

Digest of Science of Labour

労働の科学

2022
October
Vol. 77 No. 10



表紙 戯曲「かもめ」／山本美智代

特集

「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告

プロジェクトチーム：濱野 潤(代表)，石井賢治，北島洋樹，酒井一博，坂本恒夫，
佐野友美，福島 章，松田文子，湯浅晶子，余村朋樹

1. 調査概要
2. パート1：トピックス調査
3. パート2：定点観測調査

連載

H/Oインド・南アジアこぼれぼなし^⑱
川上 剛

芸能従事者の今^⑮
森崎めぐみ

連載

漂流者たち—クミジョの肖像^⑲
本田一成
「#教師のバトン」で伝わる^⑰
藤川伸治

巻頭言

安衛法制定 50周年に思う
福成雄三

格差に挑む自治体労働政策

●2000円

就労支援、地域雇用、公契約、公共調達

篠田 徹・上林陽治〔編著〕

格差や貧困など社会の危機に、良質な事業者を育成し、働く人を支え、誇りを回復するという視点からの自治体労働政策を考察。



経営効率性の測定の基礎

刀根 薫〔編著〕

DEA分析の事例で学ぶ生産性・効率性向上への挑戦
筒井美樹・丸山幸宏・濱口由子・福山博文・橋本敦夫・岩本大輝・大里怜史〔著〕
公共機関から民間企業まで、さまざまな事業体の経営効率性の評価に用いられる、包絡分析法(DEA)の基礎と実用例を紹介。

●11月中旬刊

●予価2000円

15歳からの社会保障

人生のピンチに備えて知っておこう！ 横山北斗〔著〕

家族学校お金仕事住まい体調…。生活の困りごとに対応するための社会保障制度。知識があなたや大切な誰かの力になる。

●1600円



「生きづらさ」を聴く

貴戸理恵〔著〕

不登校・ひきこもりと当事者研究のエスノグラフィ
不登校・ひきこもりの経験をはじめ多様な「生きづらさ」をもつ人びとが集う当事者研究の場ではどのような対話実践が行われ、どんな葛藤が生じるのか。

●2750円



気候変動は

社会を不安定化させるか

藤原 一
竹中千春
ナジアン・サイン
華井和代〔編著〕

水資源をめぐる国際政治の力学
気候変動は政治・社会にどんな影響を与えてきたのか。我々はそれをどう克服すべきか。14名の気鋭の国際政治学者がこの難問に挑む。

●2070円

経済セミナー

2022 12・2023 1 月号

特集 計算社会科学の挑戦(仮)

進む社会科学と計算科学の融合。その最新動向、課題、活用されるデータや手法を概観しつつ、計算社会科学の可能性を考える。■鼎談いま、なぜ計算社会科学なのか?…上東貴生×遠藤薫×鳥海不二天■ニューシヤルデータの収集・活用と倫理…吉田光男●政治を計算社会科学で読み解く…西川賢

●11月26日発売

●予価1518円



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 ※表示価格は税込価格

大原社会問題研究所雑誌

770号

2022年12月号

定価1,018円(本体926円+税10%) 年間購読12,000円(税込)

【特集】戦後失業対策事業・失対労働者の史的再検討

特集にあたって

戦後失業対策事業・失対労働者と部落問題

戦後東京の知識層失業対策事業

戦後広島 of 失業対策事業

榎 一江

杉本弘幸

町田祐一

西井麻里奈

■資料紹介

大内兵衛資料のリハウジング

中村美香

■書評と紹介

井谷聡子著『〈体育会系女子〉のポリティクス』

鄭安君著『台湾の外国人介護労働者』

岩月真也著『教員の報酬制度と評価制度』

西岡晋著『日本型福祉国家再編の言説政治と官僚制』

西成田豊著『日本の近代化と民衆意識の変容』

内海愛子編／解説『村井宇野子の朝鮮・清国紀行』

合場敬子

高畑 幸

遠藤公嗣

岩本美砂子

武田晴人

川田恭子

社会・労働関係文献月録／月例研究会 布川日佐史／所報 2022年8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
<https://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

「安衛法制定50周年に思う」

福成 雄三

労働安全衛生法（安衛法）が1972年（昭和47年）に制定（公布、施行）されて50年が経ちました。筆者は、安衛法が制定されたために、入社した企業の安全衛生管理部門に配属になり、その後長く安全衛生関係の業務に携わることになったと思っています。

この50年間に全国の労働災害による死者数は約1/7に、休業件数（休業4日以上）は1/2以下になっていきます。国民の「不慮の事故による死亡数」（3〜4万人程度）に占める労働災害起因の割合は、約13%から約2%まで減少しています。安衛法が働く人（労働者）の安全と健康の確保に貢献したことは間違いないでしょう。安衛法の制定・改正・運用に関わった行政関係者の努力と、安衛法に沿って、あるいはその精神を受け止めての各事業者・労働者、事業場や関係する組織関係者の取り組みの成果です。ただし、英国など、日本よりもはるかに死亡災害発生率の少ない国もあり、「まだ出来ることがある」状態と言ってもいいでしょう。

安衛法制定以前には、最初の労働者保護法とも言われている工場法（1911年公布、1916年施行）や具体的安全衛生基準などを示した工場危害予防及衛生規則（1929年施行）が約100年前に制定されています。第二次大戦後には、安衛法の前身でもある労働基準法（第五章・安全及び衛生）が、その後労働災害防止団体等に関する法律（第四章・

労働災害の防止に関する特別規制）が制定され、関係省令なども順次制定されました。高度経済成長期に労働災害が増加したこともあり、より事業者責任を明確にした上で、具体的な基準や制度を定めた安衛法に引き継がれたと理解しています。

安衛法は、制定当初123条だったものが、改正を重ねて条数は倍以上になり、安衛法を根拠にする政省令は合計で2,000に及ぶ条数になっています。必要に応じて改正の努力が積み重ねられてきたと言えるでしょう。安衛法だけでなく、関係するさまざまな法令や指導通達も制定・発出・改正されています。

ただし、このような法令や指導通達は、大半が労働災害防止に欠かせない重要なことを規定していますが、実効を上げることには結び付いていなかったり、見方によつては過剰な管理を求める規定もあると筆者には思えます。多様で変化の激しい現実社会に対して幅広く実効を上げることには難しい面があるということでしょう。

法令に基づく管理と併行して民間の取り組みも行われてきました。当研究所（大原記念労働科学研究所）は、昨年、創立100周年を迎えています。安衛法が制定される50年以上前から、働く人の安全と健康を含めた労働に関わる研究やその成果の発信をしてきたことになりました。民間の企業等で始まった先進的な安全運動も100年以上の歴史があります。事業を健全に発展させるために事業者等が



ふくなり ゆうぞう
大原記念労働科学研究所 特別研究員
（アドバイザリーボード）
「凡夫の安全衛生記」を本誌に連載中

自主的に取り組んできたことになりました。筆者は、働く人の安全と健康の問題は奥が深く、事業経営の根幹に関わるものだと考えています。労働は、社会・生活を豊かにするといった価値を生み出しませんが、その過程で命を失ったり、ケガなどをしたりするということは矛盾です。社会として、矛盾をなくしていく努力がその発展を支えると思います。また、安全で健康に過ごしたいという人間のもつとも基本的な欲求に応えることが、働く人たちの前向きな気持ちや知恵を引き出すことにも繋がって、組織を強くすると思います。

安衛法制定50周年という節目を契機に、安全衛生管理に取り組み意義を振り返るとともに、基本ルールとしての安衛法の規定を含め、より実効の上がる安全衛生管理のあり方を考えてみてほしいのではないかと思います。



労働の科学

2022
October
Vol. 77, No. 10

巻頭言

俯瞰 (ふかん)

「安衛法制定50周年に思う」

福成 雄三 [大原記念労働科学研究所 特別研究員]

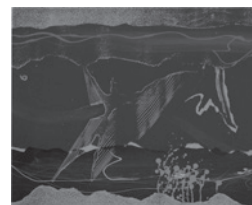
1

表紙作品：山本美智代

「戯曲『かもめ』」

シルクスクリーン+ドローイング (62×51cm)

表紙デザイン：大西文子



「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

公益財団法人大原記念労働科学研究所

濱野 潤(代表), 石井 賢治, 北島 洋樹, 酒井 一博, 坂本 恒夫,

佐野 友美, 福島 章, 松田 文子, 湯浅 晶子, 余村 朋樹..... 4

Series

芸能従事者の今 (15)

コロナ第7波の影響 森崎 めぐみ 38

「#教師のバトン」で伝わる (17)

教職員のメンタルヘルス対策の整備をはかる 藤川 伸治 43

Series

- ILOインド・南アジア こぼればなし (18)
 パキスタン, ラホール市の下水道清掃労働 川上 剛 47
- 漂流者たち クミジョの肖像 (19)
 『クミジョ白書2019』 (7) 本田 一成 50
- 凡夫の安全衛生記 (68)
 「さまざまな組織・立場で⑥」臨床検査の世界で 福成 雄三 52

Column

- つれづれなるままに
 障害のある人の表現活動
 田崎飛鳥さんとの出会いから 石黒 真知子 54
- BOOKS
 『教養としての「労働法」入門』
 学校では学べない労働法を学ぶ上での入門書 戸田 渉太 57
- 『挑戦—常識のブレーキをはずせ』
 大きな希望と勇気を与えてくれる一冊 椎名 和仁 58
- 労働科学のページ 60
- 次号予定・編集雑記 64

「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

公益財団法人大原記念労働科学研究所

濱野 潤(代表), 石井賢治, 北島洋樹, 酒井一博, 坂本恒夫,
佐野友美, 福島 章, 松田文子, 湯浅晶子, 余村朋樹

<目 次>

「働き方の未来を50人が読む」第2回調査協力者
(回答者) 一覧

1章 調査概要

- 1-1 調査概要
- 1-2 調査方法
- 1-3 調査参加者
- 1-4 調査項目

2章 パート1 トピックス調査

- 2-1 調査結果
 - 2-1-1 メインテーマ：リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか
 - 2-1-2 有識者による深掘りの回答の数々
 - (1)再認識, 対面による働き方の価値
 - (2)対面とリモート・ワークをハイブリッドに組み合わせた新しい働き方の提唱
 - (3)リモート・ワークの推進にあたり, 注力したいこと, 3つのケース
 - (4)エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性
 - 2-1-3 論点1：リモート・ワークの展開の可能性
 - (1)論点1「リモート・ワークの展開の可能性」に関連した有識者の重要な意見
 - その1 リモート・ワークによる経営と労働の変革の可能性
 - その2 リモート・ワークと人材確保
 - その3 リモート・ワークと業務の裁量との関係
 - その4 リモートによる会議等でのコミュニケーションの質
 - 2-1-4 論点2：業種・業態別リモート・ワークの進め方
 - (1)エッセンシャルワークとリモート・ワークに関する包括的な考え方
 - その1 第1ステップへのアプローチと視点

- その2 第2ステップへのアプローチと視点
- その3 第3ステップへのアプローチと視点

- (2)エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性に関する未来予測
- 2-1-5 論点3：リモート・ワークによるデメリットの克服
 - (1)リモート・ワークのデメリットの克服の基盤
 - (2)ハイブリッド方式による働き方とコミュニケーションの改善
 - (3)ハイブリッド方式による働き方と健康状態の改善
 - (4)リモート・ワークと健康状態の確保及び改善
 - (5)人材育成の視点から見たリモート・ワーク
 - (6)リモート・ワークの働き手(労働者)に関わる2つの視点
- 2-1-6 論点4：リモート・ワークと地方の活性化
 - (1)東京一点集中と地方(地域)活性化の関係性に係る基盤的な考え方
 - (2)地方(地域)での生活の魅力および仕事と生活の好循環の創出
 - (3)ハイブリッドな働き方と多地域居住という発想
 - (4)地方(地域)に生活とネットワークインフラの優先整備が急務
 - (5)東京一点集中のリスク回避
 - (6)バソナの衝撃
- 2-1-7 大原記念労働科学研究所に対する要望や期待, 取り組み課題の提案
 - その1 状況を見据えた分析の必要性や課題解決の方法論などの提案
 - その2 社会課題との取り組み

- その3 国際間比較による日本の進むべき未来像の探索
- その4 リモート・ワークに関する労働科学的な実態調査や本調査の層別の分析
- その5 さまざまな個別課題への取り組み

3章 パート2 定点観測調査

- 3-1 5領域の未来予測
- 3-2 12項目の未来予測
 - 3-2-1 項目1 時間外労働時間の1年後と5年後の予測
 - 3-2-2 項目2 年次有給休暇の取得状況の1年後と5年後の予測
 - 3-2-3 項目3 定期健康診断の有所見率の1年後と5年後の予測
 - 3-2-4 項目4 労働災害による死亡者数の1年後と5年後の予測
 - 3-2-5 項目5 精神障害等の支給決定数

- の1年後と5年後の予測
- 3-2-6 項目6 女性の就労者数の1年後と5年後の予測
- 3-2-7 項目7 70歳以上高齢者の就労者数の1年後と5年後の予測
- 3-2-8 項目8 非正規労働者の就労者数の1年後と5年後の予測
- 3-2-9 項目9 外国人労働者の就労者数の1年後と5年後の予測
- 3-2-10 項目10 IT投資額の1年後と5年後の予測
- 3-2-11 項目11 リモート・ワークの増減の1年後と5年後の予測
- 3-2-12 項目12 東京都の転入超過数の推移の1年後と5年後の予測
- 3-2-13 【参考情報】第1回調査と第2回調査における12項目の【1年後】と【5年後】の予測結果の比較



1章 調査概要

1-1 調査概要

公益財団法人大原記念労働科学研究所の創立百周年記念事業の一環として、労働科学を含む多領域の大学教員・研究者ならびに企業経営、管理に係る有識者約50人の協力を得て、「働き方の未来を50人が読む」調査を実施し、本誌の76巻9号において報告した。今回、労研のプロジェクトとして調査を継続することとし、第2回調査を企画した。調査内容は第1回と同様であり、2つのパートで構成されており、パート1としてその時々のトピックスを、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領域・12項目について質問した。

1-2 調査方法

調査票の配布を2022年6月13日に行い、9月9日までにメールを通じて回収した。調査参加者（協力者）は労働科学を含む多領域の大学教員・研究者ならびに企業経営、管理に係る有識者など合計54人であったが、有効回答数は51人（有効回答率94.4%）であった。分析は回答のあった51人分（女性13人、男性38人）を対象に行った。

なお、第2回調査に協力のあった有識者51人のうち46人（90.2%）は第1回調査にも回答、5人が辞退、新たに5人の有識者が参加した。

1-3 調査参加者

調査参加者は大原記念労働科学研究所で選定し、事前に調査協力の承認のあった人を対象とした。調査に回答があり分析の対象とした51人の内訳は、企業の経営者、人事・労務管理者等（以下、企業経営、人事・労務管理者と表記）10人、団体役員、労組役員、コンサルタント、経営アドバイザー等（以下、団体役員、労組役員、コンサルと表記）10人、経済学、経営学等の研究者、大学教員（以下、社会科学系研究者、教員と表記）16人、産業安全保健、労働科学、人間工学の研究者、大学教員（以下、自然科学系研究者、教員と表記）15人となっている。

なお、パート2 定点観測結果の分析にあたり、有識者を実務家と研究者の2分類にしたが、上記の企業の経営者、人事・労務・労務管理者等および団体役員、労組役員、コンサルタント、経営アドバイザー等を実務家とし、経済学、経営学等の研究者、大学教員および産業安全保健、労働科学、人間工学の研究者、大学教員を研究者とした。

1-4 調査項目

「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告協力者（回答者）一覧

※所属は回答時点

相田 俊夫（公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構）	甲田 茂樹（独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）
青木真理子（全日本自治団体労働組合）	小林 宏之（危機管理専門家・航空評論家）
安部 誠治（関西大学 社会安全学部）	小松原明哲（早稲田大学 理工学術院）
荒 和重（マツダ株式会社 安全健康防災推進部）	小峰 隆夫（大正大学 地域構想研究所）
石井まこと（大分大学 経済学部）	佐々木祐悦（AGC株式会社 人事部）
泉 貴嗣（允治社）	佐野 高司
猪木 武徳（大阪大学）	朱宮 徹（日本製鉄株式会社 安全推進部）
鵜崎 清貴（大分大学 経済学部）	住徳 松子（アサヒグループホールディングス株式会社 健康支援センター）
榎原 毅（名古屋市立大学大学院 医学研究科）	高橋 義和（UAゼンセン）
圓藤 吟史（中央労働災害防止協会 大阪労働衛生総合センター）	多田 恵（株式会社かんでんエンジニアリング 安全品質）
大須賀美恵子（大阪工業大学 ロボティクス&デザイン工学部）	西川 正郎（桜美林大学 国際学術研究科）
大原あかね（公益財団法人 大原美術館）	根本 大介
小塩 隆士（一橋大学 経済研究所）	野原 理子（東京女子医科大学 医学部）
小田切優子（東京医科大学 公衆衛生学分野）	濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構）
兼田 麗子（桜美林大学 ビジネスマネジメント学群）	濱島 京子（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）
川上 剛（ILO 南アジアディーセントワーク技術支援チーム）	浜田 紀子（UAゼンセン）
神田 玲子（総合研究開発機構）	本多 敦郎（鹿島建設株式会社 安全環境部）
木戸 道子（日本赤十字社医療センター 第一産婦人科）	宮本 俊明（日本製鉄株式会社）
倉田 哲郎（倉田国際労務管理事務所）	八木 佳子（株式会社イトーキ 商品開発本部）
黒田 祥子（早稲田大学 教育・総合科学学術院）	八代 尚宏（昭和女子大学 グローバルビジネス学部）
岸 良範（福島学院大学大学院 心理学研究科）	矢野 誠（独立行政法人 経済産業研究所）
玄田 有史（東京大学 社会科学研究所）	山口 有次（桜美林大学 ビジネスマネジメント学群）
上坂 俊明（帝人ファーマ株式会社人事総務部）	山下 節生（山陽技術振興会）
	* 50音順・敬称略
	* 総勢 51名（氏名非公表5名を含む）

パート1 トピックス調査

トピックス調査では、コロナ禍による緊急対応としてのリモート・ワークから、将来を見据えたネオ・リモート・ワークの展開と働き方改革を第2回調査のテーマに選んだ。具体的には、「再度問う リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」と質問し、自由記述で回答するように依頼した。トピックス調査の詳細は本文に記載した。

パート2 定点観測調査*

定点観測調査では、5領域、12項目の未来予測を質問した。回答者には1項目ずつ、1年後と5年後の未来予測を、回答時点の状況と比べ、①大幅に減少する、②減少する、③変わらない、④増加する、⑤大幅に増加する、の5択の選択を求め、かつその選択の理由も記載するように求めた。5領域、12項目は以下のとおりであった。

領域1 働き方改革の指標

- 1 時間外労働時間
- 2 年次有給休暇の取得状況

領域2 産業の安全と労働者の健康の指標

- 3 定期健康診断の有所見率
- 4 労働災害による死亡者数
- 5 精神障害等の労災支給決定数

領域3 就労者数の指標

- 6 女性の就労者数
- 7 70歳以上高齢者の就労者数
- 8 非正規労働者の就労者数
- 9 外国人労働者の就労者数

領域4 IT投資とリモート・ワークの指標

- 10 IT投資額
- 11 リモート・ワークの増減

領域5 東京一点集中の指標

- 12 東京都の転入超過数の推移

*定点観測調査とは、労働科学研究の基盤となる5領域・12項目の動向について、年1回程度、未来予測をするもので、原則同じ項目を継続して調査を続けていく。結果は、労働科学分野の社会課題や研究テーマの設定に役立つ。

公益財団法人大原記念労働科学研究所（以下、「労研」と略すこともある）では、創立百周年記念事業の一環として労働科学を含む多領域の大学教員・研究者ならびに企業経営、人事、労務管理に係る有識者約50人の協力を得て、第1回「働き方の未来を50人が読む」調査を企画し、2021年4月に実施した。本調査結果は、労研の機関誌「労働の科学」76巻9号に全文を掲載するとともに、秋の維持会サロン（2021年11月）において「『働き方の未来を50人が読む』調査結果の報告と維持会会員とのコラボレーションを探る」と題するイベントを開催し、好評を博した。

この「働き方の未来を50人が読む」調査は、労研の基幹的な調査研究として位置づけ、今後も定期的にも実施することについては、すでに公表しているが、本年度（2022年度）においても第2回調査を実施することを早々に決め、第1回調査で協力のあった約50人の有識者に調査票を送付した。調査は第1回調査の枠組みと同様に、パート1トピックス調査、パート2定点観測調査とした。

トピックス調査のテーマは、第1回調査テーマを引き継ぐこととした。新型コロナウイルスによる感染者数の増減の波や、政府・都道府県首長による緊急事態宣言、蔓延防止等重点措置の発令と解除の繰り返しによって、企業と産業界の状況も、また、労働者の就労と生活のありようも1年前と比べて大きな変化が生じている。一方、ワクチン接種も進んでいる。

この1年間、産業界では感染防止の取り組みを強めながら、不況からの脱却に必死で、さまざまな試みや活動があった。しかし、いつまでも緊急対応を繰り返しても将来に必ずしもつながらないとする企業が大半ではないか、との状況認識のもと、緊急対応としての在宅勤務（リモート・ワーク）から、将来を見据えたネオ・リモート・ワークの展開と働き方改革を第2回調査のテーマに選んだ。具体的なテーマを「再度問う リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」として、調査票を発送した。

2章 パート1 トピックス調査

「再度問う リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」

2-1 調査結果

2-1-1 メインテーマ：リモート・ワーク

は働き方・暮らし方 を変えるか

表1は、有識者51人の自由記述回答を読み取り、リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるかとの問いに対して、働き方を変えることに「確かにそう思う（積極的同意）」、「どちらかといえばそう思う（消極的同意あるいは条件付同意）」、「どちらともいえない」、「そう思わない」の4段階に区分して、該当させたもので、有識者の専門分野別に該当数を表記した。

全体では、「確かにそう思う」が25人（49%）と約半数を占め、「どちらかといえばそう思う」の14人（27%）を加えると、「そう思う」という働き方を変えることに肯定的な回答は39人で、全体の76%と4分の3を占めた。

図1は、有識者を実務家20人（企業経営、人事・労務管理者10人と団体役員、労組役員、コンサル10人）と、研究者31人（社会科学系研究者、教員16人と自然科学系研究者、教員15人）に分け、リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるかの回答状況を比較したもので、「確かにそう思う」の回答は研究者で多く、その分、「どちらかといえばそう思う」と「どちらともいえない」の回答が、実務家でやや多かった。

図2は、第1回と第2回調査での回答傾向を比較したものであるが、ほぼ同じような回答になっていた。その上で、差はわずかであるが、第2回調査では、「確かにそう思う」と「どちらともいえない」の回答がやや多く、その分「どちらかといえばそう思う」の回答は第1回調査で多かった。

以下、4段階に区分した回答傾向に関する有識者の代表的な見解を例示しておく。

表1 リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか（第2回調査）
有識者51人の見方（有識者の専門部分野別の結果）

	合計	確かに そう思う	どちらか と いえば そう 思う	どちら とも いえ ない	そう 思 わ な い	未 回 答
合計	51	25	14	11	1	0
企業経営、人事・労務管理者	10	4	3	3	0	0
団体役員、労組役員、コンサル	10	4	3	3	0	0
社会科学系研究者、教員	16	10	4	2	0	0
自然科学系研究者、教員	15	7	4	3	1	0

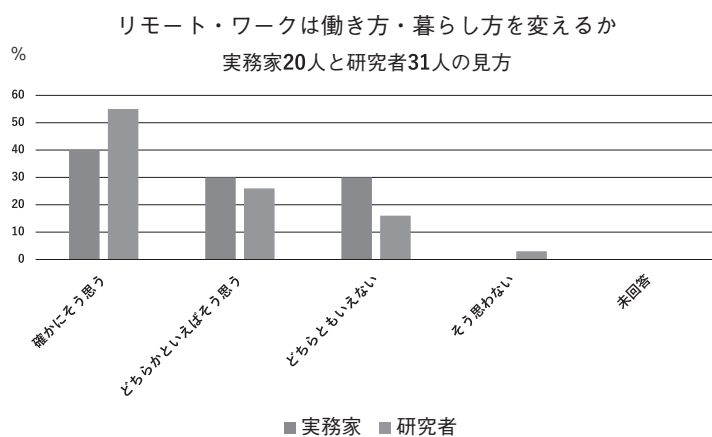


図1

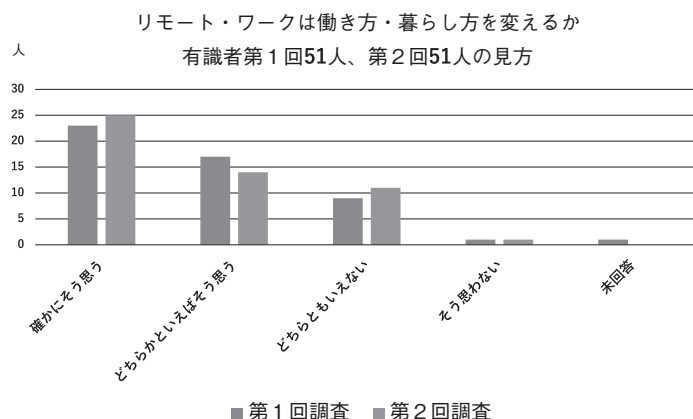


図2

- 確かにそう思う（積極的同意、働き方・暮らし方を変えて確実に変える）の回答例
- ・ リモート・ワークは働き方を変えるか、との問いについては「既に変更しており」これは

不可逆的な動きと捉え、それを“前提”として「いかに組織の生産性をあげるか」「そのための環境・ルール作り」の検討と、速やかな展開（トライアル&エラーで可）が求められていると認識している」。(企業経営, 人事・労務管理者)

- 働き方の自由度が増すでしょう。多くの人がリモート・ワークを経験し、労働力としての質が高まっています。(社会科学系研究者, 教員)

- 変える。働き方の一つの選択肢として既に社会認識が醸成され、変わってきている。(自然科学系研究者, 教員)

■「どちらかといえばそう思う（消極的同意あるいは条件付同意）」の回答例

- 分野によって働き方の変化の度合いや速度はまちまちになると予測しています。(企業経営, 人事・労務管理者)

- 業種によっては、リモート・ワークは働き方を変える、変えることができる。ただし、製造業、サービス業、運輸業、医療界などの一部の管理部門を除いた現場部門では、リモート・ワークによる働き方を変えることは難しい。(団体役員, 労組役員, コンサル)

- リモート・ワークは、その便利さが労使双方に理解されたと思われるので、拡大傾向は持続する。しかし、そのメリットを享受できない層とできる層に分断され、所得や就業形態面での格差が拡大する懸念がある。大都市への一極集中も加速化するだろう。(社会科学系研究者, 教員)

■「どちらともいえない」の回答例

- リモート・ワークは、働き方を根本から変えるものではなく、働き方の多様性を進めるものとする。(企業経営, 人事・労務管理者)

- コロナ禍でリモート会議システムが世の中に広く導入され、リモート・ワークができる素地はある程度整備された。しかし、働き方だけ変えても業務の進め方が変わらなければ、組織運営上のさまざまな不具合が生じ、かえって面倒なことにもなりかねない。(団体役員, 労組役員, コンサル)

- さまざまな点で業種間格差が拡大する。リモート・ワークを前提とした働き方が容易でな

い業種、職種は人材不足が加速する。個人の業績評価の仕組みをどうするかが課題と考える。(自然科学系研究者, 教員)

■「そう思わない」の回答例

- リモート・ワークは単なる形態であり道具であり、働き方を変えられるかどうかは、事業場のビジョンやミッションのもとで、望ましい方向に働き方を変えられるようにリモート・ワークを導入しているか否かによると考えます。(自然科学系研究者, 教員)

2-1-2 有識者による深掘りの回答の数々

リモート・ワークの定着・推進の期待の大きいことは、第1回、第2回調査に共通するが、とりわけ第2回調査におけるリモート・ワークに関する有識者の見解は、一層、多様性に富み、かつ新しい視点が数多く表明されたと見てとれる。われわれプロジェクトチームメンバーは有識者の回答を読みながら、調査の深化・進化を実感している。

メインテーマに関する有識者の回答を読んで、表2に示したように、少なくとも、以下のような4つの見解に注力している。

表2 メインテーマに関する回答結果のエッセンス

メインテーマ：再度問う リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか (有識者による深掘りの回答の数々)
(1)再認識, 対面による働き方の価値 (2)対面とリモート・ワークをハイブリッドに組み合わせた新しい働き方の提唱 (3)リモート・ワークの推進にあたり、注力したいこと、3つのケース (4)エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性

(1)再認識, 対面による働き方の価値

多くの有識者は、リモート・ワークの定着・推進に期待をかけながら、従来の働き方の基本である対面による業務遂行の変革としてのリモート・ワーク、このメリット、デメリットを検討してきたといえそうである。しかし、当初の緊急対応としての在宅勤務（リモート・ワーク）を継続するだけでなく、将来構想としてのネオ・リモート・ワークを検討する過程では、リモート・ワークか対面かという枠組みを超える方策

の検討が始まる中で、今回調査において、「対面による働き方の価値」を見直すことを促す意見が3件あった。働くことの本質に迫る指摘も含まれ、十分に留意したい。以下に引用する。

有識者の眼

- ・対面式の仕事においては、人は人の集まりの中で相互刺激しあうことで成長し、また自分一人では気づかなかったことやアイデアに気が付くこと等、予想外の成果も多い。従って、仕事の基本は対面式であり、リモートのメリットが生かせる部分（出社・出張の時間・費用や体力などが節約できる）がリモートになり、リモートは仕事を改革はするが革新するには至らない。（企業経営、人事・労務管理者）
- ・働くことの本質を「人のために動いて人間社会の発展に寄与したい」と捉えるならば、そもそも仕事上の付き合いのある人（取引先、上司、部下、同僚など）と何らかの感情の共有をしたいはずであり、直接会いたいと思うのは人間の本能ではないか。この点において、すべてをリモート・ワークで済ませたい、と考える人は自身の生活や就業環境においてそれなりに事情を抱える一定の少数派であり、人間社会全体としては、完全なりモート・ワークを拒絶し、手段として便利な場面でリモート・ワークを活用し、出社とリモート・ワークを一定割合で選択していくものと予想する。（団体役員、労組役員、コンサル）
- ・テレワークが進んだことで、対面の効果に対する認識が醸成されつつある。目的に応じて臨機応変に、選択肢の一つとして（対面は）今後も残る。（自然科学系研究者、教員）

(2)対面とリモート・ワークをハイブリッドに組み合わせた新しい働き方の提唱

第2回調査では、対面による業務遂行とオンライン（リモート・ワーク）での業務遂行を組み合わせた働き方をハイブリッド方式と呼び、多くの有識者がこのハイブリッド方式の働き方を推奨あるいは近未来での展開予測として取り上げていたことが、最大の特徴といっても過言ではなかった。本件の詳細の分析は、後ほど行うが、ここでは、回答の1例を次に取り上げた。

有識者の眼

リモート・ワークとオフィス・ワークのそれぞれの長所を生かし、短所を補うハイブリッド型の働き方が中核的な動きとなりつつあるようにみられる。

リモート・ワークについても、単に通勤時間・移動時間の削減といったことなどにとどまらず、新たな付加価値の創造、新たな働き方・仕事の仕方による関係者（労働者、顧客など）の満足度の向上につなげていく取組み、発想がより重要になっていくのではないか。（社会科学系研究者、教員）

(3)リモート・ワークの推進にあたり、注力したいこと、3つのケース

繰り返しとなるが、有識者の見解において、リモート・ワークの定着・推進の期待の大きいことでは、第1回と第2回調査に共通するが、一方、例えば、リモート・ワークにおけるOJTによる教育訓練の困難性（ケース1）、リモート・ワークのステークホルダーというか、制度構築における労働者参加（ケース2）、リモート・ワークを含むIT技術のあり方に関する脆弱性の認知（ケース3）などの意見があった。いずれも重要であり、安易なりモート化への警鐘として受け止めたい。

有識者の眼

ケース1：リモート・ワークの最大の欠陥は、新人や未経験者にOJTで仕事の進め方を教育訓練することができないこと、ほとんど話をかわす機会が少ない者、職場で接触の少ない若者や中途採用者に、いかに対応していくのかは困難になる。センシティブな問題、フェイス・トゥ・フェイス（つまり直接表情を持って話し合わねばならない）問題が忘れ去られ、職場での一体感が徐々に弱まるのではないか。

働き方は変わる。しかし何を変え、何を変えないかの判断は、中長期的に見ると慎重を要する重要問題であろう。（社会科学系研究者、教員）

ケース2：21世紀に入り、所得が高く、雇用も安定的な正社員と、所得が低く、雇用も不安定な非正社員の二重の格差が深刻視されてきました。上記の変化の結果、所得が高く、雇用も安定的で、かつ働き方の柔軟性を兼ね備えた一部の正社員と、それ以外の正社員、非正社員と

の間の「三重」の格差が広がっていくことを懸念しています。

リモート・ワークで進む孤立化・孤独化を防ぐためにも、労働者集団の力を見直してほしいと思っています。(社会科学系研究者, 教員)

ケース3：リモート・ワークは、IT技術に頼る働き方であり、ここに依存しすぎる社会システムには危うさがある。携帯電話の回線が使えないだけで大きなパニックになる。ポイントはいかに一手段に依存しすぎない働き方であり、選択肢の多さである。(社会科学系研究者, 教員)

(4) エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性

第2回調査のハイライトは、先述したハイブリッド方式による働き方の推奨と、もう一点、エッセンシャルワークとリモート・ワークとの関係性についての深掘り議論である。この点についても後ほど、まとめて分析結果について報告するが、ここでは、医療分野におけるリモート・ワークに関する好事例を1例紹介する。

有識者の眼

人口減少で働き手が減る中で、リモート・ワークや機械化の推進は必要不可欠である。エッセンシャルワークにおいてどうしても「人」がやらなければならない部分をいかに減らしていくかは今後大きな課題である。手術においても、ロボットで対応可能、むしろロボットのほうが手振れも少なく正確に遂行できる、手よりも可動性が高くより精巧な動きができる、などロボット支援手術のメリットは多い。術者は患者のそばにいる必要はなく、遠隔地からリモートで操作しながら手術が可能で、国境を越えて施行された例なども報告されている。もちろん予測外のトラブルへの対処やロボットのセッティングなどで一定の人手は必要ではあるが、これによって医師不足の地域でも熟練した術者の手術を受けられる恩恵もあり、医師不足・偏在対策にもつながる。画像診断や病理診断の、専門医への相談・コンサルテーションなどは既に技術的に十分可能であり、今後急速に進んでいく可能性がある。(自然科学系研究者, 教員)

2-1-3 論点1：リモート・ワークの展開

の可能性

「メインテーマ：再度問う リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」に関する有識者の回答の背景や状況認識なども含め、リモート・ワークの現状と将来構想について深掘りするために、労研プロジェクトチームでは事前議論の結果、4つの論点を用意し、有識者の見解を求めた。以下、順次結果を記載する。

論点1では、緊急対応としての在宅(リモート・ワーク)ではなく、将来のデジタル社会も見据え、ネオ・リモート・ワークの展開の可能性に関する意見を有識者に求めた。なお、調査票に示した実際の設問は次のとおりであった。

「論点1 1年前、感染症対策の緊急対応として多くの企業では、リモート・ワークを導入した結果、新しい仕事と新しい生活など(ニューノーマル)多くの経験と学びがありました。この先のデジタル社会へ向けてリモート・ワークはどう変貌していくのでしょうか。また、そのリモート・ワークは経営や事業を変革し、働き方の中核となるのでしょうか。コメントやお気づきの点があれば、自由にご記入ください。」

表3に論点1に関する有識者の見解のポイントを示した。ポイントは、ハイブリッド方式による働き方の推奨あるいは今後の展開予測ということで、第2回調査のハイライトともいえる内容である。ここでいうハイブリッド方式とは、対面による業務遂行とオンライン(リモート・

表3 論点1 リモート・ワークの展開の可能性に関する回答結果のエッセンス

<p>論点1 リモート・ワークの展開の可能性</p> <p>ネオ・リモート・ワークの行方</p> <p>ハイブリッド方式による働き方の推奨 あるいは展開予測が特徴</p> <p>対面による業務遂行とオンライン(リモート・ワーク)での業務遂行を組み合わせた働き方</p> <p>対象とした51人の有識者のうち、15人がフリーアンサーにおいて、ハイブリッド方式の有効性について述べていました。</p> <p>ハイブリッド方式による働き方の効用として、次のような指摘がありました。</p> <p>生産性の維持・向上、労働者のモチベーション、組織内のコミュニケーションが図られる</p>

ワーク)での業務遂行を組み合わせた働き方のことで、対面による働き方のメリットを伸ばし、デメリットをリモートによって改善する、同時にリモート・ワークによる働き方のメリットを伸ばし、デメリットを対面によって改善することによって、新しい働き方を創造しようというものである。このハイブリッド方式による働き方の

効用として、生産性の維持・向上、労働者のモチベーション、組織内のコミュニケーションが図られるなどの見解が示された。

なお、51人の有識者のうち、15人(29%)がフリーアンサーにおいて、ハイブリッド方式の有効性を指摘していた。図3は、有識者の専門分野別にみたハイブリッド方式の推奨割合を示したもので、企業経営、人事・労務管理者が10人中5人、50%で、他の専門分野、とりわけ研究者の23%(31人中7人)の約2倍の指摘であった点が注目される。おそらく、多くの企業において緊急事態により在宅勤務(リモート・ワーク)の導入が行われたが、その後、緊急対応からリモート・ワークの定着、さらにネオ・リモート・ワーク構想などに向け、さまざまな改善や試行錯誤の結果として、責任ある企業活動を担う企業経営、人事・労務管理者などの有識者が共通してハイブリッド方式に到達した結果と見ることもできよう。以下に、ハイブリッド方式の推奨や展開についての15人の有識者の回答から4例を紹介する。

有識者の眼

- ・ 今後は、リモート・ワークが進む仕事と進まない仕事に分離していきつつも、その中間にテレワークと職場での仕事を組み合わせるハイブリッドな働き方がかなりの割合を占めるようになる。テレワークで働く人は、比較的所得が高い人が多いことから、経済的な違いが、生活スタイルの格差にも発展してしまう。

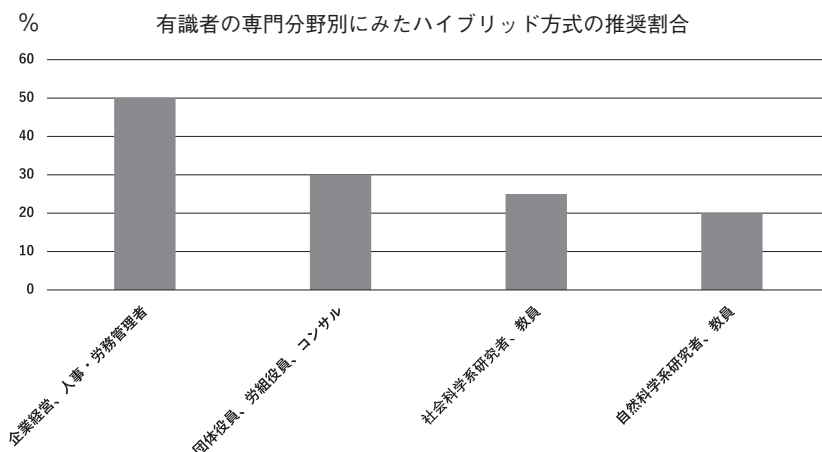


図3

これが固定化すると、社会の不平等感を根付かせることになってしまう。そのため、不平等感を解消するための施策が必要となる。例えば15年働けば1年間の有休が提供されるなど。(社会科学系研究者、教員)

- ・ リモート・ワークのみ、対面のみではなく、ハイブリッド型が普及していくと思います。対面とテレワークのそれぞれの弱点をハイブリッド型にすることで互いに補完しあい、それぞれの利点をうまく引き出すことができれば企業の生産性は高まっていくと予想されます。(社会科学系研究者、教員)
- ・ 対面しかできないこととオンラインでもできる・オンラインならではのことを切り分け、事業形態に合わせたハイブリッドシステムをつくる必要があります。技術面では、対面によるノンオフィシャルなコミュニケーション、感性・感覚的な情報共有など、多くの開発すべき課題があります。(自然科学系研究者、教員)
- ・ メーカーのように出勤前提となる職種が多い組織では、ハイブリッド・ワークになる。その前提での生産性追求が進められる。(企業経営、人事・労務管理者)

(1)論点1「リモート・ワークの展開の可能性」に関連した有識者の重要な意見

論点1において、ハイブリッド方式による働き方の推奨が数多くあったことは、第2回調査

の大きな成果であるが、それだけでなく、リモート・ワークの展開の可能性に関連した有識者の重要な意見があった。リモート・ワークによる経営と労働の変革の可能性、リモート・ワークと人材確保、リモート・ワークと業務の裁量との関係、また、リモートによる会議等でのコミュニケーションの質に関する意見など多様である。有識者の主要な意見を下記に示す。

その1 リモート・ワークによる経営と労働の変革の可能性

有識者の眼

- ・今後、リモート・ワークは各企業の緊急対応としての方法論ではなく、ICTサービスの発展と相俟って、主要な働き方の1ジャンルとして定着し、常に一定の比重を占め続けると考えられる。ただし、エッセンシャルワークの存在を考慮すれば、働き方の中核となるまでには至らないと考えられる。また、リモート・ワークの場所を問わない特性は、経営層やホワイトカラー層の意思決定方法を変革し、経営や事業のあり方を変革するし、特にICTに親和性が高い業種ほどその傾向を強くするものと考えられる。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・リモート・ワークは道具であり、道具が生きるかどうかは使い方次第と考えます。リモート・ワークが経営や事業を変革し、働き方の中核となるかどうかは、そうした効果に狙いを定めてリモート・ワークを設計し運用するかによって決まるのではないのでしょうか。(自然科学系研究者, 教員)

その2 リモート・ワークと人材確保

有識者の眼

- ・労働者側の目線で見ますとリモート・ワークにはメリットの方が多いため、優秀な人材を確保するという観点から各企業はリモート・ワークへの取組みを強化して労働者へのアピールを行う必要があり、経営や事業の変革を促すものと思われます。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・優秀な人材は評価制度にも満足することなく、また、自らの技術で転職、起業を積極的にする人ももっと出てきて、経営サイドは会社の魅力を打ち出さない限り優秀な人材をど

んどん失うことになると思います。また、そもそも採用時に、リモートが前提とした就職が多く求められるようになるので、人材確保が難しくなっていくと思います。(自然科学系研究者, 教員)

その3 リモート・ワークと業務の裁量との関係

有識者の眼

- ・リモート・ワークは働き方の中核となると思っています。多くの職種で、働き手の裁量の幅を持たせる職場づくりが、採用面で重要になってくるのではないかと考えます。(団体役員, 労組役員, コンサル)
- ・長期的には、リモート・ワークという管理型概念ではなく、従来の概念を超えた新しいジョブ型の働き方が理想と考える。(社会科学系研究者, 教員)

その4 リモートによる会議等でのコミュニケーションの質

有識者の眼

- ・感染症を機に広がりを見せたリモート・ワークは、確実に浸透してきたと感じます。幅広い分野、階層、他社との会議等においては、意見交換の幅や深さに物足りなさを感じているのも事実です。各種課題を克服するためにも、リモート・ワークのさらなる進展は必要不可欠であるため、一層ユーザーフレンドリーでストレスフリーな会議システム(ソフト)の導入や、会議を運営するスキルを高める研修などの施策が必要と考えます。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・WEB会議の普及により育児や介護、療養中など多様な立場からの参加、国内外のあらゆる所からの参加が可能となり、これまでにはない視点やアイデアを活かせる環境が整いつつある。しかし、同時に一人しか発言できない、表情や雰囲気伝わらないなどWEB会議の質自体にはまだまだ改善の余地は多く、今後、メタバースなどの活用含めてもう少し工夫が必要であろう。(自然科学系研究者, 教員)

もう1例の異見を追加する。メーカーのビジネスとして、リモート・ワークの支援ツールの開発に携わっている経験に基づく。

有識者の眼

・リモート・ワークを取り入れる企業の割合と、リモート・ワークの実施割合の双方が増加すると思います。ただし、この間に明らかになったリモート・ワークのデメリットを補うツールを導入する、あるいは運用方法を工夫するなど、当面模索状態は続くと思います。現在は、リモート・ワークをしている人と出社している人が違和感なくつながるための新しいツールを開発中です。(自然科学系研究者、教員)

2-1-4 論点2：業種・業態別リモート・ワークの進め方

～エッセンシャルワークとリモート・ワークの進め方に関する3段階アプローチについて～

調査票では論点2の労研プロジェクトチームの事前説明は以下のように行った。

「第1回調査において、リモート・ワークに適する業種・業態と適さない業種・業態について議論を行いました。エッセンシャルワークなど、業種・業態別にリモート・ワークを進める必要性や方策、予想されるインパクトなどについて、コメントやお気づきの点があれば、ご記入ください。なお、大原労研では、自動車製造業、建設業、流通業、飲食業、観光業・ホテル業、医療・介護などの動向に関心を持っています。」

論点2に関しても有識者から多様で充実した意見が数多く表明されたが、とりわけエッセンシャルワークとリモート・ワークに関する有識者の多様な見方が圧巻であった。このエッセンシャルワークとリモート・ワークの進め方を中心に分析を進めるが、その前に、医療におけるリモート・ワークの好事例が2例報告されていたので、リモート化が難しいとされている医療機関における最先端例として紹介する。

有識者の眼

好事例1 医療機関におけるリモート・ワークへの挑戦

1. 当院は職員3000人を超える医療現場を有しているが、院外で継続的に業務を行うリモート・ワークは極めて限定的で、画像診断読影部門がコロナを契機に実施しているだけであ

る。部分的には、医師の夜間呼出し、時間外指示受け、当直明けカンファレンスなどは、自宅のデジタル環境を整備しリモートで対応しており、医師の勤務環境改善に役立っている。

2. このところ、一番大きく変化したのが、ビジネスチャットやWeb会議システム環境下、リアルな情報交換に対する時間拘束が減じ、特に医師の働き方に大きな変化をもたらしつつあることである。学会や他院との打合せ、退院調整、診療科横断的カンファレンス、院内会議など医師にとって多くの時間を要していた部分が、急速にTeams, Dr2GO, JoinなどのコミュニケーションツールやWeb会議システムを使ったものとなり、適時適切に場所移動なしに行われるようになった。
3. 今後さらに、デジタル環境(セキュリティを含む)、デジタル研修を充実し、診療科間、職種間職員のデジタル格差を減じていけば、医療職の勤務環境は改善され、また医療の質が改善されていくことを期待している。定常的リモート・ワークは医療の場合、原則困難であるが上記環境のもと自宅で参加することも十分可能であり、情報交換・共有への効果は大きい。
4. また、当院の場合、デジタル環境のベースとして医療情報の見える化(金魚鉢の医療)、求められた援助は断らず喜んで協力する(mutual respect)などを行動指針に定め、働きがいのある職務作りに向け努力を続けている。
5. なお、事務系部門はリモート・ワーク可能な業務は多いが、現状未着手である。今後、個人の必要性により働きやすい環境づくりの観点から選択的勤務態様の一つとして導入を検討することになる。(企業経営、人事・労務管理者)

好事例2 看護におけるリモート・ワークへの挑戦

看護はFace to Face、患者さんと直接向き合うことが大切な仕事である。ただ、新型コロナウイルス感染症拡大のなかで、WEB問診を導入し、医療者の感染リスクの防止と患者さんの安楽につなげた例もある。こうしたデジタル技

術や通信技術等の発展により、すでに離島等、地理的に医療資源が乏しい地域では導入されているが、医療現場でもリモート・ワークが拡大する可能性もある。災害時においてもICTを活用することで、医療を提供することができるだろう。

医療（看護）では日々の専門性の高めるため研修や自己研鑽が求められるが、シフト勤務でスタッフが同じ時間と場所に集まる集合型の研修が難しいため、リモート・ワーク時の研修受講も増加していくだろう。（団体役員、労組役員、コンサル）

表4は、論点2の業種・業態別のリモート・ワークの普及と進め方、とりわけエッセンシャルワークとリモート・ワークに関する有識者の意見のエッセンスをまとめたものである。このエッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性は、現段階では十人十色とは言わないまでも、視点も対応策も有識者によってまちまちであった。大掴みにいうと、エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性、誤解を恐れずに言えば、エッセンシャルワークのリモート・ワーク化について、3つのステップがあり、またそのステップごとに有識者のユニークな視点が書き込まれていたことが特徴であった。

(1)エッセンシャルワークとリモート・ワークに関する包括的な考え方

有識者の眼

- ・リモート・ワークが導入できるかどうか、リモート・ワークの導入が難しいと現時点で考えられている点についても、それを前提で考えるのではなく、導入可能性を追求していくことが重要であろう。（社会科学系研究者、教員）
- ・長期的には、エッセンシャルワークにおいても、何らかのリモート・ワークを導入する時代は来ると推察する。そのための方策に関する研究は必要となる。（社会科学系研究者、教員）
- ・物理空間でモノを扱う労働者と、情報を扱う労働者とはリモート・ワークの実施可否は異なると考えます。その意味で、「労働を情報化して情報を処理する」ことがエッセンシャルワークでリモート・ワークを進めるための鍵になるのではないのでしょうか。（自然科学系研究者、教員）
- ・人間の意思や感情の交換をリアルに対面で表す必要のない「作業」についてはリモート・ワークを進化させるデジタル化、AI化が発展していくと思われる。一方、飲食、観光、医

表4 論点2 業種・業態別のリモート・ワークの普及と進め方に関する回答結果のエッセンス

論点2 業種・業態別のリモート・ワークの普及と進め方
<p>第1ステップへのアプローチと視点 製造・建設・エッセンシャルワークなどはリモート・ワークに適さない業種・業態の典型として回答されました。 ～エッセンシャルワークの業種に関しては、リモート・ワークを無理に進めるとかえって弊害が起こるとの警告もありました。～</p>
<p>第2ステップへのアプローチと視点 リモート・ワークを業種・業態別に検討するのではなく、業務まで落とし込んで検討すべきとの見解が多く示されました。 ～関連して、リモート・ワークが出来る部分を積極的に切り出し、どうしても対面が必要な部分とそれ以外のタスクを分ける必要がある、という意見もありました。～</p>
<p>第3ステップへのアプローチと視点 製造業務でのプロセスにおいて自動化された領域では、管理業務における集中化やAI化が次なる効率化の現実的な施策としてクローズされるとの見解がありました。 ～人や物を直接扱う現場の作業でも、将来ロボット化がさらに進めば、より多くのリモート・ワークが技術的には可能になる、という意見がありました。～</p>
<p>エッセンシャルワークとリモート・ワークに関する有識者の多様な見方が圧巻でした。</p>

療、介護など、依頼者の目的が生身の人間に会い、意思や感情の交換を人間同士で行うこと、である限り、リモート・ワークの発展は一定程度で頭打ちになることが予想される。(団体役員、労組役員、コンサル)

その1 第1ステップへのアプローチと視点 ～リモート・ワークに適さない業種・業態がある～

有識者の眼

- ・デジタル社会へ向けてリモート・ワークはかなりの分野で採用されるようになり、経営や事業を変革していく要素にはなる可能性は十分にある。ただし、全ての業種、職種の中核となるとは考えられない。その理由の一つにコミュニケーションの問題がある。管理部門でも現場部門でも人間としての意図や感情を含めてコミュニケーションで成り立っている。(団体役員、労組役員、コンサル)
- ・飲食業、観光業・ホテル業、医療・介護など、サービスの提供者と消費者(顧客)とが直接に接触する仕事に関しては、リモート・ワークのウェイトが増えるとは考えにくい。こうした業種は、人と人との対面での対応とサービスが、「質」の重要な構成要因である。(社会科学系研究者、教員)

その2 第2ステップへのアプローチと視点 ～リモート・ワークを業種・業態別に検討するのではなく、業務まで落とし込んで検討すべき～ 業務による分析からのアプローチに関する包括的な意見

有識者の眼

- ・エッセンシャルワークの業務も、リモート・ワークができる部分を積極的に切り出し、どうしても対面が必要な部分とそれ以外のタスクを分けることが必要になると考えます。(社会科学系研究者、教員)
- ・リモート・ワークに関して、業種・業態別に議論することより、職種やミッション別に議論することのほうが有益ではないでしょうか。(社会科学系研究者、教員)
- ・業種が問題なのではなく、その業種においての職種(業務)が問題となると思います。(自然科学系研究者、教員)
- ・企業の業種・業態により適していたり適して

いなかたりするというよりも、企業内の各業務について、リモートが適しているものとリモートが不可能なものに分けられるように思います。(自然科学系研究者、教員)

エッセンシャルワークの業務による分析からのアプローチ例

- ・建設業については労働集約型産業としての特徴が依然として残っているため、いわゆる在宅勤務を意味するリモート・ワークの実現は困難な状況です。その一方、建設現場の敷地内において工事監督が仕事をしている事務所と、実際の作業を行っている現地との距離が離れているケースも多く、その距離を解消する意味でのリモート・ワークについては大きな可能性があると考えています。実際に施工主・工事監理者による品質検査等についてリモートツールを活用することで現場内の移動時間を解消して業務効率化を実現した事例や、事務所に居ながら現場内の作業状況を一元的に監視して施工管理・安全管理に役立てる事例などがあり、現場内のリモート・ワークについては、今後も業務改善の余地が多いと考えています。(企業経営、人事・労務管理者)
- ・一般に自動車製造業、建設業、流通業、飲食業、観光業・ホテル業、医療・介護は適さない業種・業態とみられるであろう。しかし、その中でも、自動車や建設の設計や部品の調達管理は電子化が可能である。流通においても、自動運転、仕分け作業の機械化が進んでいる。飲食業でも、厨房の集約化が進んでいる。医療においても診断技術の集約化が進み、画像診断などは、専門の医師が全国の症例を診断することも可能となっている。(自然科学系研究者、教員)
- ・対人・対面が中心の業種・業態では、そうでないものに比べて、リモート・ワークの普及に限りがあるのは、そのとおりだと思います。ただし、リモート・ワークを単なる在宅勤務や職場以外での勤務などに限らず、職場以外とつながることによる学習機会や能力開発などまで含めると、エッセンシャルワークにもリモート・ワークは導入可能であり、効果を持つと思います。デジタル技術を活用しながらのOJT、OffJTや、大量情報を駆使して顧

表5 エッセンシャルワークの業種・業態別アプローチと業務アプローチによるリモート・ワークの実践可能性

業種・業態アプローチ		業務アプローチ	
自動車産業	研究開発, セールス, サービスといった部分で変化がある	研究開発	遠方への報告(調査類も含め)などはリモートの方が, 出張負荷(時間, 費用など)は少なく, 有利なことも多い。
建設業	デザイン関係のやりとりなど, 顧客の側でリモート対応をもよめることが多くなる	製造	従来から進められている遠隔操作・自動化などはリモートとは関係なく, 労働者の安全確保や製造コスト低減の目的から今後も継続する
流通業	顧客サービスなどでリモート・ワークが進む。その際にどのように顧客の満足などを増すがカギ	営業・販売	対面型が主ではあるが, リモートと対面(ハイブリッド)での営業の併用が進む
飲食業	難しい	サービス	飲食業や銀行業務の窓口などは, リモートは好まれないのではないかと。医療ではリモート可能なものについては, 患者・医師の負担が軽減され, 採用が進む。
観光業・ホテル業	難しい	事務管理	リモートと対面(ハイブリッド)での業務が進む。
医療・介護	在宅で患者などに対応する場合が大幅に増える。Zoomなどを利用すれば, 診察も難しくなくなる	経営	リモートと対面(ハイブリッド)での業務が進む。

注) 業種・業態アプローチの回答者(社会科学系研究者, 教員)
業態アプローチの回答者(企業経営, 人事・労務管理者)を参考に, 作成

客や業態の動向についてエビデンスベースで仕事を進めていくことは, 今後, エッセンシャルワークの負担軽減と生産性向上にもつながるように思います。(社会科学系研究者, 教員)

【参考】エッセンシャルワークの業種・業態別アプローチと業務アプローチ

表5は, エッセンシャルワークとリモート・ワークとの関係性に関する有識者のコメントを参考までに表にしてみた。

その3 第3ステップへのアプローチと視点～エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性の未来予測～

エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性に関する包括的な意見

有識者の眼

- ・今後, 現存するすべての職業が, リモート・ワークと自動化による2つの影響を受けることになる。エッセンシャルワーカーはリモート・ワークでの業務は不可能であるが, 自動化の影響を受ける可能性は高い。製造業, 建設など現場での業務を前提とする職業では, 一部の機械的な業務や危険な業務が自動化さ

れるなどによって, 働き方は変わると考えられる。(社会科学系研究者, 教員)

- ・エッセンシャルワークの一つである製造業務でのプロセスにおいては, 自動化された領域については管理業務における集中化やAI化が次なる効率化の現実的な施策としてクローズアップされると予測している。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・技術革新と連動する議論である。例えば, coboticsのような遠隔ロボット支援技術が労働現場に実装されるようになれば, 自動車製造業・流通業などでは管理者が在宅でモニタリング管理可能になるなど。(自然科学系研究者, 教員)

(2)エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性に関する未来予測

有識者の眼

- ・製造業でも, 自律性を持ったロボットと現場にいる人, 遠隔から指令・操作する人の協調作業により, 多くの人にはリモート・ワークが可能になるのではないかと考えています。建設業も同様です。流通業は倉庫の自動化(リモートからの指令・監視)と自動運転による

輸送、ドローンなどを用いた配送などで多くはリモート・ワークが可能になるのではないかと。他も同様で、ロボット（アクチュエータ+AI+リモート制御）が必要です。（自然科学系研究者、教員）

- ・人口減少で働き手が減る中で、リモート・ワークや機械化の推進は必要不可欠である。エッセンシャルワークにおいてどうしても「人」がやらなければならない部分をいかに減らしていくかは今後大きな課題である。手術においても、ロボットで対応可能、むしろロボットのほうが手振れも少なく正確に遂行できる、手よりも可動性が高くより精巧な動きができる、などロボット支援手術のメリットは多い。術者は患者のそばにいる必要はなく、遠隔地からリモートで操作しながら手術が可能で、国境を越えて施行された例なども報告されている。もちろん予測外のトラブルへの対処やロボットのセッティングなどで一定の人手は必要ではあるが、これによって医師不足の地域でも熟練した術者の手術を受けられる恩恵もあり、医師不足・偏在対策にもつながる。画像診断や病理診断の、専門医への相談・コンサルテーションなどは既に技術的に十分可能であり、今後急速に進んでいく可能性があるが、セキュリティ確保や悪意のある利用の防止方法などの対策も併せて行う必要がある。ほかの業種でも、接客、案内、採寸、販売、教育、研修、クレーム対応など相当の部分の業務についてロボット化は技術的に可能で、むしろロボットのほうが適切な業務内容もあると思われる。しかし、ぬくもりや笑顔を求める、という人間の欲求にどう応えるか、という問題はなかなか解決がむずかしいであろう。（自然科学系研究者、教員）

エッセンシャルワークとリモート・ワークの関係性に関する未来予測

番外編：夢と現実3件

- ・デスクワークであっても守秘性や機密性の強い業務：先端技術の関わる研究、設計などつまり、リモート・ワーク主体の業種と、従来同様に出社して業務にあたる業種とが、明確に分かれてくる可能性があると思料します。今後、通信技術などの進歩により、リモート・

ワーク可能な業種は、ますますリモート・ワークが進むものと思います。ただし、今後の技術進歩に依存する部分も大きく、ロボット遠隔操作などが十分実用化されれば、遠隔理美容なども可能になるかもしれません。（自然科学系研究者、教員）

- ・将来ロボット化がさらに進めばより多くのリモート・ワークが技術的には可能になると思われれます。ホテルや飲食業では人による直接のきめ細かなサービスを行ういわば高級店と、より廉価にロボットとリモートでサービスを実施する普及店との差別化が起こるかもしれません。（自然科学系研究者、教員）
- ・人口減少にあたり、「人でないとできない仕事」は減っていくと思います。すでに「視線入力」で動く車いすも開発されていることから、介護現場の省力化も進むと考えます。建設業にしても、一か所において世界のいくつかの現場の重機を一度に動かすことが当たり前になりつつある様子をテレビで見たときはびっくりしましたが、とても合理的と感じました。（団体役員、労組役員、コンサル）

2-1-5 論点3：リモート・ワークによるデメリットの克服

第1回調査では、リモート・ワークのメリットとデメリットが多数寄せられた。それらを整理・分類したところ、時間・健康・コミュニケーション・業務と管理と組織、生活、雇用と格差の6項目に集約された。第2回調査では、リモート・ワークのデメリットを取り上げ、その克服策を提案するように要請した。調査票では論点3の説明文を以下のように表記した。

「リモート・ワークにはメリットとデメリットのあることが指摘されています。第1回調査においても業務のコミュニケーション、業務（仕事）と生活のオンとオフの切り替え、さらに健康面、とりわけメンタルヘルスや生活習慣病への影響などが議論されました。リモート・ワークのデメリットを克服する方策についてコメントやお気づきの点があれば、ご記入ください。」

表6は、リモート・ワークのデメリットの克服策に関する回答のエッセンスである。

論点1において、リモート・ワークの近未来

表6 論点3 リモート・ワークのデメリットの克服に関する回答結果のエッセンス

<p>論点3 リモート・ワークのデメリットの克服</p> <p>論点1において、ハイブリッド方式による働き方が推奨されたことが、第2回調査の最大の特徴でしたが、論点3においても、リモート・ワークのデメリットの克服策として、ハイブリッド方式の働き方を推奨する有識者が数多くありました。</p> <p>第1回調査において、リモート・ワークのデメリットとして挙げられたことは、時間、健康、コミュニケーション、業務と管理と組織、生活、雇用と格差の6項目でした。</p> <p>デメリットの克服策の対象は、コミュニケーションと健康対策が多く取り上げられ第1回調査で指摘の多かった、時間や生活に関する克服策の提案はわずかであった。</p> <p>具体的な克服策としては、①制度改革、管理指針の制定、 ②支援ツールの開発・活用、③外部相談窓口の設定などであった。</p>

支援していくしくみが必要ではないかと思えます。(自然科学系研究者、教員)

(2)ハイブリッド方式による働き方とコミュニケーションの改善
有識者の眼

・リモート・ワークにおいては、とりわけコミュニケーションが課題として残っている

の働き方としてハイブリッド方式が推奨されたが、論点3においてもリモート・ワークのデメリットの克服策として、ハイブリッド方式の働き方を推奨する有識者が数多くあった。ただ、論点3では、ハイブリッドな働き方を推奨する有力な理由として、リモート・ワークのデメリットであるコミュニケーション上の難点を克服できることがあげられた。この点を含め、リモート・ワークのデメリットの対象は、コミュニケーションと健康対策が多く取り上げられ、第1回調査で指摘の多かった時間と生活のデメリットの克服策の提案はわずかであった。また、リモート・ワークのデメリットの主要な克服策としては、①制度設計や管理指針の制定、②支援ツールの開発・活用、③外部相談窓口の設定などであった。

が、当面の克服する方策の一つとしてはハイブリッド出社とリモートを目的に応じて柔軟に選択していくことが現実的と考える。(企業経営、人事・労務管理者)

- ・リモート・ワークのデメリットとして一番に挙げられるのがコミュニケーション不足である。これを解決する方法として一部企業で採用されている対面とテレワークをハイブリッドで運用する方法、テレワークでも業務以外の雑談の時間を設定することなどの工夫がある。(団体役員、労組役員、コンサル)
- ・やはりリモートだけでは、コミュニケーションでの限界を感じるが、これは世代的なものも大いに影響していると考える。例えば、Z世代の人とのコミュニケーションのあり方、マッチングアプリの普及状況やSNSの活用状況を見ると、対面無しのコミュニケーションは、若年層ではあまり抵抗は無く、上手に活用している。しかし実際に話を聞くと「リアルに会うことの方が大切」という意識も持っており、どの世代も「リアル」と「リモート」を混合させることが必要に思う。(団体役員、労組役員、コンサル)

(1)リモート・ワークのデメリットの克服の基盤
有識者の眼

- ・生活のオンオフの切り替えがリモート・ワークによってより難しくなること(人)もあれば、個々(家族も)の生活スタイルに合わせて自主的に制御できるというメリットもあります。従来の業務管理や仕事の進め方を踏襲しオンライン化するだけでなく、個々を尊重し全体のパフォーマンスも上げることのできる管理方法を考え導入していくが大事です。健康やメンタルヘルスについても、もともと自己管理ができる人とできない人の差を広げることにはなると考えます。周りの人・組織・社会と技術で(特に自己管理しにくい人を)

ツールの活用例(外部相談窓口の設定・利用促進など) その1

- ・業務遂行上のメンターや上司・同僚とのコミュニケーションの確保やいざという時の外部相談機関の活用ができるかどうかにかかっている。(自然科学系研究者、教員)

(3)ハイブリッド方式による働き方と健康状態の

改善

有識者の眼

- ・メンタルヘルスや生活習慣病への影響といった健康面での悪影響についても、オフィスに出勤することで自然と解消できる部分が多いと感じますが、産業医等による会社側のサポートも重要となってくると思われます。現状ではリモート・ワークを100%実施するよりも、定期的に出社を促す仕組みのほうが会社からのサポートを受けやすく、労働者にとって働きやすいのではないのでしょうか。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・心身の健康に関する点については、コロナ禍で突然制度利用が始まり、長期間に渡ってリモート・ワークが続いたという働き方の大きな変化がストレスの原因になったのではないかと考える。本来であれば、徐々にリモート・ワークという制度や働き方に慣れていくため、あるいは、個々人に適しているかを判断するための試行期間が必要で、一定の頻度で職場に出社するというような運用を行うことで、ある程度低減できるのではないかと考える。(団体役員, 労組役員, コンサル)

(4)リモート・ワークと健康状態の確保及び改善

有識者の眼

- ・リモート・ワークでは行われる環境の格差により効率や成果の格差が出てくるのが懸念される。子育てや介護で中断される、ネット環境が不良でつながりにくい、騒音で聞き取りにくい、など業務の環境の格差は大きい。効率が悪ければそれだけストレスも大きく、時間もかかって労働時間が延長してしまう可能性が高い。また、職場と異なり人間工学的視点からデスクや椅子の高さなどが設計されているわけではなく不自然な姿勢で肩こりや腰痛などの障害も起こりやすくなる。気分転換や定期的な運動、他の人との他愛のない会話などが行えるような工夫も必要である。一定時間経つと画面に休みましょう、というアラートが出る、休み時間に動画が流れて体操をするよう仕向ける、一日の終わりに5分程度でもWEB会議やチャットなどで数人が集まって、仕事以外の話題でもよいので少し話

せる環境を作るなどもよいかもしれない。(自然科学系研究者, 教員)

- ・働き過ぎや、常に「つながっている」ことにより心身の休息が確保できないという問題は、つながらない権利の確保や、情報技術による健康管理を積極活用することで補完していくことが必要だと思います。(社会科学系研究者, 教員)
- ・リモート・ワークは業務効率の良い労働者に仕事が集まりやすく、それによりフィジカル面、メンタル面でも問題につながる。管理監督者が業務量と内容、その進捗を丁寧に管理できる体制、仕組みにすることが重要だと考える。(自然科学系研究者, 教員)

ツールの活用例(健康状態のモニタリング(見守り)) その2

有識者の眼

- ・リモート・ワークにおける健康面への対策として、スマートフォンやウェアラブルデバイスによる心身面のデータ計測と、それに対する生活指導サービスが広がるものと考えられる。特にデバイスによるリアルタイムでのデータ計測とAIを組み合わせたオンラインの生活指導サービス、実際の保健医療サービスの連携が進むものと考えられる。また、ARなどはリモート・ワークから生じる疎外、精神的孤独に対して一定の緩和機能を果たすものと考えられる。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・オンオフの切り替えや健康面を克服するには、スマートウォッチと健康管理アプリを搭載したスマートフォンによるサービス管理が挙げられます。一定時間が過ぎれば休憩を促し、休憩していないと判断される場合にはシステムが催促するとか、あるいは毎日、本人が計画した一定の運動をこなしていれば、業務のアウトプットの一つとして評価するという方法もありかもしれません。(企業経営, 人事・労務管理者)

ツールの活用例(管理指針の制定など) その3

有識者の眼

- ・リモート・ワーク環境管理指針を作って周知するとか、環境を評価しアドバイスする専門家の育成や活用などがあってもよいかもしれ

ない。(自然科学系研究者, 教員)

(5)人材育成の視点から見たリモート・ワーク有識者の眼

- ・デメリットを克服するためには、労働者にスキルを蓄積させることが重要。そのための人材育成が必要であり、国レベルの育成システムを構築・運営する必要があると思う。(また、継続的改良が進むと思うが、IT技術の更なる高度化が必要である。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・人の能力にマネージャー型とタレント型に分かれる。各人の能力に合わせた組織づくりが求められる。リモート・ワークでも一定水準の成果を上げるためには評価方法の開発、各人のスキルアップ方法の開発などが必要であり、それらを総合した、成果能力に応じた労働への意識改革, 制度改革が求められる。(自然科学系研究者, 教員)

(6)リモート・ワークの働き手(労働者)に関わる2つの視点

有識者の眼

- ・リモート・ワークには、労働者の自己管理能力が問われる。そのためには、労働者自身の自立した労働意識・労働意欲と労働スタイルが求められる。(社会科学系研究者, 教員)
- ・リモート・ワークに伴う個々の不便や困りごとを丁寧に拾い上げ、反対に効果的な創意や工夫を収集し、それを経営や人事に的確に伝

え、全体の改善につながるような労働者代表の役割が、リモート・ワークやデジタル社会のデメリット克服には欠かせないと考えています。(社会科学系研究者, 教員)

ツールの活用例(リモート・ワークに関するグッドプラクティスの収集分析) その4

有識者の眼

- ・デメリットを克服するには、既存のグッドプラクティスを収集分析して健康度の高いリモート・ワークに共通する要素を導き出し、その研究成果をリモート・ワークに従事するより多くの職種や労働者にトレーニング等で伝えていくことが必要です。(自然科学系研究者, 教員)

2-1-6 論点4: リモート・ワークと地方の活性化

論点4では、東京一点集中と地方(地域)活性化・再生の関係性を整理する視点から、未来のリモート・ワークの行方または予測について有識者に見解を求めた。調査票における事前説明は、以下のようなものであった。

「リモート・ワークのネットワークや運用などをどのようにすれば、東京一点集中の現状から、地方で働き、地方で暮らす人が増え、活気あふれる地方の再生が可能になるでしょうか。コメントやお気づきの点をご記入ください。」

表7は、リモート・ワークと地方の活性化に関する回答のエッセンスを示した。50人調査において、有識者からは東京一点集中と地方(地域)活性化・再生の関係性について多様な見方、見解の記載があり、リモート・ワークのもつもう一つの(オールタナティブな)機能や役割、課題を理解するのに役立つ。

(1)東京一点集中と地方(地域)活性化の関係性に係る基盤的な考え方
有識者の眼

- ・大都会に住み、地方都

表7 論点4 リモート・ワークと地方の活性化に関する回答結果のエッセンス

論点4 リモート・ワークと地方の活性化
<p>リモート・ワークによって「いつでも、どこでも業務ができる」ことの先に、勤務場所や生活空間に関する変革は起こるか、またその要件は何か。</p> <p>リモート・ワークによって地方の活性化あるいは企業立地の分散化の期待は大きいものの、現実には、リモート・ワークの進展が地方の活性化や再生につながることは限定的であるという意見に代表されるようです。</p> <p>地方の魅力と本人ニーズの合致がポイント、仕事と生活の好循環の創生という意見ならびにハイブリッドな働き方と多地域居住という発想が示された。</p> <p>地方(地域)に生活とネットワークインフラの優先整備が急務という意見も数多く見られた。</p>

市で仕事をしている回答者の経験を通じて言えることは、リモート・ワークの進展が地方の活性化や再生に繋がることは限定的であると思う。2040年問題が指摘するように地方は急激に高齢化と生産年齢人口減が進み、また一方、地方支店の統合、商業施設等の撤退が相次ぐ中、その影響の大きさを考えれば地方再生には悲観的にならざるを得ない。しかし、「地方に家あり職なし」、「大都会に職あり家なし」と言われるが、その改善にリモート・ワークが少しでも役立つことになればと地方人としては願っている。リモート・ワークが広がることにより、地方には家も職も美しい自然もある魅力ある状態に向けていくらか工夫の余地が生じることは間違いないであろう。これを生かすかどうかは地方の今後の課題の一つである。(企業経営, 人事・労務管理者)

- ・地方・地域に眠っている価値に気づき、見出し、「見える化」することが必要。また、居住環境と密接にリンクする「まちづくり」や総合政策の展開が必要。交通政策も単体で取り扱うのではなく、ショッピングや観光政策、文教政策や医療・介護等の社会福祉関係政策も含めて、様々な政策を組み合わせる展開することが必要。そうして相乗的な効果を生み出すような仕掛けを、産官民が一体となってパートナーシップを強化し構築することが必要。こうした観点から構想を描き、中長期的な総合計画を策定し、関係者が連携をしてバックキャストで必要な施策を実践していくという環境が生まれれば、人の流れ・居住による活力を生み出すことにつながると考える。(団体役員, 労組役員, コンサル)

東京一点集中と地方(地域)活性化の関係性に係る基盤的な考え方(異見)

有識者の眼

- ・東京一極集中を問題と認識していない。ある程度集中して生活することは人間社会にとって効率的であり、地球環境にとっても望ましいと考える。しかし、自由で多様な働き方が許容される社会が理想的であり、そこに向かうとしたら、東京も、地方の都市部も、地方のローカル地域も、ある程度の適度な密度を

維持しながら活性化していくことが望ましいと考える。(社会科学系研究者, 教員)

- ・地方に「活気」がなければならぬとは、考えてはいません。それぞれの状況にあった穏やかで悠々自適な環境があるはずで、それは活気とはつながらなくても、地方で生きる・働くことのメリットだと思います。人口減少だけに過度に目を奪われるのではなく、未だ少人数ではあるが、その心ある人々の魅力によって輝きを取り戻し始めている地域は、日本に少なからずあります。まずはそのような事例から謙虚に学ぶことではないでしょうか。(社会科学系研究者, 教員)

(2)地方(地域)での生活の魅力および仕事と生活の好循環の創出

有識者の眼

- ・地方に暮らすことそのものの魅力を高めることが本質的な解。今のままりモート・ワークが進んでも、若年層は、中期的に東京他大都市に留まる傾向が強まる。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・東京で生活することによって得られる利便性や満足度の高さといったことも一極集中の要因として考えられますが、こちらは地方での生活に魅力を感じることができなければ移住を希望することには繋がらず、リモート・ワークでの解決は難しいと考えます。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・多様な生活・労働という選択肢を追求することにある。活気あふれる地方の定義も多様に提示する必要がある。人口学的視点に傾斜した地方活性化から、コミュニケーションや労働や生活の質に注目することが大切である。成果主義的には有効に機能するリモート・ワークであるが、そこで落とされていく無駄と判断されるコミュニケーションの切り落としがもたらすネガティブな点にも着目しつつ、仕事と生活の好循環をいかに作るべきかを議論できるために労働科学的な実態調査が必要である。(社会科学系研究者, 教員)
- ・出社の必要性、通勤手当支給などの点についても差異をもうけながら、ジョブ型雇用市場をひろげることができれば、地方で豊かな居

住環境を享受する中間階層を再生することができるかもしれない。(社会科学系研究者, 教員)

(3)ハイブリッドな働き方と多地域居住という発想

有識者の眼

- ・以前から二地域居住という発想があり, 週末は東京を離れた地域で生活し, 月曜日に東京に戻って仕事をするというライフスタイルが一部に広がったが, 仕事も東京以外でできる日を増やすことが可能となっている。場合によっては, 年間を通して多地域居住という発想もありえるかもしれない。このように考えると, 東京から地方への定住先移動による人口分散という発想だけでなく, むしろ, 東京と共に地方にも住んで両方で仕事と生活を適宜行い, 東京の良さと地方の良さを共に享受するライフスタイルを目指すという発想もあっていいのではないか。勿論, 誰もが, そうしたことをできるわけではないが, ライフスタイルの多様な選択肢の一つとしての意義は大きいのではないか。しかも地域活性化にもつながる。その実現のために, リモート・ワークが可能となる情報通信環境の整備と共に, 移動コスト等の低減化も望まれる。(社会科学系研究者, 教員)
- ・おそらくハイブリッド型が普及していく可能性が高いことを踏まえると, 職住が著しく離れた地への移住は難しいと思われます。コロナが始まった当初は, 地方分散に対する過度な期待があったように思いますが都心にもある程度アクセスが可能でありながら, 週1や月に数回の通勤が可能となるようなかたちでの都市と近郊部における分散を目指すのが妥当なのではと思います。(社会科学系研究者, 教員)

(4)地方(地域)に生活とネットワークインフラの優先整備が急務

有識者の眼

- ・リモート・ワークそのものはIT技術を用いてすでに可能ですから, 企業の側がそれを実施に移す技術支援・組織体制を本気で構築する

ことが必要です。自宅内での職場環境整備への支援, 孤立させず必要なサポートを行うコミュニケーションや会議計画, 定期的に出社する際の旅費の提供や出社した際の居場所の確保等がまずあげられます。受け入れる地方の側では, 若手・中堅の人材とその家族の定着のために, 特に保育所・学校等の子供の養育・教育に対するインフラの整備に力を入れる必要があります。(自然科学系研究者, 教員)

- ・日本全国あまねく町に均等に人が住む世の中を目指すなら, 最終的には大都市と地方都市を高速で結ぶ交通インフラの発展(空飛ぶ自家用車など)が鍵を握ってくると思う。そこに定住するには仕事のみならず生活環境も重要な要素であり, リモート・ワークが進化しても, 生活に便利な大都市に人が集まる傾向は変わらないと思う。(団体役員, 労組役員, コンサル)
- ・企業や個人の負担でネットワークインフラを整えている現状ですが, 情報システムネットワークは, 日本国民すべてが必要とするインフラになりつつあると感じています。国などが公費で整備して, 高度な質と安全性を備えたネットワークインフラをすべての家庭や施設に提供することが必要と考えます。(団体役員, 労組役員, コンサル)
- ・地方自治体がサテライトオフィスやPCなどの機材トラブルの対応スポットなどを運営するなど, 都市部と同等のサポートを地方が整備できると良い。地方で暮らすことはコミュニティとの付き合い方が課題と感じる。これについては, 地方で働く労働者への研修やコミュニティと労働者をつなぐ媒体となるものが必要。(自然科学系研究者, 教員)

(5)東京一点集中のリスク回避

有識者の眼

- ・感染症のみならず, 自然災害による罹災を鑑みれば, 東京一極集中のリスクは非常に高く, 日本全体できちんと受け止め, 取り組みを官民で推進するべきと考えます。(企業経営, 人事・労務管理者)
- ・これまで都市に人口が集中することのメリットを享受してきたが, 今回のコロナで集中の

デメリットがあること、また、都市が地球温暖化の影響もあり住みにくくなっていることを考えると、テレワークを活用して、地域で働く人は増えていくと思われる。ただし、都市でのネットワークの維持も依然として魅力なので、2地域での居住者が増えるのではないか。(社会科学系研究者、教員)

(6) パソナの衝撃

有識者の眼

- ・確かに、地方では得がたい人材がリモート・ワークにより、数が多くなくても地方に住みつき交流を深めることにより活性化に向け、彩りを添える程度もしくはパソナ淡路島プロジェクトのような特定地域に限定してインパクトを与えることは期待できる。特に、工場誘致で過去、地方で努力してきたオフィス版を、今後リモート・ワーク環境・住居等準備し、大都市法人に働きかけていくことは一定の成果を上げるものと思われる。(企業経営、人事・労務管理者)
- ・(株)パソナグループ様の取組みのように、本社機能を地方に移転することがリモート・ワークの活用によって可能となりました。(企業経営、人事・労務管理者)
- ・パソナが本社機能の一部を淡路島に移転したのは先駆的事例として注目に値する。リモート・ワークの進展でこうした企業が増加していけば東京一極集中の是正につながるだろう。(自然科学系研究者、教員)

2-1-7 大原記念労働科学研究所に対する 要望や期待、取り組み 課題の提案

第2回調査に回答を寄せた有識者は、リモート・ワークによる働き方の課題を始め、もう少し広くリモート・ワークに係る社会課題との取り組み、さらに日本のいまと未来の状況を見据えた分析の必要性や課題解決の方法論などの提案が、「働き方の未来を50人が読む」調査の企画者である大原記念労働科学研究所に対して数多く寄せられた。これらの

エッセンスは表8に示したとおりである。

その1 状況を見据えた分析の必要性や課題解決の方法論などの提案

有識者の眼

- ・「働き方改革」は国も企業も「改革」という視点、つまり現状から将来を見据えたフォアキャスト思考では、なかなか日本人の働き方を改善していくのは容易ではないと思います。将来のあるべき姿から逆算して、今、何をすべきかというバックキャスト思考で検討し、実施してこそ、実現の可能性が高まるのではないかと考えられる。逆算のタイムマネジメントの考え方で働き方を考えると、仕事のなでの重要度の把握、集中力が向上し、結果として「働き方改革」が実現するのではないかと考えられる。(団体役員、労組役員、コンサル)
- ・これまでの時代の社会構造や企業形態を前提としたまリモート・ワークを論ずることに違和感があります。リモート・ワークが展開される未来とは「一箇所に人を集めて管理し働かせる」という従来の形態が衰退し、個人事業主の集合体としての企業(事業場)になることと考えます。ネットワークセキュリティの世界が境界防御型からゼロトラスト型に移行し、またWeb3などの技術が発展しつつある今、社会はかつての中央集権型の組織構造とは異なる新しい構造となるのではないのでしょうか。(自然科学系研究者、教員)
- ・少し先(10~20年後)の日本を想定※し、「このままでは日本はこうなる」「こうあるべき」「こうしたい」というモデルを描き、そのた

表8 回答者からの本調査に関する要望や期待のエッセンス

<p>大原記念労働科学研究所(「働き方の未来を50人が読む」調査の企画者)に対する要望や期待が数多く寄せられた。</p> <p>日本のいまと未来の状況を見据えた分析の必要性や、課題解決の方法論などの提案があった。</p> <p>社会課題への取り組みの期待が表明された。</p> <p>国内の状況だけでなく、国際間比較によって日本の進むべき未来像を探索するヒントがある。</p> <p>リモート・ワークに関する労働科学的な実態調査や本調査の層別の分析が必要というコメントあった。</p>
--

めの「障壁」や「対応案」等々を議論し、産学連携で課題解決を図るプランニングを行うというのも面白いと思います。※出生率や年齢構成、健康寿命等々のファクターを組み合わせ、設問にあった労働力を予測する等（企業経営、人事・労務管理者）

- データの分析においてもさまざまな立場の人の目を通しディスカッションすることで、気づけなかった新たな重要な視点が浮き彫りになることもあるので、こうしたプロジェクトで多くの意見やアイデアを集めることは意義があると思う。（自然科学系研究者、教員）

その2 社会課題との取り組み

有識者の眼

- メンタルヘルス：世の中の動きが働く人のメンタルヘルスにどのような影響を与えるかの研究があってもよいのではないか。例えば、生きることと労働の意味について、各自がどのように考えているのかについての研究があってもよいのではないか。（社会科学系研究者、教員）
- 高齢者：柔軟で多様な働き方は、高齢者を除き男女、年齢、職種を問わず浸透してきたと認識している。ただ、人生100年時代に関わらず、高齢者雇用については65才ないし70才までの非正規雇用が中心で極めて硬直的と言える。80才を視野に労働力としての高齢者の労働科学的分析検討を期待したい。（企業経営、人事・労務管理者）
- 女性：女性の労働については「女性活躍」として囃されてきたが多くは非正規で能力を發揮しづらい状況にとどまっており、本人、社会にとって大きな損失である。（自然科学系研究者、教員）
- 個人事業主（フリーランスなど）：個人事業主（フリーランスなど）としての働き方が、どの程度、一般的なものになるのか、関心をもっています。（社会科学系研究者、教員）
- 独立個人事業者の保護をどうやって行くかが大きな課題であろう。（団体役員、労組役員、コンサル）
- 副業・兼業：高度な専門知識や能力を有する人材には一つの勤務先だけではなく、多様な場で活用することが求められてくるのではな

いか。（団体役員、労組役員、コンサル）

その3 国際間比較による日本の進むべき未来像の探索

有識者の眼

- 平成の御代の日本は何一つ変わらなかった。コロナ・戦争・円安・脱石油・脱炭素化社会が、従来日本が得意であった働き方や生産手法に多大な影響を与えるだろう。日本の将来を考えるのであれば、海外、特にアジアとの比較検討を行いつつ、どのような産業あるいは働き方にシフトすれば合理的なのか、吟味する必要があると考えます。（自然科学系研究者、教員）
- 国内の状況だけをみるのではなく、国際間比較をすることで、日本の進むべき未来像を模索するヒントになるのでは？（自然科学系研究者、教員）

その4 リモート・ワークに関する労働科学的な実態調査や本調査の層別の分析

有識者の眼

- 労働者全体をひとくくりにして数や傾向をみていくことも大切ではあるが、年齢や性別、居住地など層別で分析し、それぞれの課題や解決策をぜひ検討、提言していただきたい。（自然科学系研究者、教員）
- 仕事と生活の好循環をいかに作るかべきかを議論できるように労働科学的な実態調査が必要である。（社会科学系研究者、教員）
- 現実にはどのようなメリット、デメリットがあったのかを詳細に調査する必要がある。（自然科学系研究者、教員）
- 生活リズムとリモート・ワークの労働社会学的研究を望みたい。（社会科学系研究者、教員）
- グッドプラクティスの収集分析によって、健康度の高いリモート・ワークに共通する要素を導き出す。（自然科学系研究者、教員）

その5 さまざまな個別課題への取り組み

有識者の眼

- 職場におけるLGBTへの理解（自然科学系研究者、教員）
- 休業者が復帰しやすい職場環境について（自然科学系研究者、教員）
- フリーアドレス席のメリット・デメリット（自然科学系研究者、教員）

- ・職場の雰囲気、雑談の必要性（自然科学系研究者、教員）
- ・従業員の満足度向上には何が必要か？（自然科学系研究者、教員）
- ・家事労働の働き方の調査はどうでしょうか。（社会科学系研究者、教員）
- ・コスト関係の部分についても取り上げることがベター。（企業経営、人事・労務管理者）

大原記念労働科学研究所からの返信

「働き方の未来を50人が読む」調査を2回実施しました。この50人調査にける私たちの共通の想いは、第1回調査報告書の冒頭で、プロジェクトリーダーの濱野潤の「メイキング・オブ「働く未来を50人が読む」調査」の中に凝縮されています。

労研の研究方法论は現場に寄り添いながら、疲労や安全を切口としてさまざまな労働と生活のプロセスの中で、データによって実証していく研究を得意としてきました。こうした経験を豊富に持つ私たちにとって、この50人調査は相当に性格が異なるものですが、50人の有識者の絶大な協力を得て、新しい地平が開拓できるのではないかと期待しているところです。私たちの設定テーマに対する企業経営や管理にあたる実務家と、専門性の異なる多様な分野の研究者たちが寄せる回答が、これほどまでに強烈なインパクトを及ぼすことに改めて感動と感謝の気持ちでいっぱいです。

そうした中、多くの有識者から労研はこんなことを調べたらどうか、こんなことを調べられないかなど、多種多様の要望や期待、場合によっては具体的なテーマまでを上げていただいています。第2回調査の要望については、前項でその概要を紹介しましたが、第1回調査でも数多くの意見をいただき、報告書において紹介しました。

問題は有識者の要望や注文を整理するだけでなく、ぜひ、労研の研究事業に生かすべきとの意見で、先日のプロジェクト会議でも再確認しました。すでに取り組み済みや取り組み中のもの、労研単体で計画するもの、産業界や学会などと共同研究を呼びかけるものなど、早々に具体化し、ホームページやたとえば次回の労研維持会サロン（11月30日開催）などで、報告、相談する機会を持つつもりであることを、この場を借りて報告いたします。

3章 パート2 定点観測調査

3-1 5領域の未来予測

定点観測調査では、働き方改革の指標をはじめ、5領域、延べ12項目の設問に関し、1年後と5年後の変化を51人の有識者が読んでくれた。回答者の5段階の評定結果と自由記述を参考に、5領域の未来予測を次のようにまとめた（表9）。

- 領域1 働き方改革は着実に進む
- 領域2 重大（死亡）災害は減るが、労働者の

表9 パート2 定点観測調査
1年後と5年後の変化を51人が読みました
(回答者の5段階の評定結果と自由記載を参考に、5領域の未来予測を以下のようにまとめました)

領域1 働き方改革は進むと予測
項目1 時間外労働時間
項目2 年次有給休暇の取得状況
領域2 重大（死亡）災害は減るが、労働者の心身の健康状態は悪化と予測
項目3 定期健康診断の有所見率
項目4 労働災害による死亡者数
項目5 精神障害等の支給決定数
領域3 雇用労働者の多様化は進むと予測
項目6 女性の就労者数
項目7 高齢者の就労者数
項目8 非正規労働者の就労者数
項目9 外国人労働者の就労者数
領域4 IT投資は拡大、リモート・ワークは拡大中であるが、爆発的な拡大にならないと予測
項目10 IT投資額
項目11 リモート・ワーク
領域5 東京都への転入傾向は減少と増加が拮抗する
項目12 東京都の転入超過数

心身の健康状態は悪化

- 領域3 雇用労働者の多様化は進む
- 領域4 IT投資は拡大、リモート・ワークは拡大中であるが、爆発的な拡大にはならない
- 領域5 東京都への転入傾向は減少と増加が拮抗する

3-2 12項目の未来予測

3-2-1 項目1 時間外労働時間の1年後と5年後の予測

時間外労働は減少傾向が続くと予測

時間外労働時間の1年後は、「2. 減少する」が51人中18人、「3. 変わらない」が17人、「4. 増加する」が15人だった。5年後は、「1. 大幅に減少する」と「2. 減少する」とで29人であり、5割超の有識者が「減少する」と予測した。

実務家と研究者の回答傾向は、実務家では

「3. 変わらない」が1年後は55%であるのに対し5年後は25%に減り、「2. 減少する」との予測は30%から55%に増えた。「4. 増加する」との予測は、実務家よりも研究者の方の回答率が高かった(図4)。

有識者の視点

- ・生産性を向上させるソリューション、サービスの普及、2019年から始まった残業規制への適合によって総じて時間外労働は減少するものと考えられる。ただし、長期的には労働力不足の問題があるため、時間外労働は漸減傾向に止まり、大幅に減少するとは考えられない。(企業経営、人事・労務管理者:「1年後減少」と回答→「5年後減少」と回答,以下同じ)
- ・【1年後】鉄道業界、交通運輸・観光サービス業界では、依然としてコロナ禍による経営ダメージが深く回復には至っていない。オミクロン株(BA.5)の収束後も、情勢は一進一退を繰り返すことを想定しており、少なくとも1年間で劇的に回復が進むということはありません。したがって、一時的な情勢安定による刹那的な回復期に、労働力不足の対応として時間外労働が増加することはあり得るが、情勢の変化に合わせて一进一退の凸凹が発生する程度と想定する。【5年後】一方で、数年間のスパンで考えれば、コスト削減を人的要素も含めて急激に進めたことで、今後の回復期や事業の再拡大期においては労働力不足が顕著になると想定。社会構造の変化も相まって、負のスパイラルが起きることを想定。ダメージの大きい産業ほど、若手が将来展望を描くことができず、イメージが悪いため、採用競争力にも強く悪影響を及ぼすという深刻な事態が生まれることを想定。すでに、現段階において中期的な視点から採用を再開しても、ダメージが大きい業種・業態には人が集まらない。労働力不足への対応という要素も含めて、効率化、省人化・省力化等の施策を進めているが、社会の変動に、タイムリーかつ柔軟に対応することができず、労働力不足への対応は、現有勢力による超過勤務対応・休日勤務対応や、非正規雇用の活用、リモート・ワーク等の活用などで補う形が増加することが想定される。(団体役員、労組役員、コ

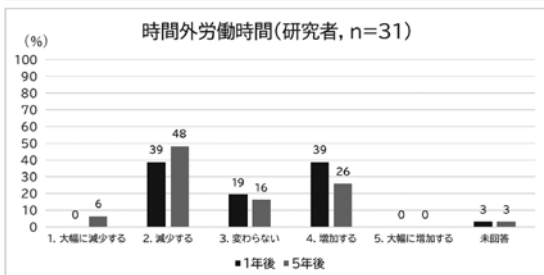
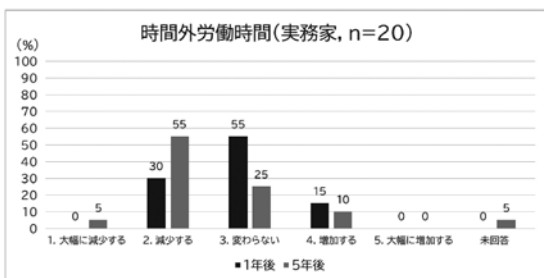
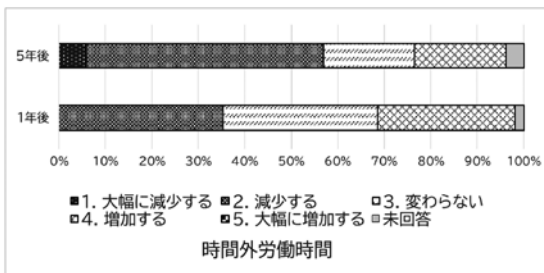


図4

ンサル：変わらない→増加)

- ・ウィズコロナで一旦は景気回復を目指して戻ると思う（人員不足になっていることもあり）。その後に業務改善効果とリモート・ワークの定着で時間外労働は減る（アフターコロナ）。（自然科学系研究者，教員：増加→減少）

3-2-2 項目2 年次有給休暇の取得状況の1年後と5年後の予測

年次有給休暇の取得状況は増加傾向が続くと予測

年次有給休暇取得状況の1年後は、「4. 増加する」が51人中32人、「3. 変わらない」が18人だった。5年後は、「4. 増加する」が38人、「5. 大幅に増加する」が3人と、8割の有識者が「増加する」との予測であった。

実務家と研究者の回答傾向は、1年後に「4. 増加する」との予測が、実務家は45%、研究者は74%と違いがあった。また、5年後に「4. 増加する」と「5. 大幅に増加する」とが実務家、研究者ともに8割であった。実務家の方が1年後と5年後で「増加する」との予測が大きく変化していた（図5）。

有識者の視点

- ・若い世代を中心に年次有給休暇の取得できない職種には人材が定着しなくなる。企業の側も全員が有給休暇を消化する事を前提に年間の作業スケジュールを組むような動きが進む。ただし、中小企業、非正規労働者、外国人労働者、ギグ労働者等は取り残される可能性があり、特に支援が必要である。（自然科学系研究者，教員：増加→増加）
- ・職種によるのではないか。エッセンシャルワークの場合、コロナなどの状況によっては、人手が足りず有給休暇など取れないのが現状。大幅な改革がなければ、取得状況は変わらないだろう。（社会科学系研究者，教員：増加→増加）
- ・自分の時間を大切にしたいと考えている人が増えている。（特に若者）働き方改革による「有休年5日取得」による影響もあり、労務管理や働く側の意識も変化している。（団体役員，労組役員，コンサル：増加→増加）

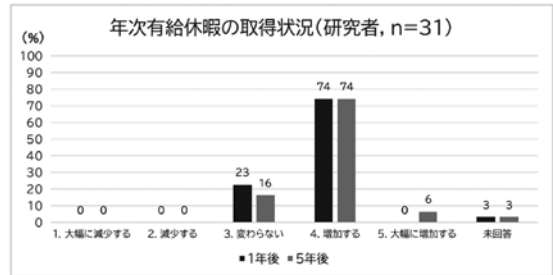
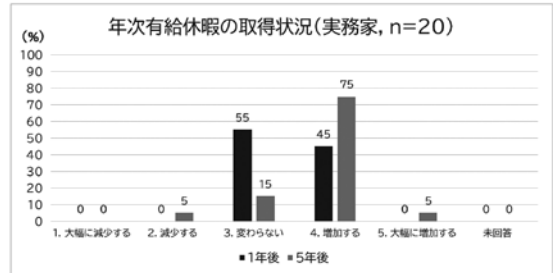
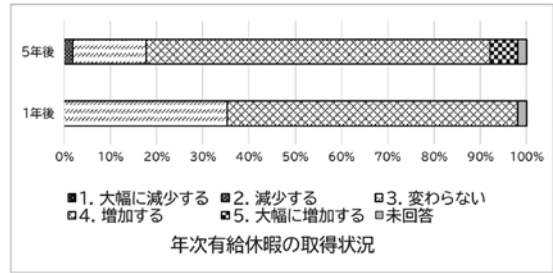


図5

3-2-3 項目3 定期健康診断の有所見率の1年後と5年後の予測

定期健康診断の有所見率は、長期的に増加(悪化)傾向が続くと予測しているが、一部の有識者は減少すると予測。

定期健康診断の有所見率の1年後は、「4. 増加する」が25人、「3. 変わらない」が21人であった。5年後は、「4. 増加する」が29人、「3. 変わらない」が12人であった。

実務家と研究者の回答傾向をみると、1年後に対し5年後の「3. 変わらない」の回答が減ること、「増加する」が半数以上を占めることは共通する。一方で、実務家では、「2. 減少する(よくなる)」が1年後は5%から5年後は25%に増えており、研究者の予測とは異なっていた（図6）。

有識者の視点

- ・健康意識が高い人とそうでない人の差がはげしい。健康意識が高くても健康に役立つ行動

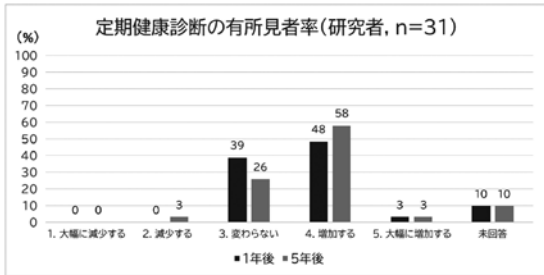
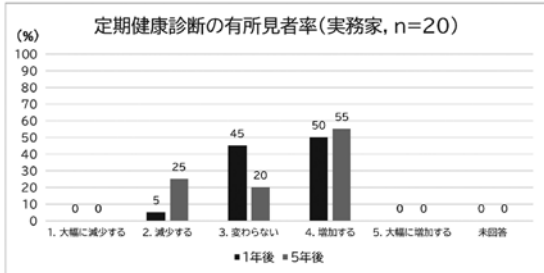
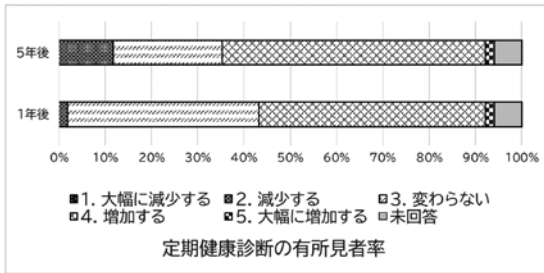


図6

3-2-4 項目4 労働災害による死亡者数の1年後と5年後の予測

労働災害による死亡者数は、長期的に減少傾向と予測しているが、一部の有識者は増加すると予測。

労働災害による死亡者数の1年後は、「2. 減少する」が22人、「3. 変わらない」が19人であった。5年後は、「2. 減少する」が26人、「3. 変わらない」が15人であった。「2. 減少する」と「3. 変わらない」とを合わせると、1年後、5年後ともに5割を占めていた。「4. 増加する」と「5. 大幅に増加する」とでは、1年後、5年後いずれも8人が予測していた。

実務家と研究者の回答傾向をみると、1年後と5年後の予測変化が異なっていた。実務家は、「3. 変わらない」は55%から20%に減り、「2. 減少する」が1年後は40%から5年後は60%に増え、「4. 増加する」は5%から20%に増えていた。研究者は、「2. 減少する」との予測は45%と変化がなく、「4. 増加する」と「5. 大幅に増加する」とは22%から13%に減少していた(図7)。

有識者の視点

- ・自然災害が多い今、その救助や復興など、人手による危険な労働が増えている。リモート(遠隔)作業が増えれば、死亡事故は減ることが期待される。交通事故と同じで、労働災害による死亡と判定する基準にも依存する(救急医療、救命技術の進歩により死亡者は減る)。(自然科学系研究者、教員:増加→変わらない)
- ・工場現場のリモート化が進むと、事故は減少するのではないかと考えました。ただ、人々の働き方が変わると、現在の「労働災害」とは別の事故などが生じる可能性もあると思うので、大幅に減少するとは言いきれませんでした。(団体役員、労組役員、コンサル:減少→減少)
- ・2021年は建設業での増加により、全産業の死亡者数が増加したが、再び緩やかな減少トレンドに回帰することが期待されるのではないかと。ただし、休業4日以上死傷者数が緩やかに増加に転じており、また引き続き高齢の労働者が増加するとみられることか

をとれない人が大多数である。高齢者の増加(受診割合の増加)、検査項目の増加と疾病検出力の増加などで、有所見割合(統計のとり方、分母の取り方にもよるが)は増えると考えられる。(自然科学系研究者、教員:増加→増加)

- ・コロナ禍による働き方の変化により、ある面でストレスが減り(別のストレスはあると思われる)、食生活にも影響していると推察され、総合的に健康な生活に若干向かうと思われるが、一方で高齢化の進展により高齢者の有所見率が徐々に上昇することは間違いなく、その影響から短期的にも、そして、長期的にも、有所見率は増加すると推察する。(社会科学系研究者、教員:増加→増加)
- ・健康経営施策等が広く行われるようになり、その取組みによる効果が徐々に出現し、高齢化による増加要因を凌駕するものとみる。(企業経営、人事・労務管理者:変わらない→減少)

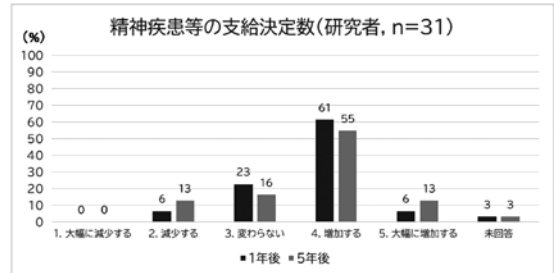
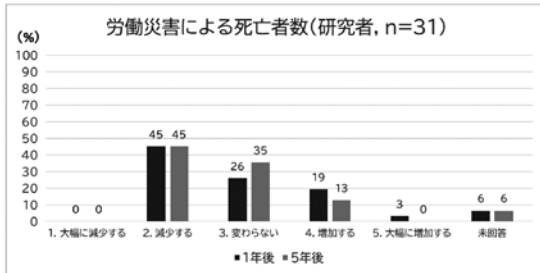
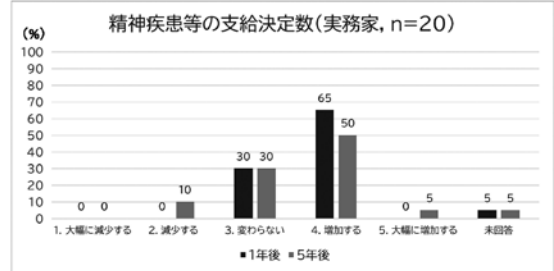
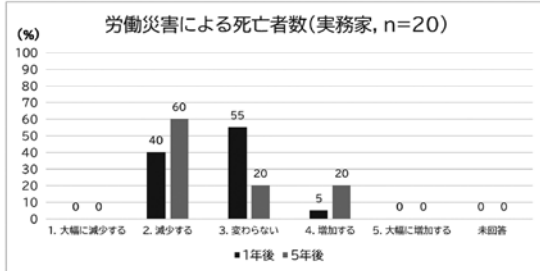
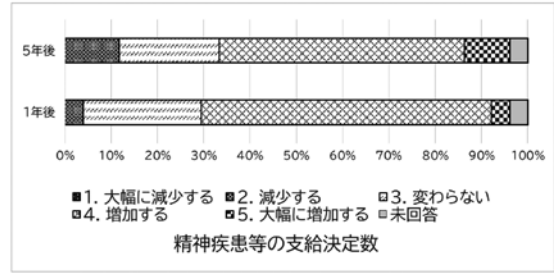
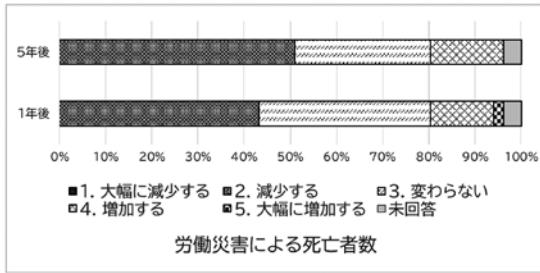


図7

図8

ら、減少を続けている死亡者数も将来は下げ止まる可能性があるのではないかと考えられる。(社会科学系研究者、教員：減少→変わらない)

3-2-5 項目5 精神障害等の支給決定数の1年後と5年後の予測

精神障害等の支給決定数は、長期的に増加傾向と予測。

精神障害等の支給決定数の1年後は、「4. 増加する」と「5. 大幅に増加する」とが34人、「3. 変わらない」が13人、「2. 減少する」が2人であった。5年後は、「4. 増加する」と「5. 大幅に増加する」とが32人、「3. 変わらない」が11人、「2. 減少する」が6人であった。

実務家と研究者の回答傾向をみると、両者いづれも「1. 大幅に減少する」と予測している有識者は1年後も5年後もおらず、一方で半数

以上が「増加する」と予測し「減少する」との予測を大きく上回っていた(図8)。

有識者の視点

- ・建設業では、技能労働者の精神障害事案の発症要因は労働災害による負傷等の労働災害関連が多く、現場監督の精神障害事案の発症要因は長時間労働の関連が多い傾向にある。労働災害の発生については長期的に減少傾向であり、長時間労働の改善については年休取得の促進や時間外労働の上限規制への対応が行われており、発症要因そのものを抑制することが出来ている。そのため、精神障害における労災請求件数は近年増加傾向にあるものの、業務起因性を認められる労災補償の支給決定数については、大きく増加することはなく、現状維持で推移するものと思われる。(企業経営、人事・労務管理者：変わらない→変わらない)
- ・複雑で高度な業務、比較的単純な業務、いず

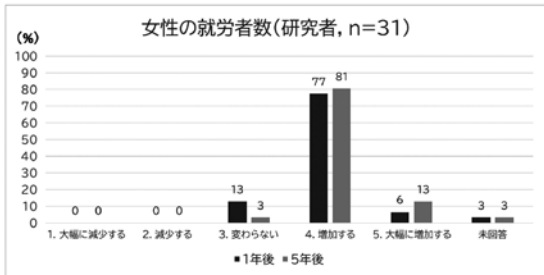
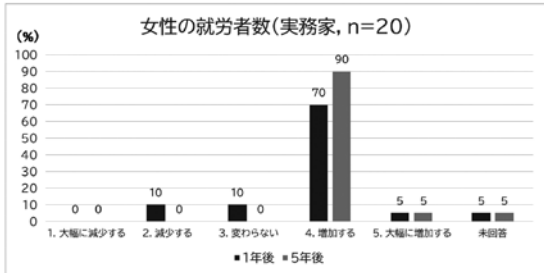
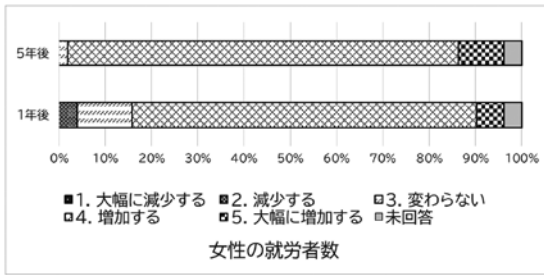


図9

れにおいてもメンタルヘルスへの負荷が増えて疾患を起す可能性はあり、ストレス耐性や、立ち直るためのレジリエンスの程度によるであろう。コロナ禍、国際紛争、少子高齢化など将来への不安など社会全般における、業務に関わらないストレスも増加しており、今後メンタルヘルスを害するケースは増えることはあってもなかなか減らすのは難しいであろう。産業保健においても単にストレスチェックを行い、リスクが高い対象者に面談するのみならず。比較的健常と思われる労働者に向けてもメンタルヘルスについてもっと具体的に、ワンポイントや形式ではなく、継続的に啓発、モニタリングを進めていく必要がある。それを実行している職場こそが健康経営の認定を受けられるようにするべきである。(自然科学系研究者、教員：増加→増加)

- ・対面で受けるハラスメントによるメンタル不調は減る一方で、社員間のコミュニケーション

ンロスなどで生じるメンタル不調は増えることが予想され、結果、総数は変わらないのではないかと。ただし、労災認定基準が広がる傾向にあり、認定数は増えることが予想される。(団体役員、労組役員、コンサル：増加→増加)

3-2-6 項目6 女性の就労者数の1年後と5年後の予測

女性の就労者数は、長期にわたり増加傾向と予測。

女性の就労者数の1年後は、「4. 増加する」が38人、「3. 変わらない」が6人であった。5年後は、「4. 増加する」の43人に、「5. 大幅に増加する」の5人を加えると48人と9割強が女性就労者数は「増える」と予測していた。

実務家と研究者の回答傾向をみると、研究者では「減少する」との予測はなかったが、実務家の1割が1年後の予測では「2. 減少する」と回答していた。両者とも「増加する」予測は共通していた(図9)。

有識者の視点

- ・短期的にはコロナ禍の落ち着きによって、労働市場からの退出を余儀なくされた、非熟練女性労働者が労働市場に復帰するものと考えられる。長期的には労働力不足問題、政府の少子化対策、ジェンダー改善のための政策の進展によって、女性の就労者数の増加傾向が維持されるものと考えられる。(企業経営、人事・労務管理者：増加→増加)
- ・労働者の賃金が上がらず可処分所得が減り、生活のためにやむなく非正規雇用など不利な条件でも働かざるを得ない女性は今後も増えるであろう。出産育児を経て働く女性も増えてはいるが、M字カーブは解消しつつあるが、ほとんどは非正規であり、正規雇用に限ればL字カーブのままといわれている。数が増えているから女性が活躍していると本当に言えるか、よく考えるべきである。働き手が減るなかで、本来なら性別にかかわらずもてる能力を発揮し、人材のキャリア開発を行ってイノベーションをめざすべきであるが、性別役割固定が強固に残るわが国で共同参画がそう簡単に進むとはとても思えず、1年や5年で

は状況が大きく変化することは残念ながらあまり期待できない。就労者数を聞く設問ももちろんあってもよいが、数ではなく質についても検討する必要がある、数よりも雇用形態や待遇などのほうがむしろ大きな課題と思う。(自然科学系研究者, 教員: 増加→増加)

- ・コロナ禍の影響で、短時間の労働者が一時的に減少すると思われるが、今後は、リモート・ワークが定着することで、男性の家庭的役割も見直され、現在、家庭内の役割負担が多い女性も勤務しやすくなると考える。(団体役員, 労組役員, コンサル: 減少→増加)

3-2-7 項目7 70歳以上高齢者の就労者数の1年後と5年後の予測

高齢者の就労者数は、1年後から長期にわたり増加傾向と予測。

高齢者の就労者数の1年後は、「4. 増加する」が42人と8割強を占めていた。5年後は「4. 増加する」の39人に、「5. 大幅に増加する」の6人を加えると45人と9割が「増える」と予測した。

実務家と研究者の回答傾向をみると、両者とも長期的に「増加する」ことで共通していた(図10)。

有識者の視点

- ・若年層を中心に労働力不足がより顕在化する一方、元気で就労意欲の高い高齢者が増加し、また老後の経済的生活不安に伴う就労ニーズの高まりもあって、労働政策の後押しの中で65才ないし70才の就労者は増加する。人生100年時代を考える時、「大幅に増加する」を選択したいが、企業側の雇用政策が高齢者雇用には一般的に保守的で、今後70才超、75才超の雇用が高齢者側からも強い要望が出され、労働法制を待たず、高齢者・企業双方にとって望ましい雇用延長が進展していくことが社会的に望まれる。(企業経営, 人事・労務管理者: 増加→増加)
- ・人口構成から高齢者数が増えること、年金受給額などから考慮すれば年金だけでは生活できずに就労する高齢者は今後も増加トレンドであろう。正規雇用ではなく嘱託など非正規がほとんどであろうが、実際の業務時間や日

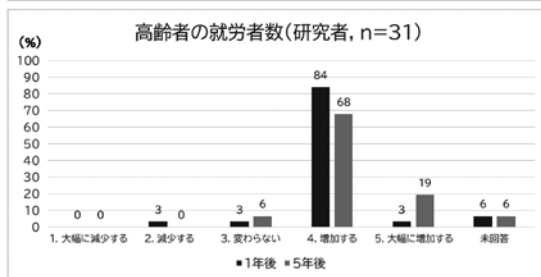
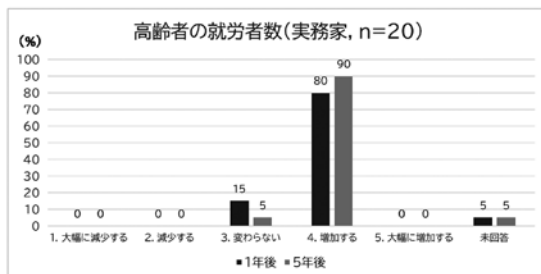
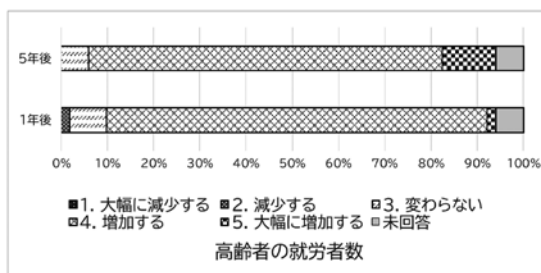


図10

数などはかなりばらつきがありそうである。生きがいや社会とのつながりのためにやりがいをもって働く高齢者が増えることがのぞましいが、高齢者の活用が企業側、社会側の都合で安易で安価な労働力とされないう見守る仕組みも必要である。一方、高齢者が業務に就くことでその業務の安全性が脅かされないよう、とくに運転者や医療従事者など生命に直結する職種では労働者の健康管理と業務遂行性・業務の質の担保のチェックシステムがあるべきである。(自然科学系研究者, 教員: 増加→増加)

- ・70歳代以上の就業率は、近年急回復した後、コロナ禍の下で上昇テンポが鈍化したのが、感染症が落ち着けば、再び就業率の上昇が高まる可能性があると思われる。また70歳以上人口も当面増加することから、70歳以上の高齢者の就労者数は当面は増加するとみられる。なお、就業率は、男女別にみると既に

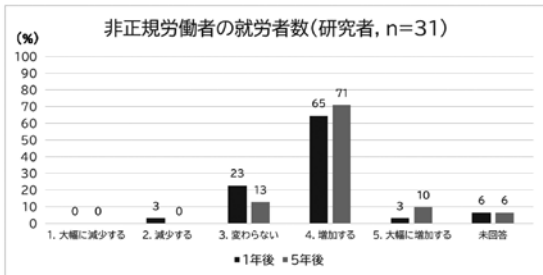
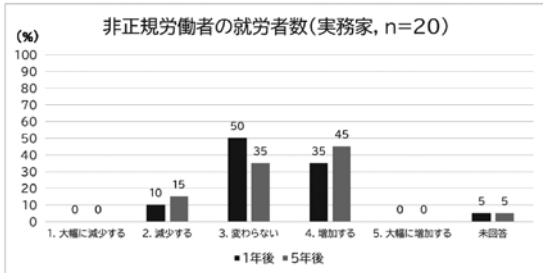
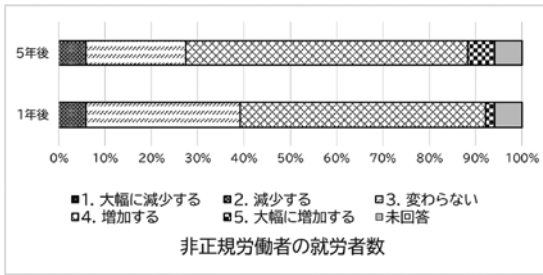


図11

40～50年来の高い水準まで上昇してきているので、将来的にはどこかで収斂していくものとみられる。一方、リモート・ワークの定着が高齢者就業の可能性を広げていく面もあるかもしれない。(社会科学系研究者、教員：増加→増加)

3-2-8 項目8 非正規労働者の就労者数の1年後と5年後の予測

非正規労働者の就労者数は1年後から増加、5年後はさらに「増える」と予測。

非正規労働者の就労者数の1年後は、「4. 増加する」が27人に「5. 大幅に増加する」の1人を加えると28人が「増加する」と予測し、「3. 変わらない」が17人であった。5年後は「4. 増加する」の31人に「5. 大幅に増加する」の3人を加えて34人に増え、6割強が「増加する」と予測し、「3. 変わらない」は11人に減った。「2. 減少する」との予測は、1年後

も5年後も3人で変化はなかった。

実務家と研究者の回答傾向をみると、1年後の予測では、実務家は「3. 変わらない」、研究者は「4. 増加する」との予測が多く、5年後は実務家では「4. 増加する」、研究者では「4. 増加する」、「5. 大幅に増加する」の予測が1年後より増えている。また、実務家は1年後と5年後のいずれも「1. 大幅に減少する」、「5. 大幅に増加する」との予測はなかった(図11)。

有識者の視点

- ・コロナ禍での不況により、これまで認めていなかった企業でも、「副業・兼業」について認めていく傾向がある。副業・兼業をする理由は二極化しているが、当面は、年収の低い層による副業・兼業が増加すると考える。また、「労働時間」＝「仕事の成果」とは考えにくい環境が進んでいけば、正規も非正規も関係なく、雇用区分の変化がおきてくるのではないかと考える。(団体役員、労組役員、コンサル：増加→変わらない)
- ・ノマドワーク、FIREなど、新しい労働価値観を持つ人材が徐々に増加するため、正規雇用というスタイルの労働自体が将来的には減少していく可能性あり。(自然科学系研究者、教員：変化しない→増加)
- ・自身の賃金が上がらないゆえに商品やサービスに「安さ」を求め続ける……この負のスパイラルが変わらなければ、企業による非正規雇用労働者の採用にも大きな変化は見られないでしょう。また「同一労働同一賃金」も主旨は理解しますが、「同じ労働」であっても「非正規雇用労働者は責任の所在はあいまいだ」という正規雇用者からの意見も聞かれます。ちなみに内閣府の統計によると、65歳以上の非正規雇用労働者の割合は年々増加傾向にあるものの、その他年齢層では横ばいあるいは減少に転じています。非正規雇用というしくみのメリットもあると思われるので、非正規雇用労働者の何がどういけないのかを整理する必要があると思います。若年層が就労(正規雇用)に対して積極的になる働き方の環境作り、有能な技術者等に対する対価の見直し、高齢者が安全に働ける環境整備、DX……

いろいろなアプローチのもと、外国人を含めた労働力のベストミックスを考えていくことが肝要です。(企業経営, 人事・労務管理者: 変わらない→減少)

3-2-9 項目9 外国人労働者の就労者数の1年後と5年後の予測

外国人労働者の就労者数は、長期的に「増える」と予測。

外国人労働者の就労者数の1年後は、「4. 増加する」が32人、「3. 変わらない」が14人であった。5年後は「4. 増加する」の32人に「5. 大幅に増加する」の6人を加えると38人と「増える」との予測が7割超に増え、「3. 変わらない」との予測は7人に減っていた。

実務家と研究者の回答傾向をみると類似した予測であったが、実務家は5年後に「増加する」との予測が8割であった。また、研究者は5年後に「5. 大幅に増加する」との予測が5人あった一方で、「2. 減少する」との予測もあった(図12)。

有識者の視点

- 建設業においては労働力不足の問題が深刻化しているため、従来外国人技能実習生の受入を積極的に実施しており、近年も増加傾向にある。また、2019年4月より人手不足が深刻な産業分野において「特定技能」での新たな外国人材の受入れが可能となったが、建設業は特定産業分野(12分野)に認定されており、特定技能外国人の受入についても増加傾向にある。コロナ禍の影響により外国人労働者の新規入国に制限が掛けられていたが、2022年3月より入国制限が緩和されたこともあり、今後は外国人就労者数が増加するものと思われる。(企業経営, 人事・労務管理者: 増加→増加)
- コロナ禍でも外国人の就労者数は増加しており、そのトレンドは変わらないと考える。中期的には、労働力人口減少の影響もあり、増加傾向は続くと考え。ただし、円安が続くと増加数は鈍化するかもしれない。(団体役員, 労組役員, コンサル: 増加→増加)
- 新型コロナウイルス感染拡大下でも技能実習生の入国はある程度の人数あり、比較的減少

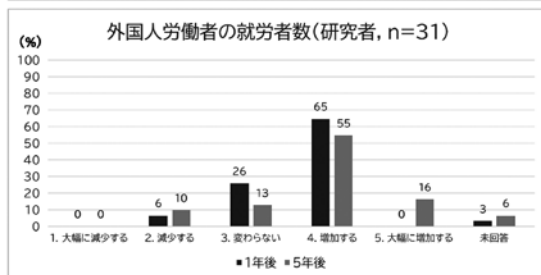
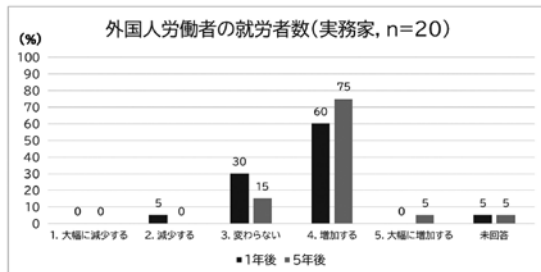
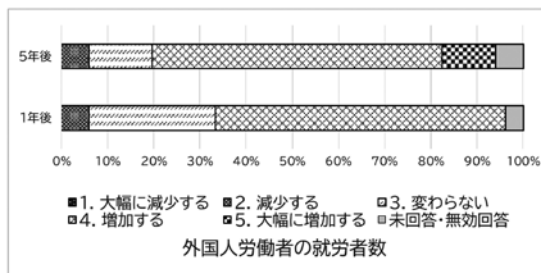


図12

幅は小さくとどまった。ワクチン接種も進んできていることと水際の検疫も緩和の傾向からいったん外国人労働者は増加すると思われる。ただし技能実習制度には名目と実情の乖離や人権の問題から課題が大きく、早晚大きな改革を必要とされるかあるいは中止にしなければならないものと考えている。日本は世界的に見て労働の場としての待遇や賃金の観点でも魅力は決して高くないと聞くので5年後には減少すると考えた。(自然科学系研究者, 教員: 増加→減少)

3-2-10 項目10 IT投資額の1年後と5年後の予測

IT投資額は1年後から長期的に「増える」と予測するが、一部の有識者では5年後は「減少する」との予測も。

IT投資額の1年後は、「4. 増加する」の37人に「5. 大幅に増加する」の7人を加えた

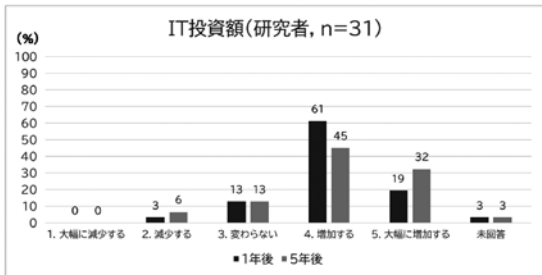
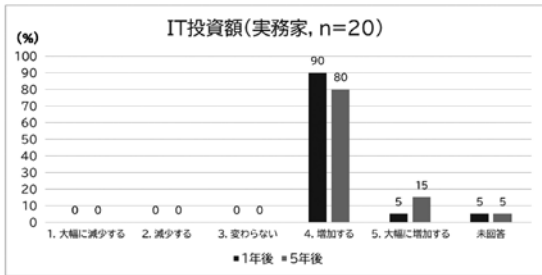
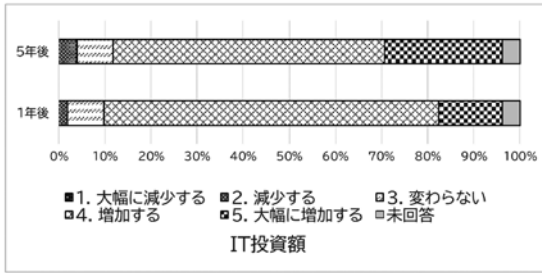


図13

44人と、約9割が「増える」と予測していた。5年後も同様に、「4. 増加する」の30人に「5. 大幅に増加する」の13人を加えると、45人と9割近くが「増える」と予測した。

実務家と研究者の回答傾向をみると、実務家は1年後も5年後も回答者の全員が「4. 増加する」あるいは「5. 大幅に増加する」とし、9割強を占めた。研究者は、「4. 増加する」あるいは「5. 大幅に増加する」との予測が多かったが、一方で「2. 減少する」、「3. 変わらない」との予測も見られた(図13)。

有識者の視点

- ・政府の「骨太の方針」で重点分野の一つとされているので増加の見込み。(自然科学系研究者, 教員: 増加→増加)
- ・ITへの人々の期待は大きそうだ。しかし予想するほどの投資効果が見られないということも次第に明らかになり、それほど大幅の増加はなく、投資は選択的なものに留まるであら

う。(社会科学系研究者, 教員: 増加→増加)

- ・【1年後】欧米や中国, 韓国に比べて遅れていることから国も企業もIT投資額は増加に向かう。【5年後】IT技術者の養成, IT投資を痛感する企業, 国, 自治体とも現時点と比較した場合, 大幅な増加が予想される。(団体役員, 労組役員, コンサル: 増加→大幅に増加)

3-2-11 項目11 リモート・ワークの増減の1年後と5年後の予測

リモート・ワークは長期的に「増える」と予測しているが、「減少する」との予測も見られた。

リモート・ワークの1年後は、「4. 増加する」が22人、「3. 変わらない」は21人であり、「1. 大幅に減少する」、「5. 大幅に増加する」との予測はなかった。5年後は、「4. 増加する」24人に「5. 大幅に増加する」6人を加えると30人と6割を占め、1年後の予測と比較すると「増加する」との予測が増えていた。「2. 減少する」との予測は、1年後は5人、5年後は4人とほぼ同数であった。

実務家と研究者の回答傾向をみると、実務家では「4. 増加する」との予測が1年後では35%であったのに対し5年後は55%と増えていた。研究者では、「4. 増加する」と「5. 大幅に増加する」とで1年後では48%, 5年後では62%と増えており、「増加する」との予測は実務家と同様の傾向であった。中でも、研究者の5年後は「5. 大幅に増加する」は、6人が予測していたのが特徴的であった(図14)。

有識者の視点

- ・コロナ禍の経験により、あともどりのできない経験をした、日本の企業・働き方社会は、日本的ないくつかの制約をかかえながらも、デジタルトランスフォーメーションの潮流にながされていく。(社会科学系研究者, 教員: 増加→大幅に増加)
- ・現在のIT環境を最大限に利用しながら増加の傾向で推移すると考えているが、ルールづくりも含めた環境の整備にあたる時間も掛かることから、増加スピードは鈍化すると予想する。(企業経営, 人事・労務管理者: 増加→増加)
- ・1年後は、職種毎にリモート・ワークの導入

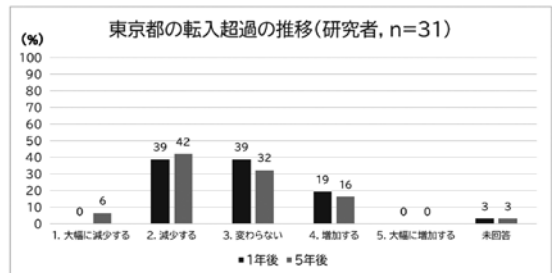
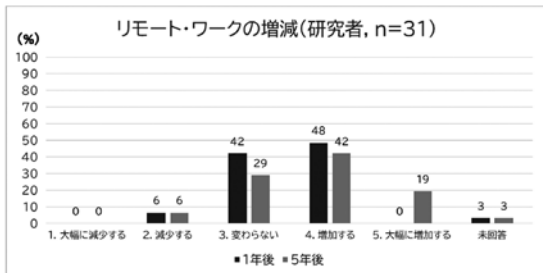
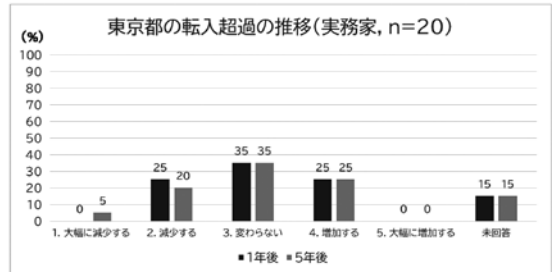
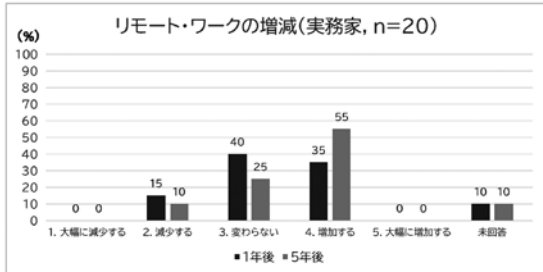
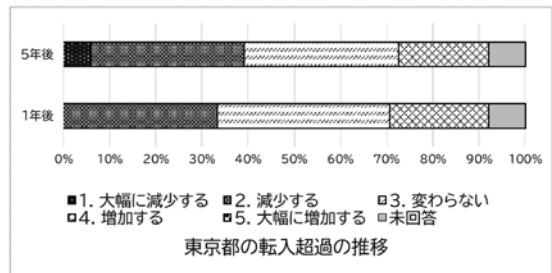
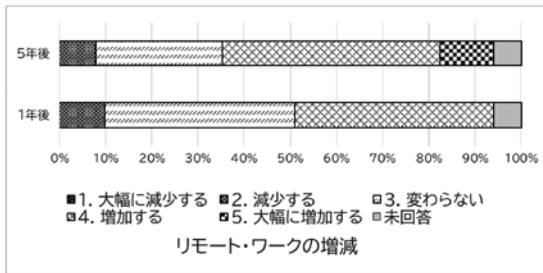


図14

図15

可否が判断されつつあることや中小企業も導入が進み、働き方を考える中で変わらないと思います。5年後は、リモート・ワークの導入可否が判断されて、このまま変わらないと思います。(自然科学系研究者, 教員: 変わらない→変わらない)

3-2-12 項目12 東京都の転入超過数の推移の1年後と5年後の予測

東京都の転入超過数は、1年後も5年後も「減少」「増加」「変わらない」の3分割の予測となり、予測の難しさを反映した結果であった。

東京都の転入超過数の1年後は、「3. 変わらない」が19人、「2. 減少する」が17人、「4. 増加する」が11人と予測が3分割していた。5年後は、「2. 減少する」と「3. 変わらない」が同じ17人、「4. 増加する」が10人で3分割した予測は1年後と同様の傾向であった。「1. 大幅に減少する」は、1年後では0人であった

が、5年後では3人が予測していた。「5. 大幅に増加する」との予測は、1年後も5年後もなかった。

実務家と研究者の回答傾向をみると、実務家は1年後と5年後とで予測が変化せず、「3. 変わらない」が35%ともっとも多く、「減少する」と「増加する」はそれぞれ25%と予測が分かれた。研究者では、1年後と比較すると5年後は「減少する」の予測が増え、「増える」とする回答数が減少した(図15)。

有識者の視点

- ・リモート・ワークが労働者の地方への転居を促すという構図は比較的考えにくく、既存の産業構造が転換し、地方の産業に若手から中堅の労働者が転出する割合の方が高いと考える。(自然科学系研究者, 教員: 増加→増加)
- ・やはり東京ブランドを評価する・享受する傾向は変わらず、プラスマイナスゼロでそれほど変わらないのではないかと考えています。

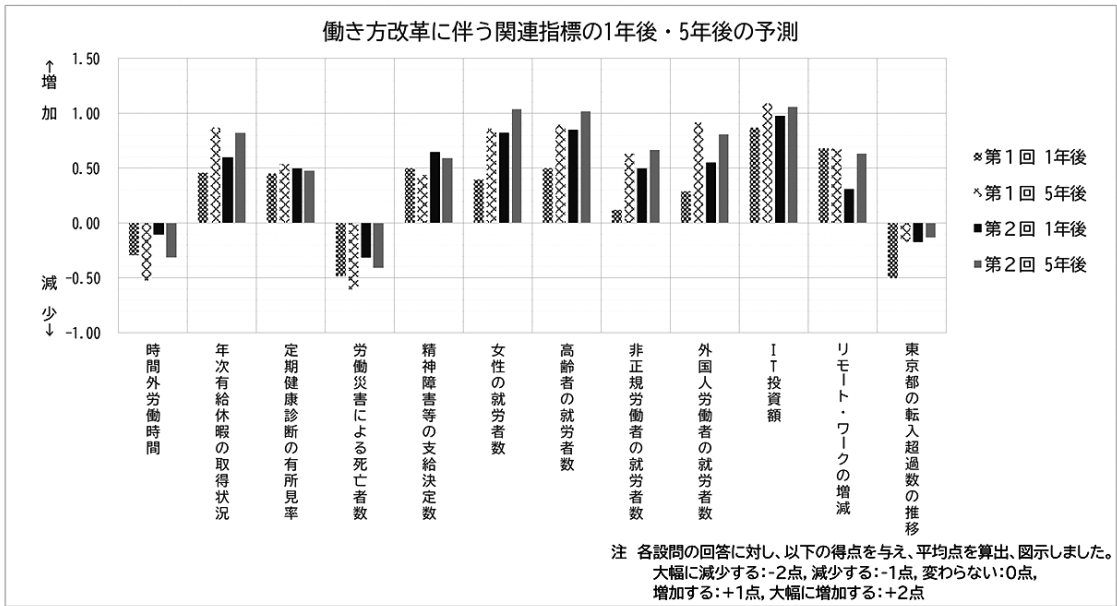


図16

(社会科学系研究者, 教員: 変わらない→変わらない)

- ・東京圏のうち遠距離通勤者は大幅に減少する。都心では高層ビルの需要があり、都心では人口増が続く。5年後には、一段落し、減少に転じる。(自然科学系研究者, 教員: 変わらない→減少)

3-2-13 【参考情報】第1回調査と第2回調査における12項目の【1年後】と【5年後】の予測結果の比較

図16では、第1回調査と第2回調査における定点観測調査12項目の【1年後】と【5年後】の予測結果を一括で比較してみた。図の右下の注に表記したように設問の回答によって、-2～+2の得点を与え、項目ごとに平均得点を計算したものである。ただし、第1回と第2回の回答者は完全にはマッチしていないことなど、直接比較するには不十分である。今後、マッチング等をきちんと行いながら再計算を行うが、

まずは、参考値として傾向を比較してみた。

【1年後】と【5年後】の予測結果を、第1回と第2回で比較すると、領域3の就労者数の指標である「女性の就労者数」「70歳以上高齢者の就労者数」「非正規労働者の就労者数」「外国人労働者の就労者数」などの1年後の予測がいずれも第1回に比べ第2回調査において、大幅に増加していることを見てとれる。第1回調査は2021年、第2回調査は2022年に行なっており、その間1年強の間隔があいている。僅かの期間にも関わらず、予測に大幅な差が生じていることは、おそらくコロナ禍が産業活動に及ぼす影響について有識者たちの受け止め方に反映したものであろう。本例は一例にすぎないが、ほかの指標にも、プラスであったり、マイナス(例えば、1年後のリモート・ワーク増減)であったりの影響が現れ、興味深い。

このように、定点観測調査を継続すれば、経年的な変化から重大な成果を発見できることが期待できそうである。

コロナ第7波の影響

森崎 めぐみ

はじめに

令和2年2月の内閣府による「新型コロナウイルス感染拡大防止のための文化イベント公演自粛要請」を皮切りに、コロナは文化芸術・芸能分野の従事者に、かつてないほどのダメージを与えた。ほとんどの人が仕事を失い、収入が減少し、フリーランスであるため生活保障や社会保障がないなどの弱点を、完膚なきまで痛めつけられ、本来であれば再起不能なところを、必死に這い上がり、やっと、まん延防止対策が解除されて安定しかけたところに、コロナ第7波が訪れた。このダメージは文化芸術舞台芸術の存続が危ぶまれるほどのダメージである。

コロナ禍1年10ヵ月前

「文化芸術の灯をともし続けるために」と題して本誌に寄稿したのは1年10ヵ月前だった。その時点ですでに「この状況が続けば、若い人はどんどん業界を離れていくと思う」「先が読めない不安は、文化継承者をなくしていきます」「支援は必要不可欠です」「もっと、本当の状況を、

政府に把握してもらいたい」など悲痛に満ちた声アンケートにおし寄せていた¹⁾。そこで筆者は「平時であっても、文化芸術の灯は脆弱で、消えそうだった。コロナ禍で窮迫してもなお、芸能従事者は夢を追い、文化芸術を継続しようと歯を食いしばっている。これを当事者だけで解決できるのか。国民全体で考えていただきたい問題だ」と結んだ。それから改善できたのか。自戒をこめて、この約2年間を振り返りたい。

緊急事態宣言とまん延防止対策

コロナ禍で、劇場やホールが多い東京を例にとると、緊急事態宣言は4回、まん延防止対策は3回出され、最後は令和4年3月21日まで、各々数週間から2ヵ月以上にわたり、感染防止のため劇場やイベントでの大声や席数などが制限された²⁾。政府からの指導内容にかかわらず、感染リスクや上演を実施した場合の社会的批判や感染対策費の負担、中止や延期になった場合の金銭リスクなどさまざまな理由で公演を続けることが多くの主催者から躊躇され、その結果、延期や中止を余儀なくされるケースが大半だった。

「舞台芸術に携わるすべての人のコロナ第7波の影響に関するアンケート」では、コロナ禍で延期や中止が「なかった」はわずか7.9%、「2回～4回」48.7%、「5回以上」が24.7%もいる³⁾(図1)

以降の中止や延期だけでも45.9%もいる。その都度チケットの払い戻し等の作業に徹夜するほどの対応を迫られ、劇場関係者は疲弊し続けた。

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：
・「芸能従事者の労災補償と安全衛生」
『季刊労働法』276号、2022年



Q3. これまでの公演などの中止や延期は？

866 件の回答

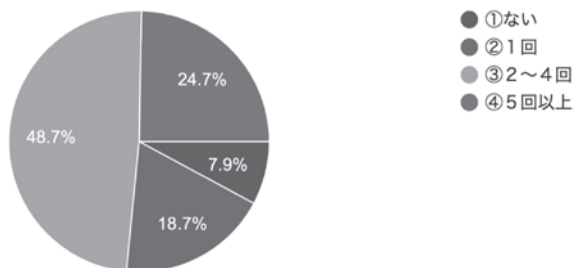


図1

Q3-3. 中止や延期の理由はなんですか？

761 件の回答

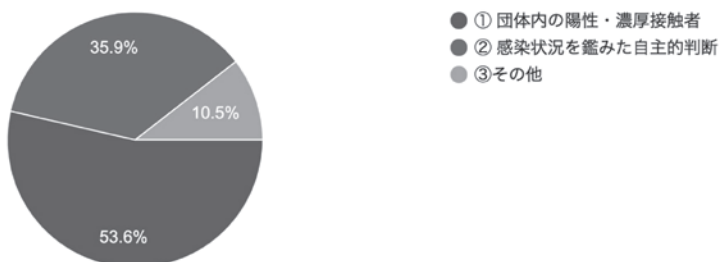


図2

中止や延期のリスク

中止や延期の理由で1番多いのは劇団などの「団体内の陽性・濃厚接触者」が出たこと53.6%、「感染状況を鑑みた自主的判断」35.9%だった(図2)。一人でもPCR検査で陽性が出ることで舞台芸術の公演は続けることができず中止や延期を余儀なくされる。しかし、PCR検査結果を公演の上演可否の基準とされることに違和感を感じる声が多い。「正確なのか疑問」「今のPCR検査を事前に行えば大丈夫という風潮には、少し疑問がある」「安全に公演を行うためには必要なことだとは思いますが、1人出してしまうと公演中止にせざるを得ないため、ネックな部分はある」「他人にうつしてしまったらというリスクを考えると必要性も感じるが1人でも陽性が出た際に公演中止にする程のものなのか疑問」など647件の意見が寄せられている。

一方、中止や延期による個人負担額が甚だ高額で、50万円以上負担した人が約3割もいる

(図3)。しかも通常は、中止や延期になった場合は予定された収入がなくなるので、負担額は赤字になる金額である。これは他の業界からは想像がつかないのではないだろうか。

なお、中止や延期によって来年以降の公演に影響があると答えた人が6割以上に上る(図4)。これは舞台芸術界の構造や企画の仕組みの特殊性に起因するが、出演者やスタッフなどの多くがフリーランスとして雇われ、建築業同様に、一つのプロジェクトに対して適した人材の芸能実演家がキャスティングされ、スタッフも構成されるため、都度異なる人員が集められる。その巡り合わせはその時しか成立しない一期一会のものである。そのため延期して別の日時に同じ人員が参集できる可能性は、ほとんどない。つまり一旦組み立てたチーム編成を解除した場合、同じチーム編成をすることは不可能である。したがって「プロデュース公演」と呼ばれる公演を次年度に延期することはできないため、プログラムの可否はもちろん、収益の回

Q3-5. これまでの中止や延期による個人負担額の合計は？

834 件の回答

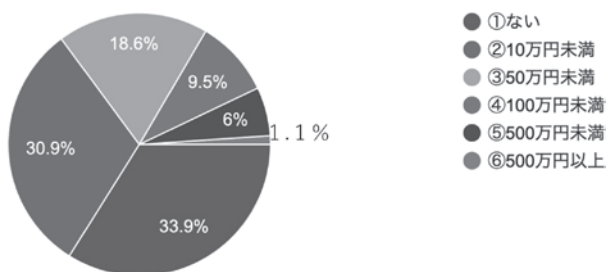


図3

Q4-4. 中止や延期によって来年以降の公演に影響はありますか

814 件の回答

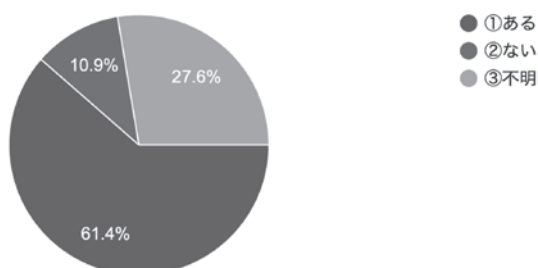


図4

収に多大な影響を与える。このような中止や延期を重ねると、劇団などの団体は体力を失い、存続の危機に関わるリスクを負うようになる。

現場の声

「公演などが延期・中止になった時の思い」に645件の回答が寄せられた。「不安」「虚無」「絶望」「やるせない」の声が甚だ多く、「心が凍ります。本当に辛い、もう続けられない」「ワンステージ支払いの場合、出演予定だった分のギャランティが支払われるのか不安。そして中止が決まってすぐ相談できる空気でもない。もう一度舞台をやろうと思う気持ちが薄くなる」「言葉にならない。正直継続は不可能ではないかと考えている」「様々な舞台で中止が続いたので、覚悟をしながらの公演でしたが、やはり中止となるとショックが大きく、長期に渡る稽古期間も含めると、損害は大きかったです」「学校公演なので、児童生徒の安全、保護者・地域の不安を理由にされると仕方がないという思

い。と同時に、出演者、予定をあけてもらっているスタッフへの補償を考えると胃が痛い」「ある程度覚悟はしつつも、耐えられない。放心状態」「無念。中止のきっかけとなったコロナ陽性出演者が哀れ。主催者の金銭的負担が心配」「本番ステージに出た回数×手当が報酬額のため、公演が無くなった段階で稽古場までの交通費や稽古期間の食事代も全て負担している。時間的拘束もあるため、その期間を無駄にした感覚が強い」「俳優という仕事を全うできなかったというお客様や仕事関係の方への自責の念も強い。周りの俳優やスタッフさんがどんどん辞めていく不安もある」この内容に類する声ばかりで、状況はほぼ似通っていると見られ、約2年半の自粛を繰り返す過程で、かろうじて淘汰されずに残った舞台芸術関係の芸能従事者は、このような悲痛な状況である。経済的、心理的ダメージが大きく、即座に元の状態に戻れるようには到底見受けられない。

Q 8-2. 今後の個人収入は、どのぐらいになりそうですか

858 件の回答

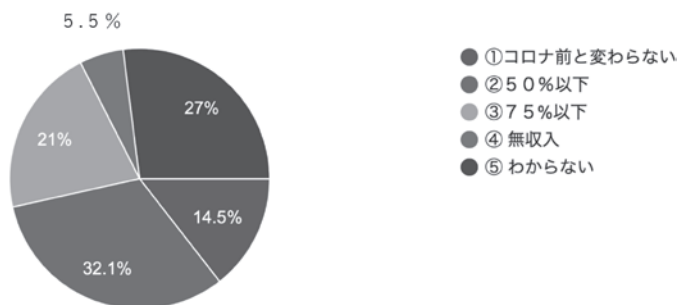


図5

Q 9. ストレスをどれぐらい感じていますか？

862 件の回答

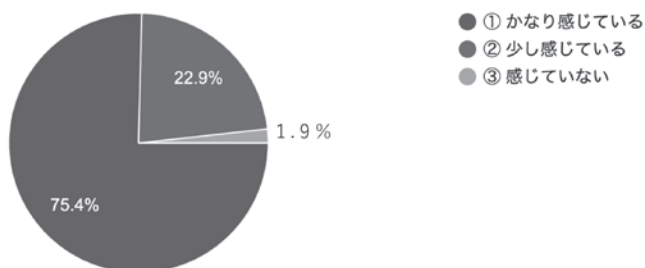


図6

創造的役務の特殊性

俳優や演出家などの役務は非常に特殊性がある。いわゆるクリエイティブな仕事をするパフォーマーやスタッフは、非日常と言われる表現の世界に存在する。いわば日常と非日常を行き来することができる人間がパフォーマンス（舞台芸術）の仕事ができるとも言える。感覚が優れ、繊細で、人の感情の機微に敏感な人が多いのは言うまでもない。

しかしこの特殊性による弊害もある。イギリスでは舞台芸術に携わる人のうつ病の発症率が、通常の人約2倍という心理学者のスコピングレビュー⁴⁾を踏まえて、5月に俳優組合 equityが“Mental Health Charter(メンタル憲章)”を発出した。ここでは不安定な仕事、低賃金、安全衛生の劣悪さなどの不安定労働が弊害になっていることは明らかだとして、第一に適正な賃金とワークライフバランスの改善をうたっている。つまり、非日常の表現をする芸術家は仕事

と生活の安定がベースになれば表現活動が成り立たないことが、心理学的側面から立証されていると考えられる。これを踏まえて日本の現況を振り返ると、長期にわたりコロナの影響を受けた不安定な状況は、芸術家にとってメンタルに多大な悪影響を及ぼしているに違いない。

実際、収入が「コロナ前と変わらない」芸能従事者は14.5%しかおらず、「50%以下」が58.6%に上り、自粛要請後、定点観測している調査結果で、収入がこの数値以上に改善されたことはない(図5)。

コロナストレス

調査ではストレスを「かなり感じている」が75.4%に上り、「少し感じている」22.9%、「感じていない」はわずか1.9%である(図6)。あまりにも危険なストレス過多状態で、救われる途が開かれていない。緊急に対処すべき事態である。政府が設置しているメンタルケアの相談窓口は労働者向けで、フリーランスは対象外であ

る。芸能従事者の安全衛生の調査では相談窓口の利用者は5.6%で、「カウンセリングを受けたことがある」者が9.4%しかいない⁵⁾。メンタルの状況も良くないうえに救済措置にたどり着いていない状況がうかがえる。一般的にフリーランスの方が労働者よりも不安定な労働形態であるため、優先的に速やかな善処が必要である。

精神の枯渇

コロナ禍で文化芸術は第一産業ではないだけでなく、生業ではないとされていることが顕在化した。飲食業など他の産業よりも先に自粛になり、現在も劇場などの感染しやすいイメージが影響し、曖昧な形で自主的な公演などの自粛を強いられる場面も多々あり、その結果、影響が最も長期にわたっている業種の一つである。

調査には当事者が今思うことの声が566件寄せられ、悲鳴が噴出している。「しんどい」「辛い」「芸術活動が後回しにされている現状を変えたい」「お客様へ作品は届けたいので届け続けているが、会社の資金も個人の資金も減る一方で、どうしたらよいか分からない」「文化は不要不急でなく、かかせないものです」「国は企業と癒着しており国民を助けない」「毎日死のうかと思うくらいに追い詰められている」「リスクを考えると、このままでは公演は不可能」「公演キャンセルになった場合や降板になってしまった演者にもギャラがいくようになってほしい」「緊急事態宣言が出されなくてもこれだけコロナが流行っていると云われたら劇場に足を運ぶお客さんが格段に減るのは当たり前」「コロナ対策は必須だし社会的な目から客席数を減らさざるを得ない状況でもあるが緊急事態は出されないから一切の支援は受けられない」「1人でも無症状だったとしても陽性が出たら終わる」「莫大な赤字」「今が1番辛い」など1年10ヵ月前から尋常ではない窮迫が継続した結果の、諦観の念のように感じる。

この状況を良くするためにどうしたら良いかの質問には539件の回答が寄せられた。「生きてくための支援金が欲しい」「多角的な相談と支援システムが必要」「公演がキャンセルになった場合の対処を考え直してほしい」「もっと支援してくれる制度が欲しい。個人でも団体で

も」「役人が演劇界を本当の意味で理解すること」「過剰な感染対策をやめるべき」「国が演劇文化のみならず、芸能・芸術文化に対する支援や促進などを行うこと、そしてこれから芸能・芸術文化で仕事をしていきたいと思ってもらえる基盤を作ること、未来のために、今を覆して欲しい」「中止になったり、延期になったり、そもそも仕事が減っている状況なので支援金があればありがたい」「コロナ禍で状況が良くなる方法は思いつかない」「社会の仕組み、お金の仕組みを学ぶ」「国民全体のコロナへの取り組みを変えるべき」「海外のようにコロナとどううまく生活するかを考えたい」「コロナが原因で仕事がキャンセルになったら国がその費用を負担するというシンプルな補償が欲しい」など、どの意見も熟考されていて、考えられる方策は出尽くしている感がある。

困っている当事者は自己の状況をよく分析して理解し、耐えているが、他方で協力すべき存在が見えないようにも感じる。

おわりに

どんなに辛い時でも、俳優は、幸せな場面で笑顔で演じている。その笑顔の下で、どれだけの苦労を重ねているか、観客に理解いただけるだろうか。国民の理解が最も重要な時が、今である。7つもの波を乗り越え、文化芸術の灯火を絶やさなかった芸能従事者に、適切で継続的な支援を願って止まない。

注

- 1)「労働の科学」vol.76.No.2新型コロナウイルスと新しい労働生活(3)社会的課題と向き合う『コロナ禍を乗り越え、文化・芸術の灯をともし続けるために』森崎めぐみ著
- 2)「文化芸術に携わるすべての人の実態調査アンケート」、調査主体：演劇研究支援プロジェクト、調査対象：文化芸術に携わるすべての人(5,378回答)、調査方法：インターネット、調査期間：2020年12月31日から2021年1月7日
- 3)「舞台芸術に携わる全ての人のコロナ第7波の影響に関するアンケート」調査対象：舞台芸術に携わる仕事をしている全ての方、調査方法：インターネット、回答数：872回答、調査期間：令和4年8月18日～9月14日、調査主体：演劇緊急支援プロジェクト、調査協力：本芸能従事者協会
- 4)“Equity global scoping review of factors related to poor mental health and wellbeing within the performing arts sectors” DR. LUCIE CLEMENTS, MAY 2022
- 5)「フリーランス芸能従事者の労災と安全衛生に関するアンケート2022」調査主体：日本芸能従事者協会、調査対象：フリーランスであらゆる芸能に従事している方、調査方法：インターネット(267回答)調査期間：令和4年2月27日～3月31日、調査対象期間：令和3年4月～4年3月

「#教師のバトン」で伝わる

教職員のメンタルヘルス対策の 整備をはかる

17

藤川 伸治

はじめに

国の教育政策の方向性を審議する中央教育審議会において、現在、教員の養成・採用・研修に関する制度改革について審議されている。審議では教員不足の原因は、急増する特別支援学級に応じた教員定数増が十分ではないこと、教員の年齢層が若返ったため産休や育休を取得する教員が増加し、その代替の教員確保が困難になったとしている。前号で指摘した就活生は、会社が従業員の健康や働き方に配慮せず、心身の健康を保ちながら働けない企業を敬遠しているといった就活生のニーズを踏まえた意見は少数であった。むしろ、採用試験の時期を民間企業でより早めることで、教員採用試験倍率の低下にストップをかけることができる、採用後、教員が学ぶ場をつくるため研修を強化する必要があるなどの議論が大勢を占めている。民間企業も含む労働市場において、就活生が学校は魅力ある職場環境であると思えるようにするための具体的な方策に関わる議論はけっして十分とは言えない。

ところが、10月24日に示された答申素案には、私たちが今年に入って文部科学省に求めてきた、教職員のメンタルヘルス対策の充実が付け加えられた。

「児童生徒等や保護者等への対応から悩みを抱える教師もいるとの指摘もあり、教育職員の精神疾患による病気休職者数は5,000人を超える水準で推移している」とした上で、各任命権者が、民間企業や専門家などと連携しながら、

メンタルヘルスに関する原因分析や効果的な取り組みの研究に努めるとともに、文科省においても必要な支援を講じるべきとした。

本号では、メンタルヘルス対策の強化に関わって私たちが求めてきた内容、及び実現に向けた課題について報告する。

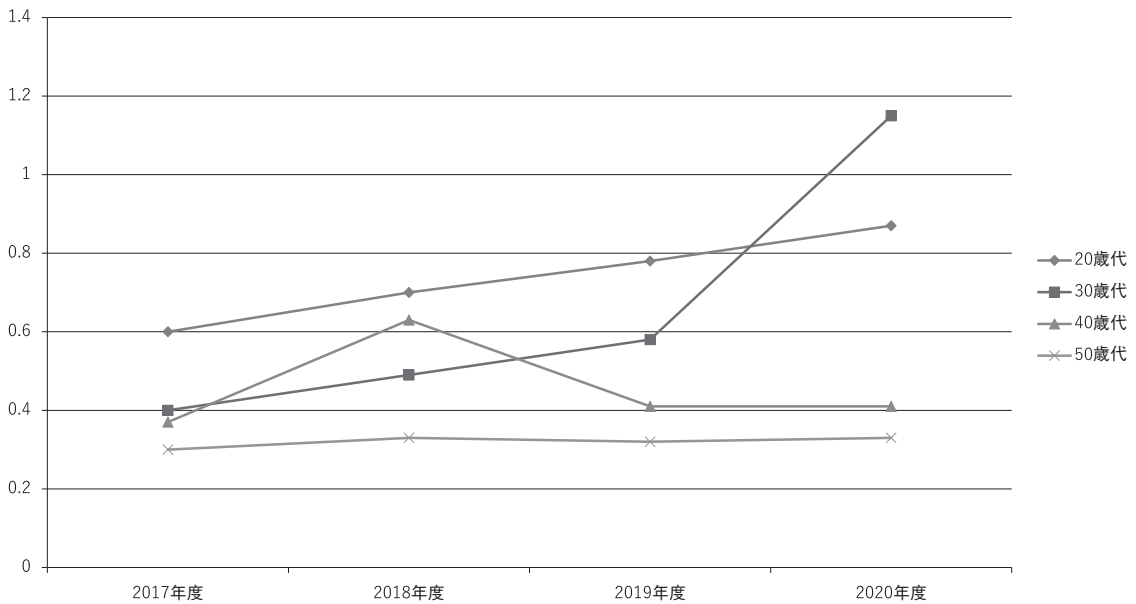
精神疾患による病気休職等の 最近の傾向と要因

毎年12月に文科省は精神疾患によって一ヵ月以上の病気休職等を取得した教職員数などを公表している。それによると、精神疾患による病気休職は5,000人と高止まりしたままである。

ここ数年の特徴として20歳代、30歳代の教員の精神疾患による病休者率が高くなっている(図1)。とりわけ30歳代教員の病休者率は、2017年度は0.4%だったが、2020年度には1.15%と3年間で3倍となっている。その要因について科学的な調査は行われていない。

ただ、新型コロナウイルス感染症拡大によりオンライン教育の充実をはかるため、児童・生徒一人一台のパソコンやタブレット端末の整備、通信回線の強化などが一気に行われ、その業務が若い世代に集中した可能性もある。例えば、児童・生徒数500名の小中学校であっても、タブレット端末の初期設定はすべて教職員が行ったという話をよく聞く。民間企業であれば、当然、フルタイムのヘルプデスクを置くだろうが、そのような公立学校はない。タブレット端末の設定などは高齢層教員より若年層教員の方が慣れていると思われ、業務過重になったのかもしれない。

2つ目の特徴は、精神疾患により病気休職等



出典：文科省人事行政調査から（小川正人による）

図1 病気休職者（一ヵ月以上）年代別経年変化（%）
30歳代の急増 2019年度よりさらに顕著

を取得する教員の割合が都道府県・政令市間で大きな差があるという点である。（表1）。

精神疾患による病休者取得率は、沖縄県が15年連続ワースト1、次に東京都も毎年、高止まりしている。なぜ、特定の自治体において精神疾患による病休者取得率が高いのか、その要因もよくわかっていない。

高木¹⁾は、病休者取得率を規定する諸要因も考察し、指導力不足教員発生率、給食費未納率、校内暴力発生率、いじめ発生率、不登校発生率、学力調査の国語・数学正答率の要因を設定し、それら要因と病気休職者出現率との相関を検証している。その結果、校内暴力と不登校の発生率が弱い正の相関、給食費未納率（過程・地域の経済困窮度を示す指標として）が中程度の正の相関を示していることを明らかにしている。

また、病気休職者出現率と教育行政環境に関わる要因（教育委員会の規模、学校の平均規模、36人以上学級の多さ、自治体内の学校数、非正規教職員数）との相関も試みており、中程度の正の相関では、教育委員会の規模、非正規採用教職員数等を指摘している。

ただ、道府県の教育行政環境等の諸要因と精神疾患休職出現率の直接的な相関を扱ったもの

で、その間に介在すると考えられる学校での取組みとか心理社会的要因が扱われていない²⁾という指摘もある。

教員の精神疾患の治療経験が豊富な十津は、2018年7月19日の中教審「学校の働き方改革特別部会」において、病気休暇・病気休職になった原因の第1位として対処困難な児童・生徒への対応、保護者への対応、管理職との関係、異動による不慣れな職場環境などがあると報告している（図2）³⁾。報告では、図2にある「その他（健康・介護等）」33名は、学校職場以外でのどのような職場でも起こり得る原因と述べたうえで、患者総数138名から33名を引いた105名を分母として、児童・生徒が原因の1位となった対処困難な児童・生徒への対応及び保護者への対応で休むことになった教職は60%に上っていると指摘している。おそらく、病気休暇・病気休職になった教職員特有の主な原因はこの点にあるだろう。

おわりに—沖縄県をモデル自治体に

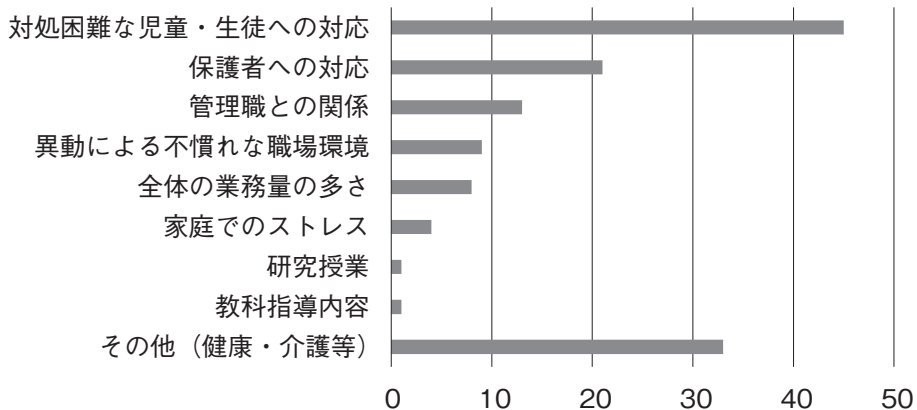
私たちは、前中央教育審議会副会長として「学校の働き方改革」答申のとりまとめにあたった小川正人氏（東京大学名誉教授）をリーダーと

表1 精神疾患による病気休職者及び1ヵ月以上の病気休暇
取得者の対教育職員数割合の高い都道府県・政令市

2018年度		2019年度		2020年度	
都道府県	対教育職員数割合 (%)	都道府県	対教育職員数割合 (%)	都道府県	対教育職員数割合 (%)
沖縄県	1.5	沖縄県	1.64	沖縄県	1.62
宮城県	1.49	東京都	1.5	鳥取県	1.52
東京都	1.33	福岡県	1.35	東京都	1.38
広島県	1.32	宮城県	1.32	福岡県	1.32
奈良県	1.27	奈良県	1.3	奈良県	1.26
山形県	1.23	京都府	1.28	京都府	1.25
		島根県	1.27	大阪府	1.2

1. 教員の精神疾患による病休者・1ヵ月以上の病気休暇取得率はここ数年、全国平均1.03%前後。
2. これら上位リストには、東京都、大阪・京都府のような首都圏・都市圏の自治体の他、沖縄や奈良、宮城、広島等があがっている。特に、沖縄県は14年連続全国ワースト1。
3. 出現率の低い県（2020年度：群馬0.29、兵庫0.52、福井0.54）と比べると3倍～5倍程の差。

出典：21年度文科省人事行政調査から（小川正人による）



出典：中教審「学校の働き方改革特別部会（2018年）」

図2 病気休職・病気休暇になった原因第一位 (人)

した教職員のメンタルヘルスプロジェクトを立ち上げた。

このプロジェクトは、学校の働き方改革の中でも取り組み事例が少ない労働安全衛生体制の整備、メンタルヘルス対策の好事例を教育委員会とともに作り、それを全国展開することを目的としている。まずは、教職員の精神疾患で病休に入る割合が最も高い沖縄県において民間企業の実績を上げているメンタルヘルス対策を学校職場向けにカスタマイズを行い、学校への導

入をめざしている。

8月29日には、沖縄県庁で記者会見を行った。その中で、業務の見直しを進めると同時に、産業医と教職員との信頼関係を構築したうえで、専門的な指導・助言を受けることで病休者の減につながる、と訴えた。ただ、沖縄県内の学校は離島の小規模校など産業医の確保が難しい部分があることから、県教育委員会に「健康管理室」を設置し、オンラインで気軽に産業医と話せる環境づくりをめざすことを提案した。

会見において小川正人名誉教授は「全国ワーストの沖縄で確実な成果を挙げることで全国の自治体に良い示唆を与える」と強調した。

また、西本裕輝琉球大学教授も「教員が元気になれば子どもたちに良い影響を与える。早急に手を打つ必要がある」と意義を述べた。

11月5日には、那覇市においてシンポジウム「学校にもウエルビーングな風を～教職の魅力向上のために～」を開催する。シンポジウムには、健康経営優良法人にも認定されている株式会社ヤフーのメンタルヘルス対策も紹介される。次号では、このシンポジウムで論じられた民間企

業のメンタルヘルス対策の先進事例を学校職場に導入する際のポイントなどについて報告したい。

注

- 1) 高木亮 (2009) 「都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした病気休職『発生率』のデータ報告—平成18年度のデータを中心に—」(『中国学園紀要』8号)
- 同 (2010) 「都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした病気休職『発生率』のデータ報告—平成19年度のデータを中心に—」(『中国学園紀要』9号)
- 2) 高原龍二 (2015) 「公立学校教員の都道府県別精神疾患休職率の要因に関するマルチレベルSEM」(『教育心理学研究』63号)
- 3) 十津博 (2018) 中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会報告

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

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

パキスタン、ラホール市の下水道清掃労働

川上 剛

はじめに

インド・南アジア諸国では多くの清掃およびリサイクル作業を行う労働者の安全衛生に注目が集まっています。本稿のこのシリーズの中でも、インドにおける電子廃棄物作業（労働の科学 76巻6号 2021年）、船舶リサイクル（労働の科学 76巻7号 2021年）、廃棄物収集分別作業（労働の科学 77巻8号 2022年）について紹介してきました。国の政策、自治体レベルの取り組み、改善へ向けた労使の現場改善活動や好事例も増えています。今回は、もう一つ危険と隣合わせの作業として、パキスタンの下水道清掃労働者の事例を紹介します。

南アジアの衛生労働者ワークショップ

ILOは2021年10月に、南アジアの衛生労働者（sanitation workers）、特にトイレの掃除や下水道やマンホール清掃を行う労働者のディーセントワークを促進するためのワークショップをオンラインで開催しました。これまで見過ごされてきた課題に漸く直接向き合う機会が、参加したバングラデシュ、インド、モルディブ、ネパール、パキスタンの政労使から国別の課題について発表がありました。共通しているのは、この仕事が皆の日常生活の隣り合わせにありながら、安全衛生はじめ労働条件の改善への取り組みが限られていたことです。市町村レベルの行政組織が実施している作業にも関わらず、従事している作業者の多くがインフォーマル（非

公式）労働であることも矛盾しています。労働者の多くには健康保険や労働災害保険のような社会保障へのアクセスも、基本的な個人用保護具の供給も限られています。一方で、新型コロナパンデミックの間も、これらの作業はエッセンシャルワーカーとして静かに続けられてきたことは言うまでもありません。

私たちの生活に直接役に立つ大切な仕事を身近でしていながら作業改善へ向けた取り組みが進まないのは、差別の問題とも関連しています。南アジアの一部にはよく知られているようにカースト制度が根強くありますが、清掃作業に従事するのは最下層カーストにさえ属さない、つまりカーストの外でドリットと呼ばれる人々である場合がほとんどで、世襲的にこの仕事をしており、日常生活の中で遠ざけられたり、あるいは社会的スティグマと差別に苦しんでいます。

私もこのワークショップにおいて安全衛生の観点からプレゼンする事になっていました。上記のような課題は他の演者が触れていたもので、私としては南アジアにあるグッドプラクティスをレビューして紹介しました。そういう視点で探すと、南インドのケララ州において地元企業が開発した安全簡便に下水道管内部を清掃できるロボットや、バングラデシュにおいて回収した汚泥を肥料化するプラントを併設して従事する労働者を環境改善の技術者として再訓練しスキルアップした例などが注目されました。必要な安全衛生作業改善や保護具供給も行われていました。

パキスタンにおける下水道清掃作業

上記のワークショップにおける議論を受けて、安全衛生改善を支援する具体的な活動がで

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

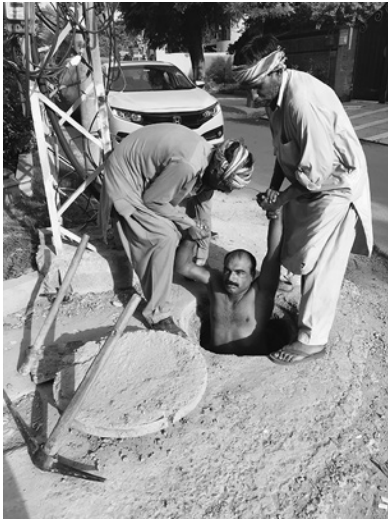


写真1 閑静な住宅街の一角でサポートする2人の同僚に支えられながらマンホール内に入るシャヒーさん。



写真2 マンホール内での作業を終わったシャヒーさんを外の仲間が引き上げます。

きないかと考えていたところ、パキスタン、パンジャブ州の州都ラホール市において下水道清掃労働者の話を聞き作業の実際を見る機会がありました。我が国の資金援助を得て一連の清掃関連労働者のディーセントワーク改善プロジェクトがあり、カウンターパートのパキスタン労働組合連盟（PWF：Pakistan Workers' Federation）から下水道清掃労働者の安全衛生改善が優先課題として取り上げられました。ラホール市の上下水道公社（WASA：Water and Sanitation Agency）の職員組合のナショナルセンターがPWFになっています。下水道清掃労働者の一部は常勤職員でWASAの組合員になっていますが、リーダーは他の職種で、その陰になってあまり下水労働者の声を取り上げられてこなかったそうです。

そこで、今回ILOプロジェクトが清掃労働に焦点を当てPWFが下水道労働者への支援を強化しようとしたことが、その声を取り上げるきっかけになりました。一方で常勤でない、つまり日払いで働く労働者もたくさんいます。常勤の下水道労働者は、毎週日曜日が休みで最低賃金とリスク手当がつき関連する医療施設を利用できます。

一方で日雇い労働者は週休なしで毎日働がりリスク手当もなく医療施設利用ができません。両

者共に必要な保護具の供給はありません。

下水道労働者は毎日WASAの事務所に出勤すると今日はどこそこへ行くようにと予定を知らされます。各シフトで6つから10の市内のマンホール清掃が毎日の仕事です。1ヵ所の作業を終えるのに30分から2時間ほどかかります。それらのマンホールまで行く交通手段の市からの提供はありません。私が見せたもらった現場では労働者は自分のオートバイで来ていました。

狭くて深い下水道内に入らなければならないため、墜落、切傷、打撲傷などの労働災害が発生しますが報告もされない事がほとんどです。家庭から出たガラスや金属片等が汚泥内に混入していることが多くそれらが切傷の原因です。人々が、ガラス、刃物などの危険物を下水道に捨てないようなキャンペーンも緊急に必要です。恐ろしいのは泥の中にたまっている有害ガスが急に噴出して急性中毒で死亡したりあるいは眼に入って失明したりすることです。実際に同僚で亡くなった方もいますし、私が住んでいるインドでも新聞でこうした死亡のニュースを何回か見たことがあります。非衛生的な汚水や汚泥に直接触れるわけですから、皮膚、眼、呼吸器などさまざまな感染症のリスクがあります。破傷風になる危険もあります。

作業の実際

PWFの事務所でその日の作業に向かう前の労働者のひとり、シャヒーさんに仕事の内容について直接話を聞きその後で実際の作業を見せてもらうことができました。イスラム教徒が大多数のパキスタンですが、シャヒーさんとご家族はキリスト教徒です。労働者は2交替制（朝勤は午前9時から午後5時まで、夜勤は午後10時から午前6時まで）で働いています。市民から昼間の作業に対して悪臭等への苦情があり、より危険な夜間に作業をしなければならないケースが増えているそうです。

現場に着くとまずマンホールの蓋を開けて有毒ガスの有無に注意を払います。ガス検知器や空気送風機等の供与はありません。シャヒーさんの経験からは蓋が白や黄色に変色しているとガスの危険が高く注意が必要だそうです。近辺のマンホールを3つほど開けて内部に入る前にしばらく時間を置いてガス抜きをします。その後で砂を投げ入れると底にガスがたまっていれば吹き出てきます。あるいはマッチに火をつけて投げ入れてガスの有無を確認する場合もあります。

その後で、下水道作業員は本当に何の保護具もなしに短いズボンだけをはいて上半身裸で裸足のまま、マンホールを開けて下水道内に入り内部にたまっている汚泥やごみを取り除きます（写真1）。

マンホールから底までの深さは3mほどで、まずは底にたまっている泥を足で掻いてみてガスの有無を確認します。私が見せてもらった作業現場ではちょうどシャヒーさんの胸まで汚水がたまっていました。中をのぞいてみると、各家庭からの排水を流しこむパイプが見えます。ここから例えばカミソリの刃が流れ込んできて切傷の原因になったり、あるいはビニール袋が流れ込んできて下水道管を詰まらせる原因になったりします。時にはレストランなどの調理で使った大量のお湯が一気に流れ出してきて、中の作業員が熱傷を負った事故もあったそうです。

通常は4人が一つのチームになってそのうちの一人が下水道内部へ入り、後の2人が外から

出入りを補助します。もうひとは全体の監視役として注意を払います。下水道のさらに奥や深い場所に入る時にはロープに体を巻き付けて入りそれを外の2人が支えます。まさに命綱です。次に補助の2人は長い木の柄のついたスコップをおろして、そこにシャヒーさんがごみや汚泥を乗せると引き上げます。深い場所ではロープに結んだバケツをおろして中の作業員が掻き出した汚泥やごみを引き上げるそうです。深い下水道内でロープの先の作業員がガス中毒で意識を失い死亡していた事故もあったそうです。

作業が終わると写真2のように仲間に外へ引き上げてもらいます。写真のように身体中に汚泥が付着し目や皮膚の感染症が心配です。ここでは近所の家がホースを出して水道水を使わせてくれて身体を洗うことができましたが、水の使用を断られて汚れた身体のまま次作業場へ移動しなければならない事もあるそうです。こうして前述のように一日の作業で6から10ヵ所程度マンホール内に入り下水道清掃をしてから、上下水道公社（WASA）に、身体を洗って着替えをしてから帰宅します。

むすび

今回の訪問視察を基にパキスタン労働組合連盟（PWF）のリーダーたちと話し合い、作業員と市の上下水道公社の担当者がともに作業改善について学び討論するトレーニングコースを実施することになりました。本稿が読者に届く頃には実施されているはずですが、まずは市の担当者が労働者の声や経験を下に安全に作業するために必要な手順を明らかにし、同時に必要な機材や保護具を提供することが求められます。あらためてこんな危険な作業が行われて事故が発生しているのに、そうした状況が放置されていたことは残念です。しかしラホールが特別な例ではなく同様な状況が南アジアの多くで続いています。ですから今回のプロジェクトの取り組みを通して安全改善が進んだ事例となり、その活動が他の自治体や国にも広がっていく事が期待されます。

（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）

漂流者たち クミジヨの肖像

19

『クミジヨ白書2019』(7)

本田 一成

組織率へ還れ！

「クミジヨの崖」はシビアであった。その中でクミジヨは「女性の代表になっていない」という悩みや不満があることを指摘した。今回は、いま一度外形的に見て労組の中で女性がどれくらい占めているか、を確かめておきたい。

これまで指摘したように、クミジヨはマイノリティであり、その主因の一つは、女性の組合員が少ない点である。代表性に絡ませれば、そうはいつでも組合員の女性比率は一定程度まで高まっているのだから、クミジヨもその見合いで一定程度いなくてはならないけれど、全然そうになっていない、という声が多い。

私はいきなりそこへ行く前に、確かめておきたいことがある。要するに、労組が女性労働者を組織化（組合員化）しているかどうかである。組織率関係の話である。組織化は労組の活動のいわば背骨に相当し、全ての活動の礎となる。だから、クミジヨ問題を凝視する際にも、組織率へ還らなければならない。

その際、組合員になるという前に雇用者になっているから、雇用者の女性比率にも、組合員の女性比率にも目を配り、なおかつ非正社員は女性が多いから、雇用者なんて括らないで、少なくとも正社員と非正社員の最大勢力であるパートタイマーを分けて観察しなければウソである。

毎年、迅速にその年の推定組織率が発表される。年内ギリだけど、他の統計調査に比べれば例外的に早い。だから、推定組織率に飛びつい

たところ、これがとてもやっかいなのである。しかも、そこから改めて問題の根の深さを痛感してしまうことになる。

「しょうもない」労働組合組織率

厚労省が毎年発表し、「組織率がまた低下した……」というコメントの根拠となる「労働組合基礎調査の概況」で、試みに20年間の正社員とパートタイマーの女性組織率を拾おうと思ったら、すぐにとん挫した。女性の組織率もパートタイマーの組織率も発表されてはいる。ところが、どうも変だ。女性は（ ）で内数になっていて、女性の組織率はあっても女性のパートタイマーの組織率がなかったりする（男性のデータが内数になっていたら労働界の男性は腰を抜かすだろうし、どんな気持ちになるのだろうか）。

次に、女性の扱いが悪いだけでは済まないことが次々にわかる。「労働組合基礎調査の概況」にデータが掲載されていないだけでも、特段あわてない。この種の発表内容は調査結果の一部であり、原報告書を見ればだいたい解決される。大学院生の頃、そう教えてくれた指導教授の小池和男先生の言葉が有難い。「ちゃんと閲覧して来い、すぐに行け！」と言われて何度も総務省統計局の図書館にこもった。原報告書を引っ張り出してきてもらったり、薄暗い部屋でマイクロフィルムを読ませてもらったりしたことを思い出した。

現在では、e-Stat（政府統計の総合窓口）のポータルサイトがあるから便利である。さっそくインターネットで厚労省『労働組合基礎調査』から組合員数を、推定組織率を算出するためその調査時点である毎年6月の総務省『労働力調査』から男女別、正社員・パートタイマー別雇

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

用者数を拾う。

e-Statでも女性の組合員数は内数だけで苦笑するしかないが、減算して男女の正社員とパートの組合員数がわかる。しかし、改めて推定組織率なるものを吟味してみると、気になることばかりだ。

主な点だけを指摘しよう。話題にされる全体の推定組織率は、単一労働組合のデータで算出されているが、男女とかパートとかのデータになると単位労働組合のデータしか掲載されていない。全体の組織率もそれに合わせて単位労働組合で算出しなくてよいのだろうか。また、組織率の除算のための分母となる雇用者数は、役員を除く雇用者数ではなく役員を含めた雇用者数を使っている。どうして労働者でもなさそうな役員まで含めるのだろうか。

極めつきは、パート組合員の定義である。1週の労働時間が正社員より労働時間が短い労働者の組合員とされている。机上の話なら異論はないが、正社員の労働時間より長いパートはいるし、労組はそんなパートから組織化してきたのではなかったのか。

そう言えば、「擬似パートはパートじゃないよ」「主婦などの典型パートとは違うんだ」と「パートタイム労働法」の生みの親と呼ばれた高梨昌先生から厳しめにたしなめられたことがある。同法はそんな設計で制定された。その時、違和感が募った。擬似パート？ 正社員並みかそれ以上に精魂込めて働く人たちに区別をつけられてもなあ、と。また、典型パート呼ばわりされ、お気楽な働き方のレッテルが貼られた主婦パートたちの中には長時間パートがいて、それでも「フルタイム・パートタイマー」などと矛盾に満ちた言葉まで出現した。

『労働組合基礎調査』はパート組合員を短時間労働者に限ったため、パート組織率を出すために、パート雇用者数も忠実に『労働力調査』から短時間労働者を持つてくる。いわく、短時間労働者は、A就業時間35時間未満の雇用者数と、Bその人数から従業上の地位が正規の職員・従業員を除くとともに就業時間35時間以上で勤務先の呼称上のパートを加えた雇用者数である。ああ、ややこしい。しかも、この2種が使われているのは2013年からで、それ以前はAの

みであった。パートの組合員数も雇用者も、パートと呼ばれる労働者ではダメ？

これ以上の細かい苦労は割愛するが、『労働力調査』の方からも勤務先の呼称上のパートタイマーは6月時点で継続的に雇用者数を拾えないなどの事態に直面した。それでも、推定組織率であるから、「労働組合基礎調査の概況」も結構ご無体だから、と半ば強引に組織率を算出した（ただし、公表される数値と若干ズレているくらいである）。こんなグラフを見たことがない理由がよくわかった。相当がんばらないと作成できないのである。がんばる？ どうしてそんなにがんばらなければならないのか。

さて、組織率は何を物語るか。簡単に言うと、男性より女性の組織率が低く、男女差がわずかに拡大しつつある。組織率が上昇中のパートについても、20年前と異なり、もう男性パート組織率が女性のそれを抜いた。労組の男性に対する組織化能力が高いことは間違いない。

それは雇用者数と組合員数の男女比率をとってもよくわかる。正社員であれパートであれ、若干の改善が見られるにせよ、組合員の男性比率は雇用者の男性比率を上回り、逆に組合員の女性比率は雇用者の女性比率を下回るのは岩盤である。

雇用者数、組合員数、組織率それぞれの男女比率を総合すると、労組の姿がはっきりと見える。労組の組織化能力は、やっぱり女性組合員や女性役員の代表性を下げ方向に働いている。労組という組織の特性や歴史的経緯があるのはわかるが、労組は、男性を組織化しすぎて、女性を組織化しなさすぎて、その傾向は強まっている事実はどうするのか。クミジョが漂流する理由がここにもある。

それにしても、労組関係のジェンダー統計の欠如はひどい。後藤嘉代が『労働組合の「ジェンダー平等」への挑戦』（日本生産性本部・生産性労働情報センター）で憤慨する通りである。もう何十年も放置されているのだ。しょうもない。連合や産業別組合は、関係省庁へ労働分野の統計については男女のクロス集計くらいは全部公表するよう要求しないのであろうか。そうしないと、見たいのに見えない点が多すぎる。

(つづく)

「さまざまな組織・立場で⑥」臨床検査の世界で

福成 雄三

1998年、44歳のときに臨床検査会社に専務取締役として出向した。その折の職場マネジメントの経験は、「凡夫の安全衛生記31」で取り上げた。今回は、事業の中で印象に残っている経験を中心に取り上げてみたい。

濁った尿を見て

学校健診の尿検査を請け負うことがあった。尿の入ったプラスチック容器が学級単位で大きなビニール袋に入れられ、一気に大量に運び込まれる。数百個はあったと思う。名簿と齟齬がないかを確認したり、名簿順に並べたりと、効率的に間違いのない検査（分析）をするための準備作業が必要になる。筆者は検査する資格を持っていないが、準備作業は手伝えることができる。総務や営業担当の社員と一緒に、検査部門の責任者の指示に従って検査準備室（大広間）で準備を手伝った。

容器に入った数百人の尿を目にして強く感じたことがある。健康そうな尿もあれば、素人目に見ても普通ではない白濁した尿や、無色に近い尿からとても濃い色の尿もあった。「登校してきてはいるが、子どもたちの健康状態や体調はそれぞれ違う、きっと病気の子もいる」などという当たり前のことに胸が痛み、記憶に刻まれた。大人であれ、子どもであれ、外観からだけでは分からない問題を抱えている人がいると改めて思った。数値だけからでは感じにくい「現物」が発する重みがあった。

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）

紫外線の効果

日頃から細菌検査についての指導を某大学医学部名誉教授のA先生にお願いしていた。当時、腸管出血性大腸菌O-157による重篤な食中毒が注目されており、ある厨房機器メーカーから紫外線照射できる食器保管庫の殺菌性能の評価を受注した。A先生の名前での報告書の作成も依頼された。社内の関係者は、新たな事業の受注を喜んでいて。大型の食器保管庫が検査準備室に搬入され、厳重な入室管理（施錠管理等）を行う中で、O-157を使った検査を数日間続けた。

当然の結果が出た。紫外線が十分当たるところは完全に殺菌されるが、不十分なところでは菌は死滅しない。「庫内の食器が万遍なく殺菌できるようにするためには、直射だけでなく反射（乱反射）する紫外線に十分な強度が要る。紫外線が照射された空気に殺菌性能がある訳ではない。」などといったX先生の説明に、厨房機器メーカーの担当者は少し悔しそうだった。設計当初から専門家のアドバイスを受けるとか、厳重な管理を必要としない非病原性の大腸菌で（低コストで）試験を重ねるといった対応が必要だったのだろう。「自信」が落とし穴にはまる原因になることもあると思った。

思い出したくないことも

臨床検査会社は、医療機関（病院、診療所・開業医等）や健診機関などから検体（血液を始めとする生体試料）検査を請け負うという事業が主な収入源になる。鉄鋼会社で安全衛生管理を担ってきた筆者にとっては別世界だった。

医療機関がどの臨床検査会社に検査を委託するかと言えば、精度、スピード、結果報告書様

式、価格、その他のサービスと言ったところが判断基準になるだろう。医療機関は、診療報酬点数という公定価格で収入を得て、検査費用（臨床検査会社への委託費等）との差額が収益になるため、医療機関にとって、検査費用は安い方がいいのは当然ということになる。臨床検査会社は「適正価格」での取引にするために価格以外のサービスにも力を入れる。筆者のいた会社は、ユーザーに正しいデータを提供すべく、精度管理に力を入れていた。

このような前提で医療機関等を対象に営業するが、例外的だが、耳にしたくない話を聞くこともあった。本音かは分からないが、「いいんだよ精度なんか、安ければ」との開業医の言葉や、高めの価格での取引の見返りに病院長からの私的要求などに接すると、医療という高い専門性と倫理感を持っている特別な存在としての医師像が崩れてしまう。精度に関しては、大きく間違った結果でなければ問題にならないケースもあるかもしれないが、「安ければいいんだ」といった言葉は聞きたくなかった。

付加的なサービスで顧客を獲得したこともある。製造業大手の会社が社内向けに開発したパソコンベースの健康管理システムを、検体検査と抱き合わせて販売する道筋を付けた。営業担当の奮闘があつて地元大学（職員健診）や地域健診機関と新たな取引が始まった。地元密着の中堅検査会社としては、売上・収益につながるいい着眼だったとは思いますが、検査という本業以外の負荷が大きくなったことを考えると、手放してよかったと思ひ出すことができない。

郵送による血液検査（一滴の血液で数項目の検査ができる）にも取り組んだ。販売先の一つとして健康保険組合を対象にダイレクトメールを発送して、説明希望のあつた健康保険組合に筆者も出向いたが、成果は得られなかった。市場調査なしで闇雲に始めた事業だった。

アレルゲンとして注目されていたハウスダスト調査を郵送で行う事業も始めようとした。通信販売事業者との連携を考えて電話で交渉したが、「商売」を知らない筆者の商談は稚拙なものだった。「事業」についての常識の欠如を指摘され、恥ずかしい思いをした。

管理部門責任者らしく支出抑制にも取り組んだ。公共料金の契約区分を「事務所」から「工場」に変更して年間の負担を数百万円減らしたなどといったことが記憶に残っている。

ベトナムに行く

1999年に10日間の休暇を取って、中災防の主催する海外産業安全衛生視察団に自費（自己負担するには相当高かった）で参加した。ベトナムへの訪問で、20名ほどの参加者は行政関連機関や道路サービス関係の会社が大半で、製造業関係者は筆者一人だったと思う。ベトナム戦争を乗り越えて発展途上にある国として関心もあり、製造業の現場を訪問できるという数少ない機会を逃す手はないと思った。現在ほど日本企業が進出しておらず、観光も盛んではなかった時期の貴重な経験だった。

ハノイとホーチミンで、労働傷病社会省等の公的機関のほか、電子部品工場（はんだを使った結線作業）、菓子工場、ゴム工場、レンガ工場等を訪問した。戦争博物館見学や市中散策もして、発展の緒についたベトナムを感じた。

この数年後だったと思うが、中災防の海外視察の事業はなくなった。国内外を問わず、安全管理に焦点を当てた他社事業場での見学や意見交換を通して学んだり気付いたりすることは多いと思う。このような機会の一つが減ったことは残念に思う。

本社に戻る

その後、勤務した臨床検査会社事業は売却され、事業移管の関連業務にも関わった。事業移管数カ月後に元の会社（鉄鋼会社）に2年余りで復帰することになった。「凡夫の安全衛生記31」で取り上げたことを含めて、事業のマネジメントのあり方について学ぶことの多い臨床検査会社での素人経営者としての勤務だった。

「筆者を復帰させることが、会社の安全管理に関わる自分の職責だ」と上司が復帰前に公言していたと後で聞いた。期待に応えることになったかは別にして、その後12年間、本社で全社の安全管理を担当することになる。

（次号に続く）

障害のある人の表現活動 田崎飛鳥さんとの出会いから

石黒 真知子

障害のある人たちと歌づくりをしたことがきっかけで作詞を始めて40年になります。2022年9月30日(金)、10月1日(土)の2日間、岩手県陸前高田市の夢アリーナたかたをメイン会場に開催された「きょうされん第45回全国大会」では分科会の助言者として関わりました。「きょうされん」はその前身を共同作業所連絡会(共作連)として1977年に結成されました。当時は各地の共同作業所作り運動の経験を深め、国に対して全国規模で要求運動を展開していくことが目的でした。現在では働く場、活動の場、生活の場など成人期障害者の地域活動を支えていく多様な事業体、運動体として発展しています。

45回目の大会は陸前高田市で開催されました。東日本大震災から11年目をむかえ、市民、行政、関係団体が一丸となって全国大会を開催し、全国の方々からの支援に感謝の意を伝える場となりました。私が担当したのは「障害のある人の表現活動」という分科会です。全国の事業所で行われている障害のある人のさまざまな表現活動は、彼らが自分らしさを発揮し、生きる力や豊かさを育む活動として広がっていますが、今回はアートを取り上げました。分科会レ

ポーターは陸前高田市で絵画創作を続けている田崎飛鳥さんとお父さんでした。

1981年埼玉県新座市で生まれた飛鳥さんは生後5ヵ月で脳性麻痺と診断されます。画用紙に絵を描かせると熱心に取り組んでいたのが「感性に障害はない」とお父さんは確信します。のんびりした所で育てたいとお母さんの故郷陸前高田に家族で移住したのは飛鳥さんが中学に進学する時でした。豊かな自然、恵まれた環境で飛鳥さんは意欲的に絵を描きます。中学を卒業し飛鳥さんは自宅にこもって絵を描くという選択をせず、あすなろホームという福祉施設に通所するようになりました。昼間は仕事に出かけて休みの日に絵を描いています。他者と交流することで社会とのかかわりが広がり、創作する作品も豊かになります。19歳の時には「岩手県きららアート展」で優秀賞を受賞し、多くの人に知られるようになりました。

東日本大震災で自宅と作品200点を津波で失うという惨事を乗り越え飛鳥さんは絵を描き続けています。震災後初めて描いた作品「星になった人」は近所で仲良くしてくれたおばあちゃん、おじいちゃん達を柔らかな表情で描いた飛鳥さんの悲しみと祈りの作品です。その後ヘラルボニーという企業と出会ったことが飛鳥さんの創作の世界をさらに広げます。2018年設立のヘラルボニーは花巻に拠点を置く福祉実験ユニットです。福祉を軸に物、コト、場所を企画しさまざまなプロジェクトや商品を世に送り出しています。飛鳥さんの絵がトートバッグ、Tシャツなどに使われ商品として広がり、原画使用料が還元されます。陸前高田市庁舎の新築工事現場の仮囲いにも飛鳥さんの絵が使われまし



いしぐる まちこ
詩人

主な作品：

- ・合唱組曲「光の種子まくとき」林学作曲
- ・カンタータ「鳥よ碧い夏にはばたけ」戸島美喜夫作曲
- ・「一本のペンで」池辺晋一朗作曲



田崎 飛鳥 個展

2022年9月23日(金)～10月4日(火)

10:00-18:00 (入場は17:30迄)
入場無料

サロンドロワイヤル高田本店
多目的ホール内

〒029-2205 岩手県陸前高田市高田町字馬場前304-8
TEL.0192-229191 <https://www.s-royal.com/takata/>

主催 サロンドロワイヤル 後援 陸前高田市

田崎 飛鳥
陸前高田市在住。生まれながらにして
知的障害という知的障害を持つ。幼い
頃から絵本や漫画に興味が持ち、彫金
作家の父に勧められ絵を描き始める。

▲田崎飛鳥 個展チラシ

た。無機質な工事現場の仮囲いにカラフルな絵画が登場すると明るく楽しい空間が生まれました。「アートを通しての社会参加の道筋が見えてきた」、お父さんはヘラルボニーとの出会いをこう評価しています。

2000年代になりアールブリュットが注目さ

れるようになると、障害者アートが世界のアート市場でも積極的に取り上げられるようになったと聞きます。新自由主義の潮流は政治、経済だけではなく文化芸術、人々の感性までも包摂します。アート作品として世の中に評価されることは、障害のある人の可能性を開花させ、セルフエスティームを育むものですが、資本に都合のよいように消費される危険性をはらんでいることを忘れてはならないと思います。

障害者アートを取り上げる時、完成した作品に注目されることが多いです。けれど作品が完成するまでの過程を作品とともに丸ごと受け止めてほしい、作者が作品に向き合った時間を共有してほしいと思います。アートに取り組む人は、豊かで幸福に生きる願いや、それを実現する社会はどうあるべきかという問いを創作活動と切り離していません。まさしくソーシャルアートなのです。あすなるホームの仲間は家族だと飛鳥さんは言います。その絵には人、自然に対する温かな眼差しが満ちています。飛鳥さんの夢は働いてお金を貯め、津波で流された家を再建することです。田崎飛鳥さんという障害者アーティストと出会い障害のある人の表現活動の豊かさと可能性を教えられました。障害のある人たちは表現活動を通じて生きる尊厳を獲得し、新しい芸術観や価値観の扉を開いていくのです。

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/>

教養としての「労働法」入門

向井 蘭 編著

学校では学べない労働法を学ぶ上での入門書

戸田 渉太

私は、生産工学を学ぶ学生である。これまでの学生生活を振り返ってみても、労働法について学ぶ機会はなかったように思う。

労働法についての知識がなければ、自分たちの持っている権利を主張することや課されている義務を認識することができない。また、最近の世の中の関心事として労働法遵守やハラスメントの有無が挙げられる。学生は就職活動の中で、さまざまな企業について調べる際に、口コミサイトを利用することも多い。すべてが信用に値するものではないにせよ、法令が守られていないと従業員が認識しているような企業は、人材を集めることが困難になり中長期の業績にも影響を及ぼす可能性がある。つまり、正確な労働法の理解とは個人だけでなく企業としても不可欠なものになっているのである。

本書は、日本の労働法制の歴史と制定経緯、世界の労働法制の比較を中心に基本的な日本の労働法制、裁判例を取り上げて、序章と第7章で構成されている。

序章では労働法を知る必要性や背後にある価値観、労働法が作られる経緯を細かく説明している。労働法の背景にある価値観についてアメリカと比較することでジョブ型、メンバーシップ型により労働法で重視するものがどう異なるのか、解雇規制・採用規制・労働時間・賃金などの変化について言及している。

第1章では労働法の出発点から

現在までの歴史を説明している。日本の労働法は、明治時代末期に遡るが大きな転換点はGHQによる統治時代にあり、この時代の議論が労働基準法や労働組合法にどのように反映され、現在に至るのかを知ることは現在の労働法を知るうえで有益になると述べられている。法定労働時間についてなど現在の労働法の原型となる部分を知ることができる。

第2章では解雇を中心として扱っており主に日本と諸外国との比較で日本の解雇規制の特徴を説明している。

第3章では実際の事案を用いて労働者とはだれかというテーマや、日本の高齢者雇用について説明している。日本の定年制が諸外国では当たり前でないことに気づかされる内容になっており高齢者の働き方の考えるきっかけとなるものであった。

第4章では労働時間と有給休暇について説明されている。なぜ8時間労働制度なのか、週休5日勤務、週休2日生がスタンダードなのか大変興味深い内容であった。現在の有給休暇制度の消化率から今後の在り方についてなど今後、日本が見直さなければならない点がある内容になっている。

第5章ではハラスメントの始まりと広がりや諸外国での取り扱いについて述べている。パワハラ防止策の初の法制化など単に言葉でしか聞いたことがなかったが具体的にどのような定義なのか、どの



向井 蘭 編著

日本実業出版社、2021年3月、四六判、336頁、2,200円（税込み）

ような経緯で作られたのか順序に沿って言及されていた。

第6章では懲戒処分について私たちが働くうえで知っておいた方がよい情報が述べられている。最後に第7章では企業内に労働組合が存在しない場合について、課長などの役職者であっても労働組合員資格が認められるかなど曖昧になりがちな労働組合について言及されている。

本書は、教養としての労働法という題のとおり、労働法についての知識を得られかつ、外国との比較や歴史を用いた開設により労働法を考えるきっかけにもなるような書籍となっている。

とだ しょうた
 日本大学 生産工学部
 マネジメント工学科

挑戦—常識のブレーキをはずせ

山中伸弥, 藤井聡太 著

大きな希望と勇気を与えてくれる一冊

椎名 和仁

本書は、将棋界で異次元の強さを持つ藤井聡太氏(九段)、iPS細胞の発見で有名な山中伸弥氏(京都大学iPS細胞研究所教授)、親子ほど年の離れた二人の対談である。二人の出会いは2018年に藤井氏がiPS細胞研究所を見学したことがきっかけとなり、その後、出版を前提に対談が行われた。分野が異なる2人だがページをめくるたびに、信念や勝負のあり方など、多くの共通点がある。特に印象深かったところを紹介してみたい。

藤井氏:持ち駒を使える将棋の魅力は局面が展開するにつれて複雑になり、終盤は一層激しさを増すが、ここが指していて一番楽しい。その一方で三十手以上先を読む必要があり、一手が勝敗に直結する。「感想戦は敗者のためにある」という言葉がとても好きで、敗局の方が記憶に残り、この経験から改善すべき点をフィードバックして次の対局につなげることを心掛けている。

勝負の盤上でも美しさを追求することがあるが、AI将棋は前後の流れに関係なく常識にとらわれず指してくる。しかし、人間が気づかなかった手や判断が示され、これに自分で解釈を取り入れることで成長の可能性が広がっている。自分は数字や記録より自身がより強くなりたい。強くならなければ見えない景色はあるので、その景色を見るところまで行きたい。

山中氏:今はiPS細胞技術を実用化することが目標である。しかし、

研究当初はiPS細胞を作るのは難しいと考えていた。ある時、同僚の研究者から「植物は挿し木でも増えるので体中が万能細胞だらけ」と言われて驚いた。その時、「できない」と自分勝手に掛けていたブレーキが外れた。それから数年後、細胞に必要な4つの遺伝子を特定しマウスからiPS細胞ができた。

その後、世界中の研究者が人間に対して研究し始め熾烈な競争に入ったが、適切な競争は研究の原動力にもなった。一つの事例としてCOVID-19ワクチンにはカリコ博士が考案したmRNAが使われているが、このきっかけは米国の研究者がiPS細胞をつくる過程で、修飾したmRNAを使ったことで注目された。この技術を遺伝子治療などに応用したところ失敗の連続で、ワクチン開発に着手した時にパンデミックが起こった。このワクチンには、mRNA技術を向上させるという海外の研究者の意気込みがあり、さらに上を目指すという気質を感じる。もし、AIが経営者だったら開発は中止と判断していたと思う。このことから若い研究者は、海外に留学し新しい価値観を吸収することを勧めたい。研究者は失敗することは恥ずべきことではなく、何も挑戦しないことが一番の失敗だと思う。

現状に満足せず、さらなる挑戦し続ける二人の姿は、大きな希望と勇気を与えてくれる。お勧めしたい1冊として紹介する。



山中伸弥・藤井聡太 著
講談社, 2021年12月,
B6判, 192頁, 1,540円(税込み)

- 第1章 限界を自分で決めない
- 第2章 今できるベストを尽くす
- 第3章 自らの可能性を広げる
- 第4章 負けから学ぶ
- 第5章 AIが常識というブレーキをはずす
- 第6章 強くならなければ見えない景色

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

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

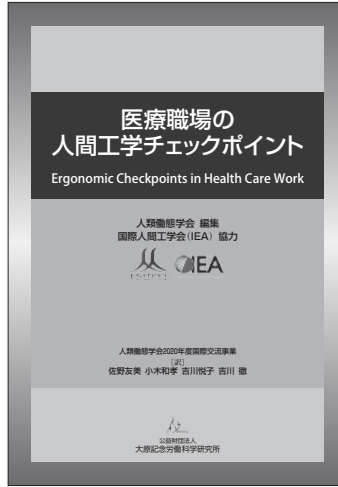
作業組織と患者の安全

〔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

人間工学チェックポイント

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

第2版【カラー版】

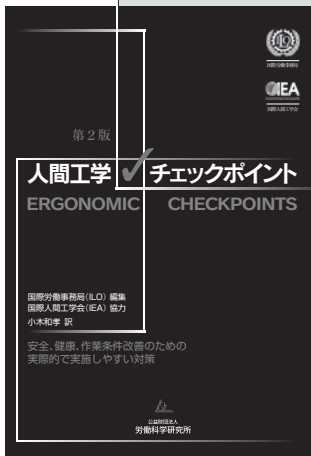
安全、健康、作業条件改善のための
実際的で実施しやすい対策

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。

総裁 A4判並製
338頁
定価 本体2,750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

婦人科がんを抱えた就労者における離職 およびQOLの関連要因

木全明子, 伊藤慎也, 落合亮太, 眞茅みゆき

本研究の目的は、婦人科がんサバイバーの就労問題、離職に関連する要因、および就労問題が就労者のQuality of lifeに及ぼす影響を明らかにすることである。18歳以上の婦人科がんサバイバー136名に対して横断的質問紙調査を実施した。就労群と離職群を対象に多変量ロジスティック回帰分析を行った結果、離職関連要因は、進行がん、全身状態不良、末梢神経障害、嘔吐による就労への支障、既婚が統計学的に有意な変数であった。線形回帰分析の結果、就労群のQuality of lifeに関連する要因として、高いソーシャル・サポート、高いセルフマネジメント、高い自己効力感はQuality of lifeを高めることが示された。(自抄)

表3 婦人科がん就労群と離職群における離職に対するオッズ比と95%信頼区間

Variable	Working (n=96)	Stopped Working (n=24)	Model [†] (n=114)	
	n (%)	n (%)	Adjusted OR (95% CI)	P-Value
Married (Reference: No)	61 (63.5)	21 (87.5)	222.65 (3.42 - 14491.82)	.011
Gynecological cancer stage (Reference: Less≤2)	17 (17.7)	12 (50.0)	19.26 (1.87 - 198.09)	.013
Performance status (Reference: 1)	46 (47.9)	19 (79.2)	25.34 (2.29 - 280.85)	.008
Symptoms and adverse events of gynecological cancer (Reference: Not at all)				
Peripheral nerve neuropathy	40 (41.7)	18 (75.0)	39.05 (1.96 - 777.58)	.016
Urinary incontinent [‡]	47 (49.0)	6 (25.0)	0.09 (0.01 - 0.85)	.036
Symptom and adverse events interfering with work (Reference: No problem)				
Vomiting	1 (1.0)	8 (33.3)	247.00 (9.59 - 6364.39)	.001
Motivation to work (Reference: None) [‡]				
Mild	3 (3.1)	2 (8.3)	0.01 (0.00 - 0.60)	.030
Moderate	36 (37.5)	7 (29.2)	0.00 (0.00 - 0.07)	.001
Marked	39 (40.6)	8 (33.3)	0.02 (0.00 - 0.63)	.025
Extreme	16 (16.7)	1 (4.2)	0.01 (0.00 - 0.33)	.011

[†]Baseline variables with $p < 0.05$ in univariate analysis were included; stepwise method (forward selection). Nagelkerke R^2 Model: 0.78, Hosmer-Lemeshow test Model: $P = 0.601$, percentage of correct classifications Model: 93.9% ; [‡]Correlated with a low risk of having stopped working; OR, odds ratio; CI, confidence intervals.

シルバー人材センターにおける重篤事故の発生状況：
10年間の全国データによる検討

森下久美, 松山玲子, 渡辺修一郎, 中村桃美, 石橋智昭

本研究では、全国のシルバー人材センターにおける2009年～2018年度に発生した重篤事故の発生状況・要因を整理した。その結果、就業中の事故では、男性75歳以上層、長期在籍層、「技能群」従事者で事故発生率が高く、約6割の事故が「保護具、服装の欠陥」に起因するものであった。就業途上の事故では、女性、高齢層、長期在籍層で事故発生率が高く、多くは第三者が関与する交通事故であり、「環境的要因」に起因するものであった。今後、シルバー人材センターでは、後期高齢層のさらなる増加が見込まれることから、体力チェックなど健康度の把握および自転車を含む車両による通勤の制限等の被災リスク管理が求められるだろう。

表4 就業途上の重篤事故の発生要因 (n=154)

分類 ¹⁾	カテゴリー ¹⁾	n	(%)	コード 番号	発生要因の内容	n	(%)
人的要因	発見の遅れ	85	(55.2%)	1	第三者の前方不注意	53	(34.4%)
				2	被災者の前方不注意	14	(9.1%)
				3	被災者の安全不確認	13	(8.4%)
				4	第三者の安全不確認	5	(3.2%)
	操作上の誤り	17	(11.0%)	5	被災者の操作不適	13	(8.4%)
				6	第三者の操作不適	4	(2.6%)
	健康状態不良	8	(5.2%)	7	被災者の健康状態不良	5	(3.2%)
8				第三者の飲酒・居眠り運転	3	(1.9%)	
車両的 要因 ²⁾	整備不良	1	(0.6%)	9	ブレーキ不良	1	(0.6%)
環境的 要因	道路的要因	34	(22.1%)	10	交通安全施設不備	30	(19.5%)
				11	線形不良	3	(1.9%)
				12	道路構造的障害	1	(0.6%)
	交通環境的要因	33	(21.4%)	13	視界障害	21	(13.6%)
				14	路面状態的障害	7	(4.5%)
	15	通行障害	5	(3.2%)			
その他環境的要因	1	(0.6%)	16	強風	1	(0.6%)	
				分類不能 ²⁾	21	(13.6%)	

¹⁾ 警視庁「事故要因区分」により分類。

²⁾ 自由記述データにおいて事故の要因に関する詳細が記述されていなかった事例。

介護保険サービス利用者の生きがい就業における金銭的対価の意義

永井邦明, 原田瞬, 川崎一平, 住川佳南枝, 森本誠司, 小川敬之, 小川芳徳

本研究は、生きがい就業における金銭的対価が、介護保険サービス利用者の生きがいどのように寄与しているかを調査したものである。研究の結果、金銭的対価は、「対象となる活動を『仕事』であると認識する」「自信と責任を持って活動を行う」「良いストレスを得る」「主体的な試行錯誤によって得た知識や技術を継承する」「生活行為の範囲を拡大する」「自己の行った活動を振り返り、成果を認識する」「社会からの注目を受けて、社会性を発揮する」という種々の現象を誘発していることが明らかとなり、人生の意味付けにおける自己充足の側面および、公共善の達成の側面の双方から利用者の生きがいに肯定的な影響を与えていることが示唆された。

表1 調査対象者の概要

氏名	年齢	性別	要介護度	活動期間	就業経験の有無	障害高齢者の日常生活自立度	認知症高齢者の日常生活自立度
A	88	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A1	Ⅲa
B	86	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A1	I
C	78	女	要介護3	5ヶ月	有	A2	Ⅱa
D	73	女	要支援1	1年0ヶ月	有	J2	I
E	91	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A2	自立
F	89	女	要介護2	1年6ヶ月	有	A2	自立
G	71	女	要介護2	1年6ヶ月	有	B2	自立

家業である歌舞伎俳優を継ぐ者たちにとっての健康：探索的ならびに質的記述的研究

湯浅晶子

質的記述的研究を用いて、伝統歌舞伎の技芸継承の中心的存在といえる、家業である歌舞伎俳優を継いでいる人たちにとっての健康について明らかにした。研究参加者3名に半構成的インタビューを実施した結果、5つのカテゴリ「舞台に立ち続けることで無意識のうちに健康をとらえる」「その時に得られている健康状態で舞台に立ち客に尽くす」「生まれてから死ぬまで歌舞伎俳優であり続ける」「舞台に応じて自分を整える」「自己管理によって健康を成り立たせる」が抽出され、家業である歌舞伎俳優を継いでいる人たちにとっての健康とは、<歌舞伎俳優として、舞台に立つこと、舞台に立ち続けること>であることがわかった。歌舞伎俳優の「健康」言説を明らかにし、さらには歌舞伎俳優が受け入れやすくなる産業安全保健の考え方を検討していく必要があることが示唆された。

大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子, 三品誠

ハザード知覚スキルの獲得プロセスを分析するため、ベテランの大工職の建設作業者へインタビュー調査を行いM-GTAにより分析した。その結果11カテゴリーグループ、37カテゴリー、73概念が生成され、ハザード知覚獲得プロセスは3つの時期に分かれた。初心者期はハザードの知識不足、ハザード・周囲への注意不足、ハザードの低いリスク評価が見られた。初心者からベテランへの移行期は作業者の心理的变化と事故・ハザードの経験がハザード知覚スキル獲得や注視対象のパターン化を促進した。

通所介護事業所における生きがい就業支援の実態～具体的な支援の方法に焦点を当てて～

永井邦明, 川崎一平, 原田瞬, 佐川佳南枝, 森本誠司, 小川敬之, 小川芳徳

通所介護事業所における生きがい就業支援の実態をマイクロ・エスノグラフィーの手法を用いて調査した結果、通所介護事業所の内部では、利用者及び職員の【A生きがい就業に対する理解の促進】や【B利用者が活躍できる環境づくり】、【Cボランティアが活躍できる環境づくり】が生きがい就業の成立に重要な役割を果たしていることが示唆された。また、事業所と外部の連携にあたっては、【D近しい地域ネットワークの活用】と【Eコンサルティングの活用】という手段を用いて潜在的な協力企業を探索し、各ステークホルダーと連携しながら【F商品開発を行うにあたっての工夫】をすることで支援体制の構築を進めていることが明らかとなった。

表1 主な調査対象者の概要(抜粋)

氏名	年齢	性別	立場	備考
A	40代後半	女	所長	前職にて、介護福祉士および主任ケアマネジャーとしての勤務経験がある。生きがい就業の支援に必要な人的ネットワークの構築や、外部機関との交渉を行うなど、取り組み全体の統括を行っている。
B	40代前半	男	作業療法士	生きがい就業支援では、商品の管理や利用者の作業遂行支援に関する分析と職員やボランティアへの情報共有などを通して、現場のマネジメントを行っている。
C	30代後半	男	ボランティア	生きがい就業のボランティアと並行して、就労継続支援B型事業所を利用している。支援場面では、利用者の介助と共に、仕上げの作業や商品の仕分けを担当することもある。
D	60代後半	女	ボランティア	元、小学校教諭。現在は生きがい就業支援のボランティアと並行して、小学生の登下校のボランティアを行う。支援場面では、利用者の体温調整や疲労への配慮など一人一人に合わせた支援を実施。
E	90代前半	女	利用者	要介護度：4 生きがい就業の活動期間：1年0か月 就業経験：無 障害高齢者の日常生活自立度：J2 認知症高齢者の日常生活自立度：IIb
F	80代後半	女	利用者	要介護度：2 生きがい就業の活動期間：1年6か月 就業経験：有 障害高齢者の日常生活自立度：A1 認知症高齢者の日常生活自立度：IIIa

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 97巻2号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)

次号（11月号：77巻11号）予定

特集 伝えること つながること 続けること

地域の協力で歴史と文化を継承する博物館目指して……………松本市立旧山辺学校校舎
地域住民が集まる小さな文化拠点—節夫文庫—……………近藤 泉
印刷の歴史を伝える……………印刷資料館

巻頭言<俯瞰>……………外山尚紀
凡夫の安全衛生記・69「安衛法とともに」適用除外申請も……………福成雄三
漂流者たち—クミジヨの肖像—20……………本田一成
ILOインド・南アジアこぼればなし・19……………川上 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・18……………藤川伸治
芸能従事者の今・16……………森崎めぐみ
労研アーカイブを読む・81……………岸田孝弥
労研アーカイブを読む・82……………椎名和仁
つれづれなるままに……………千葉百子

[編集雑記]

○今回の特集は昨年9月号に引き続き、「働き方の未来を50人が読む」第2回調査結果報告を一挙掲載いたしました。第1回調査からご協力頂いた皆さま、さらには新規にご参加頂いた方々に、編集子からもお礼申し上げます。読者の皆さまにはじっくり読んで頂き、ご意見・ご感想を寄せて頂ければ幸いです。

○巻頭言では本誌の連載「凡夫の安全衛生記」でおなじみの筆者に「安衛法制定50周年」について触れて頂きました。安全に安心に日々働き続けることの大切さを改めて噛みしめるとともに、そのことを発信していく力を本誌も身に付けていきたいと思えます。

○「つれづれなるままに」では「障害のある人の表現活動」という多くの方には未知の世界を紹介してもらいました。アートを通して障害のある人たちの社会参加が広がることを切に願います。

○ある公共の女性団体から、ジェンダーを取り上げた号の注文を頂きました。建設現場で監督として働く女性や、リモート・ワークを展開して地方の転勤も可能にしている企業取材などを通して「働く女性にエールを送る」姿勢はこれからも貫いていきます。(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77巻 第10号 (10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**

シゲマツ

創業1917年

溶接ヒューム（マンガン）のばく露防止対策はお済みですか？

溶接ヒュームについて、労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、労働者へのばく露防止措置や健康管理を推進するため政令、省令等の改正が行われました。（令和3年4月1日から施行、一部に経過措置あり。）

電動ファン付き呼吸用保護具（PAPR：Powered Air Purifying Respirator）



スリムデザイン



1日の業務をサポート

公称稼働時間：10.5時間
（フィルタT2・5、T2使用時）

フィルタはTWと共用可

フィルタX2とT2は、
TWのフィルタとしても使用できます。

指定防護係数 33

区分 通常風量形/PL2/A級

フィルタX2・5使用時
Sy28RX2・5

フィルタT2・5使用時
Sy28RT2・5

■写真はSy28RX2・5



■写真はSy28RX2

指定防護係数 14

区分 通常風量形/PL1/B級

フィルタX2使用時
Sy28RX2

フィルタT2使用時
Sy28RT2

取替え式防じんマスク



指定防護係数 10

区分 RL2



■写真はTW02SX2

フィルタX2使用時

TW02SX2

フィルタT2使用時

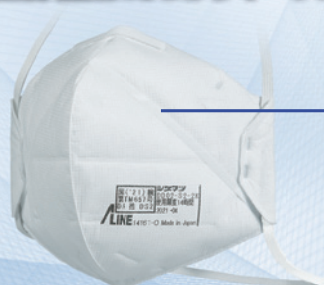
TW02ST2

使い捨て式防じんマスク

立体構造をしっかりキープ！

指定防護係数 10

区分 DS2



DD02-S2-2K

●排気弁付きのDD02V-S2-2Kもあります。



ラムダライン
LINE

ラムダラインは、
Λ（ラムダ）形になった保形
テープが立体構造をしっかり
キープするマスクの愛称。

令和5年4月1日からフィットテストが義務付けられます！

面体を有する呼吸用保護具を使用させるとき、JIS T 8150:2021に定める方法又はこれと同等の方法により、1年以内ごとに1回、定期的に、その呼吸用保護具が適切に装着されているかの確認（フィットテスト）が義務付けられます。フィットテストには、サンプリングアダプター又はサンプリングプローブを備える模擬面体の使用が必要です。



MNFT PRO（マスク内圧・フィッティングテスター）は、顔と呼吸用保護具のフィットの良否（フィットファクタ）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で確認できます。



溶接ヒュームを捕集したフィルタは、水洗再生リターナブルシステムを利用して、水洗して繰り返し使用できます。

対象フィルタ **X2・5、T2・5、X2、T2**

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

本社
〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1
TEL 03(6903)7525(代表)

