染しないように警戒している人々を多く見た。東京ですら見かけないその様子は、島国ならではの恐怖の感覚を感じた。

最低賃金 792 円

那覇市の労働局を訪れたら、最低賃金の注意喚起のポスターを随所で目にした。47都道府県で一番低額だ。駐車場の最大料金は1日600円だった。不動産店の店頭にはどこも「軍用地買います」の張り紙が目立っていた。米軍の家は敷地が広く、一般の家の数倍の敷地がある。敗戦から今に至るまで、日常的に生活の差を感じ続けているに違いない様子に、なぜ沖縄の方々だけがこのような目に遭わなければならないのかと涙が出る。それでも最低賃金は792円なのだ（図2）。

ハンセン病患者の生活

十数年前のことである。筆者は沖縄の友人と、

沖縄県の最低賃金

守ってね！最低賃金。
自分の最低賃金、ちゃんと調べようね。

沖縄県内の使用者は、この最低賃金より低い賃金で労働者を使用することはできません。

(1) 地域別最低賃金

| 最低賃金の件名 | 最低賃金額 | 適用範囲 | 効力発生日 |
|---------|------------------|--|---------------|
| 沖縄県最低賃金 | 時間給 792 円 | 沖縄県内のすべての労働者及び従前に適用されます。ただし、下記の特定（産業別）最低賃金が適用される場合は、当該最低賃金が適用されます。 | 令和2年 10月3日 |

(2) 特定（産業別）最低賃金

| 最低賃金の件名 | 最低賃金額 | 適用範囲 | 効力発生日 |
|---|---|--|----------------|
| 新聞業 | 時間給 835 円 | ○新聞業 *日本郵政公社541号工区別、およびその関係する事業及び施設 | 令和元年 11月16日 |
| 自動車（新車）小売業 各種商品小売業 糖類製造業 畜産食品製造業 清涼飲料、酒類製造業 | 友記の最低賃金は、令和2年度は改定がありません。このため、令和2年10月3日から、 沖縄県最低賃金792円が適用されます。 | | |

図2 沖縄県の最低賃金

友人の親類のハンセン病を患っている方に会いに沖縄県名護市の施設を訪れた。

ご高齢で、ご病気はかなり進んでいたが、お元気でさまざまな話をしてくださった。小学生の時に発病し、目が見えなくなった後、家族から隔離され一人で小さな家の中で過ごしていたこと。台風がくると家の中に水が溢れ、柱に登って一夜を凌いで眠れなかったこと。家族が食事を運びに来る時だけしか人に接することができず、ずっと独りでいたことなど、涙なしには聞けなかった。

お話の途中で、その方が飲んでいる「さんぴん茶をください」と言ったら、「私と同じお茶を飲むと言った人は初めてだ」と泣き出した。

意味がわからなかったが、来客は皆、病気がうつるから同じものを口にするのを嫌がるので、初めから缶コーヒーを出すのだと説明された。計り知れない悲しみがこの方にあるに違いないと気の毒に思ったが、隔離したご家族や他の人を恨む気持ちを一度も言わないその方に、尊敬の念を持った。一時間も話すと、友人は三線を弾き始め、その場にいた一同で歌い出した。出会いに感謝をする歌だった。ハンセン病の方も歌い出し、その声があまりにきれいで感動した。いい思い出だった。

沖縄には辛い歴史があるが、人柄が良い人格者が多い印象がある。

コロナの影響

コロナ禍で、沖縄の芸能従事者対象に行った調査によると¹¹⁾、2020年2月～4月に実施予定だった公演・イベント等のうち、コロナ感染拡大防止を目的に延期または中止になったものは約9割に及び、2月316公演、3月11,059公演、4月910公演が延期あり、減収見込み額は、2月平均8.1万円、3月平均26.2万円、4月平均18.6万円で、回答のあった3ヵ月の減収額の総計は、1億2,560万円にのぼる（図3、4）。

芸能が盛んなだけに公演数が多いにもかかわらず、沖縄の賃金を加味すると、より傷が深いことが理解できる。

筆者が帰京した直後、沖縄では人口10万人当たり新規感染者数が256.09人に達し、過去最悪の感染者数を更新した。全国で1位を維持し、世界的にも感染者数が多い国と同水準にな

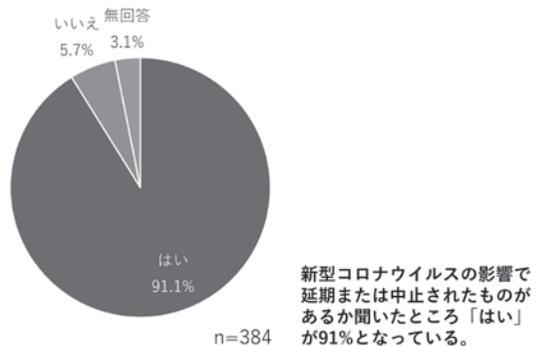


図3 新型コロナウイルスの影響で延期または中止された公演、展示、イベント等の有無

3か月間での減収額の平均を年代別にみると、50代が35万円、30代が33万円、40代が32万円となっている。30代から50代までの働き盛り世代は30万円を越えており、29歳以下、60歳以上との金額の差が大きい。

| 年齢の高い順 | 回答数 | 平均(円) |
|--------|-----|---------|
| 60歳以上 | 21 | 94,286 |
| 50代 | 70 | 352,173 |
| 40代 | 174 | 319,984 |
| 30代 | 107 | 329,188 |
| 29歳以下 | 56 | 56,911 |
| 総計 | 428 | 282,055 |

図4 年代別による減収額の分析

った。当然のことながら、公演やイベントは自粛が続いている。

沖縄の芸能従事者の今

なぜ沖縄では芸能が盛んなのか？ 現地でその理由をたずねると、「他国の領土になった歴史があり他国の文化が身近にある生活のなかで、アイデンティティを保持するために、沖縄の文化と芸能が必要だから」と聞き、大いに納得した。沖縄では伝統芸能を若い人が自ら進んで学ぶ。芸能従事者と観客の数は多く、芸能の需要が多い。当然ながら労働災害の危険があるところには、労災保険の必要性がある。

今般、特別加入労災補償保険法の地域要件が緩和されたことにより、情報共有の機会ができ、統一的に安全対策が施されることは、非常に大きな意義があると考えられる。

参考

- 1) 厚生労働省労働政策審議会 労働条件労働条件分科会第76回労災保険部会資料（令和元年6月12日開催）
- 2) 「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第2条の施行について」（昭和40年基発第1454号）通達第2の6（2）ホの特別加入団体が事務処理を行うことができる区域については、平成31年3月28日付け基発0328第1号等において定めている
- 3) 「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」
- 4) 一般社団法人沖縄県芸能関連協議会。通称：沖芸連（おき

- げいれん）設立：2005年、会長：玉城節子
- 5) 調査名：「新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた公演・イベント等の自粛・中心による沖縄文化・芸能活動への影響に関する調査報告書」◆調査主体：一般社団法人沖縄県芸能関連協議会（沖芸連調査対象：沖縄県内に居住または沖縄県内で主に活動する芸能・舞台芸術関係者伝統芸能実演家（琉球伝統芸能）、日本伝統芸能各種）◆調査設計：樋口貞幸◆調査分析：大澤寅雄、樋口貞幸◆ウェブ設計：吉川牧子◆調査実施期間：2020年3月20日～4月3日◆調査方法：インターネット◆回収数 517件◆回答者のおよそ3割が伝統芸能実演家、2割がポピュラー音楽演奏家。クラシック音楽演奏家、テクニカル、制作者、演劇役者・ダンサーと続く。その他実演家には、空手・古武道等がみられた。
- 6) 業務災害の場合における給付に関する条約ILO第48回総会で1964年7月28日採択。条約発行日1967年7月28日。日本ではこれを受け障害補償年金、遺族補償年金の年金額の引き上げ、遺族補償一時金の額の引き上げ等の給付改善のほか保険料率の特例の改善等を内容とするこの改正法を昭和45年11月1日施行された。
- 7) 2021年7月1日現在推計。（平成27年国勢調査確報値に基づく推計人口）
- 8) 芸能に従事する人の数は、写真家、映像撮影、6万3,970名。音楽家、舞台芸術家、7万7,140名。音楽家、2万3,180名。舞踊家、俳優、演出家、演芸家、5万3,960名。合計で、21万8,250名◆出典：第88回厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会議事録
- 9) 調査名：「沖縄県内で活動する芸能実演家とスタッフの活動実態についてのアンケート調査報告書」◆調査主体：一般社団法人沖縄県芸能関連協議会（沖芸連）◆調査設計：林知一、大澤寅雄◆調査分析：大澤寅雄◆調査対象：沖縄県内に居住または沖縄県内で主に活動する芸能・舞台芸術関係者個人◆調査期間：2020年1月25日～2月7日◆調査方法：インターネット、郵送による配布・回収◆回収数：384件
- 10) 第88回厚生労働省労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会。資料1の4ページ「芸能従事者の人数、民間保険加入状況、安全基準の有無など②」
- 11) 10)と同じ

安達悠子, 臼井伸之介
 違反に対する潜在的態度測定の試み—Implicit Association Testを用いて—
 労働科学 2010 ; 86 (4) : 193-208.

潜在連合テスト (IAT) による潜在的態度の測定

椎名 和仁

今回は、PCB (ポリ塩化ビフェニル) 入りのコンデンサーが経年劣化によって破裂や液漏れをする事例の論文を紹介し、現在行われているPCB製品の処理技術について触れてみた。かつてPCBは多くの電気製品に使用され、我々に利便性をもたらした一方で、いかに人の健康・環境へ有害な物質であるかを被災者の経過記録から再認識することができた。

さて、今回は、ヒューマンエラーに起因する潜在的態度の測定を試みた論文を紹介する。

・安達悠子, 臼井伸之介
 違反に対する潜在的態度測定の試み
 —Implicit Association Testを用いて—
 労働科学 2010 ; 86 (4) : 193-208.

ヒューマンエラーについて、人間の不安全行動は、意図しない行為と意図した行為に分類することができると言う。さらに、意図しない行為は、スリップ、錯誤、思い違いなどに分類することができ、意図した行為にはミステイク、違反などが分類される。この論文は、意図した

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

Information and Telecommunications System Division, Sumitomo Densetsu Co., Ltd.

主な論文:

- ・「工学系大学生における安全に関する工学教育の提案」(共著)『技術と経済』652号, 2021年.
- ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号, 2019年.



行為の「態度」に着目し、潜在連合テスト (Implicit Association Test : 以下, IAT)¹⁾を用いて、違反につながる要因を調査したものである。この論文を紹介する前に「態度」について少し触れてみたい。

顕在的態度と潜在的態度

心理学の分野では「態度」を、認知的成分、感情的成分、行動的成分の3つの成分から構成されるとしている¹⁾。

例えば、マニュアル遵守や違反に置き換えてみると、行為者が、感情的成分がマニュアルに書かれていることが好ましいと思うと、行動的成分においてもマニュアルを遵守しようとすると考えられる。

しかし、マニュアルに書かれていることが理解できないと認知的成分が不快なものとなり、感情的成分においても非好意的なものとなし、マニュアルを守らないという行動につながり、結果的に違反が生じると考えられている²⁾。

さらに、「態度」は「顕在的態度」と「潜在的態度」の2つに分類されると言う。前者は自覚し意図的に利用できる態度であり、後者は自分で意識することはできないが人が内包している態度である。「顕在的態度」を測定する手法には、インタビューや質問紙があるが、回答者が無意識的に社会的に望ましい方向へ歪曲して回答することがあり、特に差別や偏見に関する調査で個人差を測定する際にはこれが大きな課題となる³⁾。一方、IATは「潜在的態度」を測定する目的で開発されたものであり⁴⁾、調査の目的や対象を回答者に気づかれにくく、社会的に望ましい方向へ回答するというバイアスを回

避できるものである。IATはアクセスビリティ効果という現象を応用しており、ある概念が想起されると、その概念と結びつきの強い概念が連想されやすくなるとしている。したがって、そこから概念間の結びつきの強弱と連想の速さ・遅さから刺激への反応時間を測定⁵⁾することで「潜在的態度」の個人差が表れてくるといふ考え方である。現在、心理学分野では「潜在的態度」を測定される際に広く活用されている手法である。

態度が違反に及ぼす影響の調査

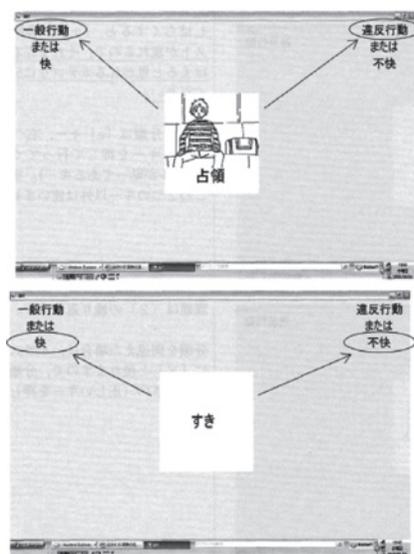
この論文の研究目的は、①独自に作成したIATの妥当性と信頼性、②顕在的態度と潜在的態度が違反に影響を及ぼすことの検討である。以下に実験概要と考察を示す。

【実験概要】

IATの評価対象には、「一般行動」と「違反行動」のカテゴリを設け、それぞれの刺激語（泳ぐ、信号無視など）を用意している。評価対象に連合させる対象には「快」と「不快」のカテゴリそれぞれの刺激語（良い－悪い、好き－嫌

いなど）を用意し、この2つの概念間の連合の強弱を測定する7つのブロックを作成している。そして、回答者に、パソコン画面に連続的に評価対象となる「違反行動」を表示した後、それが「一般行動」なのか、「違反行動」なのか、どちらに分けるかという判断を求めた。また、「快」と「不快」との連合が逆転したブロックでも同様な判断を求めている。ここで、「違反行動」と「快」との関連よりも、「違反行動」と「不快」の反応が速ければ、「違反行動」と「不快」との繋がりの方が強いことが示される^{b)}(図1参照)。なお、違反行動が不快な場合はIAT得点が高くなるように設定し、一方、代替行動指標（違反の行いやすさを示す指標）としての違反頻度が少ない場合には得点が低くなるように設定されている。

次に、質問紙（a：IATで用いた10刺激評価、b：独自に作成した違反に関する22項目、c：大学生用リスクテイキング行動に関する12項目）を用いて顕在的態度と潜在的態度が違反に及ぼす影響を検討している（図2参照）。表1に実験概要を示す。



イラストが出たら、上のカテゴリに区分してください。

単語が出たら、下のカテゴリに区分してください。

図1 IAT画面表示の一例

a. IATで用いた10刺激評価

| カテゴリ | 刺激 | | | | |
|------|--|--|--|--|---|
| 一般行動 |  泳ぐ |  貸す |  探す |  着る |  座る |
| 違反行動 |  信号無視 |  騒音 |  占領 |  ボイ捨て |  傘さし運転 |

b. 独自に作成した違反に関する22項目

1. 赤信号で道を渡る
2. 電車やバスの中で電話に出る
3. 図書館で話す
4. 座席を荷物で占める
5. 道を広がって歩く
6. 道にボイ捨てる
7. 自転車や原付で、2人乗りや傘さし運転をする
8. 原付やバイクでスピード違反をする
9. 列に割り込む
10. 授業に出ない
11. 授業中に内職をする
12. 駐輪禁止場所に自転車やバイクをとめる
13. 未成年で喫煙をする
14. 授業や約束の時間に遅刻する
15. 家庭ゴミをコンビニやスーパーに捨てる
16. 缶・ビン・紙などを分別せずに捨てる
17. 歩きながらタバコを吸う
18. 傘を無断借用する
19. 借りたものをまた貸しする
20. 未成年で飲酒する
21. 土足禁止場所をくつのまま通る
22. 自転車通行禁止場所を自転車で通る

c. 大学生用リスクテイキング行動に関する12項目

1. たばこをすうこと
2. 電車への駆け込み乗車
3. 信号を無視すること
4. うそをつくこと
5. 飲酒運転をすること
6. ずる休みをすること
7. 大量の酒を飲むこと
8. 自動車やバイクでスピード違反をすること
9. 約束を破ること
10. パチンコや競馬などの賭け事をする
11. 授業や待ち合わせに遅刻すること
12. 飲み会などでイッキのみをすること

図2 質問紙の項目

【考察】

今回の結果からIATは、「違反行動」と「不快」を組合せたブロックでは「違反行動」は「不快」よりも「不快」の方が強く示され、IATの妥当性が確認され、また、2回の実験結果からは信頼性（内的、継続的一貫性）も確認されている。IATの10刺激評価と独自に作成した違反に関する22項目間では、有意な相関が見られなかったが、IATの得点と違反に関する22項目間では有意な相関が示されたことで相関関係が確認さ

れている。大学生用リスクテイキング行動に関する12項目は、サンプル数が少なく、IATの得点との関連性までは確認に至らなかったが、一連の実験結果からは、顕在的態度と潜在的態度のいずれも違反に起因するものと考えられたとしている。

最後に著者らは、IATはさまざまな職種に應用が可能であるが、教育・研修の場での利用が適格的であるとし、測定結果の取り扱いについては注意すべきであると述べている。

表1 実験概要

| 項目 | 実験概要 | |
|------------|---|--|
| 1 | 対象者 | 大学生と大学院生42名（男性22名，女性20名） |
| 2 | 期間 | 2009年2月～2009年3月 |
| 3 | 実験1の 手順 | (1) 実験の流れ，ITA課題，回答の仕方を説明した。実験は一人ずつで，所要時間は約30分間である。 |
| | | (2) IATは評価対象に「一般行動」と「違反行動」，連合対象に「快」「不快」の4つのカテゴリーを使って，7つのブロックを作成した。 ブロック1：「一般行動」と「違反行動」に分類する練習である。 ブロック2：「快」「不快」に分類する練習である。 ブロック3，4，6，7：4つのカテゴリー組合せによる強さを測定するものである。 ブロック5：「一般行動」と「違反行動」を逆にしたものである。 施行間隔は0.4秒で刺激の表示はランダムであり，違答の場合は，刺激の下に赤字で「×」が表示された。 |
| | | (3) IAT得点の算出方法は先行研究を参考にした。IAT得点が高いほど違反行動に潜在的に不快を感じていることを意味するとした。 |
| | | (4) IATの信頼性（内的一貫性）を検証するためにクロスバックの α 係数を算出した（数値が高いほどIATの信頼性が高い）。 |
| | | (5) 質問紙 ①IATで用いた10刺激評価：質問に対して「わるい(1)～よい(7)」，「不快(1)～快(7)」の回答を求めた。 ②独自に作成した違反に関する22項目：「その行為をすることへの心理的な抵抗感」は「ほとんどしない(1)～非常に大きい(4)」などの回答を求めた。 ③大学生のリスクテイキング行動に関する12項目は，「普段，次の行動をどの程度行いますか」と尋ね，「全くしない(1)～よくする(4)」として回答を求めた。 |
| | | (6) 質問紙の得点化 ①IATの10刺激評価：（一般行動刺激への回答平均値）－（違反行動刺激への平均回答値）を用いた。 ②独自に作成した違反22項目：4件法で回答したものを得点化した。 ③大学生のリスクテイキング行動12項目：4件法で回答したものを得点化した（なお，違反行動と重複している項目については，代替行動指標として数値化した）。 |
| 実験2の 手順 | 実験1の妥当性を検証するために，もう一度同じ実験を行った。参加に応じた学生は27名（男性14名，女性13名，平均年齢は23歳であった。なお，2回目は1回目の参加から平均11日後に行った。 | |

出典：本論文から著者作成

現在，ITAは主に心理学や教育の現場で使われているが，最近では消費者行動研究^{b)}やマーケティングリサーチで活用されつつある。例えば，顧客の感情的評価や自分では気づかない嗜好などを調査し，そこから製品開発のサービスやシステムにつながる試みである^{c)}。今後は，データサイエンスの領域で，ITAを応用できる

分野やデータの収集・分析，取り扱い方法を研究することで，新たな活用法が生まれると考えられる。

注

a) 1998年にGreenwald, McGhee, & Schwartzによって潜在的態度を測定する手法として最初に提案され，その後，他の研究者によって改善が図られてきた。

- b) 赤塚 (2019), p.62.
 c) 消費者の「今の気分」を数値化するテストなどがある。
 出所: <https://dentsu-ho.com/articles/7054> (2021/7/18
 アクセス)

参考文献

- 1) Rosenberg, M. J., & Hovland, C. I. Cognitive, affective, and behavioral components of attitude. In M. J. Rosenberg, & C. I. Hovland (Eds.), *Attitude organization and change* New Haven: Yale University Press 1960: 1-14.
 池田伸子 多様なニーズに対応可能な日本語教員養成プログラムの開発: 態度変容に関する予備的考察 日本語教育実践研究 2016; 3: 1-19.
 2) 赤塚肇「うっかり違反」に関する一考察 ―ヒューマンエ

- ラーの認知メカニズムと潜在的態度に注目して―日本大学大学院総合社会情報研究科紀要 2019; 19: 53-64.
 3) 森尾博昭 潜在的連合テスト (Implicit Association Test) の可能性 教育テスト研究センター第4回研究会報告書 2017年7月31日: 1-13.
 4) Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L.K. Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998; 74 (6): 1464-1480.
 5) 外山みどり 誤帰属過程における認知の顕在性-潜在性 学習院大学文学部研究年報 2012; 59: 61-78.
 6) 中川正悦郎 消費者行動研究における潜在的態度の有効性と限界 成城大学経済研究 2021; 232: 141-165.



周辺領域に著しく関連分野を広げている
 現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

井上枝一郎 編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観、心理学を見わたす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか?

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

第IX章 【応用編】 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁
 定価・本体価格2,530円(税込み)

〒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



これからの石綿対策

外山 尚紀

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

好評既刊!

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

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



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

体裁 A5判 168頁
定価 本体 1,000円＋税

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

・関連図表・写真を多数収載

〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
TEL: 03-6447-1435
FAX: 03-6447-1436



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

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

編集：WHO(世界保健機関)
翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会

斎藤幸太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直晃、平野敏夫、藤井正實、舟越光彦、細川蒼至夫、水嶋潔、毛利平

目次構成
前書き

アスベスト関連疾患の克服
よくある質問と回答

追加情報

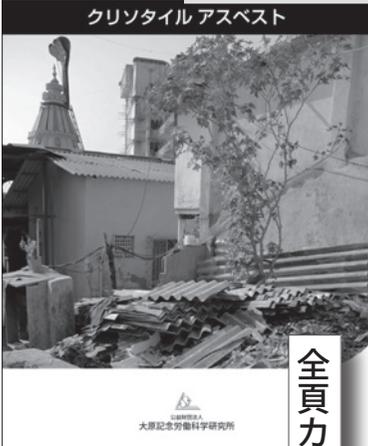
WHOのクリソタイル評価の専門的要約

・採掘、製管製造、使用、ばく露

・健康への影響(肺がん/中皮腫/アスベスト肺)

／世界の疾病負荷/クリソタイルの代替繊維

・参考文献



クリソタイル アスベスト

全頁カラー

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 A4判並製 50頁
定価 本体 1,000円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

「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

はじめに

公益財団法人大原記念労働科学研究所では、創立100周年記念事業の一環として、労働科学分野の研究と実務ならびに企業経営、管理に係る有識者約50名の方の協力を得て、「働き方の未来を50人が読む」調査を企画しました。調査は、2つのパートで構成しており、パート1としてその時々の特ピックスを、パート2として定点観測調査として、時間外労働時間の1年後と5年後の増減予想など5つの領域、12の項目について質問しました。

速報版の全文は労研ホームページの「働き方の未来を50人が読む」<https://www.isl.or.jp/anniversary/anniversary2.html>にて、ご覧いただけます。

詳細版は、次号（労働の科学9月号）にて報告します。

調査参加者の顔ぶれ

調査参加者は、企業の人事・労務・総務・安全健康担当の管理監督者と労組役員14人、経済学・経営学等の研究者、大学教員15人、産業安全保健、労働科学、人間工学の研究者、大学教員18人、大原ネットワーク、コンサルタント4人となっています。参加者名簿は、<https://www.isl.or.jp/anniversary/anniversary2.html>にて、ご覧いただけます。

パート1：トピックス調査の速報

パート1では、第1回調査の特ピックスとして、リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるかを取り上げました。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

を占めている反面、異論も少なからず見受けられました。

「変える」と回答している方の代表的な意見としては、「リモート・ワークが普及すれば、働き方・暮らし方は大きく変わる」「コロナに端を発したビジネスの変化は後戻りすることは考え難い」「リモート・ワークは間違いなく働き方・暮らし方をすでに変えている」「コロナ禍においてリモート・ワークを余儀なくされていることによって新しい働き方の芽が出ている」というものがありました。

その反面、異論もありました。主な意見は「リモート・ワークそのものが国内に浸透しない可能性もある（産業安全保健の専門家）」「コロナ禍によってステイホームを強いられたがゆえのリモート・ワークについては、すでにかなりリバウンドしているし、それが働き方・暮らし方を変えるとは言い難い（経済学の専門家）」「リモート・ワークは日本の働き方を変える機会になり得るが、これまでの慣習や作法をも見直し、より良い働き方を志向し変革を実行しなければ、再びコロナ以前の状態に戻る可能性が高い（企業の人事・労務管理者）」などです。

プロジェクトチームでは、経営と管理ならびに安全や健康の視点から「リモート・ワークは万能か」「リモート・ワークの功罪」「neo・リモート・ワークの道」の3つを論点として分析をすすめています。「リモート・ワークは万能か」という点については、リモート・ワークに適する業種、適さない業種の整理を中心に、それぞれの特色を踏まえながら方向性を模索しています。「リモート・ワークの功罪」については、リモート・ワークと労働者の孤立・メンタル不調の関係性に注目しながら、論点整理を行って

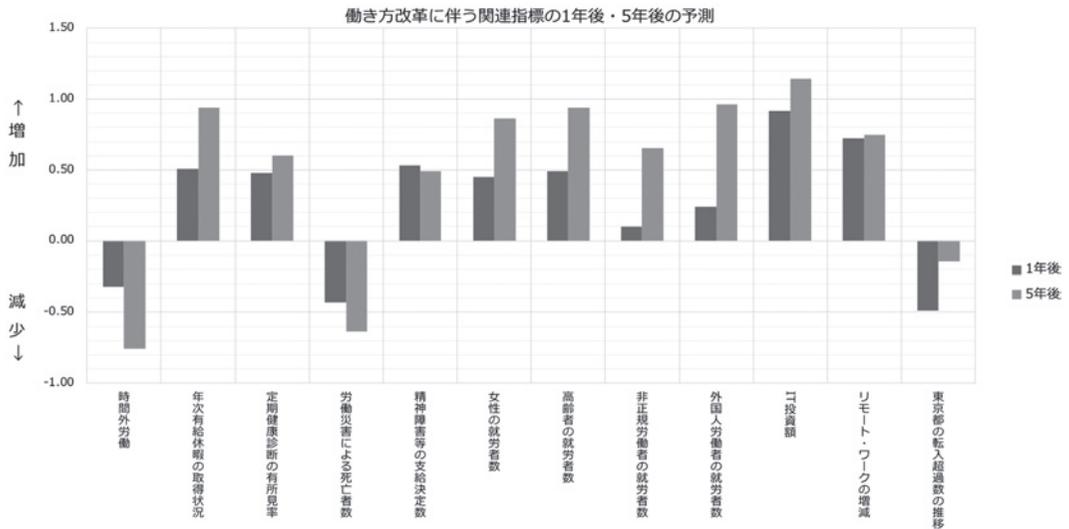


図1

います。「neo・リモート・ワークの道」については、リモート・ワークに関する論点の深掘りをしながら、多様な働き方の可能性をまとめています。詳しくは、次号（労働の科学9月号）にて報告します。

パート2：定点観測調査の速報

パート2では、「働き方改革の指標」「産業の安全と労働者の健康の指標」「就労者数の指標」「IT投資とリモート・ワークの指標」「東京一点集中の指標」の5つ領域について、12の質問をしました。質問は1年後、5年後において、それぞれどのような変化があるのかを5件法で尋ねており、併せてその選択理由を自由記述方式で回答してもらいました。5件法の結果を集約したものを図1に示します。

働き方改革の指標（時間外労働時間、年次有給休暇の取得状況）からは、働き方改革は進みそうだという傾向がみられました。特に5年後はその傾向が顕著でした。産業の安全と労働者の健康の指標（定期健康診断の有所見率、労働災害による死亡者数、精神障害等の支給決定数）からは、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いう傾向が見られました。就労者数の動向の指標（女性、高齢者、非正規労働者、外国人の就労）からは、雇用労働者の多様化は進むという傾向がみられました。IT投資とリモート・ワークの指標（IT投資額、リモート・ワークの増減）からは、IT投資は拡大であり、リモート・ワークは拡大中であるが、1年、5年という期間では、爆発的な拡大にはならないという傾向がみられました。東京への一点集中の指標（東京都の転入超過数の推移）からは当面、東京への転入傾向は続くが、5年後の転入傾向は弱まるとの傾向が読み取れました。

そのほか、自由記述からも、労働科学的視点による興味深い回答が多数得られています。

おわりに

調査では、約50名の参加者より、多くの貴重な意見、一般的に言われている傾向とは一味違う見解など、多種多様な考え方を示していただきました。詳細版は、次号（労働の科学9月号）にて特集し報告しますので、ご期待ください。

一筋の光明—同志社大学神学部へ

大原孫三郎と清水安三

(六)

兼田 麗子



「石ころ」の目覚め—内発的動機づけ

1908(明治41)年に清水は大津教会で洗礼を受けた。その際、京都四条教会の牧師、牧野虎次の説教を聞いた。滋賀県蒲生郡出身の牧野は、牧会のみならず、社会事業・教育事業においても、先輩の留岡幸助や山室軍平といった有名な社会事業家と同様、その存在を忘れてはならない同志社卒業の人物である。牧野は、薫陶を受けた新島襄の「神は同志社のキャンパスにころがっている石ころさえも、なおよく新島襄となしうるのである」という言葉を紹介した。

この牧野の言葉が、劣等感を持った清水を奮起させる、いわゆる内発的動機づけの作用を及ぼした。中学時代の清水は、兄の第二夫人が大津で営む旅館に暮らし、手伝いをさせられることもあったり、成績は3年間、落第すれすれであったという。一方で、清水の親友たちはみな成績優秀な人物ばかりであった。清水は劣等感を抱いた日々を送っていた。そのような中で清水は牧野の話聞き、自分は「たしかに石ころ」である、「けれども、神もし用いたもうものならば、おれごとき者

でも新島襄になりうる」と考えるようになった。「如石」という雅号を使うようになった。

清水は進学をあきらめてはいなかったため、中学を中退するつもりはなかった。父親が生存していたときは清水家の経済状況も異なっていた。兄の援助が必要であったが、旅館の手伝いを断ったことで兄とけんかをして家を出たため、兄の経済的援助は望めなくなった。学費不要で進学できる学校は、士官学校など、僅かには存在したが、清水の成績では難しかった。

どうしたものか、と清水は悩んでいた。ところが、清水は大津教会へ講演に来た同志社の武田猪平チャプレンの話から、まともや光明を見出すことができたのであった。このときのことを清水は次のように振り返っていた。「山室軍平先生が吉田清太郎先生に飢えを救われた物語をされた。その物語は、私に実に新しい希望を与えたものだ。同志社には今もなお毎朝牛乳や新聞を配達しながら、苦学している学生がたくさんいると聞いて、私の心は躍らざるを得なかった。働くことなら、なんぼでもするが……無試験ではいれるとのことだった。私の心は天にも昇らんに躍らざるを得なかった。こうして私の前に開かれていたただ一筋の道が同志社だった」というのであった。人との関わりで要所所、道筋を見出していたことは清水の一

かねだれいこ
桜美林大学ビジネスマネジメント学群 教授
大原記念労働科学研究所特別研究員

種の長所ではなかろうか。

新島襄とは

新島襄〔1843(天保14)年～1890(明治23)年〕は、安中藩(現群馬県)の下級武士の家に誕生し、江戸で生まれ育った。福澤諭吉と同様、新島が13歳で最初にふれた外国の学問は蘭学であり、それから英学へと移っていった。17歳でオランダ船を見た新島は、その大きさに感嘆し、江戸幕府の軍艦操練所で航海術を学ぶことにした。

新島は封建社会の日本から飛び出して学びたい意欲を持った。当時は鎖国中の江戸時代であったので新島は国禁を犯して函館から密出国した。21歳のときのことであった。上海経由でアメリカのボストンに渡った新島は、アメリカで英語、キリスト教を学んだ。キリスト教の洗礼も受けた新島は、自由・人権・良心を尊重する人財を養成するキリスト教主義の教育を日本でも展開したいと考えようになった。

そして渡航から10年後の1874(明治7)年に新島は帰国し、日本での夢実現に向けて活動を開始した。アメリカの賛同者からの支援も多々獲得しながら、また、京都府顧問であった山本覚馬の協力を得ながら京都に同志社英学校を創立した。ちなみに、会津出身の山本覚馬の妹、八重と新島は結婚したのだが、そのあたりは、八重を題材にしたテレビドラマが作られたので、知っている人も多いかもしれない。

同志社英学校とは

同志社大学のウェブページには、次のように記述されている。「同志社とは、『志を同じくする者が創る結社』です。その原点は、もちろん新島の志です。英語の校歌も『One Purpose』です。これも『ひとつの志』、『同

じ志』、すなわち『同志』を意味します……当時大学とよばれるものは、官立の東京大学一校のみでした。これに抗して、全国の賛同する民間人の手によって、つまり自発的結社という新しい組織原理によって大学を創ろうとしていました。自発的結社といえば、『同志社』つまり“志を同じくする個人の約束による結社”という名前自体この理念を示しています。福澤諭吉の慶應義塾も同様の結社で、当時はこのような試みが可能な時代でもありました」と。

京都というと、浄土宗の総本山の知恩院などの寺院が古くからあり、仏教界が社会教育的にも強い力を有していたため、キリスト教主義の学校創設については強い反対が京都府によせられた。そのため、聖書を授業科目には入れないこと、という条件付きでの設立許可となった。そこで新島は、同志社に隣接する元豆腐屋の二階建て家屋を1876(明治9)年に40円で購入し、正規の学課に加えることのできなかったキリスト教をそのA30番(「同志社30番」と名づけた教室で教えることにした。

同志社大学設立の旨意

新島は、1888(明治21)年11月に「同志社大学設立の旨意」を多数の新聞・雑誌に発表して大学設立への協力を呼び掛けた。そこには、新島がアメリカ生活の中で深く考えた「良心」という文言がやはり登場している。この旨意を発表した1年強の後、新島は大学設立寄付金募集に奔走する中で早世してしまったが、旨意の一部を示しておきたい。

「……目的とする所は、独り普通の英学を教授するのみならず、其徳性を涵養し、其品行を高尚ならしめ、其精神を正大ならしめんことを勉め、独り技芸才能ある人物を教育するに止まらず、所謂良心を手腕に運用するの人物を出さん事を勉めたりき。而して斯く

の如き教育は、決して一方に偏したる智育にて達し得可き者に非ず。唯だ上帝を信じ、真理を愛し、人情を敦くする基督教主義の道徳に存することを信じ、基督教主義を以て徳育の基本と為せり……」。

同志社の特徴

同志社は、社会経済的格差が拡がる中で、今で言うインクルードされていない、いわば置き去りにされている人たちに手を差し伸べる実践活動に携わる卒業生たちを多く輩出した。それは、新島が平民主義と活きたキリスト教によってキリスト教精神を培った人材を広く世に輩出することを教育方針とし、「世のため」となる実践的なキリスト教、キリスト教の応用実践活動を重視したためであった。ここで何人かの例を見てみることにしよう。

「わが国の近代社会事業の原点は、原胤昭、有馬四郎助、留岡幸助そして本間俊平らの北海道教誨事業に及ぶのである。また救貧事業・児童保護事業では、石井十次と山室軍平の二人の巨人を落すことができない」という指摘*に出てくる留岡も山室もはたまた石井も同志社に関係している人物である。

石井は同志社で学んだ経験はなかったが、新島襄の「同志社大学設立の旨意」に感動して岡山孤児院の原点ともいえる「馬場原教育会」を故郷宮崎の馬場原（現高鍋）でつくった。小規模ではあったが、これが石井の教育事業の嚆矢であった。

同志社を卒業した人物は留岡のみであるが、留岡は、丹波第一教会での定住伝道、北海道空知集治監で教誨師を経て、監獄（刑務所）改良、さらには、家庭学校を創設して不良少年たちの感化活動に従事した。同志社で学んでいた際に留岡は、人間社会には二大暗黒面—監獄と遊郭—があることを知った。そして、そのどちらかに光を当てていく事業に一生を

献げたいと決意したのであった。

もう一つの暗黒面である遊郭の問題に尽力した代表的な人物が山室である。山室は同志社中退であるが、特徴ある同志社で学んだ後に、日本救世軍のリーダーとなっていった。最も弱き平民達—民衆・労働者、女性、青少年—を支援対象にした救世軍は、出獄人救済所や職業紹介所の設立・運営、廃娼運動や東北凶作地子女救護運動をはじめとする婦人救済運動、及び禁酒運動の展開、救世軍病院の創設、慈善鍋・社会鍋による歳末救助活動などの活動を都市部を中心にして展開した。

同志社での清水安三さん

さて、話を同志社での清水に戻そう。清水は、1910（明治43）年に膳所中学を卒業して同志社の神学部に入學した。入學当初のことを清水は、「今にして考えるならば、本当にかわいそうな貧しい学生だった」と回顧していた。同志社での生活に慣れるに従って、人力車の車夫など色々なアルバイトを見つけてきたようであったが、当初は、家庭教師の仕事がたよりだったようである。それでも、食べるに事欠き、1週間に1日は欠食をしなければならなかったということであった。

しかし、2学年の夏から状況は変わった。ヴォーリズたちの近江ミッションから清水は資金援助を受けるようになった。毎月8円を得、フィールドワークを行うようになった。金曜日に授業を終えると、清水は3里の道を歩いて京都から天津に出て、そこから汽船で向かい側に上陸する、野田や安土での夜の集会、八幡教会の日曜の朝と夕方の集会などを司って日曜の夜遅くに京都に戻る、という生活を送った。このフィールドワーク、及びあるアメリカ人からの仕送りによって清水は貧しい生活にわかれを告げることができた。しかし、卒業まであと1年というところで、清

水のいわゆる奨学金8円は打ち切られてしまった。清水が創作したイエス様関連の短編小説が筆禍となったための処分であったようで、清水は、「近江ミッションを破門された」という表現を使っていた。

いずれにしても清水は神学関連の科目を同志社で学んだことは確かであろう。また、伝道実習も行ってた。清水が同志社で具体的に学んだことについては太田哲男の書籍、『清水安三と中国』が詳しい。太田は、同志社では多くの学外者講演が行われていたこと、また、清水が同志社に入学して間もないころに、英国フェビアン協会（ロンドンスクールオブエコノミクスや英国労働党の母体となったもの）をリードしたシドニー・ウェップや英国のチャリティ研究などでは焦点があてられることの多いピーボディの講演も同志社で行われたことを示している。

同志社卒業

1915（大正4）年3月、清水は、「トルストイの内面生活」という卒業論文を書いて同志社大学神学部本科を卒業した。トルストイが注目を浴びていた時代だったことが清水の卒論からもわかる気がする。徳富蘇峰と蘆花の兄弟、それに白樺派の人々によってトルストイは日本に多々紹介されるようになっていた時期である。

清水は、当初は、卒業直後に米国へ留学する計画であったようである。教授の推薦を得て、入学願書も出し、着々と準備が進められていたようであったが、英語力の伴わない留学が悲劇に終わった事件が起こったことにより、清水の留学は阻止されて実現しなかった。

同志社を卒業した清水は、基督教世界社で組合教会系の週刊新聞『基督教世界』の発行に携わった。それから9ヵ月後の12月には、歩兵第9聯隊に1年志願兵として清水は入営した。1年志願兵の制度について太田は、「満十七歳以上二十六歳以下で中学校以上の学校を卒業した者にのみ認められた徴兵制上の『特典』で、兵役の期間が短いうえに、一年つとめれば下士官になれたということであろう」と説明している（『清水安三と中国』63頁）。

中国へ

少尉になった後に清水は、除隊し、日本組合キリスト教会の宣教師として神戸から中国へ渡航したのであった。1917（大正6）年、6月、大連経由で清水は奉天（現在の瀋陽）に到着した。

* 日本社会福祉学会会長・日本社会事業大学教授（刊行当時の記録）、仲村優一「すいせんの言葉」三吉明『キリスト者社会福祉事業家の足跡』金子書房、昭和59年、i頁。

（つづく）

「情報共有を力にしたい」啓発資料の作成

福成 雄三

さまざまな啓発資料の作成・発行に関わった。第一線で業務を行う従業員が安全で健康に過ごす（仕事をする）ためには、関係者が必要な情報を活かして仕事に臨むことが欠かせないし、従業員の前向きな気持ちを引き出すことも必要になる。啓発は、教育や職場安全衛生活動を補完して「関係者がその気になるための機会を提供する」ことでもあり、安全衛生面での事業所（従業員）の常識を作り上げていく取り組みとしての意義もあると思う。

45年前の安全衛生ニュース

1976年に入社して配属されたA事業所の安全衛生部門では、各職場などに配布する安全衛生ニュース（B5判4頁、配布部数は1,000を超えていたと思う）を10日毎に発行していた。配布されたニュースを新入社員として「まじめに」ファイルしていたらしく、1年分（No.88～123）が手元に残っている。

トピックス、安全衛生委員会での事業所長発言要旨、安全基準や安全作業のための考案などの紹介、安全行動や健康関連の情報、行事予定が主な内容だった。このニュースは、先輩のJS氏が発行当初からその作成を担当していた。10日毎に発行するのはそれなりに大変で、JS氏に依るところが大きかったと思う。筆者は発行に関わることはなかった。当時は、イントラネットなどのICTツールはなく、啓発の手段は限られていた。

なお、本稿のテーマではないので詳述しないが、労務部門も従業員に周知したいことをまとめた旬報（B5判6～8頁）を作成・配布しており、同じファイルに綴じてあった。当時の「労務管理の考え方」が垣間見えて面白い。安全をテーマにした記事もしばしばみられ、1977年8月11日No.102の一面は「日本一安全な製鉄所をつくろう！」が見出しになっている。

労働衛生週間には

A事業所では、全国労働衛生週間の前後に5～6回「労働衛生週間ニュース」を発行して各職場に配布していた時期がある。1979年から3年分のニュースが手元に残っている。衛生管理グループのメンバーで分担して、手書きで作成した。筆跡を見ると「これはAさん」「これはBさん」と先輩や同僚の顔が思い浮かぶ。当時の社内文書の多くは手書きだった。このニュースの半数近くを入社3～5年目のZI氏と筆者が作成していた。

毎年の第1号は、「労働衛生の目的」「全国労働衛生週間とは」「これからの労働衛生」などといった内容で、「労働衛生についての職場の理解がまだ不十分だ」という認識があったのだろう。第2号からは有害要因とその対策（保護具、粉じん、化学物質、有害光線、皮膚障害、局所排気装置など）や健康管理・体力づくりなどといったテーマの内容になっている。

知識を共有したい

その後もさまざまな啓発資料の作成・発行に関わった。この連載「凡夫の安全衛生記13」で取り上げた健康保持増進活動としての啓発資料「三減運動ニュース」は、1983年から5年

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーボード）

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

間毎月発行し、事業所内の職場に配布した。事務を担当していたKN氏が、ネタ探しから作成まで担当した。これも手書きだった。手に取った従業員が食いつく（読んでみようという気になり、記憶に残る）見出しと内容を求める筆者の無理難題に悪戦苦闘していた。グラフやイラストを入れたA6判という特異な（目立つ）サイズのもので、評判は良かったと思う。

1985年～86年にかけては、「健康づくり推進シリーズ」と名付けた資料を作成して、事業所長以下が出席する毎月の安全衛生会議で説明した。出席した管理者が所管する組織（課・工場）の安全衛生会議で紹介することになる。1987年には、「凡夫の安全衛生記5」でも取り上げた「メンタルヘルスシリーズ」を安全衛生会議の資料にした。これらの資料は筆者が作成した。

20年、30年と続く

筆者が異動した1988年以降3年以上に互って、ZI氏が「衛生管理基礎シリーズ」と名付けた労働衛生管理の啓発資料を、その後は、後輩が新たな名前を付けた啓発資料を作成して今でも毎月の安全衛生会議で紹介していると聞いている。これらの啓発は、取り組みのほんの一部に過ぎないが、A事業所の衛生管理の基盤を固めることに結び付いたのではないかと思う。

安全衛生部門の責任者になったB事業所でも啓発資料を作成し、安全衛生会議などで配布し説明した。「今月のコンパリゾン」と名付け、事業所内外の統計を用いて安全衛生管理の課題への気づきを促すための解説をしたり、「ワンポイント安全工学・人間工学」と名付けて技術的な安全衛生対策を促したりした。さらに、健康管理関連テーマの資料を「ヘルスアップシリーズ」として作成し、会議では原則として産業医に説明してもらった。

これらの資料は、それぞれの担当者に作成してもらったが、納得感があることと「面白い」ということをいつも求めていた。この類の資料は、見る人の興味・関心を引き付けることが実効を上げることに繋がると思う。「ヘルスアップシリーズ」は筆者の異動後も20年以上に互って毎月会議資料として提供され続けたと聞い

ている。ニーズにマッチしていることが前提だが、資料提供の意義を関係者が共有し、提供を継続する意思を持った人材があってこそ継続できるのだと思う。

イントラネットも活用して

本社安全衛生部門に異動してからも、さまざまな啓発に取り組んだ。「凡夫の安全衛生記26」で取り上げたが、2006年には機械安全対策に関してわかりやすく解説した啓発資料「発想を変えてこれからの安全衛生対策を考える」をYF氏に作ってもらった。1年間通して毎月発行してイントラネットにも掲載した。

「凡夫の安全衛生記16」で取り上げた新型インフルエンザに関する啓発資料は、家に持ち帰り家族と共有することを前提にして作成し、新型インフルエンザ（A/H1N1）が流行する1年前の2008年から流行収束まで発行を続け、各事業所だけでなく協力会社やグループ会社にも提供した。最初の頃は筆者が作成していたが、産業医に引き継いでもらったと記憶している。

「凡夫の安全衛生記30」で取り上げたエルゴノミクスの考え方の定着を目指した啓発資料「e度アップサポート情報」はYS氏に作ってもらい、毎月発行して、各事業所・グループ会社に提供した。2011年のことになる。

後押ししてほしい

本稿では取り上げないが、上述した例のほかにも、同僚や各事業所がさまざまな啓発資料を作成し活用していた。

啓発は、それだけで的確な判断を生み出すということではないが、第一線の従業員を含めた関係者の多くの知恵を引き出すことに繋がると思う。また、啓発などを通して多くの関係者と幅広く情報を共有できていることが、「安全衛生部門の積極的な施策に関して背中を押されている」という筆者自身の安心感を生み出すことに結び付いていた面もあったように思う。

なお、啓発資料は、イラストや図が入った「紙」がいいのではと筆者は思うが、今の時代は、ICT活用や併用が望ましいのかもしれない。ケースバイケースということなのだろう。

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(5)

本田 一成

先鞭をつけた研究

前回までに取り上げたクミジョに関する研究は、インタビューやライフストーリーによるテキストデータを分析した質的研究であった。一方で、アンケート調査による量的研究もあるので、今回はそれらを吟味してみよう。

加瀬谷まゆみ「女性役員が考える組合改革」(『労働調査』2003年6月号)は魅力的なタイトルである。連合「単組における女性の労働組合活動への参画に関する調査」によると、三役を含む女性役員の比率は1999年で7.2%、2001年で7.0%と振るわない。組合役員の継続意識と充実感を合成し、男女役員の類型を作成している。女性役員は「充実・継続タイプ」が少なく、「どちらでもないタイプ」「充実感なし・非継続タイプ」が高い。つまり、数だけでなく意識も振るわない。

その打開策として、労組活動時間の見直し、組織風土づくり、役員の役割固定化の回避、職場と家庭生活の両立支援、「男女雇用機会均等法」の点検とポジティブ・アクション、未婚者役員の偏り回避、地域社会との交流による社会性の確保などが列挙されているが、調査結果によるものではなく先走り感がぬぐえない。だが、それこそが加瀬谷の研究と分析に裏付けられた信念の表明だから、見るべきものがある。

ただし、私は、加瀬谷があっさりとしている、あくまでも基本は職場に置きながら必要に応じて労組活動に関わるフレキシブルな職場密着型組合活動が今後の労組役員像である、とい

う指摘が一番気になる。きっと、クミジョがクミダンに追いつけ、というのではなく、クミダンがクミジョに近づけ、という意味なのであろう。いち早く、現在のクミジョ論のヒントを出していたのである。

ジェンダーギャップの探求

女性と労組についてのアンケート調査のシンボルは、お茶の水女子大学21世紀プログラム・ジェンダー研究のフロンティア『労働組合とジェンダー調査報告書』であろう。中心課題は、家族、仕事、家計において男女のジェンダー平等意識の状況を調査することであり、観測するのは職場の男女としているため、組合員のサンプルとなる。労働者は国民なので問題はない。最優先されているのは、職場と家庭における男女のジェンダー平等意識はどうか。双方はどんな関係にあるのか、という点であろう。それに伴い労働面の情報が収集されている。

私の関心事は、職場のジェンダー不平等ぶりではなく、クミジョがどのように扱われているのかである。麻生裕子による第9章「組合活動」がそれに該当する。この章は、女性と男性の組合員が考える労組や活動の像を明らかにすることが中心である。したがって、クミジョだけを見ようとする、あまりうまくいかない。またクミジョに限定すると案外にクミダンに近い意識も散見される。つまりクミジョは女性組合員と同じではない。

それでも見えてくるのは、クミジョは自主的に役員になったのではなく順番でなる場合が多く、また活動時間は短めである。このため、クミダンのように組合活動優先志向ではなく、家庭、職場、余暇のバランス志向になる。家族に

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

負担を強いているという意識は、クミダンで高く、クミジョで低い。麻生は、そりゃそうでしょう、クミジョは家事育児介護をやっているのだから、とは書いていない。

そこで頁を繰って、山谷真名による第6章「家庭生活の関わり方」を読むと、なんと既婚者のクミダンは家事分担をしていないことが判明した。クミジョの夫は、少し多めにやっている。そりゃ、そうでしょう、仕事のほかにクミジョの仕事もしているから夫にやらせがちになるもん、とは書いていない。

麻生の章に戻って、他に気になったのは、労組の運営への女性参加機会を増やす方策で、男女役員ともに女性リーダーの育成をあげていることや、女性中心の活動組織づくりは、クミダンの方が多く回答していることである。クミダンから、やっぱり女性のことは女性で、という昔ながらのセリフが聞こえてきそうである。

この報告書は、いい線行っている。クミジョを議論するのにジェンダーギャップの視点を入れる意義はとても大きいことがわかる。

どうしたらよいか

報告書の執筆者たちは、クミジョを動員してシンポジウムを開催し、記録集を発行している。連合総研『労働組合におけるジェンダー平等—男女平等参画の実現に向けて労働組合は何をすべきか—』である。私はアンケート調査から得た知見に期待を寄せた。

篠塚英子は冒頭で「男性主体の労組活動を補い修正するために女性役員が必要で、その提案をするためにジェンダー統計などのデータが必要で、そこから労働問題の学習だけでない労働モデルの学習が必要」と方向性を述べる。だが、その前のセッションで山名が、男性役員の家事経験が少なく女性ニーズをくみ取るのが難しい、と解説した内容の方がクミジョの位置を知るのに分かりやすい（篠塚も、役員ではなく組合員について、男性は組合活動ができる家族構成になっている、と指摘している）。

その後、篠塚は、数値目標による女性役員比率の向上、典型世帯を網羅するようそれぞれを代表する役員の配置、働き方の多様性が獲得できる戦略などを提言している。だが、どこにもクミジョは登場しない。

そこからクミジョたちが合流して発言する。こちらにはクミジョ代表たる重要な意見がある。「男性役員は重要なことを男性だけで決めていいのか、という意見が女性からあがるまで、それを考えてこなかった」「365日を労組か仕事かに使える男性が労組を担うところへ、女性は参画できなかった」「女性リーダーの育成はすべて女性まかせ、にされる」「連合ですらジェンダー統計は本当に少ない」など。

あるいは、「男女共同参画時代になってから女性役員は減った」。なぜなら「男女平等だから女性だけでなく男女と一緒に活動するようになったから」「女性だけの組織が発展的解消したから」「それで女性役員の権限が小さくなり、サポート組織の受け皿もなくなり、孤立しやすくなったから」「女性は副書記長、副委員長など副のつくナンバー2であることが多く権限がないから」（クミジョたちが「副の神」と呼ぶのを聞いたことがある）などである。これらは意見の一部だが、なぜクミジョ研究が存在しないのか、のヒントになっている。

このプロジェクトも労組の協力を得て実施した分だけ、クミジョに近づいたのは事実だが、直接にクミジョを分析したものではない。だが、労組の現在地を述べ、労組の課題は提起しているから、結局、労組への提言は明瞭で、具体的にクミジョがどうしたらよいか、は不明瞭である。

ただし、クミジョたちに発言させたのは、クミジョがクミジョをどうしたいのかを示したことになるから、間接的にクミジョ研究になっている。クミジョが必要とされているのはわかるが、どうしたらよいか？ そこまでクミジョがクローズアップされていないのである。

(つづく)

Shift Work Challenge



労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務検定を始めました。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

本書の構成

- 1 夜勤・交代勤務 Q A
 - 2 産業別の夜勤・交代勤務
 - 3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
 - 4 夜勤・交代勤務の知識
- II章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
- 索引 裏引き用語集

好評 廉価版

[普及版]

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

公益財団法人 大原記念労働科学研究所
シフトワーク・チャレンジプロジェクト企画委員会

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

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

3

寺内 宏伸

この論文は2016年7月に国際労働事務局（ジュネーブ）から「Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours」（著者Naj Ghosheh）というタイトルで公開されたものを、本部の許可を得て訳出したものです（Copy right © International labor Organization 2016, 日本語版翻訳著作権2021：大原記念労働科学研究所）。

休息に関する各国の法規制

休息する権利は、多くの国で法規制の一部となり、たとえ休息に関するILO条約が未批准でも、多くの場合は国際労働基準による影響を受けています。まず過労を防止することを可能にし、使用者に法規制に応じた労働時間の計画の責任を負わせるという労働者の権利のベースラインとなります。次に休息時間規制＝非労働時間規制による休息の見込みは、職場で確立された休息する権利の改善のベースラインとなります。労働協約や一定の職種が希望するさらに長期の年次休暇に関係します。この分野は、ILO事務局労働法データベースに140ヵ国以上の労働時間¹⁾に関する規制が登録されており、どんなパターンの休息が決定され、それが労働者、労働者の健康や福祉にとってどんな意味を持つものか検討されています。

1) 休息に関する各国の法規制

休息に関する規制は国際労働基準については特に規定されていませんが、世界中のほと

んどの国では国内の労働法に休憩についての規制を設けています。休憩や食事時間はしばしば労働法に規定されており、アメリカ合衆国では州法において休憩時間を定めています。州法の定め方は様々ですが、しばしば何時間働く休憩をとることができるだけ書かれています。休憩時間の長さそのものは規制に明文化されていないことが多く、通常は4時間か5時間の労働の後に休憩をとるよう規定されています。休憩時間の長さそのものは、1日の全体の労働時間の長さに応じて長くなっていきます。

これを「エスカレーター条項」といい、労働時間が長くなればなるほど、休憩の回数も増えていきます。例えば、トルコ法では4時間の仕事につき15分の休憩時間があり、4時間から7時間の労働では30分の休憩時間となり、7.5時間では1時間の休憩時間に増加します。このような条項を含む国は、セルビア、ハンガリー、日本、リビア、アイルランドそしてスイスがあります。最後にいくつかの国では、労働日の一定時間が増加した場合に休憩を許す国があります。労働時間が1日6時間以上に増加した場合に休憩をとるようになっており、フィンランド、アイスランド、スロバキア、ラトビア、ベルギー、キプロスそしてチェコ共和国がこのような規制としています。どのシステムも一長一短があり

てらうち ひろのぶ
翻訳者
過労死防止学会 会員
元労働基準監督官

ますが、残業の場合の休憩時間の増加については特に規制されていません。残業が労働日の労働時間を延長し疲労を蓄積するので、1日3時間残業すると（休憩時間も含めて）8時間が付け加えることになりかねません。労働時間が1日で休憩をとるとき、重要なことはその時間が疲労回復に十分であるかということです。いくつかの国での法律は、使用者への思慮分別を消去してもこの問題をあいまいにしています²⁾。ここから感知されることは、各国の労働法では休憩は多くても1時間以内に限定されていることです。調査によれば図3でわかるとおり、法的には43%の国が1日の休憩時間を60分でよいとしています。5分の1以上（27%）の国が1日の休憩時間を1日全体で60分以下にしてよいとしています。わずかの国（3%）が1日の1日の休憩時間を1時間以上と設定しています。驚くべきことには、27%以上の国で休憩時間のことを設定していないことです。地域別に見ると中東地域の国では長い休憩時間を設定しています（11%の国で60分以上の休憩時間、56%の国で60分ちょうど）。南北アメリカとカリブ海沿岸諸国は、53%の国が労働日1日で60分以下としています。重要なことは、アフリカ諸国の法規制の49%に休憩時間の規定が設定されていないことです。このような規定の欠落は、労働協約または使用者の自由裁量で、いつ休憩するか、休憩の長さを何分にするかを定めることとなり、いずれ問題となってくるでしょう（図1）。

2) 日毎の休息（daily rest）に関する各国の法規制

初めに書いたように日毎の休息は、24時間サイクルの間に労働者が職場から離れる時間から構成されています。日毎の休息は、夜間にとることが普通ですが、交代制勤務の場合昼間にとるときもあります。

日毎の休息には、法律に規定する場合2つのタイプがあります。法律の中で暗示的に定義される方法（残業を含む1日の総実労働時間上限を規制し、その非労働時間として定義する方法）または明示的に定義される方法（日毎の休息としての一定の明確な時間数を表す方法）の2つの方法です。

世界的には、日毎の休息を明示的に設ける国は半分以上（51%）です。すべてまたは労働者の一部に、特定の非労働時間を勤務と勤務の間に法律で明示しています。約37%の国が10時間から11時間の日毎の休息を確保する規定を設けています。ヨーロッパ諸国、特にEU加盟国では、92%の国で勤務と勤務の間に最低11時間以上の就業禁止時間を設けることとしています。

一定の時間帯を特定するだけでなく、対象を一定の労働者の階層や一定の人々に限定しているグループもあります。例えば、エジプトの法律では年少者と女性に11時間の日毎の休息を定めています。25%のアフリカの国が同様の規制をしており、世界のどの地域より高い比率です。ベネゼエラでは女性と家事労働者に1日12時間の日毎の休息が規定されています。パナマとベトナムでは交代制労働者に1日12時間の日毎の休息の権利が与えられています。このようなカテゴリーの休憩時間規制は特に非難されやすいものと認

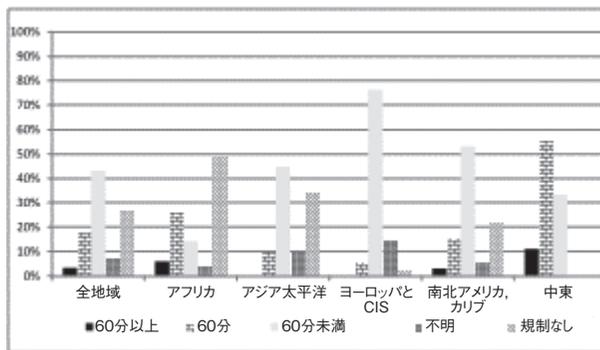


図3 地域別、各国の1労働日中の休憩時間（食事時間を含む）長さの分布状況

識されていることは重要です。なぜならば特定のカテゴリー以外の労働者を法規制の対象から除外しているからです。

暗示的に日毎の休息を定める型は49%を占めています。この場合、残業時間を含む総実働時間には1日の上限時間が決められており、1日の休息時間を暗示しています。この暗示的な決め方は、休息時間が明確な権利ではなく、派生的な権利にすぎないことを意味します。このように労働時間を拡張するものはすべて日毎の休息の損失になり、休息する積極的な権利ではなく、働かなくていいという消極的な権利があるだけになります。アジアの82%の国々が法律で日毎の休息を規定していません。これは世界のどの地域より高い比率です。また、南北アメリカとカリブ海沿岸地域の68%と中東地域の67%の国は、日毎の休息を国の法律で定めていません(図4)。

3) 週毎の休息 (weekly rest) に関する各国の法規制

これまで述べたように週毎の休息は、特に7暦日に最低1日の休みは労働者1人1人、そして家族のために決定的に重要です。週毎の休息のコンセプトはもともと宗教的な意図から生じていますが、しだいに世界で受け入れられ、宗教性はあるかないかのものとなっています。こういった事情から、世界中のどの国でも週毎の休息を法的に規制している理由と見られますが、週毎の休息として特定された曜日によって異なっています。週毎の休息分割は、いくつかの国で日により行われ、それ以上に24時間から48時間の範囲の時間単位で行われています。

地域的には、アフリカが82%、アジア太平洋地域が79%、南北アメリカとカリブ海沿岸地域が77%で、最

も高い比率を占めているのは週24時間の休みを決めている国です。ヨーロッパでは51%の国が少なくとも週24時間の休みを保障していますが、最も高い比率を有しているのは週25時間から週48時間の休みを有している国(30%)と週48時間の休みを有している国(19%)です。

ヨーロッパと中東地域のすべての国は週休の曜日を特定していますが他の地域では労働法に曜日まで特定していません。週休制の曜日を特定していない国が多いのはアジア地域(11%)です。

その次に曜日を特定していないのは、南北アメリカとカリブ海沿岸地域(6%)及びアフリカ諸国(8%)であり、中央アフリカ共和国、バルバドス、アメリカ合衆国を含んでいます(図5)。

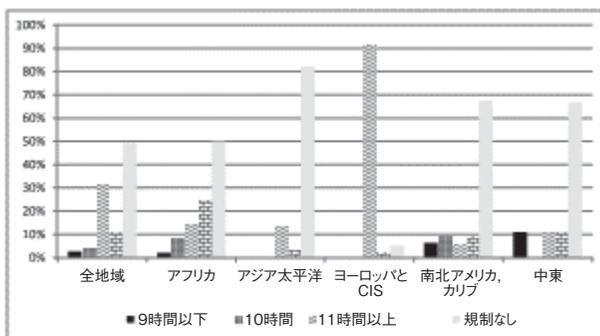


図4 地域別、各国の日毎の休息の時間数調査

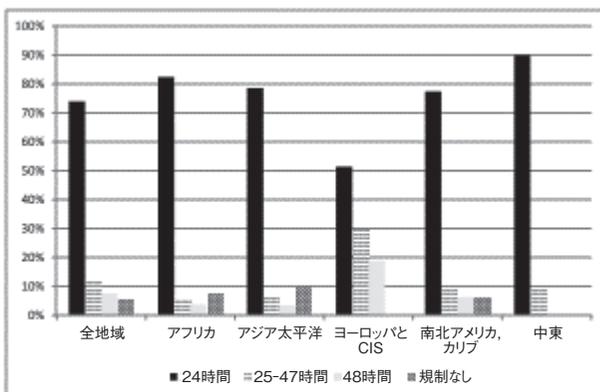


図5 地域別、各国の週休制の状況

4) 年次休暇に関する各国の法規制

年次休暇は、仕事及び職場からの離脱を意味する休息期間の形の一つで、どのように過ごすかは労働者の任意に任されている性質の期間です。年次休暇の研究には、各国の労働法制でどのように請求できるか、どのように利用できるかに関する重要な「3つの期間の長さ」(最低休暇日数、資格取得に要する期間、長期勤続による最低日数の増加・エスカレーター制度)問題があります。まず、各国の法制では最低休暇日数が定められています。しかし、実際は法律の最低休暇付与日数は、州法や県条例レベルでふやされたり、労働協約レベルで増やされたりしています。世界的に最も広く行き渡っている法定の年次休暇付与日数の国は、20日から23日(33%)としている国で、最も少ないのは26日以上(2%)としている国です。地域的にその数字はいくらか異なっています。多くの比率を占める「20日から23日の水準の国」はヨーロッパでは71%であり、アフリカ諸国では36%です。逆にアジアの3分の1を占める国(29%)では最低休暇付与日数は10日未満です。また、南北アメリカとカリブ海沿岸地域では3分の2(66%)が、最低付与日数が10日から14日のレベルにあります(図6)。

2番目の問題は、年次休暇制度の法的権利はほとんど世界中に存在しますが、その多くが年次休暇の請求権を取得するまで就職から

一定の資格取得期間を定めていることです³⁾。

資格取得期間は、労働者が年次休暇をとるために就職した時点から満たさなければならない期間です。

世界中の半分以上の国(56%)がグラフ7のように資格取得期間を制度として持っています。

地域的にヨーロッパは資格取得期間が必要な国は地域の国の50%と最も少なくなっています。アフリカ諸国では61%となっています。例えば、カンボジア、レバノン、ケープヴェルデ、バルバドス、メキシコ合衆国、コロンビア、トルコは法的に1年の資格取得期間が必要です。他の国、モロッコ、ニカラグア、アルメニア、セルビアでは6カ月の資格取得期間が必要です。資格取得期間が日数単位で表示されるのは、チェコ共和国(60日)、ギアナ(12日)、フランス(10日)です。デンマークでは資格取得期間はありません。資格取得期間は1年間のうち何日間年次休暇を消化できるかを計算する上で重要です。資格取得期間が長ければそれだけ労働者は年次休暇を消化することが難しくなります。転職を希望する労働者には、いつ転職すべきかのタイミングを考慮するのに重要になります。

このような規定の例として、マレーシアでは勤務2年以下の労働者に8日の休暇を与え、2年目から5年目の労働者に12日の休暇を与え、勤務5年以上の労働者に16日の休暇を与えるという規定を設けています。同様の枠組みは、サウジアラビア、モザンビーク、ドミニカ共和国、エクアドル、ギリシャ他の国にもあります。これは長期勤続によって最低付与日数が、エスカレーターのように累増していく制度です。このような休暇日数の増加は、労働者にとってではなく、企業の都合によって支持された政策です。もし同様の問題や資格取得期間の問題がなければ、労働者の転職のしや

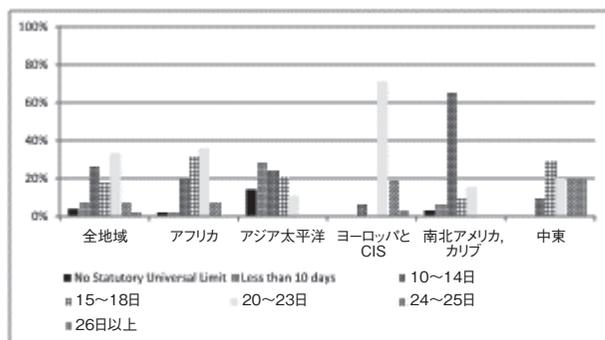


図6 地域別、年次休暇の最低付与日数の分布の状況

すさに影響を与えるでしょう。長年同じ企業に勤務し続けることが称賛されるので、年次有給休暇取得促進についての法的保護制度がないことになり、転職に対するペナルティーになります(図7)。

資格取得期間と長期勤続による年次休暇日数累増制度の両方を含む法律は、いくつかの国に存在します。調査対象の約10分の1(11%)以上の国が、両方の規定を有しています。地域的には南北アメリカとカリブ海沿岸地域は16%の国がこれら両方の規定を制度に設けています。アジア地域には両方の規定を有する国は7%しかありません。ミャンマー、バヌアツ、バーレーン、ブーキナファッソ、ホンジュラス、ボリビア、オーストリアなどの国は、両方の規定があります。最後に総合的には資格取得期間と長期勤続休暇日数累増制度の2つの規定がない国は世界の22%になります。このような国は、地域的にはヨーロッパが最も多く(37%)、南北アメリカとカリブ海沿岸地域が最も少なく(13%)なっています。また、アジア地域は25%の国だけが、アフリカ諸国は20%の国だけが両方の規定を労働法に有していません。年次有給休暇に資格取得期間をなくすよう始めることは、一部の労働者ではなく、すべての労働者に年次休暇の利益を保証する最善の手段です。また、年次休暇日数が十分高く設定されていれば、長期勤続による休暇日数累増制度(エスカレーター条項)のように休暇日数が勤続年数によって増えていく規定は必要ありません。

5)おわりに

休息时间規制について重要な点をいくつかまとめます。

まず、現時点で実際には無視されていても、明らかにニーズのある4種類の休息时间規制が法律で保障される必要があります。職場か

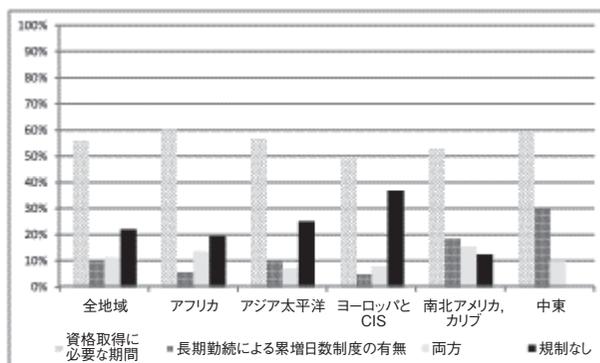


図7 年休取得のためのペナルティ(資格取得に必要な期間, 長期勤続による累増日数制度の有無)

らの要求に基づいて日毎の休息、週毎の休息や年次休暇が実際にはとられていないかもしれません。これまでのとおり、労働者は自らの肉体的休息への欲求をがまんして休息を取得しない方向に傾くことがあり得ます。この問題は実際に起きている可能性がないかもしれません。しかし、労働者が肉体的に要求する休息や休暇を無視した場合、労働者個人のために不幸だけでなく、職場の健康と安全への関心についても有害なものです。このように、休息時間が失われた場合、適切な代替休息が法的に保障されるべきです。

2番目に、この論文で議論されたすべての法的規制が、労働者だけでなく、すべての型の雇用に類する契約についても適用されるべきです。労働に関する国際法や国内法で保護されていない他の契約タイプの労働者は、休息の権利を利用できないかもしれません。休息は人間の欲求に基づいているものなので、これらの法規制の適用は正式な雇用契約の労働者だけでなく、すべての労働者にとって重要であると認識すべきです。単なる契約そのものは、年次休暇も含めて、休息时间を利用する足掛かりにもなりません。これまで引用した法的規制がすべての労働者をカバーしていなければ、国によっては、権利が不明確で、条件付き(資格取得期間など)であることが正式の法律にうたわれているので、年次休暇が

最も問題を生じやすいでしょう。さらに言えば、休暇を取得する労働者がペナルティや損害なしに使えるように取り扱う適切な仕組みが必要です。

3番目に、多くの国ではサービス残業や持ち帰り残業がすでに多く行われていますが、それに関する統計が存在しないことです。労働者が働けば働くほど、特に計算されない残業のときは、労働者はそれだけ多く過労に苦しむことになるでしょう。このサービス残業のプレッシャーは、法的に休息時間を裏付けることと同様、重要で必要性があります。長時間労働にある職場の状況では、法的休息期間が唯一の過労からの障壁となり、労働者の健康と福祉を保障します。残業時間に付加される代替休息時間は、新しい政策決定者に許された労働法の新しい水平線です。

最後に、この研究は休息の欠落と職場の内外で引き起こされた事故の関係を実証するため始められましたが、休息時間と生産性の間の関係により考慮が加えられるべきです。この課題については非常にわずかな研究しか行われていません。

詳細な研究に値する別のファクターは、休

息をとることに関する労働者の自由裁量と休息期間に関する組織的文化を如何に取り扱っていくべきかという問題です。そこで追及されるべき手段は、法理的システムの分析を行い、休息期間を奨励したり、思いとどませたりする法解釈が何なのかということをつきつめて考えていくことでしょう。将来の研究において引き続き優先すべきは、休息期間を労働者の福祉やすべての労働者にとって利用しやすいようにするために国際労働法が貢献できるとの確信を維持し続けていくことです。

参考

図1～図7は執筆時点のILOデータベースによる。

注

- 1) ILO労働条件データベース参照
<http://www.ilo.org/dyn/travail/trvmain.home>
- 2) 法制の中に、休憩の記載がないだけでなく、休憩時間の長さも特定されていない。
- 3) 年次休暇に関するILO第132号(改正)条約第4条は、「年次休暇の資格取得期間を6月以上としてはならない。」と定めている。

日本語翻訳文の責任は翻訳者と労働科学研究所にあり、国際労働事務局の見解を示すものではありません

References

- Akerstedt, T.; Kecklund, G.; Gillberg, M.; Lowden, A.; Axelsson, J. 2000. "Sleepiness and days of recovery, Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour, 3(4), pp. 251-261.
- The American Psychological Association (APA). 2013. Americans Stay Connected to Work on Weekends, Vacation and Even When Out Sick," (4 September), <http://www.apa.org/news/press/releases/2013/09/connected-work.aspx>
- Arlinghaus, A.; Lombardi, D.; Courtney, T.; Christiani, D.; Folkliard, S.; Perry, M. 2012. "The Effects of rest breaks on time to injury - a study on work-related ladder-fall injuries in the United States," Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 38(6), pp. 550-567.
- Cafe, R. 2011. "Stress: Is it surprising bosses are stricken?" 2011. BBC News (Website, 3 November), <http://www.bbc.com/news/magazine-15573121>
- Clerc, J.M. 1989. Introduction to Working Conditions and Employment, ILO, Geneva.
- Daly, T. 2014. Evenings, Nights, and Weekends: Working Unsocial Hours and Penalty Rates. Centre for Work and Life, University of South Australia.
- De Bloom, J.; Geurts, S.; Kompier, M. 2012. "Effects of Short Vacations, Vacations Activities, and Experiences on Employee Health and Well-Being, Stress and Health," 28(4), pp. 305-318.
- Eaker, E.; Pinsky, J.; Castelli, W. 1992, "Myocardial Infarction and Coronary Death among Women: Psychosocial Predictors from a 20-year Follow-up of Women in Framingham Study," American Journal of Epidemiology, 135, pp. 854-864.
- Economic Policy Institute. 2015. Irregular Work Scheduling and its Consequences, Briefing Paper No. 394, 9 April.
- European Commission (EC). 2010. Review of the Working Time Directive, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, and the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM 801 final, Brussels.
- Figueiro, M.; Wood, B.; Pfitnick, B.; Rea M. 2011. "The impact of light from computer monitors on melatonin levels in college students," Neuro Endocrinology Letters. Volume 32(2), pp. 158-63.

- Grant, B.1995, "The impact of rotating shifts on the family life of correctional staff," Forum on Corrections Research, Volume 7, Number 2.
<http://www.csc-scc.gc.ca/research/forum/e072/e072m-eng.shtml>
- Deloitte Centre for Strategy and Evaluation Services. 2010, Report to the European Commission DG for Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities on a Study to support an Impact Assessment on further action at European level regarding Directive 2003/88/EC and the evolution of working time organisation, Brussels.
- Eldvik, M.; Flo, E.; Moen, B.; Palleson, S. 2013. "Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression, and Shift Work Disorder in Nurses Having Less Than 11 Hours in-Between Shifts," PLOS One, 8(8), pp. 1-9.
- Graf, O.1922. "über Lohnendeste Arbeitspausen bei geistiger Arbeit," Psychol. Arbeiten, 7, 548. ___1927. "Die Arbeitspause in Theorie und Praxis," Psychol. Arbeiten, 9, 563.
- Gump, B.B.; Matthews, K.A. 2000. "Are Vacations Good for Your Health? The 9 Year Mortality Experience After the Multiple Risk Factor Intervention Trial," Psychosomatic Medicine, 62, pp. 608-612.
- International Labour Office (ILO). 1958. Hours of Work, International Labour Conference Report VIII, Geneva.
- ___ ILO Worldng Conditions Laws Database, <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmaili.home> : ___. 2013. Working Conditions Laws Report, Geneva.
- Japan Institute for Labour Policy and Training. 2014. Japanese Working Life Profile, 2013-14, Tokyo.
- Japan Times. 2015. "Workaholic Japan considers making it compulsory to take vacation days," 4 F ebmary. <http://www.japantimes.co.jp/news/2015/02/04/business/workaholic-japan- considers-making-it-comDulsory-to-take-vacation-days/#.VV4ApW0ZQZE>
- Lombardi, D.; Kezhi, J.; Courtney, T.; Airinghaus, A.; Folkard, S.; Liang, Y.; Perry, M. 2014. "The effects of rest breaks, work shift start time, and sleep on the onset of severe injury among workers in the People's Republic of China," Scandinavian Journal of Environmental Healthy 40(2), pp. 146-155.
- McLean, L.; Tingley, M.; Scott, R.N.; Rikards, J. 2001. "Computer terminal work and the benefit of microbreaks," Applied Ergonomics, 32, pp. 225-237.
- Messenger, J.; McCann, D.; Lee, S. 2007. Working Time Around the World: trends in working hours, laws, and policies in global comparative perspective, Routledge/ILO, London. Mitra, B.; Cameron, P.; Mele, G.; Archer, P. 2008. "Rest during shift work in the emergency department," Australian Health Revue, 32(2), pp. 246-251.
- Nie, P.; Otterbach, S.; Souza-Poza, A. 2015. Long Work Hours and Health in China, IZA Discussion Paper Series No. 8911.
- Ogura, K. 2014. "Overtime Work in Japan - Now Easy Way to Reduce Overtime Hours," The Japan News (Online). (http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/dy/opimon/society_12020b.html).
- Rajaratnam, S.; Barger, L.; Lockley, S.; Shea, S.; Wang, W.; Landiigan, C.; O'Brien, C.; Qadari, S.; Sullivan, J.; Cade, B.; Epstein, L.; White, D.; Czeisler, C. 2011. "Sleep Disorders, Health, and Safety in Police," Journal of the American Medical Association (JAMA), 306(23), pp. 2567-2578.
- Rohmert, W.1960. "Zur Theorie der Erholungspausen bei dynamischer Arbeit," Int. Z angew, Physiologie 18.
- Sallinen, M.; Kecklund, G. 2010. "Shift work, sleep, and sleepiness - differences between shift schedules and systems/5 Scandinavian Journal of Work and Environmental Health, 36, pp. 121-133,
- Society for Human Resource Management. 2008. Examining Paid Leave in the Workplace: Helping Your Organisation Attract and Retain Talented Employees. https://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/09-0228_paid_leave_sr_fhl.pdf
- Suzuki, T.; Miyaki, K.; Song, Y.; Tsutsumi, A.; Kawakami, N.; Shimazu, A.; Takahashi, M.; Inoue, A.; Kurioka, S. 2015. "Relationship between sickness presenteeism (WHO- HPQ) with depression and sickness absence due to mental disease in a cohort of Japanese workers," Journal of Affective Disorders, 180, pp.14-20.
- Tucker, P.; Bejerdot, E.; Kecklund, G.; Aronsson, G.; Akerstedt, T. 2013. Doctors' work hours in Sweden: Their impact on sleep, health, 'work-family balance, patient care, and thoughts about work, Stressforskningsrapport nr 235, Stockholm University. http://Avwww.stressforsknjng.su.se/po1opoly_fs/1,233341.14295267781/menu/standard/file/sfi-325.pdf
- ___; Smith, L.; MacDonald, I.; Folkard, S.1999. "Distribution of rest days in 12 hour shift systems: impacts on health, well-being, and on shift alertness," Occupational and Environmental Medicine, 56(6), pp. 206-214.
- United Kingdom Government (UK.GOV). 2015. Maximum weekly working hours. <https://www.gov.uk/maximum-weekly-worldng-hours/veekly-maximum-working-hours-and-opting-out>
- Wiktoski, A.; Dickson, V. 2010. "Hospital Staff Nurses' Work Hours, Meal Breaks, and Rest Periods," AAOHNJournal, 58(11), pp. 489-497.
- Witters, D+; Liu, D. 2014. "Using Mobile Technology for Work Linked to Higher Stress," Gallup Polls, May 2. <http://www.gaiiup.coiii/poJl/168815/usmg-mobUe-technoiogy-work-linked-higher-stress.aspx>
- Yamazaki, J. 2015. "Japan foil-timers put in most overtime on record in 2014," Nikkei Asian - Review, Japan, 31 March.

新・大学でなにを学ぶか

上田 紀行 編著

一匹と九十九匹と

椎名 和仁

この本には、東京工業大学（以下、東工大）リベラルアーツ研究教育院の教員13名が新学生に向けた熱いメッセージが込められている。リベラルアーツは「一般教養」と訳されるが、その源流は古代ギリシャ時代で生まれた概念で自由七科を学ぶことで高度な教養が身につくものとされていた。

東工大では2016年に改革組織として本教育院を創設し、さらにパワーアップを目指している。その取り組みはユニークであり、学士から博士課程までリベラルアーツが必修科目とし、自己発見と学びの動機付けを行う「東工大立志プロジェクト」やクラスの仲間や上級生とのグループワークの機会を多くしている。さらに、三年生が全員執筆する「教養卒論」というものがある。

今回は南アジア地域研究や日本思想史を専門とする中島岳志教授の記事を紹介する。これは福田恆存（評論家）が若い時に書いた「一匹と九十九匹と（ルカ伝第15章）」の論考を引用したものである。ちなみにルカ伝第15章とは、百匹の羊を持っている者がいて、その一匹を見失った時、九十九匹を野原に残して、見失った一匹を捜し歩かないであろうか、というイエスの譬え話である。

多くの人（九十九匹）は、政治によって救済され個々の幸せを追求して生きているが、どんなに富がきめ細かに配分されても救われない「迷える一匹」が存在する（地

位や名誉があっても幸福感に満たされない人も含む）。その「一匹」を救うことが文学の仕事であると福田はいう。これを私たちの大学生活に置き換えると普段は、「九十九匹」の側において日常生活を平穩に送り、学業や友人とのレジャーを楽しみながら生きている。しかし、ある日を機に手にした世俗的価値を失い、唐突に迷える「一匹」になることがある。私たちは「九十九匹」の存在であり「一匹」でもある。このような挫折や危機的に直面したときに、生きる支えとなるのが、学生時代に触れた哲学書や小説、映画のワンシーン、音楽である。「うまく言葉にできないけど心が動かされたもの」に触れると解かる以上の感触が残る。このように何らかの引っ掛かりが多いほど危機に強い人間になるのである。「解かること」より「解からないこと」を大切にし、目一杯、背伸びをして欲しい。

著名な研究者や経営者は、若いときの経験や体験が仕事の原動力になっていることがある。新大学生はもちろんのこと、社会人にもお勧めしたい1冊である。

- ・自ら問いを立てること（池上彰）
- ・問いを発する存在になる（國分功一郎）
- ・女子学生たちへ（伊藤亜紗）
- ・小説を読む（磯崎憲一郎）
- ・教養はどのような時に役立つのか（中島岳志）
- ・試行錯誤の学び（西田亮介）



上田 紀行 編著

岩波ジュニア新書，2020年2月，本体946円（税込み）

- ・僕は大学時代、何よりも旅から学んだ。（中野民夫）
- ・アメリカでの学び、日本での学び（木山ロリンダ）
- ・学びの海の羅針盤一関心を広げ、味わいを深める読書のすすめ（山崎太郎）
- ・身体の弱さと強さ（林直亨）
- ・「リーダーシップのある専門家」になるために（室田真男）
- ・「リベラルアーツなんてやりたくない」という人へ（多久和理実）
- ・なぜ大学で学ぶのか、一緒に考えよう（弓山達也）

しいな かずひと
住友電設株式会社
情報通信システム事業部

昭和期における労働科学研究所の国際協力

斎藤 一, 川上 剛

昭和期（1939年より1987年）の労働科学研究所の国際協力活動を概観、記述した。次の5つが主要な活動であった。第一に戦前および戦中に中国東北地方に研究所分室を開設し、中国人、ロシア人、日本人ほか民族の異なる農民の労働と生活実態の比較研究および鉱山労働研究を行い人間的な労働条件を探求した。第二に前所長、暉峻義等の熱意により1956年に第1回アジア労働衛生会議がアジア6カ国の参加を得て東京で開催され今日まで続くアジア労働衛生協会の礎が築かれた。第三に人間的な労働条件を実現するためのILOのプロジェクトに参加し所員を派遣した。第四にJICAの韓国における労働衛生向上プロジェクト形成と実施、ペルーにおける塵肺対策プロジェクトに協力した。第五に1957年に国交回復前の中華人民共和国への訪中医学団に参加し労働衛生分野における日中協力の基盤作りに貢献した。(表3)

(自抄)

表2. カソリック医科大学・産業医学センターからの労働科学研究所への研修生受入れ

Research fellows from the Catholic University of Korea received in the Institute for Science of Labour

| 氏名 | 年・期間 | 領域 | 研修事項 |
|------------------------------|---------------------|--------|--|
| 医博 李 匡黙 Dr. Kwang Mok LEE | 1973. 1.14 ~ 3.14 | 産業衛生 | 1. 環境測定（大気および工場内） 2. ガスクロマトグラフィーおよび原子吸光スペクトロ・フォトメーターによる分析 3. 産業衛生領域に置ける研究方法 4. 工場視察 |
| 医博 裴 基澤 Dr. Ki Taek PAI | 1973. 1.14 ~ 3.14 | 産業保健管理 | 1. 塵肺の病理と診断 2. 肺大切片標本の作成 3. 職業性疾患の診断と管理 4. 工場視察 |
| 医博 尹 任重 Dr. Im Goong YUN | 1973. 10. 9 ~ 12. 8 | 産業医学 | 1. 塵肺の病理、診断と処置 2. 充塵職場の健康管理視察 3. 塵肺の補償 |

表3. ペルーからの労働科学研究所への研修生受入れ

Research fellows from the Peru received in the Institute for Science of Labour

| | | | |
|------------------------------|-------------------------------------|-------------|---|
| 医博 金 声天 Dr. Sung Chun KIM | 1973.10. 9 ~ 12. 8 | 産業保健 | 1. 労働者の健康管理と補償 2. 産業における職業性疾患防止のための管理視察 3. 工場視察 |
| 沈 在章 Mr. Jae Wee SHIM | 1973.10. 9 ~ 11. 8 (但し、労働省が主となる) | 保険管理 | 1. 労働者の補償の管理 2. 医学的保険の管理 3. 病院管理 |
| 医博 李 榮浩 Dr. Yung Ho LEE | 1977. 6. 2 ~ 8. 1 (但し、労災病院が主となる) | 労災リハビリテーション | 1. 労災リハビリテーション 2. 労災・職業病 |

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

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

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

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

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

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

* Adjusted for age and BMI.

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

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

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

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

看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求： テキストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文の解析から

今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川元美津子, 山本久美子

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

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀, 鈴木一弥, 茂木伸之, 斉藤 進, 酒井一博

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

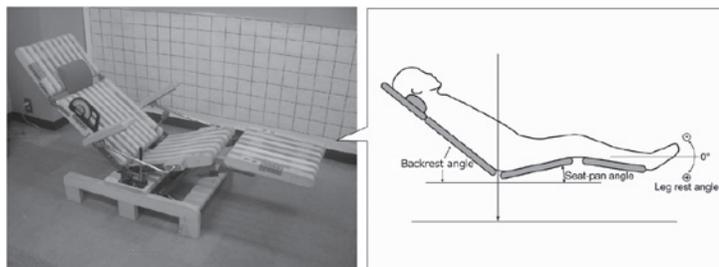


図1 実験椅子と角度の定義

Fig.1 Experimental chair and definition of each angle

看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

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

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

今井靖雄, 蓮花一己

本研究では、テレビゲームを用いて、運転場面における感

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

(自抄)

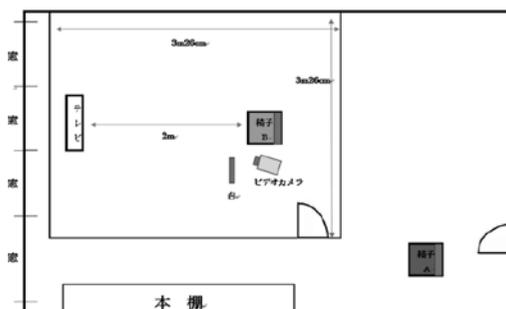


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

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

富永真己, 中西三春

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

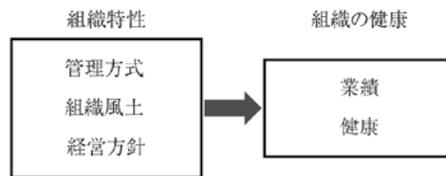


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

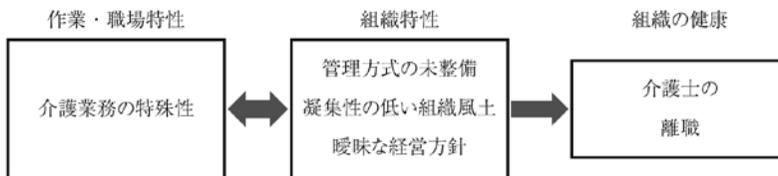


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

「児科雑誌」に発表された仮称所謂脳膜炎（鉛毒性脳症）に関する研究の足跡（14） 1936年から第二次世界大戦終期1944年まで（第1報）

堀口俊一，寺本敬子，西尾久英，林 千代
労働科学，95（5・6），142～149，（2020）

1936年から1944年にかけて、「児科雑誌」（Acta Paediatrica Japonica）428号～437号までと、ここから巻号制に変更され、続く43巻1号～49巻2号までに発表された乳児鉛脳症の研究について検討した。今回は17編の論文を取り上げ、これらの論文は内容に基づいて分類し、総説2編、統計4編、症例11編、計17編について考察した。

東大寺大仏の金メッキに伴う水銀中毒の可能性 （リスクアセスメント手法による検討）

金原清之
労働科学，95（5・6），150～162，（2020）

奈良・東大寺の廬舎那仏像（いわゆる奈良・大仏）は、鑄了後、5か年を要して金メッキが施された。このメッキ法は、金アマルガムを鑄造像の表面に塗り、これを加熱して水銀を蒸発させ、表面に金を残す「アマルガム法」であった。

このとき蒸発させた水銀蒸気により、多数の職人が水銀中毒に罹患したと言われている。しかしながら、中毒が発生したとする根拠は明らかにされていない。

そこで、本報では、金メッキ作業従事者の水銀中毒発生の可能性をリスクアセスメントにおけるリスク評価の方法を用いて検討した。

その結果、作業は危険な状況で、多数の作業者が中毒したと判断された。

日勤労働者男女2名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織，木暮貴政
労働科学，95（5・6），163～170，（2020）

研究内容を説明し同意を得た2名の自宅にシート型体振動計を設置して、それぞれ43夜、37夜の睡眠を客観的に測定し、総就床時間、睡眠時間、就床・起床時刻を含む8項目の睡眠変数と、活動量、呼吸数、心拍数を評価に用いた。自記式の記録から就床時の血中アルコール濃度推定値を算出し、各評価項目について、飲酒有無条件間の差と就床時の血中アルコール濃度推定値との相関を統計学的に検討した。2名に共通して呼吸数と心拍数の終夜平均値が飲酒により上昇し、就床時刻の後退と終夜の中途覚醒時間の増加が各々に認められた。無統制環境下においても数十夜の測定により、飲酒が睡眠に及ぼす影響を評価できることが示唆された。

電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀, 木暮貴政, 土屋みなみ, 大場拓己, 横山道央
労働科学, 96 (1・2), 1~8, (2020)

20~26歳の計12名(男性6名, 女性6名)を対象に, 自動背下げ条件と水平条件での睡眠状態を主観評価およびシート型体振動計(SBV: 眠りSCAN®)により比較した。前者条件では, 上半身(ベッドの背角度)を10度起こして就寝し, SBVが20分連続で睡眠を測定した後に間欠的な背下げ動作を水平になるまで行った。評価は対象者感で評価順序のカウンターバランスを取り2日間連続で行った。睡眠感およびSBVによる客観的睡眠評価, 起床時の肩と腰の具合, 睡眠中の姿勢と寝返り回数および寝返りのしやすさ, ベッドの動作感覚により評価したが, 有意差が認められた項目はなく, 本研究で行った背下げ動作の睡眠に及ぼす影響はほとんどなかったことが示唆された。

Table 1 Points of OSA sleep inventory MA version and sleep onset estimation

表1 OSA_MAの各因子別得点と入眠感評価尺度の得点

| | 自動背下げ条件 | 水平条件 | P値 |
|-------------------|----------|----------|-------|
| 夢み [†] | 28.2±3.2 | 21.8±9.3 | 0.059 |
| 疲労回復 [†] | 20.1±7.2 | 22.7±7.4 | 0.092 |
| 起床時眠気 | 23.7±5.0 | 21.3±6.8 | 0.137 |
| 入眠と睡眠維持 | 16.5±8.6 | 15.1±9.2 | 0.663 |
| 睡眠時間 | 15.4±9.8 | 15.9±9.0 | 0.828 |
| 入眠感評価尺度 | 17.2±7.2 | 17.5±8.9 | 0.922 |

n=12, 平均±標準偏差, [†]p<0.10
得点が高いほど良い評価

Table 2 Sleep variables measured by SBV

表2 SBVによる睡眠指標

| | 自動背下げ条件 | 水平条件 | P値 |
|-----------------|------------|------------|-------|
| 総就床時間 [分] | 416.7±15.0 | 415.9±14.7 | 0.684 |
| 睡眠時間 [分] | 389.4±26.4 | 394.4±15.7 | 0.428 |
| 睡眠潜時 [分] | 10.8±3.4 | 9.8±1.9 | 0.359 |
| 睡眠効率 [%] | 93.5±5.6 | 94.8±2.8 | 0.313 |
| 中途覚醒 [分] | 13.8±24.1 | 9.5±12.0 | 0.405 |
| 離床回数 [回] | 0.3±0.5 | 0.3±0.5 | 0.586 |
| 呼吸イベント指数 [回/時間] | 6.1±2.4 | 6.3±2.6 | 0.785 |
| 活動量 [count/分] | 25.1±10.2 | 21.3±8.8 | 0.155 |
| 呼吸数 [回/分] | 15.8±1.8 | 15.7±1.7 | 0.686 |
| 心拍数 [回/分] | 59.3±5.7 | 59.6±4.7 | 0.829 |

n=12, 平均±標準偏差

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年6回刊 96巻1・2号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込, 送料不要)

次号（9月号：76巻9号）予定

特集

創立100周年記念事業 「働き方の未来を50人が読む」調査報告

| | |
|----------------------------------|-------|
| 巻頭言<俯瞰>創立100年—これからの労研の役割とあり方⑨ | 福島 章 |
| 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 |
| 漂流者たち—クミジヨの肖像・7 | 本田一成 |
| 大原孫三郎と清水安三・7 | 兼田麗子 |
| ILOインド・南アジアこぼれ話・6 | 川上 剛 |
| 「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・6 | 藤川伸治 |
| チャレンジ!SDGs・5 | 泉 貴嗣 |
| 芸能従事者の今・4 | 森崎めぐみ |
| Talk to Talk | 肝付邦憲 |
| 雲仙・普賢岳大火砕流から30年（新連載） | 松下英爾 |

[編集雑記]

○先般のパラリンピックの選手たちから元気をもらった方は沢山いらっしゃると思います。多くの方が理解ある企業に属し、働きながらそれぞれの競技の頂点を目指しているわけですが、いつかその姿を本誌でも紹介したいものです。

○人生100年時代の到来です。高齢社の創業者は高齢者が能力を発揮すれば企業の発展につながることを20年前に予測し、横引シャッターの先代社長も生涯現役の必要性を早い時期から提唱してきました。私達も時代を見通す目を養い、掛け声で終わらない人生100年に向き合っていきたいと思っています。

○手作りのバイオリンで演奏会に参加する塚本さんとは5年前に出会いました。人が本当に豊かに生きるとはどういうことか、会うたびに教えてくれる飛び切り元気な88歳です。

○「芸能従事者の今」の筆者は講演のため、感染拡大する直前に沖縄に飛びました。沖縄の芸能従事者のみなさんにエールを送りたいと思います。

○「ILOこぼれ話」の筆者は仕事の関係でニューデリーに戻られました。インドから原稿が届き、時代錯誤甚だしい編集子は思わずパソコンの裏側を覗き込んでしまいました。(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8号 (8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。)

KOKEN

FFリップ

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

ハイテックシリーズ

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

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

呼吸に合わせて清浄空気

より安全に、より快適に。



呼吸連動形
シンクロ

フィルタ交換時期を
お知らせ



伝声器



コードレス!
断線の
心配なし。



安全性が高い
面体内圧を陽圧(正圧)に
保持するため、
粉じん等の吸入を防ぎ、
安全性が高いです。

呼吸が楽
経済的

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)

密着性を視覚化



プリンター



マスク
装着者

スピーカー

防護係数をスピーディーに表示!



防護係数

リアルタイムで
マスク内圧・漏れ率を確認

- POINT 1 測定結果の記録が簡単!
- POINT 2 JIS 5種類の動作を順に音声アナウンス

MNFT ver.2(マスク内圧・フィッティングテスター)とは、顔とマスクの密着性の良否を確認するための装置です。漏れ率と同時にマスク内圧をリアルタイムに確認できます。

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)

二〇二二年八月一日発行(毎月一回一日発行)
編集人/永田佳子(〒151-0051東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-2 桜美林大学内三階)
発行人/坂本恒夫
発行所/大原記念労働科学研究所

年きめ二〇〇〇〇円
定価一、二〇〇円
本体一〇九二円

