# Sigest of Science of Labour 労働の科学





やわらかな芽ばえ/山本美智代

特集

連載

#### 働く人のメンタルヘルスを考える

メンタルヘルス対策の推進と職場環境改善/佐野友美 芸能従事者の危機的なメンタル状況/森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患による病休者数/藤川伸治

> 漂流者たち―クミジョの肖像21 本田一成

ALOインド・南アジアこぼればなし20 川上 剛

凡夫の安全衛生記70 福成雄三

労研アーカイブを読む⑧

つれづれなるままに⑦ 千葉百子

労働科学研究所との出会いと

巻頭言

今思うこと

山村昌代

椎名和仁

連載

# ポスト・コロナに向けての法と政策

政の問題を分析し法と政策の課題を示す。 ||口ナ禍で顕在化した医療・公衆衛生、介護保険、保育、雇用

、生活保護・年金、社会保障財 伊藤周平 著

-2420円

とする国際私法の法理論と実務に関する研究。

国際商事仲裁、国際商事調停、国際投資仲裁等を内容とした、

、主に中国の事例を対象

●6050日

(田幸雄

著

長岡貞男

著

第65回 日経・経済図書文化賞受賞

イノベーションへの知識創

を包括的データで分析し、発明の真の姿に迫る。 発明の創造過程やその商業化過程で何が起きているのか。イノベーションへの知識創造

●6160円

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 \蓍 3520円

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

おける知的財産の保護 |メタバース(仮想空間)に

高林

龍三村量

一野達弘

編

特集

 $\frac{2}{0}$ 

20

23

年

-5720円

野坂祐子•浅野恭子[著]

この子がおとなになるまでに

なが一緒に性について学び、対話するヒント。

2023

月号

活動に対応した公益実現のあり方を検討をする。

自分のこころとからだと性を、ここちよく感じられるようになるために。子どもとおと 国境を越える企業活動による人権侵害・環境汚染等の様々な問題をふまえ、そうした 企業活動と公益トランスナショナル ●特別定価2255円 ●1760円 日本評論社 https://www.nippyo.co.jp/

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

## 原社会問題研究所

772号 2023年2月号

定価1,018円(本体926円+税10%)年間購読12,000円(税込)

#### 【特集】プラットフォーム • ビジネスがもたらす雇用変容――ライドシェアをめぐって

特集にあたって

佐口和郎

ライドシェアの普及とタクシー産業へのインパクト

佐口和郎

タクシー労働者の雇用労働者性とライドシェア参入可能性への反応

金井 郁・橋本由紀 小前和智

タクシー乗務員の働き方とライドシェア参入への替否

■論 文

戦間期から戦時期の工場医と「健康管理」──鐘紡工場医会を中心に

新川綾子

■書評と紹介

金教誠・白承浩・徐貞姫・李承潤著/木村幹監訳,李延美訳,金成垣解説

『ベーシックインカムを実現する』

金 早 雪

梅崎修著『日本のキャリア形成と労使関係』

青木宏之 柳沢 遊

加藤聖文著『海外引揚の研究』

社会·労働関係文献月録/月例研究会 宜野座菜央見/所報 2022年10月

発 行/法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305 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



# 学研究所との出会いと今思うこと

先日、労働科学研究所の秋の維持会サロン「『働き方の未来を50人が読む』調査結果を考えるイマドキの働き方、ミライの働き方について」にオンラインで参加し、労働科学研究所は、私が社会人10年目の頃に大学院後期課程(エ学研究科)へ入学するきっかけとなった場所です。そして、この労研での様々な学びと出会いが健康を支援するという私の働き方にもが健康を支援するという私の働き方にも影響を与えました。

ざせられました。これらの経験は、ートの先輩方との交流では、幾度も 経験は、自幾度も感

いています。
いています。
として今、労研の協力研究員としてだを様な方々との関わりを持たせていただ多様な方々との関わりを持たせていただ多様な方々との関わりを持たせていただができないことばかりでした。

します。というでは、企業などで運動相談に携わる中で、新型コロナウイルス拡大により急速で、新型コロナウイルス拡大により急速で、新型コロナウイルス拡大により急速がに、企業などで運動相談に携わる中

自宅でのテレワークでは、「通勤時間・移動時間」が削減され、職場とは異なる自宅での業務になります。移動に伴う身自宅での業務になります。移動に伴う身体的な疲労が軽減する一方で、通動が歩く機会になっていた人にとっては体を動り、「通勤がなくなって、はじめて通勤り、「通勤がなくなって、はじめて通勤り、「通勤がなくなって、はじめて通勤が運動になっていたと気づいた」といったお話をよく聴きました。都場ととっては、座りすぎによる「腰痛」「肩また、自宅が職場になることで作業環また、自宅が職場になることで作業環また、自宅が職場になることで作業環また、自宅が職場になることで作業環また、他人の目を気にする必要がないたした。職場とは異なると、一下、シストの美勢が長時間化しやすくなって、通勤時間・自宅でのテレワークでは、「通勤時間・自宅でのテレワークでは、「通勤時間・

います。

今まで以上に、

働く人自身が作業環境

大原記念労働科学研究所やまむら まさよ 協力研究 員

# 労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

労働科学研究所との出会いと今思うこと

山村 昌代 [大原記念労働科学研究所 協力研究員]

MC TO THE STATE OF THE STATE OF

表紙作品: 山本美智代 「やわらかな芽ばえ」 ドローイング+コラージュ(32×23cm) 表紙デザイン: 大西文子



#### 働く人のメンタルヘルスを考える

メンタルヘルス対策の推進と職場環境改善 [大原記念労働科学研究所] 佐野 友美
芸能従事者の危機的なメンタル状況 
過去最高となった教員の精神疾患による病休者数 [特定非営利活動法人教育改革2020 [共育の社]] 藤川 伸治
Series
ILOインド・南アジア こぼればなし (20) ネパールの紅茶農園川上 剛
労研アーカイブを読む (83) <b>労働科学関連の文献を概観して</b> -人事管理の心理学: 世界の安全衛生名著全集 [バウムガルテン著]

#### Series

漂流者たち クミジョの肖像 (21) 『クミジョ白書2019』 (9)
凡夫の安全衛生記 (70) 「さまざまな組織・立場で⑦」存在感のある本社組織福成 雄三38
Column
つれづれなるままに 水道水の塩素消毒と後藤新平千葉 百子40
BOOKS 『DX CX SX 挑戦するすべての企業に爆発的な成長をもたらす経営の思考法』 DXの可能性
『新失敗学 正解をつくる技術』 VUCA (ブーカ) 時代を生き抜く力
『CQ 経営戦略としての異文化適応力 ―ホフステードの6次元モデル実践的活用法―』 多様性マネジメントの実践書
勞働科學のページ
次号予定·編集雑記
労働の科学: 第77巻 総目次

#### メンタルヘルス対策の推進と職場環境改善

#### 佐野 友美

#### はじめに

メンタルヘルス一次予防のための職場環境 改善は極めてシンプルだといえます。それは 働きやすい職場環境を構築することです。で は、働きやすい職場とは何かと言えば、安全 で健康にケガなく安心して働くことができる こと、あるいは仕事のやりがいがあり、お互 い助け合い、楽しい職場であることなどが挙 げられます。

仕事に関連したストレスモデルとしては早期治療の二次予防,リハビリ・復職支援の3次予防がありますが、本稿では職場組織・労働条件改善を中心に、メンタルヘルス一次予防のための職場環境改善について紹介していきます。

#### 職場ストレスの軽減成功事例から

まずは実際の職場環境改善事例から見てい



さの ゆみ 大原記念労働科学研究所 研究員 主な著訳書:

- ・『ILO:職場ストレス予防チェックポイント』(共訳)大原記念労働科学研究所, 2018年
- ・『これでできる参加型職場環境改善』(共 訳) 大原記念労働科学研究所, 2017年.
- ・『メンタルヘルスに役立つ職場ドック』 (共著) 労働科学研究所,2015年.

きます。事例①はプロジェクトで期限に追われ、量的負荷が増加していた職場における環境改善対策です。話を聞く中で、プロジェクトの責任者に権限がありすぎることがネックだと分かりました。部長職の方がプロジェクトリーダーでしたが、何でもまず部長に相談しなければならない体制なのに部長が多忙のためなかなかつかまらず、いわゆる指示待ちの時間が長くてみんなのストレスが増大していました。そこでグループを分割し、役割を明確にしたうえで決定権を持つサブリーダーを設置しました。

その結果,グループのやり方に沿った裁量権を増やすことができ、それぞれのペースで各自が仕事を進めるようになり、みんなのストレスが大きく軽減されました。

事例②は、眼精疲労や首、肩などの痛みが 従業員から強く訴えられていた職場の環境改 善対策です。現場を視察したところ、作業場 が廊下に面した窓に囲まれているため、常に 通行人から見られていることでストレスの負 荷がかかっていることが分かりました。誰か に見られているという緊張感が眼精疲労や肩 や首の凝りにつながっていたのです。そこで 窓に黒いカバーを取り付け、窓を塞ぎました。 ただこれだけの処置にもかかわらず、見られ ていないという安心感が生まれ、ストレスが 減少し、従業員の症状も緩和されました。 メンタルヘルス一次予防のための環境改善 というと、コミュニケーションをとることや 緊密な人間関係の構築などをイメージされま すが、実際はさまざまな要因があることが分 かります。

#### メンタルヘルス一次予防のための さまざまな改善視点

次にメンタルヘルスに影響を及ぼしていると考えられるさまざまな要因を見ていきます。一つ目は仕事の進め方であり、例えば情報共有や役割の明確さなどです。前述の事例 ①で見たように裁量権を増やすことでストレスが緩和されることもあります。

2つ目はオフイスや作業場での職場環境で、暑さ、寒さへの対策、騒音や照明、机の配置やレイアウト、トイレや休養設備などが挙げられます。

3つ目は職場内のコミュニケーションであり、4つ目はキャリア支援やハラスメント対策など安心できる職場の仕組みです。

さらに、何か問題が発生したときに相談できる窓口があるかどうか、また、すぐに対応できる体制が整備されているかどうかといったことが職場におけるメンタルヘルスに関わる要因と考えられます。

#### 職場環境改善へのハードルと工夫

メンタルヘルス対策のための職場環境改善というと、ストレスチェック集団分析結果を活用することが頭に浮かぶ人も多いと思います。ストレチェック集団分析結果をどのように活用していくかについては現在さまざまな研究が進んでいるところですが、現時点では、各職場の現状に応じて進めることがよいといわれています。基本的なところでは集団分析結果を契機に職場におけるメンタルヘルス対策のきっかけや方針づくりにつなげて頂けれ

ばよいかと考えます。

さらには集団分析結果を職場に戻して自分 たちのことを振り返る契機にして頂き,もう 一歩踏み込んだ職場では従業員の方に集まっ てもらい集団分析結果をもとに自分たちの強 みや改善点につなげていかれればよいかと思 います。

それでは、ストレスチェック集団分析結果をもとに、実際に職場環境改善を進める際に、よく出る現場の声と、それに対応する現場の工夫を紹介します。

一つ目は、多忙のためこれ以上負荷を増や したくないから職場環境改善には取り組めな いというケースです。

この場合は、すでに実施していた活動に含めてもらったり、既存の制度の中に取り入れたりしてもらいました。職場環境改善はいくつかのステップに分かれているため、まず一つのステップに取り組んでもらうといった柔軟な提案をしました。

2つ目は管理監督者と従業員の間に職場の 対策についてギャップがあるケースです。そ のため、職場のみんなが集まり、改善が必要 な職場の事柄について意識の共有を試みまし た。次のステップとして、より多くの人が感 じている問題の解決を優先することにしまし た。

3つ目は「やらされ感がある」というケースです。こういう職場には好事例を紹介して、「自分たちの職場でもできそうだ」と実感してもらいました。

大切なことはストレスチェック集団分析結 果を契機として日ごろの安全や健康について どのように考えているかが明確になることで す。結果の悪い部分への対策というよりは、 結果をきっかけに実施可能な対策を考えるこ とに重点をおくこと、幅広い視点で職場に合 った形で柔軟に進めることが求められていま す。

5

#### 働きやすい職場環境に役立った 職場環境改善事例

次に,職場でメンタル不調を予防するため の対策事例を10点紹介します。

- ①職場内で打ち合わせのスペースの確保
- ②1週間の作業の「見える化」
- ③倉庫の整理・保管場所をラベルで表示
- ④エアコンの範囲の明確化
- ⑤スポットクーラーの設置
- ⑥消火器の前に目印
- ⑦休憩場所の設置
- ⑧懇親の機会を設ける
- ⑨一人用の休憩室を整備
- ⑩チェックリストの活用

参加型職場環境改善ではアイスブレークも 兼ねて、最初にこの10点の中から「働きや すい職場づくりのために特に役立つと思う事 例」を3点選んでもらいます。

結果としては全体を通じて、②の作業の「見える化」や③の整理・整頓を選ぶ方が多いように思います。①の打ち合わせスペースの確保を選ぶ比率も高く、要は情報の共有化やコミュニケーションを大切に考える人が多いといえます。同時にすぐ取り組めることに関心が高いと思われます。

一口に職場のメンタルヘルス対策といって もさまざまなものがあり、小さなことから手 を付けていけばよいということを好事例から 感じ取って頂けると思います。

#### 現場で進められる参加型職場環境改善

ここからは1980年代後半に労働科学研究所(以下,労研)で開発された手法「参加型職場環境改善」を活用したメンタルヘルスの一次予防対策を紹介します。参加型職場環境改善は、中小企業の安全衛生改善手法として開発され、現在製造業や医療・介護現場あるい

は自治体など多職種・他業種で実施されています。

この手法がメンタルヘルス一次予防対策に活用され、現在さまざまな職種に展開されており、以下自治体職場での取り組み事例を紹介します。全職場に進めるにあたり、まずは管理職研修で内容を紹介し、モデル職場を募りました。その後、モデル職場で実施した改善の成果を発表していくことで参加型職場環境改善を全職場に展開しました。

参加型職場環境改善の特徴の一つ目は、現場の人たちが主体となり、幅広い視点で現場を見て、グループ討議によって自分たちの職場の強みや改善点、課題について確認しながら対策を考えて頂くことにあります。

2つ目は、すぐにできる小さな改善点に着目して対策の実施を積み重ねていきながら、より大きな安全衛生の基盤を構築することです。

この職員参加型のワークショップに共通する流れは以下の通りです。

- ①参加者はチェックリストに事前記入す る。
- ②検討会を開催し、チェックリストをもと に意見交換を行い、自分たちの職場の良 い点や改善点を出し合う。
- ③②の結果をもとにグループで討議,意見 交換を行い,改善提案を考え,発表する。
- ④具体的な改善計画の作成(管理職が支援)
- ⑤担当者を決めて改善を実施
- ⑥実施した内容をもとに改善成果報告会を 開いて発表

労研では以上のようなステップを短時間で 負担なく実施して頂くためにさまざまなツー ルを作成してきましたが、その一つが「いき いき職場づくりのためのアクションチェック リスト」(図表1)です。通常のチェックリス トとの相違点は、評価ではなく、アクション すなわち実際に職場を改善する行動を選び取 って頂くような形式になっています。図表1

	B オフィス職場	環境	
7	オフィスの暑さや寒さ、明るさを整え、快適な作業環 境にします	6.8	提案しますか? □いいえ □はい ■優先する
8	騒音の出る機器類はカバーをつけたり隔離します		提案しますか? □いいえ □はい ■優先する
9	有害化学物資や粉じんの発生源を隔離します		提案しますか? □いいえ □はい □優先する
10	物品や書類の整理・整頓、取り扱い方法や職場レイア ウトを工夫し、個人ごとの作業をしやすくします		提案しますか? □いいえ □はい □優先する
11	快適で衛生的なトイレ、更衣室とゆっくりくつろげる 休憩室を確保します		提案しますか? □いいえ □はい ■優先する
12	災害発生時や火災などの緊急時に対応できるよう、訓練をしたり、通路を確保するなど日ごろから準備を整 えます		提案しますか? □いいえ □はい □優先する
	C 職場の人間関係・	相互支援	
13	上司は皆が自分で問題解決できるよう励まし、適切な 助言をします		提案しますか? □いいえ □はい ■優先する
14	必要な時に上司や同僚に相談したり支援を求めたりし やすいようコミュニケーションがとりやすい環境を整 備します		提案しますか? □いいえ □はい □優先する
15	職場内の問題を同僚間で報告し合い、相談しやすいように、小会合や日報、メーリングリストを活用します		提案しますか? □いいえ □はい ■ 優先する
16	職場内でお互いを理解し助け合う雰囲気が生まれるよう、日頃から意識的にお礼を言ったり、懇親の機会を 持つなど工夫します	X 3	提案しますか? □いいえ □はい □優先する
17	職場間の相互理解を推進するために、職場や作業グ ループで情報を共有したり、連絡調整を行ったりしま す		提案しますか? □いいえ □はい ■優先する
18	学校、育児、介護など、個人のライフスタイルに応じ て、勤務調整ができるようにします		提案しますか? □いいえ □はい □優先する
	 D 安心できる職場 <i>0</i>	りしくみ	
19	個人の健康や職場内の問題などについて、プライバ シーに配慮して相談できる窓口を設置します		提案しますか? □いいえ □はい →□優先する
20	職場の将来計画や見通しについて、いつも周知されて いるようにします		提案しますか? □いいえ □はい □優先する

図表1 いきいき職場づくりのためのアクションチェックリスト (職場環境改善ヒント集) 一部抜粋

	年度	2014	2015	2016	2017	2018
Α	ミーティング・ 情報共有化	79 (12%)	121 (17%)	154 (17%)	140 (14%)	143(15%)
В	仕事(ON)・ 休み(OFF)の バランス	24 (4%)	37 (5%)	51 (6%)	40 (4%)	34 (4%)
С	仕事の しやすさ	184 (29%)	201 (28%)	255 (29%)	291 (30%)	295 (31%)
D	執務環境の 整備	251 (40%)	273 (38%)	296 (33%)	355 (37%)	343 (36%)
Ε	職場内の相 互支援	33 (5%)	51 (7%)	73 (8%)	87 (9%)	55 (6%)
F	安心できる 職場のしくみ			56 (6%)	74 (8%)	
Ş	<b>女善数合計</b>	635	725	887	969	944

図表2 改善の経年的変化(北海道職場ドック)

を見て頂ければ分かるように各項目は○×形式ではなく、対策が羅列してあり、その対策が自分たちの職場に合致するかどうかを判断してもらうようになっています。

メンタルヘルス一次予防策として職場にどのような視点が必要なのか、現場の事例をまとめて整理していくと、前述したように①仕事の進め方、②作業場の環境、③職場の人間関係、④安心できる職場の仕組みの4領域が考えられます。

「安心できる職場の仕組み」については、イメージがわきにくいかもしれませんが、ここにはキャリア支援やハラスメント予防、職場の多様性等が含まれます。実際に取り組んだ現場から挙げられた各領域の改善数を見ると、仕事の進め方や作業場の環境など比較的取り組みやすいところから着手していることが明らかになっています。

実際に北海道庁で進められている改善の経年的変化を図表2に示しました。ここでは4つの領域の他に2つの領域がありますが、やはり「仕事のしやすさ」や「執務環境の整備」

などやりやすい領域から取り組まれているようです。ただ、最初は4%に過ぎなかった「安心できる職場のしくみ」が年を経るごとに少しずつ増えているのが見て取れます。

繰り返しになりますが、自分たちの職場に 合った改善策を無理なく進めることが重要で あるといえます。

#### おわりに

それぞれの現場で進められる職場環境改善の事例を見ていきますと現場の文化や状況に合わせて、できることから実施しているという実態が浮かび上がってきました。例えば、トップダウンの現場では方針の周知徹底を目指していますし、検討会の結果を安全衛生委員会が取りまとめている現場もあります。また、課ごとに検討会を開催している現場や既存の委員会を活用する現場もあり、その内容は多彩です。

メンタルヘルス一次予防対策として労使が 主体となる参加型職場環境改善がさまざまな 業種で進められており、いずれの職場でも、 職場の状況に応じた多様な取り組みが実施さ れています。また、取り組みが積み重ねられ る中でメンタルヘルス対策を進める基盤が進 められています。

広い視野で、できるところから職場環境改 善に取り組み、働くすべての人が安全で健康 な日々が送れることを願っています。

※本原稿は2022年11月22日に実施された 「公益財団法人大原記念労働科学研究所セ ミナー 労働者の安全と健康を目指して in 倉敷 | における講演「職場の良好事例 を発見し職場改善に繋げよう一参加型改善 ツールの紹介と実践」をもとに、『労働の 科学』編集部がまとめたものです。

14131211109876 章章章章章章章章章 5 章 43 章章 ワークステーションの編成 マニュアルハンドリング筋骨格系障害 ワークステーションの設計 オフィスの

定価:本体価格4、000円+税A4判並製(328頁) 

(動作時 [標準法]

〒 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

日本産業衛生学会 作業関連性運動器障害研究会編 博/瀬尾明彦監訳 マクロ人間工学技術社会

)人間工

宇土

効率 健康 |界の産業人間工学の精 S・コンズ/S・ジョンソン著 ・的な職場を設計・ す



産業医,産業看護師, 衛生管理者, 安全管理者 衛生工学衛生管理者,産業衛生技術者,産業歯科保健関係者 福祉関係者,人間工学者,産業工学関係者,生産設備技術者 プロダクトデザイナー、学生のための産業人間工学テキスト

労働の科学 77巻12号 2022年

(701)

#### 芸能従事者の危機的なメンタル状況

#### 森崎 めぐみ

#### はじめに

芸能従事者は芸能実演家 (パフォーマーなど) と芸能製作作業従事者(いわゆるスタッフ)の 総称であるが、この分野はどの業種でも、創 作をすることが仕事である。そのクリエイテ ィビティーには特有の資質があり、繊細な感 性が必要とされる。芸術や芸能は言うまでも なく文化の重要な一部と言える。文化を継承 し、発展するためには、作り手である芸術家・ 芸能従事者のメンタルの特殊性の研究と保護 は必要不可欠なことだと考えられてきた。

#### 芸術家の精神性の国際的位置づけ

1980年10月27日第21回ユネスコ (国際連 合教育科学文化機関)の総会で、「芸術家の地 位に関する勧告」が採択された。この勧告で

もりさき めぐみ

一般社団法人日本芸能従事者協会 代表

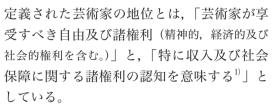
全国芸能従事者労災保険センター 理事

主な出演作品:

- ・映画『CHARONカロン』主演
- ・映画「そして父になる」

主か著作:

「芸能従事者の労災補償と安全衛生 | 「季 刊労働法』276号, 2022年 公益財団法人パブリックソース財団第2 回女性リーダー支援基金受賞



その上で、芸術家の雇用、労働及び生活の 条件に「芸術家の抱える問題を打開するに必 要な精神的及び物質的援助を与えることしを 推奨し2). 国際労働機関の基準や3). 芸術的 創造性、文化的発展並びに雇用条件の向上及 び改善を奨励するための一般的政策の措置4) として「国際労働機関の基準、特に次の事項 に関連した基準によって定められた労働条件 及び雇用条件に関する法的保護を芸術家にも 適用する方法を探究すること5 とし、「労 働時間,週休及び有給休暇6) | や「生命、健 康及び労働環境の保護<sup>7</sup>」を推奨している。 物質的な生活の維持に加えて、精神性を尊び、 それらを労働の確保で維持する方向性を推奨 しているように見受けられる。

一方, 日本で文化芸術分野の法律は, 唯一 「文化芸術振興基本法」<sup>8)</sup>だけである。ここに 「労働」「安全」「待遇」などの芸術家自身に 関わる条項はない。

#### 安全衛生の検討会

令和4年5月にフリーランスの安全衛生に

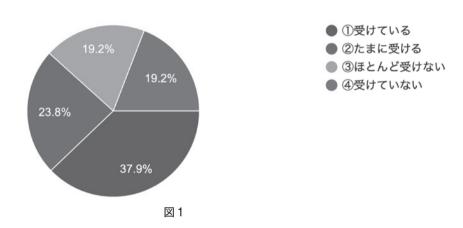


ついて厚生労働省で検討会が開設された。前述の通り、文化分野での法律に労働安全の問題は記載されていないが、令和3年4月に、芸能従事者に労災保険が特別加入できるように制度改正されてから、フリーランス対象の安全対策が検討される場合、芸能分野が検討に入るようになってきている<sup>9</sup>。この「個人事業者等の安全衛生対策のあり方に関する検討会」では、第3回検討会で芸能従事者の実態がヒアリングされた。

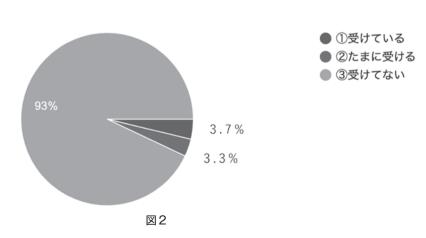
この検討会の論点は3つあげられている。 ①危険有害作業に係る個人事業者等の災害を 防止するための対策,②危険有害作業に係る個人事業者等の災害を防止するための対策, ③危険有害作業以外の個人事業者等対策(過重労働,メンタルヘルス,健康管理等),以上である。

芸能従事者は主に論点③に課題が多くある。過重労働、メンタルヘルス、健康管理等のそれぞれについて、ヒアリングの結果、問題が多くあり、解決するべきことが散見された。例えば、健康診断の受診率は37.9%(図1)、ストレスチェックを受けているのは3.7%のみだった<sup>10</sup>(図2)。

#### Q 2. 健康診断を毎年受けていますか 214件の回答



#### Q3. 仕事先でストレスチェックを受けていますか 214 件の回答



#### メンタルの実態

コロナ禍当初、令和2年2月26日内閣府 は新型コロナウイルス感染拡大防止のため. イベントや公演の自粛要請をした。このため、 ほとんどの演劇、音楽、舞踊などおおむねの 舞台芸術は延期や中止をせざるを得なくな り、感染率の高かった映像の撮影や収録など も、追随してスタジオを閉鎖せざるを得なく なっていった。

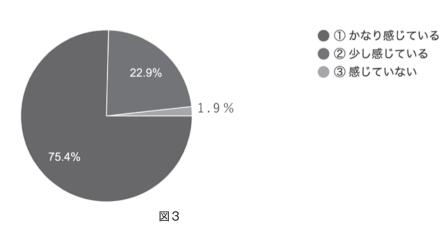
飲食店などの店舗に先んじてほとんどの芸 能活動は活動を休止し、フリーランスで業務 委託契約を結んでいない者が9割近くのた め二、契約書に定めるべきキャンセル補償も なく. 収入が半減以下の芸術・芸能従事者が 5割から8割以上の状況が3年以上続いてい る。仕事と収入の激減はコロナの影響だが、 雇用の少なさと契約書の不存在はコロナ以前 より綿々と続いている課題である。このよう な窮迫した状況にもかかわらず、欧米など諸 外国の芸能団体が早くから取り組んでいたメ ンタルケアは、日本では施されていなかった。 自粛開始2年4ヵ月後に実施したアンケート では、ストレスを感じている者が98.1%もい た<sup>12)</sup> (図3)。

#### 当事者の声

いくらかコロナの感染率が落ち着いたと思 われてきた頃に猛威をふるったコロナ第7波 は、関係者に一人でもPCR検査結果に陽性が 出れば中止をせざるを得ない舞台芸術分野に 甚だ強いダメージを与えた。その渦中の令和 4年10月のアンケートで「いまの状況で思 うこと」には以下のような声が566件寄せら れた。

「不安しかない | 「先行き不安 | 「いつ誰が 感染してもおかしくないという状況。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 い上「体力と精神的には良くない状況が続い ており苦しい。先に希望を感じられない「生 活することに必死になってしまうのと、先の ことを考えると絶望する | 「閉塞感でいっぱ い」「とにかく負担、ストレスを抱えながら 取り組むのは限界 | 「どうして生きていられ るのか | 「感染拡大の煽りを聞くたびに悲し くなる。コロナ当初と同じでエンタメは不要 不急だという認識は全く変わっていないし、 国も変える気がないように感じる。若手も全 く育たず、こうして文化は衰退していくのだ

#### Q9.ストレスをどれぐらい感じていますか? 862 件の回答



と実感している
|「演劇をこれ以上つくれな い上「公演中止による負債は小さな団体にと って、自殺者も出かねない深刻な問題だと思 うし

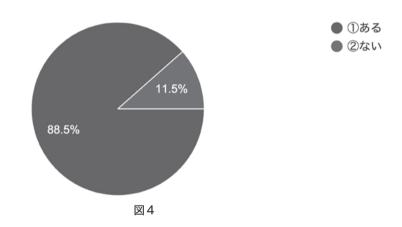
以上のような悲痛を越えた声と「絶望」や 「虚無」の言葉が重複して多数寄せられてい た。

#### 労働安全への不安

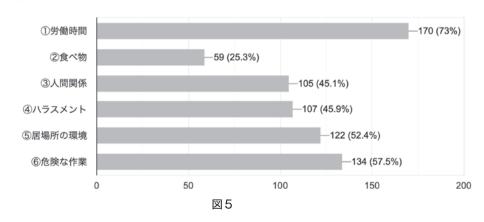
前述の通り、1980年に採択されたユネス コの「芸術家の地位に関する勧告」で、日本 を含めた批准国に対して、芸術家の法的保護

を推奨されたが、日本では実施されず、はじ めての法的保護が、41年後の令和3年に始 まった労災保険特別加入制度だった。この加 入者を主たる対象として、制度導入年の年度 末に、労災と安全衛生に関するアンケートを 実施した。ここで安全に関して不安に思った ことがある芸能従事者が88.5%を占めてい る (図4)。具体的な不安の内容は労働時間 73%, 危険な作業57.5%, 以下, 居場所の 環境、ハラスメント、人間関係、食べ物と続 いている<sup>13)</sup>(図5)。不安定労働によるメンタ ルの不安は、健全な芸能活動に大きな影響与 えていると考えられる。この問題は、労災保

#### Q14.仕事上、安全に関して不安に思ったことがありますか 261 件の回答



#### Q15.どんな不安がありましたか(複数回答可) 233 件の回答



険制度の開設により、安全衛生活動を始めたことで顕在化されてきていると考えられる。 その意味では、労災保険制度の効果は著しい。

#### ハラスメントの多さ

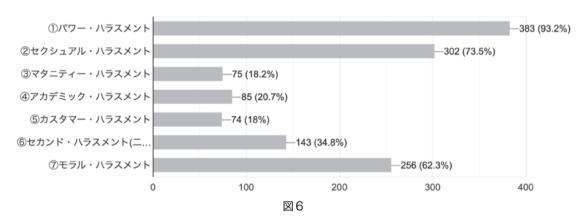
一方で、ハラスメントが非常に多く、芸能・芸術・メディア従事者を対象にしたアンケートでは、パワーハラスメントが93.2%、セクシュアル・ハラスメントは73.5%も起きている<sup>14</sup>(図6)。

この状況にもかかわらず、相談窓口を利用 した人は4.1%に過ぎない<sup>15)</sup>(図7)。被害の多 さに対して、救済措置が機能していない、非 常に危機的な状況と考えられる。

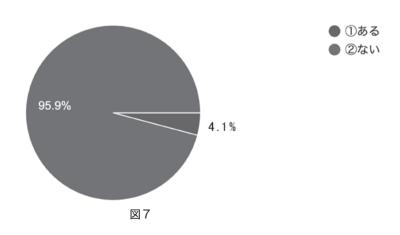
一方で労災保険に特別加入している芸能従事者には制度上のメリットがある。通達「心理的負荷による精神障害の認定基準について<sup>16)</sup>」の改正により、セクシャルハラスメントが原因で、精神障害を発病した場合は労災保険の対象になるとされた<sup>17)</sup>。

なおかつ令和2年6月からパワーハラスメントの定義が法律上規定されたことを受けて精神障害の労災認定基準に明示している<sup>18</sup>。これらのハラスメントに関する労災保険の保護は芸能従事者の特別加入者は当然ながら対象

#### Q2.下記のハラスメントを受けたり見聞きしたことがありますか? (複数回答可) 411 件の回答



Q 2 3. 相談窓口で相談したことはありますか 266 件の回答



である。令和4年11月国会衆議院厚生労働 委員会でも.加藤厚労大臣は、「フリーランス についても、 労災保険の特別加入者が精神障 害で労災認定される事例もあるなど、メンタ ルヘルス対策は非常に重要であります<sup>19)</sup> | と 答弁している。

#### 抜け落ちていたメンタルケア

従前よりフリーランスには、公的な相談窓 口がなかった。厚労省「雇用類似の働き方に 係る論点整理等に関する検討会しの議論で、 この点は問題視され、令和2年11月「フリ ーランス・トラブル110番 | が開設された。 しかしながら、文化芸術分野の利用者は5.6 %と少なかった20)。弁護士が相談者として対 応していることから、法的保護がなく、かつ 契約書の不存在が横行している文化芸術分野 の者には、問題解決のハードルがかなり高い ことが原因であろうと考えられる。

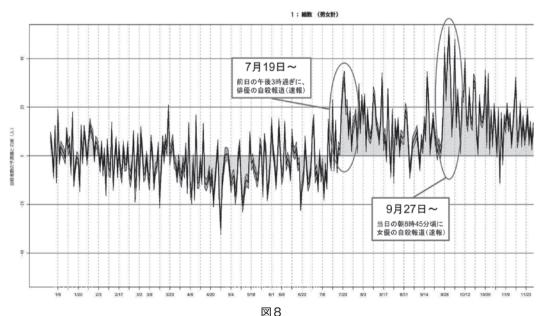
しかし実態に沿って考えれば、メンタルケ アこそが優先的に解決するべきで、コロナ禍 で芸能人の自殺が一定数報道されたごとに. その都度自殺の総数も約3割も増加する事 態になり21), 文化, 芸術・芸能従事者のメン タルの危機感は、当事者はことさら強く感じ ていたことであろう(図8)。

そこで令和4年6月、日本芸能従事者協会 は「芸能従事者こころの119」と題した臨床 心理士によるメンタルケア相談窓口を開設し た。同協会では、厚労省「個人事業者等の安 全衛生対策のあり方に関する検討会しでもメ ンタルケア相談窓口の必要性を訴えていた が、その後、同年9月、内閣官房の新しい資 本主義実現本部事務局は、突如として「フリー ランスに係る取引適正化のための法制度の方 向性 |を発表し, 国民の意見募集を始めた<sup>22)</sup>。 その内容は、主に取引適正化に関するもので あったが、一部、厚生労働の問題も盛り込ん であった。

警察庁自殺統計原票より いのち支える自殺対策推進センターが作成

#### 令和2年「自殺者数の日次推移」

平成27年~令和元年 の回帰モデルに基づく予測値と実際値との差(総数)



フリーランスに係る取引適正化のための法 制度の方向性 (抜粋)

#### 2方向性

- 1)フリーランスに業務委託を行う事業者の 遵守事項
- (オ)就業環境の整備として事業者が取り組む べき事項
- ①ハラスメント対策
- ○事業者は、その使用する者等によるハラスメント行為について、適切に対応する ために必要な体制の整備その他の必要な 措置を講じるもの等とする。
- ②出産・育児・介護との両立への配慮
- ○事業者は、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合に、フリーランスからの申出に応じ、出産・育児・介護と業務の両立との観点から、就業条件に関する交渉・就業条件の内容等について、必要な配慮をするもの等とする。

翌10月には、寄せられた意見の概要とそれに対する「考え方」が発表された<sup>23</sup>。この中に、上記の「(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項①ハラスメント対策」が掲げられていることに対し、「メンタルケア相談窓口を設置すべき」という意見が出されている。これに対して、内閣官房は「令和5年度概算要求において、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」の対象を、フリーランス等であって労災保険に特別加入している方にも拡大することを盛り込んでいます。」と回答しており、ここでもまた、フリーランスで特別加入労災保険加入者に対して前向きに取り組む方向が示されている。

これに関して、翌11月の国会質問で<sup>24)</sup>、加藤厚労大臣は「働く人のメンタルヘルスポータルサイト『こころの耳』が、労働者などを

対象とした,「働く人のメンタルヘルスに関 する総合的な情報の提供.メンタルヘルス不 調などによる健康障害に関する相談などを行 う事業」で「財源的には労災特会の事業とし て実施ししているため「いわゆるフリーラン スが対象となっていないが、「令和五年度の 概算要求において, こころの耳のサービス対 象を、来年度から、フリーランスを含む労災 保険の特別加入者に拡大することを盛り込ん でおります」とし、「こうした取組を通じて フリーランスに対するメンタルヘルスの対策 の充実にも資するよう努力をしてまいりたい と考えております | と答弁した。 労災保険上、 労働者に準じて保護すべき対象とされた芸能 従事者へのメンタルヘルスの面での保護が, やっと一歩進むことになる。

#### おわりに

このようにして、ハラスメント被害やコロナ禍を乗り越えながら、実態を調査し、声を上げた芸能従事者は、一つ一つ社会保障を手に入れていると言えるだろう。しかし冒頭で論じた、ユネスコ「芸術家の地位に関する勧告」で謳われている「創作活動に不可欠な自由の尊重」や、「労働上の保護」は40年以上のもの間、ないがしろにされてきたと言っても過言ではないのではないか。芸術家の精神性には研究と保護が必要であることを、諸外国は昔から教えてくれている。

#### 注

- 1) I 定義 2 (出典: 「芸術家の地位に関する勧告」文部科学省 仮訳)
- 2) VI芸術家の雇用,労働及び生活の条件―専門的職能団体及び労働組合1(出典:注1に同じ)
- 3) VI 2(b) (出典:注1に同じ)
- 4) VI2 (出典:注1に同じ)
- 5) VI 2(b) (出典:注1に同じ)
- 6) VI 2(b)(i) (出典:注1に同じ)
- 7) VI 2(b)(ii) (出典:注1に同じ)
- 8) 平成13 (2001) 年12月7日法律第148号制定。現在の「文 化芸術基本法」平成29 (2017) 年) 6月23日に改正。
- 9) 年間契約しないで活動する人は94.6% 出典:「文化芸術活動に携わる方々へのアンケート」調査主体:

文化庁文化経済・国際課調査期間:令和2 (2020)年9月 30日~10月13日 調査対象:文学、音楽、美術・写真・デ ザイン, 演劇・舞踊, メディア芸術, 伝統芸能, 大衆芸能, 生活文化・国民娯楽などの分野の活動に関わる芸術家, 実演 家、教授・指導者、制作・技術スタッフ 手法:文化庁ホー ムページ上のオンラインフォームおよびLINEアンケート効 回答 17,196件

- 10)「フリーランス芸能従事者の安全衛生の取組みに関するアン ケート」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、回答数:214回答、調 查期間:令和4年7月10日~7月27日,調查主体:一般社 団法人日本芸能従事者協会
- 11)9) に同じ。94.6%のフリーランスのうち、業務委託契約を 結んでいる者は12.7%。
- 12) 「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 查期間:令和4年8月18日~9月14日,調查主体:演劇緊 急支援プロジェクト,調査協力:日本芸能従事者協会,「ス トレスをかなり感じている」75.4%「少し感じている」 22.9%「感じていない」1.9%
- 13)「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1日~令和4年3月31
- 14) 「芸能・芸術・メディア業界のハラスメント実態調査アンケ ート2022 | 調査対象:文化芸術・メディア・芸能従事者(す べての業種の芸能実演家とスタッフ)の方々。回答数:418 回答実施期間:令和4年6月23日~8月31日 調査主体:

日本芸能従事者協会

15)8)に同じ。

- 16) 厚生労働省労働基準局長通達 基発1226第1号平成23年 12月26日, 改正基発0529第1号 令和2年5月29日, 改正 基発0821第4号 令和2年8月21日
- 17) 労働基準局補償課職業病認定対策室リーフレット「セクシ ュアル・ハラスメントが原因で、精神障害を発病した場合は、 労災保険の対象になります。厚生労働省では、労働者に発病 した精神障害が、業務上として労災認定できるかを判断する ために、「心理的負荷による精神障害の認定基準 | を定めて います。認定基準では、発病前のおおむね6ヵ月間に起きた 業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場 合に、認定要件の1つを満たすとしています。|
- 18)厚生労働省リーフレット「精神障害の労災認定基準に『パ ワーハラスメント」を明示します | 令和2年6月から改正労 働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が 法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による 心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。
- 19)第210回国会衆議院厚生労働委員会第7号令和4年11月9 Н
- 20)文化庁「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討 会議」第1回資料6-2厚生労働省提出資料
- 21)いのち支える自殺対策推進センター「第1回自殺報道のあ り方を考える勉強会 | 警察庁自殺統計原票データによる自殺 防止対策センター「令和2年自殺者数の日次推移|
- 22) 令和 4 年 9 月13日から 9 月27日622件
- 23)令和4年10月12日内閣官房新しい資本主義実現本部事務局 「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性 | に関する意見募集に寄せられた御意見について
- 24) 令和 4年11月9日第210回国会衆議院厚生労働委員会

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

付章を を設け、 -版DVD 、 使いやすく の見開きレイアウ . 23の 申 - ROMを付録に いかに という ・ ROMを 付録に でいる。 編の報告を設安全と健康 康 収 載の

「編集委員]

小木和孝 編集代表

圓藤吟史 大久保利晃 岸 玲子 河野啓子 酒井一博

待望の最新版!

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

公益財団法人 大原記念労働科学研究所 体裁 A4 判 函入り 総頁 1.332 頁 本文 横2段組み索引付 付録 DVD-ROM カラ一版 本体 50,000 円+税





(709)

産業安全保健

元を完全に対象を完全に対象

網羅

難した充実の機動にかかわる

成

372項

自を 線の

書

 $\mathbf{F}$ 

執筆陣272名が

各領域第

最項

吸後に担当者の、独目ごとに見出

心し

得を具体的に提区分を統一、

#### 過去最高となった教員の精神疾患による病休者数

#### 藤川 伸治

#### はじめに

2022年12月26日, 文部科学省(以下, 文科 省) は「令和3年度公立学校教職員の人事行 政状況(教育職員の精神疾患による病休者数等) (以下, 文科省調査)を公表した。それによると 2021年度(令和3年度)の教育職員(以下,教員) の精神疾患による病気休職者数は、5.897人 (全教員数の0.64%) で、2020年度(令和2年度) から694人増加し、過去最多となった。

本稿では、文科省による公表データ」から、 教員の精神疾患による病気休職者数の推移, またその特徴を報告する。

#### 教員の精神疾患による 病気休職者数の推移

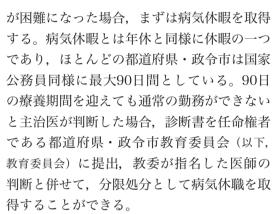
公立学校教員が精神疾患を診断され、勤務

ふじかわ しんじ

特定非営利活動法人 教育改革2020「共 育の杜|理事長

主な著書・論文:

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

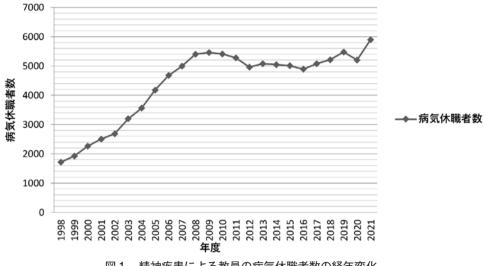


まず、精神疾患による病気休職数には病気 休暇者は含まれてないことに留意する必要が ある。文科省が1ヵ月以上の病気休暇者に関 わる実態を公表したのは2018年度(平成30年 度) からである。

図1は1998年度(平成10年度)から2021年 度 (令和3年度) までの病気休職者数の経年変 化である。1998年度には1.795人だった病気 休職者は2008年度には5,400人となり、10 年間で約3倍に増加した。その後、5,000人 前後で推移してきたが、2021年度は過去最 高の5,897人に達した。

図2は教員の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それぞれの対 教員数割合(以下,病休者率)を算出したもの である。2018年度以来病休者率は少しずつ 上昇し、2021年度は1.19%、人数にして 10,994人と初めて1万人を突破した。病気





精神疾患による教員の病気休職者数の経年変化

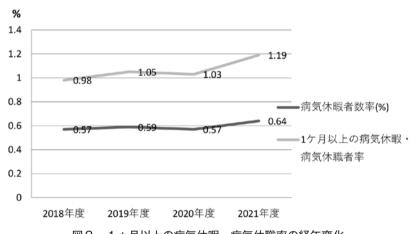


図2 1ヵ月以上の病気休暇・病気休職率の経年変化

休暇所得者率についても2021年度はそれま ではほぼ横ばいだった割合が上昇している。

厚生労働省調査20によると2020年11月1 日から2021年10月31日までの期間にメンタ ルヘルス不調により連続1ヵ月以上休業した 常用労働者の割合は平均0.5%で、電気・ガス・ 熱供給・水道業,情報通信業,金融業・保険 業は1.2%と一番割合が高かった。教員はこ れらの業種とほぼ同様の水準と言える。ちな みに同調査によると教育・学習支援業は0.4 %であった。

#### 学校種別・性別・職種別の 病気休職者率の推移

学校種別・性別・職種別の病休者率につい て文科省が比較可能なデータ公表を始めた 2018年度~2021年度まで経年変化をみてみ る。図3は学校種別の経年変化である。なお、 義務教育学校、中等学校は在職者が少なく、 精神疾患者数が他の学校種と比較すると非常 に少ないことからここには掲載していない。こ れをみると特別支援学校教員の病休者率が最

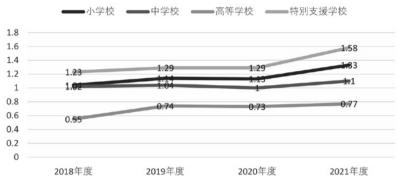
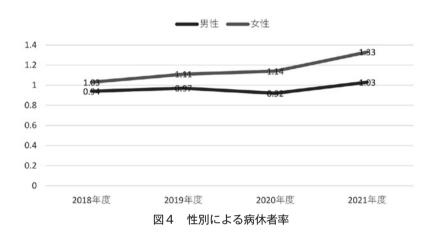


図3 精神疾患による病休者(1ヵ月以上)学校種別経年変化



も高く,小学校,特別支援学校の病休者率の 上昇幅が大きくなっていることがわかる。

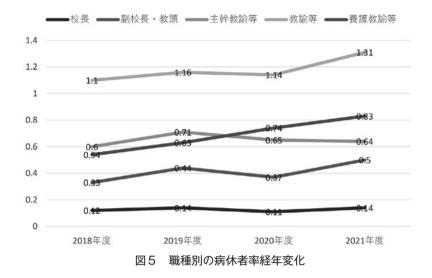
図4は性別による病休者率の経年変化である。女性の病休率が高く、ここ数年で男性の病休者率との差が広がっている。厚生労働省の患者調査<sup>3)</sup>でも、気分(感情)障害(躁うっ病を含む)で入院した患者のうち女性は男性の1.75倍、通院患者は1.36倍と精神疾患については女性の方が有病率が高く、教員も同様の傾向がみられる。

図5は職種別の病休者率の経年変化である。文科省調査<sup>4</sup>によると平日の学校内勤務時間(平均)が最も長かったのが副校長・教頭で小学校12時間12分,中学校12時間6分,教員が小学校11時間15分,中学校11時間32分,校長が小中学校とも10時間37分であった。小学校について過労死ライン月80時間

以上の時間外勤務を行った教員・主幹教員 33.4%,副校長・教頭56.9%,中学校教員・主幹教員61.7%,副校長・教頭57.9%であった。副校長・教頭の長時間勤務は教員より長くなる傾向があり、妹尾<sup>51</sup>は、教頭が過労死のリスクが高い、仕事が多岐にわたり緊急対応も多い大変な業務だと述べているが、精神疾患による病休者率は、実は教員の方が2倍以上高くなっている。

また、養護教員の精神疾患による病休者率が上昇傾向にある。筆者は、新型コロナウィルス感染症対策に関わって養護教員の業務の質、量とも非常に厳しくなった影響があると予想している。

学校における養護教員の役割の一つは、子 どもの思いをしっかり聴き、心をケアするこ とであり保健室は、子どもにとって「逃げ場」



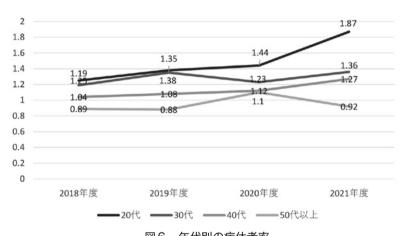


図6 年代別の病休者率

になることもある。その観点からすると,養護教員の精神疾患による病休者率の上昇は憂慮すべき状況である。

#### 年代別の病休職者率の経年変化

年代別の病休者率の経年変化(図6)をみると20代教員の増加率が著しく大きい。特に、2020年度から2021年度にかけては0.51ポイントも増加している。

地方公務員においてもこの傾向がある。総 務省が全地方公共団体を対象にした調査<sup>6</sup>で は、教員を除く地方公務員においても精神疾 患による長期病休者が増加傾向にあり、その要因として若手職員の病休者が増えたことをあげる地方公共団体が75.8%と最も大きくなっており、若年層職員のメンタル不調者の増加及びメンタルへルス対策が重要課題となっている。

新聞報道<sup>7</sup>では、「団塊の世代」の離職の影響で若手への負担が増えている可能性があり、教員の平均年齢は低下し、「以前に比べて経験の浅い教員が学年主任などの重責を担うケースが増えている」(文科省の担当者)と伝えられている。

総務省は全地方公共団体を対象にメンタル

表 1	精神疾患による病気休職者及びご	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	《诸府県

2	2018年度	2	2019年度		2020年度	2021年度				
都道府県	対教育職員数割合(%)	都道府県	道府県 対教育職員数割合(%)		教育職員数割合(%) 都道府県 対教育職員数割合(%) 都違		対教育職員数割合(%)			
沖縄県	1.5	沖縄県	0	沖縄県	1.62	沖縄県	1.79			
宮城県	1.49	東京都	1.5	鳥取県	1.52	東京都	1.63			
東京都	1.33	福岡県	1.35	東京都	1.38	奈良県	1.54			
広島県	1.32	宮城県	1.32	福岡県	1.32	福岡県	1.45			
奈良県	1.27	奈良県	1.3	奈良県	1.26	高知県	1.43			
山形県	1.23	京都府	1.28	京都府	1.25	宮崎県	1.42			
鳥取県	1.15	鳥取県	1.27	大阪府	1.2	新潟県	1.41			
神奈川県	0.86	神奈川県	0.85	神奈川県	1.01	神奈川県	1.15			
全国	0.98	全国	1.05	全国	1.03	全国	1.19			

表2 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政令市

	2018年度	2	2019年度		2020年度	2021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(%)	職員数割合(%) 都道府県 対教育職員数割合(%) 都道府県		都道府県	対教育職員数割合(%)		
福岡市	1.51	相模原市	1.64	広島市	1.6	福岡市	1.89		
京都市	1.51	福岡市	1.51	横浜市	1.5	京都市	1.89		
大阪市	1.45	広島市	1.46	堺市	1.53	堺市	1.67		
広島市	1.4	横浜市	1.43	相模原市	1.47	札幌市	1.79		
横浜市	1.31	京都市	1.37	神戸市	1.46	大阪市	1.76		
さいたま市	1.27	千葉市	1.37	千葉市	1.37	広島市	1.68		
名古屋市	1.25	堺市	1.36	福岡市	1.31	横浜市	1.67		
北九州市	1.23	新潟市	1.3	名古屋市	1.29	相模原市	1.62		
全国	0.98	全国	1.05	全国	1.03	全国	1.19		

ヘルス対策に関わる悉皆調査を実施し,孫分析のための研究会を立ち上げ,国として地方 公共団体への支援策を講じようとしている。

しかし、文科省においては、全教育委員会を対象にした調査も実施されておらず、実態 把握に基づく課題、対策は遅れていると言わざる得ない。

#### 病休者率の都道府県・政令市間格差

教員の病休者率は都道府県,政令市間によって大きく異なっている。都道府県において病休者率が最も高かったのは沖縄県1.79%,最も低かったのは兵庫県0.55%と約3倍の開きがある。沖縄県は14年連続精神疾患による病休者数率は全国トップである。また,

政令市では最も高かったのは福岡市と京都市の1.89%で、最も低かったの熊本市の0.92%と約2倍の開きがあった。

同じ公表方法になった2018年度から病休 者率が高い都道府県,政令市を並べたのが表 1,表2である。

高木<sup>8</sup>は、病気休職者率に対して学力が強い抑制要因で、給食者未納の問題が中程度の規定要因、校内暴力や不登校の発生は弱い規定要因であると指摘している。ただ、これらは精神疾患り患の直接的な要因といえず、あくまで教育行政的な特徴と病気休職率の関係性を論じたものであることに留意する必要がある。

#### おわりに

文科省調査結果をもとに教員の精神疾患による病休者の現状の一部を報告した。文科省は、来年度から教員のメンタルへルス対策に関わる調査研究事業を実施するが、筆者がこの2年間にわたり労働安全衛生活動の好事例のヒアリングを通じて、教職員のメンタルへルス対策を組織的・総合的に実施できているのは1自治体だけあった。

この間、多くの教育委員会関係者にメンタルヘルス対策のポイントなどを説明してきたが、一部の教育関係者を除き、極めて関心が低い。「精神疾患になるのは、その教員の心が弱いからだ。強い心を持つように指導している。」「メンタルヘルス対策よりもっと重要な課題がある。」など真剣みに欠ける言葉に 愕然とし、絶望を感じる。

WHO (国際保健機関) は健康について「健康とは、身体的、精神的ならび社会的に完全

に良好な状態にあることであり、単に病気虚弱ではないことにとどまるものではない」と定義している。単に体や心の病気だけではなく、その人が職場に快適に適応し、持てる力を十分に発揮している状態が、働く人のメンタルヘルスが良好ということである。

ただ,一部だが真剣にこの課題に取り組み始めた教育委員会がある。なぜ,そのような姿勢に変わってきたのかについてはあらためて報告したい。

#### 注

- 1) 文部科学省「教育職員に対する懲戒処分調査」・「令和3年度 公立学校教職員の人事行政状況調査」による
- 2) 厚生労働省「労働安全衛生調査 (実態調査)」結果概要 (令和3年)
- 3) 厚生労働省「患者調査の概況」(令和2年)
- 4) 文部科学省教員勤務実態調査(平成28年度)
- 5) https://news.yahoo.co.jp/articles/e795068e684953dadff3 25e24da5487ded 8 c 1 b02
- 6)総務省「令和2年度地方公務員のメンタルヘルス対策に係る アンケート調査」(令和3年12月)
- 7) 産経新聞, 2022年12月27日
- 8) 高木享「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―」

# Shift Work Challenge

|| 章

4 3

シフトワーク・チャレンジ 裹引き用語集

2 章 1 夜勤・交代勤務 夜勤・交代勤務の知識 夜勤・交代勤務の生理学・心理学 産業別の夜勤・交代勤務 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成

本書の構成



関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

試験への挑戦を通して、 夜勤のリスクを正しく知る

健康対策や事故の予防につながり、夜勤に

回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバ

夜勤・交代勤務検定を始めました。

)資格を得る仕組みをつくりました。

をかかえる現代社会の人々に大いに活用していただ 夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、 夜勤リスク 労働科学研究所が設立以来、

貫して行ってきた

くために、

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 -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/

#### ILOインド・南アジア こぼればなし

#### 20

#### ネパールの紅茶農園

#### 川上 剛

#### はじめに

ネパールと聞くと私は世界最高峰のエベレスト山はじめヒマラヤ山脈の白い峰々とその山間に暮す人々をまず思い浮かべます。しかし、ネパールの南部はインドと長い国境を接し熱帯の気候です。仏陀が生まれたルンピニ村もネパール南部にあり日本からの巡礼者・参詣者が多く訪れます。また、ネパール東部はインドのダージリン地方と接し紅茶の栽培が盛んです。ネパールでは同じ南アジアでもインドやスリランカールでは同じ南アジアでもインドやスリランカのような英国人による大規模な紅茶プランテーションは発達せず、地元資本の中小規模の紅茶農園が主体です。ここにも安全衛生や職場改善に努力している政労使やNGOがあり、ILOは彼らを支援する技術協力を始めています。

#### ネパールの紅茶農園

私のオフィスのあるインドのニューデリーからネパール東部へ行くには、まず首都のカトマンズへ飛びます。そこからその名もブッダ航空(Buddha Air)の国内線に乗り換えて東へ小一時間ほどで、インド国境に真近いバドラプールという小さな空港に到着します。カトマンズからバドラプールへの飛行機の中からは、どこまでも続く白いヒマラヤ山脈の一角に三角錐の形をしたエベレスト山がはっきりと見えます。やがて高度を下げてバドラプール地域を空中から見ると水田やヤシの木が広がりタイかフィリピンの農村のようです。

お茶の栽培地域は広く、熱帯気候の低地側に も涼しい気候の高地側の斜面にも広がっていま す。この地域ではプランテーションというと紅 茶に加えてもう一つカルダモンの栽培も盛ん で、山側にはところどころにカルダモンの畑が 広がります。

#### 地元トレーナーを養成する

今回は紅茶農園の経営者と労働者や関連する協同組合それにカルダモン工場の労使の計31名が参加して、自分たちの中から地元の産業安全保健トレーナーを養成することが目的でした。そしていつものように参加型トレーニングの手法を用いました。トレーニングの1日目は参加者全員で低地にある紅茶農園と工場を訪れ、アクションチェックリストを適用して労働安全衛生の好事例と改善点を見つけました。アクションチェックリスト演習で職場を訪問した。アクションチェックリスト演習で職場を訪問した。とはおける低コストの改善例の写真やイラストをにおける低コストの改善例の写真やイラストをたくさん提示しました。その後グループワークで訪問したばかりの茶畑と工場の良い点と改善すべき点を話し合ってもらいました。

訪問した農園の好ましい特長として、茶樹の高さがちょうど前傾姿勢をとらないでお茶の葉を摘み取れる程度になっていました。この農園は低地のしかも平らな土地にあるので、傾斜地にある農園と比してずっと作業しやすくなっていました。茶葉の収集方法も以前に本誌で紹介したスリランカの紅茶農園(77巻3号、2022年)やインドの農園では見たことのない興味深いものでした。背負い籠や袋を使う代わりに、蚊帳用のネットを茶の木の上に大きく広げてそこにどんどん摘み取った茶葉を投げ込んでいき、最

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 蚊帳を茶の木の上に広げ摘み取った茶葉 をまとめて運びます。

後に包みこんで運び出すのです(写真1)。

聞いてみると働いているみんなでアイデアを出し合っていつからかこの方法がとられるようになったとのことでした。他の好事例として、参加者は安全な農薬の保管場所、快適な休憩設備をあげました。改善すべき点は、畝の間の通路を整備し歩きやすくする、太陽の熱を避けるためにもっと多くの木陰を設ける、サンダルではなくより安全な靴の提供でした。

同日に製茶工場,さらに翌日にはカルダモン 工場を参加者全員で訪れてアクションチェック リスト実習を実施し、それぞれ好事例と改善点 を把握しました。製茶工場では重い茶葉の袋を 移動するコンベヤベルト等の好事例がありました(写真2)。

どちらの工場でも茶やカルダモンをいっぱい につめた重い麻袋を人力で運ばなければならな い工程が残っており、参加者の改善リストに含 まれました。

#### 地元トレーナーのプレゼン実習

2日目の午後、私が使ったパワポのプレゼンファイルをA3に印刷した写真シートを参加者に配布しました。参加者はチームで分担を決めプレゼン内容の確認をし、写真シートを使ってプレゼンテーションの練習を行いました。私の方でもそのプレゼンを注意深く聞いて、何か誤解があった場合には修正助言を行いました。ネパールへ行くといつもお願いしている通訳のラーマさんは、そんな私のニーズをよく知ってい



写真2 茶葉を一杯に詰めた重い袋を運ぶコンベヤベルト装置。女性労働者が袋に詰め取り付けていきます。



写真3 養成されたばかりのトレーナーのファシリテーションでグループ討論が進みます。

て、細かい点まで丁寧に通訳してくれます。

最終日である3日目に参加者は新たな茶工場とカルダモン工場を訪問し、写真シートを使用して2つの工場の労働者と雇用主に直接現場でのトレーニングを行いました。養成されたばかりの新しいトレーナーたちですが、アクションチェックリスト実習、写真シートを用いた好事例プレゼン、そしてトレーニング参加者によるグループワークの促進者役を適切に果たすことができました(写真3)。

できたて参加型トレーナーのファシリテーションで、当初は発言をためらっていたある若い女性労働者が「私たちの職場には男女別のトイレが必要です。」と意見を述べた時、参加者たちから拍手が沸き起こりました。

#### かすび

今回訪問したネパール東部の紅茶やカルダモ ンのプランテーションは農園、小規模の生産者 や加工工場が中心です。生産者同士が協同組合 を作って農園や工場を運営しているところもあ りました。グローバルな価格決定やオークショ ンの仕組みに完全には組み込まれておらず、そ れだけに自分たちの責任とイニシアチブで安全

で健康で生産的な職場を作ろうとする意欲を感 じました。以前に訪問したスリランカやインド の大規模な紅茶プランテーションのシステムと は異なり経営が不安定な部分も確かにあるよう ですが、逆に小規模経営の自主イニシアチブに よる小回りが利くよさを改めて感じる機会でも ありました。

(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)

これでできる

トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

参加型職場環境改善 Participatory Action-Oriented Training

#### 働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

#### これでできる 全頁カラ-參加型職場環境改善

第1章 参加型対策指向トレーニング (PAOT)

第2章 PAOTの実際的な応用

第3章 アクションチェックリスト

第4章 実際的な低コストの解決策

第5章 グループワーク

第6章 PAOTファシリテーターの役割

第7章 PAOT ワークショップップの企画と運営

特別付録 参加型職場環境改善のためのアクションチェックリスト例

[著]トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

「訳」吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

△ 公益財団法人大原記念労働科学研究所

体裁 B 5 判並製 130 頁 定価 1,320円(税込み)

図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F

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

公益財団法人





#### 労働科学関連の文献を概観して

- 人事管理の心理学:世界の安全衛生名著全集 [バウムガルテン著] -

#### 椎名 和仁

前回は、臨床経験が5年未満の看護師を対象として、看護実践能力向上に不可欠な因子を調査した論文<sup>1)</sup>を紹介した。さらに、看護師のキャリアパスにも触れ、看護師が活躍する場は広がっていることを付け加えた。

さて、以前、筆者は「労働の科学 2021年 11月号」<sup>2</sup>で世界の安全衛生名著全集(全10巻)の中から「災害防止の科学的研究」<sup>3)</sup>を紹介した(図1)。

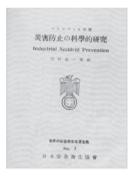




図 1 「災害防止の科学的研究」の表紙とハインリッヒ(著)<sup>4)</sup>

出典:ハインリッヒ著・三村(訳)(1951), 安全衛生(1956)



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

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

主な論文:

- ・単著「文系大学生の安全意識調査」『日本労働科学学会年報』 2号. 2022年.
- ・共著「工学系大学生における安全に 関する工学教育の提案」『技術と経済』 652号、2021年、

この本は、1931年にハインリッヒが執筆した「Industrial Accident Prevention: A Scientific Approach を翻訳したものであり、産業災害防止の実務的な知識がぎっしりと詰め込まれていた。さらに筆者は、ハインリッヒから刺激を受け、日本の産業安全運動に尽くした三村起一と蒲生俊文 $^{bl}$  にも触れてみた $^{6l}$ 。今回、その続編として以下の本を紹介する。

・フランチスカ・バウムガルテン 著, 吉阪俊 蔵 訳

人事管理の心理学 日本安全衛生協会 1953.

「人事管理の心理学」は本全集の第1巻であり、1953 (昭和28) 年に発刊されたものである (図2)。著者はスイスのベルン大学で産業心理学を研究していたフランチスカ・バウムガルテン (以下、バウムガルテン) であり、翻訳者は当時、日本安全衛生協会<sup>©</sup> 会長であった吉





図2 「人事管理の心理学」の表紙とバウムガルテン(著)

出典:バウムガルテン著・吉阪(訳)(1953)

阪俊蔵(以下、吉阪)である。本書の内容を紹介する前に著者の経歴と時代背景について触れてみたい。

#### 著者と翻訳者について

バウムガルテンは、1883年にポーランドで 生まれた。1905年にクラクフ大学(ポーランド) に入学し文学と哲学を学ぶが、 幼年時期に工場 や労働者に囲まれて育った環境もあったことか ら、次第に産業心理学へ関心を持つようになっ た。チューリッヒで心理学の研究を続け, 1910年にメーヌ・ド・ビラン<sup>d)</sup> に関する研究 で博士号(チューリッヒ大学)を取得している。 その後、結婚したことをきっかけにスイスに移 り、ベルン大学で教鞭をとりながら応用心理学 の研究を行い、1929年に科学的試験方法論に 関する論文で2つ目の博士号(ベルン大学)を 取得した。1922年には国際心理技術協会の理 事となり<sup>7)</sup>、1959年に大学を退官した後も研究 をし続け、1970年に81歳で他界している。「人 事管理の心理学」は、彼女が47歳の時に発刊 されたと思われる。

一方,翻訳者である吉阪は,1889年に兵庫県で生まれる。1913年に東京帝国大学法科大学独法科卒業後,農商務省に入り,その後,商工省を経て内務省に勤務する。1919年パリ講和会議全権随員となり,1921年に内務省社会局書記官として就任する。1928年12月に国際労働機関(以下,ILO)の理事会に日本政府代表事務所長としてジュネーヴに駐在したことで,欧米の労働事情に詳しくなる<sup>8)</sup>。1936年には内務省社会局参与,退官後は商工中金理事長,日本商工会議所専務理事,日本安全衛生協会会長などに就いた。本書は彼が64歳の時に発刊され,その3年後の1958年(昭和33年)に67歳でこの世を去っている。

#### 本書が発刊された当時の時代背景

#### (1)産業革命がもたらした労働力の変化

18世紀後半にイギリスで最初に起こった産

業革命は工業化を基盤として資本主義経済体制へと変化をもたらした。さらに、1900年代に入るとアメリカの産業は大きな発展期に入り、産業は雇用を生み出し、労働者の生活水準と教育水準を向上させた。これまで抑圧されていた労働組合が、次第に発言力を持ち始めてきた時期でもある。このような中、テイラーは工場の中にマネジメントという概念を取り入れ<sup>9</sup>、作業を標準化して生産性を最大限にかつ能率的にするという科学的管理法<sup>10</sup>を確立していくのであるが、労働組合では労働者を破滅させると強く反発されたのである。しかし、アメリカでは利潤追求を目的とした産業合理化運動が盛んになるにつれて、人間の方が無理にでも作業環境に合わせるという構造になっていった。

1930年頃になると世界的な大不況時代に入る。特にイギリスでは第一次世界大戦後の深刻な失業や復員軍人の労働市場における充満 などから、労働組合と密接な関係があった労働党が大きな社会的力を持つようになった。他の国でも同様の傾向にあり、これまでの経済政策の見直しを迫られ、ドイツではヒトラーの労働戦線による独裁主義、アメリカはルーズベルトの新経済政策によって福祉国家を目指すといういわゆる修正資本主義路線を進むことになる 。

企業の経営側も労働力を道具視や人間の機械 観では、健全な経営を築けないことに気づき出 し、産業における人間関係の問題について着目 し出したのである。

#### (2)産業心理学の発展

1900年代は心理学を産業に応用した時代でもある。1911年にアメリカのミュンスターバーグ<sup>(f)</sup> がまとめた「心理学と産業能率 (Psycholo gy and Industrial Efficiency)」は産業心理学の誕生と考えられている。この研究は作業動作の業動作の改善に関するものであった。その後、ストロング<sup>(g)</sup> やスコット<sup>(h)</sup> などが職業興味領域の測定法などの研究を手掛けることになる<sup>(i)</sup>。一方、テイラーの管理手法が広まるについて、高

度の機械を使って効率的に生産力を高めるため に作業員の能力判断が必要になってきた。この ため心理学の専門家が人間の心身機能や運動機 能に関して研究がなされるようになったが、工 場の内部にまで入って実際問題に取り組む者は 少なかった。また、1920年頃から経営規模が 拡大するについて労務管理の体系化が求められ るようになり<sup>12),13)</sup>, 1938年にヨーダー<sup>j)</sup> が出版 した「労務管理論 (Personnel Management and Labor Relations)」<sup>14)</sup> は版を重ねながら人事・労 務管理の代表的な著書として広まっていったの である15)。これは労働力の最有効活用を目的と した人事管理諸施策であったが<sup>16)</sup>、仕事への興 味の維持方法、モラール測定などは個人の心理 レベルの問題にとどまり、現在のような集団心 理レベルまでは言及されていなかった「7)。

このような時代背景の中、バウムガルテンの 著書である「人事管理の心理学」は、1930年 にドイツの「労働科学文庫」の一部として、発 刊され広く宣伝された。この著書の大きな特徴 は、心理学研究の成果を産業における人間関係 を応用し、心理学的方法によって人事管理を試 したものであった。その後、廃版となったが 16年の時を経て1946年に増補し、当時ノーベ ル賞受賞者を14名も輩出していたスイスで出 版された。また、1930年のドイツは、世界で 最も先進的な民主憲法を備えたワイマール共和 国<sup>k)</sup>の時代であり、ルール・ライン経済新聞社<sup>1)</sup> は、「ドイツ語で書かれた最初の人事管理の科 学的書物である」と高く評価していた<sup>m)</sup>。これ らの時代背景を考えるとバウムガルテンの著書 は、人事管理の本質に踏み込んだものであった といえる。

#### 本書の内容について

吉阪は本書を翻訳するに当たり、名将言行録<sup>®</sup>や宋名臣言行録<sup>®</sup>を参考にしながら言語のニュアンスを正確に日本語に翻訳することに細心の注意を払っている。さらに、1953年8月の日労研資料に吉阪自身が本書に関する要点を寄稿

している<sup>[8]</sup>。本稿では、それを参考にしながら 内容を紹介してみたい。

本書は第1章~8章で構成され,第1章は緒論,第2章は沿革となっている。第3,4章は人事管理における間接管理と直接管理について詳しく説明している。前者は作業環境や生活状態の改善によって行う集団管理であり,後者は個々の労働者の理性や感情に直接,呼びかけるものである。特に直接管理については,従業員の特質を15項目,上長の特質を6項目,さらに従業員の個性を考慮すべき留意点を9項目挙げ,上司が従業員に指示するときの留意点や批難(注意の仕方)についても触れている(表1参照)。

また、上長のタイプを仕事本位の上長と、人の使い方が上手な上長と分けることができるとしている。前者は一時的に事業成績を上げるが、後者は永続的な人間関係を保持できるので、どちらか一方に偏ってはいけないとしている。

第5章では上長の資質について触れている。 適任者の一例として、聡明なこと、責任を負う 勇気があること,一般福祉に対する関心がある こと、管理能力があることなどを挙げている。 その一方で不適任者は、苛酷な人、他人に多く を要求する人,一から十まで重箱の隅をほじく るように注意する人、などが挙げられる。第6 章では従業員の態度について述べている。従業 員は上長を客観的・個人的に見ていくべき、上 長に叱られたときは何か学ぶという姿勢が大 事. 上長を無知と思ってはならない. 従業員は 人格的尊厳を自ら保持すべきこと、などについ て挙げ、その理由について詳しく説明している。 第7章は従業員の選考について言及している。 人事管理で重要なことは、産業心理学を考慮し た従業員の選考であり、本人の気質が上長と同 僚と融和する大事な要素であるとしている。そ の一つの事例として従業員に選考に使用する格 づけ評価表を紹介している(表2参照)。

第8章は本書の結論である。産業は機械化に よって生産性は向上しているが、今後の人事管

表1 従業員・上長の特質と従業員の個性を考慮すべき留意点

A. 上長	に対する従業員の特質	B. 従業	<b>賃員に対する上長の特質</b>
A- 1	従業員も一般人同様に幸福本能を持つ。	B- 1	他人の上に処分権を有することから権利の濫用になる 恐れがある。
A-2	自分の重要性を主張したい衝動, 自尊心, 勢力 本能を持つ。	B- 2	地位の優越性からくる尊大性は、その部下に対しての み発揮されるものである。人間は弱いものに対して意 地悪い傾向がある。
A- 3	人心の奥底には他人の栄達を妬む心がある。	B- 3	「権威」を作りあげるために部下を圧迫し反対を許さない。
	従業員の幸福の追求や認識の要請を拒むことは 復讐憎悪を植えつける。	B- 4	優越感から部下のことはかまわない。
A- 5	従業員は時に自分の不運に対する腹立しさを運 命に恵まれている上長に転換して非友好的な感 情を持つことがある。	B- 5	部下のあら捜しする傾向がある。
A- 6	人の心は傷つけられやすい。	B-6	高い生産性を部下に要求する。
A- 7	上長の言動には常に注意している。	C. 上長	長は外形だけではなく従業員の個性を考慮すべき留意点
A- 8	組合やその他から宣伝をうけている。	C- 1	公平なこと,感情的な一党一派に偏しないこと,行為 だけで判断せず,動機も尋ねてみること。
<b>A</b> - 9	昇進が制限されている。	C-2	親切なこと。社会的経済的差違があっても常に従業員 には思いやりを持つこと。
	いやな職業にも生活上従事せざるを得ないが, 職務嫌悪が上長嫌悪になって現れる。	C-3	従業員を実際よりも高く評価すること。
A-11	理論よりも感情に支配されやすい。	C-4	将来における可能を見越して取り扱い, 従業員の承認 欲を満足させること。
A-12	はっきり善玉,悪玉と白黒の決まったものは少 ない。	C- 5	信頼を絶えず表明すること。
	労働者という言葉は人格的より集団的の響きが 強い。個人的に取り扱うことは困難である。	C-6	従業員の自尊心を尊重すること。
A-14	上長は部下の能力の一部を見ているのに過ぎな い。	C-7	従業員の喜びを奪い去らぬこと。
	上長に対して自由な態度をとれないから,ある 時は自己を隠し,ある時は誇張して上長をだま す。	C-8	従業員の言動をできるだけ善意にとること。
		C-9	抵抗性を誘発するような話題は避けること。

出典:吉阪 (1958) を参考に筆者が作成

理は、人と人との順応が課題であることが言及 されている。しかし、社会学や心理学もまだ発 達の段階であるため、これらの研究を継続し応 用することは実務家を含んだ我々の責務である と結んでいる。

#### おわりに

戦後、日本はGHQの指導のもとで民主化政 策が進められるが、その際に鮎沢巌(以下,鮎沢)<sup>p)</sup>

という人物が労働政策の立案と施行に重要な役 割を果たした。鮎沢はILO本部に1923年から日 本が国際連盟を脱退する1933年まで勤務し、 海外の労働事情に精通していた19)。

彼は1952年6月の日労研資料に本書の書評 を掲載20)しており、テイラー主義によって欧米 諸外国で起こっている労働問題や逆コース<sup>q)</sup>に よる労働運動に触れている。そして、これから の日本の産業は、従業員一人ひとりに仕事の興

#### 表2 従業員の選考に使用する格づけ評価表の例(スイス企業)

#### Ⅱ スイス、ブラウンボベリ会社の使用する格づけ諸表

格づけの理由(該当項目にアンダーラインをする)

(スイス例)

見習期終了、入社後1年、進級時、昇進前など

氏 名		職	名	:	生 年	月	日	本	籍	i	入	社	月	日	部	名	()	(部)	月日	,
																				_
資質	A		В			С		D		I	3			F		Α	В	СІ	E	F
知的能力	新しい、未 題でも急速				説明が時間が			部分的に理解す	する	良く思いる	違いを	す	理解が	遅い						
2. 想像力	良い、独創にいつきをする		問題を正しく <sup>・</sup> む	つか	ときといつき			想像力がたりた	ない	よく間違 を出す	った考	え	想像力	が足	りない					
性格 6. 気風	企業的で強	砌	適態性あり		忍耐強	強く勤	勉	変わりやすい <sup>5</sup> 的	気分	不注意			無気力	1						
能率 13. 特別技能	多様で広い		自分の専門分! 経験技能あり	野に	普通			やや不良		貧弱			全くな	: L						
一般行為 16. 態度(やりかた)	親切		ていねい		正しい	,		思いやりがない	<b>,</b> ,	粗野			トゲト	ゲレ	, <b>,</b>					
規則についての備考 融和性、仕事の正確性と		指令に対	対する従順、上	:長に	対する	態度	E.	推薦状に 就業期間・		- (1-	係事項	全	部もれ	なく言	2入)					
理論的な仕事と実際的な	仕事についての備考(たとえば、研究的な仕事やその他どの方面にむくか、 理論的な仕事と実際的な仕事のいずれか、上級職として何が適当か、語学力、 筆読力、その他主な特徴)						格づけ、( 当方参考・		、良、可、 ・・・離職理 新就職	曲	. (	適当と	見る	点に線	をひ	·()				
見習期間についての値 満 了・・・・・・・								特別備考												
延 期・・・・・・			その理由・・・	• • • • •	•••			この格づ	けの	ため										
不成績の個人的原因	(病気、家族	問題、編	経済的困難なと	<i>:</i> )				面接日・・・ 面接者・・・					面接上 次の上 支配人	:長				サイ サイ サイ	ν	
- 要質																				

出典:バウムガルテン・吉阪 (1953), PP.85-187を参考に筆者が作成

味を持たせ、業務への関心を鼓舞させ、いかに 職場の空気を快適にできるかを言及し、本書を 広く経営者、労働組合幹部、教育者に読んでい ただきたいと推薦している。

日本は1945年(昭和20年)に「労働組合法」 が制定されたことで,一時は激しい労使紛争が あったが、各種の産業政策によって労使双方が 歩み寄ようになる。そして, 高度経済成長期に は労使が共に協力した関係を築き21, 主力産業 は繊維から自動車へと移り経営規模も拡大して いった。吉阪の翻訳は、将来の労使関係を見据 えたものであったととらえることができる。

今回は、世界の安全衛生名著全集から「人事 管理の心理学」を取上げ、その時代背景や発刊 に関わった人物などを紹介してみた。今後も引 き続き紹介したいと思う。

- a) 三村は, 東京帝国大学卒業後, 大阪の住友伸銅所 (現在は 日本製鉄) に勤め、戦前戦後を通じて、日本の安全衛生水 準向上に大きく貢献した。
- b) 蒲生は、日本における安全運動の先駆者の一人である。
- c) 日本安全衛生協会は、中央労働災害防止協会の母体となっ た全日本産業安全連合会や全日本労働衛生協会といった安 全衛生団体の主流ではなく,民間団体であった。出典:坂 □ (2015), p.23.
- d) フランスの哲学者。哲学の仮説を批判的に考察するという

- 19世紀フランスの形而上学の始祖である。
- 出所: https://kotobank.jp/ (2023/1/2アクセス)
- e) 豊原ほか (1972), p.19.
- f) ミュンスターバーグ(Munsterberg,H.)は、ドイツ出身の アメリカの心理学者・哲学者である。
- g)ストロング(Strong, E. K., Jr.)は、アメリカの心理学者で1923年に職業興味尺度の作成に着手した。
  - 出所: https://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0146\_02.pdf(2022/12/28アクセス)
- h)スコット (Scott,W.D.) はアメリカの応用心理学者である。 (2022/12/28アクセス)
  - 出所: https://en.wikipedia.org/wiki/Walter\_Dill\_Scott
- i) 豊原ほか (1972), pp.10-12.
- j)「労務管理論」は、ヨーダー (Yoder,D.) がミネソタ大学経済学部教授の時に執筆された。出典:ヨーダー著、岡本ほか(訳)(1967).奥付
- k)第一次世界大戦の敗戦と革命のなかで成立した共和政のことである。その後、その共和政は、世界恐慌のなか左右の反体制勢力の挟撃に合い、ナチ政権の成立によって打ち倒された。
- 出所:https://www.tkfd.or.jp/research/detail.php?id=3981#\_ftn1 (2022/12/30アクセス)
- 1)ルール・ライン経済新聞社は、ワイマール共和国時代に存在していた新聞社だと思われる。
- m)鮎沢 (1953), p.26.
- n)幕末の館林藩士・岡谷繁実による武将たちの逸話集である。 o)宋代の宰相以下九十七人の名臣たちの言行を集めた伝記で
- ある p) 鮎沢は帰国後、中央労働委員会中立委員長・事務局長に就 任し、その後、国際基督教大学などで教鞭をとる。1966年
- (昭和41年) にフランスに永住し1972年(昭和47年) にジュネーヴにて逝去 (73歳)。出典: 鮎澤巖先生記念誌編集世話人 [編] (1998), pp.4-5.
- q) 戦後の民主化政策を見直し改革に逆行しようとする政策路 線である。この政策をめぐる対立が契機となって労働運動 の中で争論が起き,それによって労働組合が活性化する。 出所:http://www.seikatsuken.or.jp/monthly/hikaku/pdf/ 200708.pdf

#### 参考文献

- 1) 今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川元美津子, 山本久 美子 看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求: テキ ストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文 の解析から 労働科学 2019;95(2):41-55.
- 2) 椎名和仁 労研アーカイブを読む (72) 労働科学関連の文献を概観して:災害防止の科学的研究:世界の安全衛生名著全集[ハインリッヒ著]労働の科学 2021;76 (11):688-693.

- 3) ハインリッヒ著・三村起一監修 災害防止の科学的研究 日本安全衛生協会 1951.
- 4) 安全衛生 1956; 5 (134).
- 5) Heinrich, H. W. Industrial accident prevention: A scientific approach McGraw-Hill 1931.
- 6) 堀口良一 安全第一の誕生:安全運動の社会史 不二出版 2015.
- 7) 心理学フェミニストの声 心理学における女性とフェミニ ズムと過去と現在のマルチメディアデジタルアーカイブ 出所:https://feministvoices.com/ (2022/12/20アクセス)
- 8) 吉阪俊蔵
  - 出所:https://ja.wikipedia.org (2022/12/20アクセス)
- 9)深野宏之 科学的管理法に関する史的一考察 (I) 経営研 究 2001;15(2):189-204.
- 10)Taylor, F. W. 著, 有賀裕子(訳) 新訳科学的管理法:マネジメントの原点 2009.
- 11)飯田鼎 第一次世界大戦後の恐慌期における社会政策:社 会保険から社会保障へ 三田学会雑誌 1984;77(4): 475-495
- 出所: https://koara.lib.keio.ac.jp>modules>xoonips>download.php (2022/12/24アクセス)
- 12)デイル・ヨーダー著, 岡本秀昭, 細谷泰雄(訳) 労務管理 第1 日本生産性本部(アメリカ経営学全書; 6) 1967.
- 13) 高堂俊弥 人事管理発展史研究―第2部・人事管理の本質 と機能 關西大學商學論集 1968;13 (4・5):177-199.
- 14)Yoder,D. Personnel Management and Labor Relations 1938.1942.1948.1956.
- 15)進藤勝美 伝統的労務管理論と人間関係一人間関係管理 序説-1-彦根論叢/滋賀大学経済学会編1976;178:1-21
- 16) 岡田行正 アメリカ人事管理・人的資源管理史 同文舘出版2004:212-213.
- 17)豊原恒男ほか(編)人事管理の心理学(講座経営行動の心理学;3) 1972.
- 18) 吉阪俊蔵 人事管理の心理学―バウムガルテンの所論紹介 日労研資料 1953;6 (32):3-6. (2022/12/31アクセス)
- 19) 鮎澤巖先生記念誌編集世話人[編] 鮎澤巖先生記念誌 1998
- 20)鮎沢巌 労働問題と心理学 バウムガルテン著,吉阪俊蔵 訳「人事管理の心理学」を読んで 日労研資料/日本労働 研究所[編] 1953;6 (48):26-27.
- 21) 戎野淑子 高度経済成長期における労使関係:日本的労使関係 日本労働研究雑誌 2013;(5):64-77.

#### チェックポイント 125

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

311 à

す

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体

的および精神的能力は いて経験が十分ではた 要だと感じています 若年労働者が作業は

課題をこなせるよう す。十分な作業経験な

を解決できるように、

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

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

#### 追加のヒント

3. 若年労働者に作業中の

彼らの背景知識、技能、

ニングを実施します。適

り、若年労働者の場合、 を低減することができま 年輩労働者に若年労働

支援する人は、若年労働

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

115

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

#### どのように

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

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

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

#### 記憶ポイント

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



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

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

(4) **ØIEA** 人間工学Ⅰ✔ チェックポイント **CHECKPOINTS ERGONOMIC** 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 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 公益財団法人 労働科学研究所

「このマニュ, 「記憶ポイント」では、 「追信なぜ」「リスク/症状」「どのように」「追加のヒント」「記憶ポイント」では、 挿し絵付きで が がを 設けて は がを で で に の マニュマ に の マニュマ グ教材 Ö 末に「現地に合ったトレーニンけて使い方をわかりやすく説明、ニュアル利用のための提案」のント」「記憶ポイント」で構成。 具体例」 を豊富に掲載。 で 追 崩の

・サークステー・費材保管とは 作福有構照 リワークス 組製 明 カロークス 織生質備 施・ ーションの設 大 対

以下 以下の 実際的 広範囲 I ッ ックポイントで解説。の9つの領域に分けて的で低コストの人間に囲の現場状況について 取 ΰĵ , 人間 つい / 同工学改善策な て、 発策を 3 2

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4 判 並製

総頁 338 頁

定価 本体 2,500 円+税



〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12

公益財団法人 

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



#### 周辺領域に著しく関連分野を広げている 現代心理学の偏りのない全体像を集成

本体価格2、530円(税込み)

第IX章 [応用編] 心理学からのアドバイス 暮らしと職場の心理学 ヒューマンエラーの話 日常生活の中の心 心理学を役立てる べはなぜ間違うの か

第 VI 章 第V章 第Ⅳ章 第Ⅲ章 第Ⅱ章 第Ⅰ章 第第 章 情報の受容と認識 発達を知る 知識の構造 人間相互の関係 人の情報処理 境と行動 理学の概観 人の内面の世界 どうやって使って ヒトは、 環境とのかかわり わかることの仕組 心理学を見わたす 人と人とのかかわり合 見ることと知ること 心の中をのぞく どのようにして育 いる ŏ か こつか?

井 北川畑直尾 八川畑直子 樹木 上野洋村 菅細 久 向 井 希 宏 崇 聡 代 宏 郎 編

主な目次

著

〒 151-0051 

公益財団法人 大原記念労働科学研究所



大阪の地で「労働安全衛生大学」 開講から 40 年にわたった 講師団と労働者の熱意が呼応した一大研修事業の意義と全体像

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

1970 - 2009

The In-Service Training Institute

for Safety and Health of Labor

<u> 162</u>

### 労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

2009

編集:「労働安全衛生研修所 40 年のあゆみ」編集委員会

40年のあゆみ

労働安全衛生研修所のあゆみ/三戸秀樹 40年をふり返って

江口治男/圓藤吟史/金澤 彰/金原清之/桑原昌宏/小木和孝 近藤雄二/佐道正彦/徳永力雄/中追 勝/藤原精吾/水野 洋

議事録・名簿

総会·理事会·評議員会議事録/歴代役員一覧/歴代顧問一覧 歴代講師一覧/修了者数年次推移・団体別推移

第4部

第1部

関連文書:財団法人労働安全衛生研修所設立趣意書ほか/梶原三郎 講座募集案内:1970年度/1999~2001年度/2008年度

国立生命科学センターの提唱:1978年8月

研修所 30 年のあゆみ 1970 ~ 2000 日本語版: 2000 年3月

運営資料

〒 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



図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

A4 判函入上製 180 頁 体裁 定価 本体 2,500 円+税

最新刊!

# 漂流着たちクミジョの肖像

21

#### 『クミジョ白書2019』(9)

#### 本田 一成

#### クミジョは見た!

「家政婦は見た!」という市原悦子さん主演のテレビドラマの人気シリーズがあった。壁やドアに隠れて半分くらい顔を出して覗いては、「あらいやだ!」とつぶやくアレである。 クミジョもやっているソレである。

クミジョが「壁」を超えて労組にやって来て、見たものは数知れずあるはずだ。何を見たのだろう。労組はマイノリティであるクミジョを任じたり配したり、指示したりしているつもりかもしれないが、実はクミジョが検分している。しかも、クミダンを見ていて労組を判断している点をお忘れなく。

いろいろなクミジョが私に何を見たかを教えてくれる。だがそれらに分け入ることを、今はしない。まずは、クミジョがこっそり見たものや横目に映っているものを代弁するかのような、労組への評価を「クミジョ調査2019」から拾ってみよう。

労組への評価は、労組の外部からや、労組内部なら組合員からのものがほとんどである。労組のことがどう映っているのか、労組の姿は何だか抽象的な感じがする。しかし、クミジョによる評価なら目新しいから、ちょっと違った見方ができるかもしれない。

#### 労組はまだオワってはいない

「クミジョ調査2019」では、「労組は……」と 意見を提示してクミジョの同意度を調べてい る。いきなりで申し訳ないが、「労組は発展し ている」に対しては、「そう思う」が7.1%、「ややそう思う」が30.7%にとどまる。「どちらともいえない」が53.6%、「ややそう思わない」が3.6%、「そう思わない」が4.3%である。はっきりしないのが半数を超えているから、労組は分岐点にいることになる。かと言って、もうオワっているというわけではない、というのがクミジョの弁である。

それを言うのはご法度なのか。そう言ってもしょうがないからか。それとも女性の非正社員が賃金格差など労働条件面で苦しみながらも仕事満足度が高い場合と同様に、自分の置かれた状況を否定したくないという例の心情が効いているのだろうか。

わかりやすくするために、「そう思う」に5点、「ややそう思うに4点」……というように、同意度を1点から5点までに換算してさらに労組への評価を見よう。すると、「労組は発展している」は3.11になる。

「労組は企業の縮図であり、「オトコ社会」である」が3.57で同意度が上がる。そのせいだかどうかわからないが、「労組は「男女共同参画社会」を主導できる」が3.47と、やっぱり「ややそう思う」にも満たない。クミジョの中には男女共同参画、ジェンダー平等などの女性活動に従事することが多い。地味な学習会からド派手なイベントまで労組の活動が露出しているが、実はクミジョは労組にそんな力があるとは考えていない。

だとしたら、クミジョは相当しんどいだろう。 黙々と女性活動を続けながら、「崖」に向かっ て歩んでいるのであろうか。もちろん、クミジョ の熱意や努力が足りないとかの話ではない。

もう一度言おう。クミジョはよく見ているの

ほんだ かずなり 武庫川女子大学 教授 である。

#### 労組は改革できる?

一方で、「労組は改革できる」へのクミジョの同意度は、3.33である。大したことはない、と言えばそれまでだが、「労組は発展している」よりは高いポイントとなっている。発展はしていないが、オワッていない。しかも、これから改革はできるという希望なのか期待なのか、とにかく何らかの対策ができれば何とかなると考えているクミジョも多いことがわかる。

「クミジョ調査2019」の回答者はエース級、トップ級のクミジョなのである。非常に厳しい意見が続いていたが、こういうのは大切にしたい。では、どう改革すべきなのか。

「労組は改革できる」と考えているクミジョの回答で最も多いのは、「組合員の意識改革」(62.3%)である。どうして労組のことを理解できないのか、どうしてついてこないのか、そういう世代なんだ、などと組合員や環境のせいにしていないか。

とかく労組は伝統芸能のような面がある。労組は不動にして、場当たり的に少し軌道修正するくらいで済む話なのか。伝統芸能こそ、歌舞伎のように近代化を止めないものもある。そんなことはわかっとるわい、と言うのは簡単だが、ここではクミジョは、そこができていないゾと喝破しているという話。組合員の意識を変えたきゃ、労組を変えて、おっ今までと違うぞ、と気づかせなきゃ。

次にくるのが、「多様な組合員からの支持」 (47.2%)である。自然体で行こう、というク ミダンが多いけれど、そもそも労組の役員を多 様にできないのにどうやって多様な組合員から 支持を得られるのだろう、とクミジョは考えて いるはず。

さらに、「活動内容や重点の見直し」「旧いルールやしきたりの廃止」(ともに34%)が出てくる。要するにこれも、今まで通りではダメ、ということであろう。しかも、再検討ではなく廃止である。旧いルールやしきたりだらけの労組で、何を廃止したいのであろうか。たぶん、クミダンにはわからない。廃止したいルールやしきたりは何ですか、とたずねるべきだった。

えっこれもあれも, そんなことまで……「団結 ガンバロー」も入ってくるのであろうか。

あとは「労組幹部のリーダーシップ」(32.1%) とか,「役員の意識改革」(30.2%)になる。よくリーダーシップが大切とは言われるが,それほどでもない。リーダーがリーダーシップを発揮しても何ともならないか,そんなやり方をしないのが労組なのかもしれない。あなたの労組の委員長にリーダーシップはありますか,という調査を見たことがないからはっきりしない。

役員の意識を変えるということも、思ったほど重視されていない。というか、それは実現しまいと判断されるほど相当難しいことなのかもしれない。まるで期待が持てないことは改革の対策と言えない、と考えるのがクミジョなのである。

だから、女性役員の権限委譲や地位向上、ジェンダーギャップ解消などは非現実的であればあるほど、指摘する割合が低い。また、クミダンの言う通りやってきて労組が減衰してきたのを今頃になってクミジョのせいにされるのは、御免こうむる、ということもある。じゃあクミジョはやらないんだな、と言われて何が、じゃあ、なんだかわからないうちに変な方向へ行きそうになるから、真面目なクミジョほど漂流したくなる。

これらの改革は本当にクミダンだけの労組でやれる? とりあえず今のままでいいや、と考えるのがオチではないか? 見ているクミジョと見ようとしないクミダンのジェンダーギャップこそ、明らかにすべきだったかもしれない。

クミジョが増えると女性の視点が入るから労組が活性化するよ,とクミダンが考えていても,クミジョは,なんじゃそりゃ,と言うだろう。都合のよい時だけ小道具のように使われたらたまらん,と思うのは当然である。

そうではなくて、クミジョが増えたら何ができるか、何をするのか、をしっかり言えるかどうかである。言えないならば、見ようとせず、考えつかないことを認め、そこを話し合えるクミダンであってほしいわけである。でも、そんなクミダンいる? (つづく)

### の安全衛生記

#### 「さまざまな組織・立場で⑦」 存在感のある本社組織

福成 雄三

本年4月号から、この連載で取り上げなかっ たことを中心に、時系列に、そのときどきの立 場での安全衛生管理と職場マネジメントに関す る経験などを紹介してきた。先月は、横道に逸 れて安衛法50周年の関連で執筆したが、今回 は元に戻って、鉄鋼会社での最後の勤務になっ た本社でのことを取り上げたい。

#### 本社に戻る

出向先から、2000年に鉄鋼会社本社に戻っ た。職制上は人事労政部が本務で、安全健康室 を兼務する形になったが、日常は全社の安全衛 生管理に関わる業務を担う立場だった。

室といっても、室員は、筆者と同世代でE事 業所で長年衛生管理を担当してきたTT氏、保 健師のSK氏、事務や統計を担当する派遣社員 だけだった。SK氏は本社勤務社員の健康管理 を担当しており, 在籍中から大学で研鑽を積む などして、現在は大学教員になっている。TT 氏は、1990年に作成された全社版テキスト「管 理者のための安全衛生の指標 | (A3×約200頁) をアップデートするとともに、エクセルデータ として事業所に提供するための対応を、一人で コツコツと取り組んでくれていた。「安全衛生 の指標」の初版は、SS氏が中心になって作成し、 安全衛生管理の考え方や施策だけでなく、事業 多角化を進める上での安全衛生上の留意点など もまとめたものだった。筆者も主に労働衛生・ 健康管理分野の執筆を担当している。

このようなテキストや規定・基準などは最初 に作成するときには力が入って、出来上がると 達成感を感じるが、改訂・改正することもとて も重要だと思う。過去の成果を生かしながら, その時々に必要なことを強調して伝えることが できる。地味で、ないがしろにされがちな仕事 に、TT氏が真摯に取り組んでくれたことにな

#### 個人商店から組織へ

テキスト「安全衛生の指標」の改訂が完了し た後、会社が厳しい経営環境下にあったことも あり、TT氏にはグループ会社に転籍してもら った。事業所の安全衛生管理を支える本社とし ての業務を実質的に筆者一人で担うことになっ たが、限界があった。後に転入した同僚のTS 氏に言わせると, 本社安全衛生部門は「個人商 店」で、体制を整えることが大きな課題だった。

本社勤務の間に取り組んだことの多くは、こ の連載で取り上げたが、その中で登場する同僚 は、その後本社安全衛生部門に加わってもらっ たメンバーになる。連載に登場していないが、 派遣社員退職後に人事部門から来てもらった YA氏、SK氏の後任で採用した保健師のCK氏も 欠かせないメンバーだった。それぞれのキャラ クターでそれぞれが持つ力量を存分に発揮して 事業所の安全衛生管理を支えた。「個人商店」が、 強力なメンバーがいる存在感のある「組織」に なり、その後、部組織になった。

筆者の「思い付き」を実現可能な形に組み立 てて肉付けし、実効の上がる「施策」にしたの は、このメンバーになる。足りないところを補 い、支えてもらった。会社統合による部解散後 も,所属は分かれたが,それぞれ安全衛生管理

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 ザリーボード)

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)

に関わる仕事を続けている。

会社の将来の安全衛生管理を担う次世代の人材の採用にも取り組んだ。筆者が直接採用に関わったのは5名だった。女性が2名(医学部公衆衛生分野院卒、人間工学分野大卒)いたが、二人とも入社数年後に結婚を機に退職した。現場での仕事を含めて、活躍する女性がまだ少なかった会社の中で苦労したこともあったと思う。本社主導の採用活動に呼応するように、事業所独自で採用したスタッフ(女性を含めて)もおり、それぞれ今も活躍を続けていると聞いている。

#### 自然災害もあった

本社で安全管理を担当している中で、強く印 象に残っている事故・災害がある。2003年には、 B事業所でダウンバースト(積乱雲から吹き降ろ す下降気流が地表に衝突して水平に吹き出す激し い空気の流れ/気象庁)による岸壁クレーン(連 続式の原料陸揚げ用機械)同士の激突・倒壊事 故があり、クレーンを運転していたグループ会 社の社員が海に投げ出されて亡くなられた。想 定外の気象現象による災害だった。現地を見に 行ったが、倒壊したクレーン(ぐにゃぐにゃに 折れ曲がった鉄骨の山のような状態)の解体を保 全部門のベテラン管理者が全体の指揮を取って 安全に進めていく様子が印象に残っている。こ のダウンバーストで、B事業所近隣のグループ 会社でも製品置場の屋外クレーンが逸走して落 下して運転者が亡くなられている。社内では、 B事業所の対応をベースに、より精緻な気象情 報のタイムリーな入手・活用と屋外クレーンの アンカー増設など異常気象を想定した対策を進 めた。行政機関を含めた関係先に状況説明に行 ったことも覚えている。

東日本大震災はB事業所にも甚大な被害をもたらしたが、人的被害はなかった。地震発生直後の関係者の的確な判断・対応があったからこそだと後に聞いた。安全衛生(健康管理)部門も研修所に避難した多くの従業員を幅広くサポートしたと聞いている。筆者は地震発生時に大阪のグループ会社の現場にいて、天井クレーンのフックが大きく揺れる様子を見て、遠方での大地震発生を感じていた。B事業所安全衛生部

門からの「人災はない」という第一報に安堵したが, 甚大な物的被害があることが徐々に分かり、安易な安堵感を持ったことに胸が痛んだ。

自然災害ではないが、2012年に海洋土木を 得意とする大手建設会社に発注して行っていた 岸壁の拡張工事で、横に結束され垂直に並び立 った百本を超える鉄筋が海側に倒れて作業をし ていた従業員(救命胴衣を着用していた)が海に 投げ出されて亡くなられたという災害もあっ た。管理責任の所在についての議論はあったが、 B事業所の設備部門に詳しく状況を聞き、大手 ユーザー等に説明に出向いた。

社内で労働災害が発生した時の本社としての対応はさまざまあった。災害報告や類似災害防止対策以外では、TV会議で速やかに社内事業所間で情報を共有する、制度的に類似災害防止のための教訓を抽出して全職場での対策に結び付ける、災害ニュースを発行するなどが特徴的だったと思う。災害ニュースは、全従業員が災害情報を一目で把握して、それぞれの職場課題を思い巡らせることができる平易な資料を目指した。要点を押さえて的確な内容にまとめることは意外に難しいと思う。A事業所から応援にきてもらっていたKI氏にも担当してもらった。

#### 統合に向けて

会社は、2012年に同業最大手と統合(合併)することになり、統合に向けての調整業務が、 筆者の本社での最後の仕事になった。この調整 業務の中で、驚いたことが少なくない。一言で 安全衛生管理と言っても、実態は会社によって まったく「違う」。細部は記載できないが、全 社施策を比較しようと思っても、実質的に比較 できることはほとんどなかった。災害発生時の 対応の仕方は比較できたが、考え方の違いに驚 いた。表面的に見えていることと実態は違って いた。一番の違いは「発想の原点」にあると言ってもいいのかもしれない。安全衛生管理は、 組織の風土・文化を反映する面があるのだろう。 このようにして筆者の鉄鋼会社安全衛生部門で の仕事は終わった。

(次号に続く)

#### 水道水の塩素消毒と後藤新平

#### 千葉 百子

#### 疫病と飲料水

上水道が完備していなかった頃は飲料水が微生物によって汚染され、消化器感染症を惹起することが稀ではなかった。細菌性感染症としてはコレラ、腸チフス、パラチフス、赤痢などがある。その他、原生動物の赤痢アメーバ、寄生虫の回虫、十二指腸虫、住血吸虫なども水を介して体内に侵入する。

19世紀半ばにロンドンでコレラが大流行した。イギリス人J. Snow (1813~1858) はコレラによる死者を地図上にプロットし、ある共同井戸の周りに死者が密集していることを把握した。この井戸を閉鎖したところ新たな患者は出なくなった。Snowの推論が正しかったことが証明された。コレラ菌が発見される30年前のことである。疫学調査の重要性を示すもので、よく引用されるevidenceである。

1893年、ドイツのReinckeはエルベ川の水をハンブルグ市に供給する際にろ過処理をするようにした結果、コレラなどの疾病予防が顕著であった。同年、アメリカのMillsはマサチューセッツ州ローレンス市の水をろ過給水に切り替

ちば ももこ



大原記念労働科学研究所 客員研究員 順天堂大学医学部 客員教授, 東京医療 学院大学 非常勤講師, 元国際医療福祉 大学薬学部 教授

#### 主な著訳書:

- ・『病気と健康の世界地図』(訳) 丸善, 2009年
- ・『がんの世界地図』(訳) 丸善, 2009年。・『新簡明衛生公衆衛生』(共著) 南山堂, 2015年。

えたところ腸チフスや一般死亡率の減少を認めた。この2つの現象を合わせてミルス-ラインケの現象と呼んでいる。ろ過のみで消毒は実施していない。

#### 高い水道普及率

わが国の近代水道は1887 (明治20) 年, 横 浜水道から始まった。近代水道とはろ過などの 処理を行った浄水を連続して有圧で給水するも のである。1890 (明治23) 年にわが国初めて の水道法制である水道条例が制定・公布された。 全国各地で急速に水道の整備が進められた。わ が国の水道普及率と水系感染症患者数の推移を 図1に、乳児死亡率の関係を図2に示す。

図1と2の出典元である「国民衛生の動向」によれば、2020年度末のわが国の水道普及率は98.1%で、東京都と沖縄県が100%、1県を除いて全県で90%以上の高い普及率である。 熊本県が88.8%とやや低い。

水道水は「水道法」により水質基準が定められている。現行の「水道水の水質基準」は51項目が定められている。これとは別に消毒に関する規定がある。ろ過処理で大部分の細菌や有機物質は除去されるが完全ではない。給水管が故障した場合には汚水が混入する可能性がある。ろ過処理後の水が微生物によって汚染されるのを防ぐ目的で消毒が行われる。水の消毒には塩素、二酸化塩素、オゾン、紫外線などがある。わが国の水道水は塩素消毒が実施されているが、その理由は ①消毒効果、殺菌力が大きい、②消毒に用いる程度の濃度では人体に無害、3残留性が高い、④規模の大小を問わず使用で

きる,⑤安価である,⑥操作が簡便 である,ことなどが挙げられ,世界 的にも広く採用されている。

水道法施行規則第17条 3 項には 次のように記されている。「給水栓 における水が、遊離残留塩素を 0.1mg/L(結合型塩素の場合は 0.4mg/L)以上を保持するように塩 素消毒をすること。ただし、供給す る水が病原生物に著しく汚染される おそれがある場合又は病原生物に汚 染されたことを疑わせるような生物 若しくは物質を多量に含むおそれが ある場合の給水栓における水の遊離 残留塩素は、0.2mg/L(結合残留塩 素の場合は、1.5mg/L)以上とする。」

#### 塩素による消毒効果

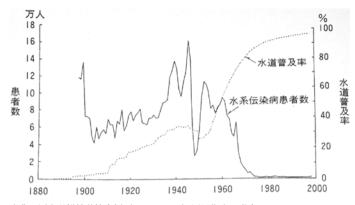
新型コロナ (COVID-19) の予防 対策として、手洗いの励行が強調さ れたが、水道水中の塩素による消毒 効果が期待されたのではないかと考 えられる。

水道法施行規則の「水質管理目標 設定項目」では塩素が多いとカルキ 臭がするので1.0mg/L以下としてい

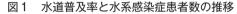
る。東京都水道局は「おいしさに関する水道目標」を独自に定め、0.1mg/L以上0.4mg/L以下としている。

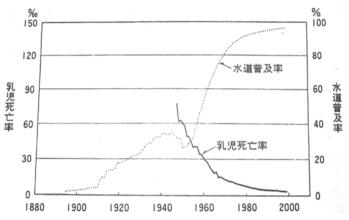
水に塩素を加えると一部は有機物と結合するが、結合しないものはほとんど完全に加水分解し、 $Cl_2+H_2O$   $\rightleftharpoons$  HCl+HClOの平衡が保たれる。HClOの一部は次のように解離する。HClO  $\rightleftharpoons$   $H^++ClO^-$ 。水中の塩素は分子状塩素 $Cl_2$ 、次亜塩素酸HClO、次亜塩素酸イオン $ClO^-$  の3種の形態をとる。これらが遊離残留塩素であり、HClOが最も殺菌力が強い。

次亜塩素酸は水中のアンモニア、アミン類、アミノ酸類と結合し、3種のクロラミン  $(NH_2Cl, NHCl_2, NCl_3)$  を形成する。前2者は再び加水分解してHClOを生じ、殺菌力を発揮するので結合型残留塩素とよばれる。 $NCl_3$ は塩のまま存在し、殺菌力を持たない。クロラミ



出典:厚生労働統計協会編(2022/2023)国民衛生の動向



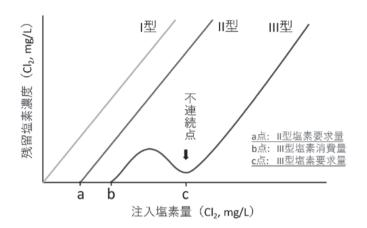


出典:厚生労働統計協会編(2022/2023)国民衛生の動向

図2 水道普及率と乳児死亡率の関係

ンの殺菌作用は次亜塩素酸に比べると1/20~ 1/100程度であり、弱く遅い。

水に塩素を注入したときの注入塩素量と残留塩素量の関係は図3に示すようになる。塩素を消費する物質を含まない場合(例:蒸留水),注入量に応じて残留塩素量は直線的に増加する(図のI型)。水に無機還元性物質が含まれている場合(例:亜硝酸塩,硫化物,第一鉄塩),塩素がそれらと反応している間は残留塩素量は増加する(図のII型)。水にアンモニア性窒素,アミン類,アミノ酸などが含まれていると,塩素注入量の増加に従って残留塩素量(主として結合型)が増加してくるが,ある点を過ぎると急に減少して極端に少なくなる点(不連続点,break point)を示し,さらに注入量を増すと残留塩素量(主として遊離型)が増加



塩素要求量の作図 日本薬学会編「衛生試験法・注解」(2020)の一部を改変 図3 塩素注入量と残留塩素量の関係

する (図のⅢ型)。不連続点生成反応を終了し、 遊離残留塩素が残留するようになるまで塩素注 入を行う塩素処理を不連続点塩素処理と言う。

塩素消毒には塩素消毒副生成物を生じるという欠点がある。時折、水道水中に検出され、問題視されるのがトリハロメタンである。メタン(CH4)の4個の水素のうち3個がハロゲンの塩素(CI)または臭素(Br)に置換したもので、低沸点、難分解性である。代表的なものはトリクロロメタン(クロロホルム、HCl3)である。発がん性、変異原性、肝・腎毒性が知られている。現行の「水道水の水質基準」では総トリハロメタン0.1mg/L以下、クロロホルム0.06mg/L以下である(令和2年4月1日施行)。総トリハロメタンとはクロロホルム、ジブロモクロロメタン、ブロモジクロロメタン及びブロモホルムのそれぞれの濃度の総和である。

わが国で塩素による飲料水の消毒が実施されるようになったのは大正10 (1921) 年からである。明治20 (1887) 年に近代水道が実施されるようになってから30余年, ろ過のみで消毒は実施されていなかった。当時の東京市長,後藤新平が塩素による消毒を取り入れたということである。2021年がちょうど水道水塩素消毒100年の記念の年であった。一説によると毒ガス製造用に開発された塩素発生装置であったが,当時の戦況から塩素が余剰になった。その塩素を医師である後藤新平が水の消毒に転用し

たとされている。浄水場などの大規 模処理には液体塩素が使われる。井 戸水など、小規模の場合には"さら し粉"(次亜塩素酸カルシウム)が使 用される。

#### 後藤新平の仕事

第7代東京市長の後藤新平(ごとう しんぺい,1857年~1929年)は,関東大震災後に内務大臣兼帝都復興院総裁となり、東京の都市整備に貢献した人としてよく知られている。東京の都市整備に関して彼なりの大規模なビジョンを持ち合わせていた。通称、昭和通り、新橋から三ノ

輪までの16km,幅44mの道路は延焼遮断帯を考えた災害復興計画の一つで,まだ自動車化していない80年前に造った。後藤は医師であり,公衆衛生学者であった観点からそれまでの東京を変え,近代都市に脱皮する契機を作ったと言われている。東京市長時代に都市計画を樹立し,上下水道の整備,屎尿・塵芥処理施設の整備をはじめ,重要街路の整備や河川修理なども含む大胆な都市改造を行おうとした。制約や抵抗があり,規模や地域が縮小されたことは語り草となっている。

#### 行政トップの挑戦

令和2年度末のわが国の下水道普及率は80.1%(国民衛生の動向2022/2023,292頁)である。わが国で最も早く下水道普及率100%を達成したのは東京都三鷹市であり、昭和48(1973)年のことであった。その当時の全国の下水道普及率は20%に満たない。水道普及率も約80%であった。何故そんなに早く整備されたのだろうか。三鷹市には小規模ではあるが水再生センター(旧称:汚水処理場)がある。2015年にその存在を知って見学させていただいた。水再生センターの玄関に2つの額があった(写真1)。「公共下水道の完備は長寿と健康の基盤である」「公共下水道の完備は長寿と健康の基盤である」「公共下水道の完備は天方ムであ



写真1 三鷹市水再生センターの玄関 1968年3月 鈴木平三郎三鷹市長(当時)が揮毫 した額 2編 (2015年筆者撮影)

る」というもので当時の三鷹市長 鈴木平三郎 (在任期間 1955~1975年) の1968 (昭和48) 年の揮毫である。新型コロナの流行で、公衆衛 生の重要性は広く認められるようになった。昭 和40年代に公衆衛生の重要性に心を配った自 治体のトップは何人いたであろうか? 鈴木平 三郎市長は臨床医であり、公衆衛生医でもあっ た。その地域の住民の生活に何が最も必要かを 考え,実行に移す。決して容易なことではない。 2019年にアフガニスタンで命を落とした中村 哲医師の生涯と重なるものを感じる。

#### 森鴎外と公衆衛生

後藤新平が医師で,公衆衛生医であることは あまり知られていない。一方,森林太郎(鴎外) は医師であり、公衆衛生医であったことを知る 人は多い。1897 (明治30) 年に「伝染病予防法」 の草案を作ったことも知られている。この「伝 染病予防法」は1999 (平成11) 年に略称「感 染症法 | 正しくは「感染症の予防及び感染症 の患者に対する医療に関する法律」に替るまで、 途中何同かの改定はあったが、100有余年、現 役の法律であった。森林太郎の墓所は三鷹市の 禅林寺(写真2,3)にあり、大きな墓石に「森 林太郎墓」とのみ刻まれている。これは「森林 太郎」以外の文字を一切書くなという遺言があ ったそうである。左側にある少し小ぶりの墓石 には「森志け子墓」とある。2022年10月21日 朝日新聞夕刊の1面に森の写真付きで興味深い 記事が載っていた。森は刺身も果物もそのまま では口にしなかったそうである。

禅林寺には太宰治の墓があることでも知られ ている。6月19日の桜桃忌には多くの太宰フ アンが墓参に来る。墓石は「太宰治」と刻まれ たものと本名の「津島家の墓」の2基がある。 太宰治への御供物が多いようである(写真4)。



写真2 東京都三鷹市の禅林寺正門(2015年8月撮



禅林寺の森林太郎の墓(2015年8月撮影)



写真4 禅林寺の太宰治の墓(2015年8月撮影)

#### 後藤新平賞の授賞式とシンポジウム

7月2日の朝日新聞朝刊で、7月5日に「座・ 高円寺 | で後藤新平賞の授賞式とシンポジウム などがあることを知り、「申込み制」とあった ので、すぐに申し込み入場資格を得た。後藤新 平賞は2007年に生誕150年を機に創設され、 今回で16回目を数えている。

第 I 部は第16回後藤新平賞の授賞式であっ た。今回初めて法人、(公財) 日本フィルハー モニー交響楽団 (理事長=平井俊邦) に授与さ れた。授賞理由は東日本大震災において「心の 復興」を支援し、震災発生直後から11年間に 300回を超える演奏活動を実施したことは後藤 新平の奉仕の精神と人材育成に対する高い志に 通ずるものであるというものであった。第1部 の終わりに日フィル理事長の謝辞と美しいメロ ディーを聴くことができた。

第Ⅱ部(有料)は『後藤新平の「生を衛る道| を考える Part 5 後藤新平の核心を問う』と題 して、講談師、田辺鶴遊の講談「後藤新平」。 笠原英彦(慶応義塾大学教授)による基調講演 に続きパネルディスカッションが行われた。パ ネリストは青山佾 (元東京都副知事,後藤新平の 会代表理事), 片山善博(大正大学教授・地域構 想研究所長), 苅部直 (東京大学教授), 三砂ちづ る (津田塾大学教授), 〈コーディネーター〉橋 本五郎 (読売新聞特別編集委員) の方々であった。 私自身これまで知らなかった後藤新平の無私の 精神,公共の精神,幅広い活動を知ることがで きた。余談ながら東京駅舎は後藤新平が辰野金



写真5 後藤新平の墓(青山霊園)

吾に命じて造らせた。1908年に着工、1914年 12月18日に落成、12月20日から営業を開始し た。郵便事業と言えば現在も1円切手の肖像画, 前島密を思い浮かべるが、後藤は逓信大臣も務 め,赤い郵便ポストを発明し,また速達便制度 を導入した。以下は順不同であるが後藤が務め た役職である。南満州鉄道初代総裁、社団法人 東京放送局(のちの日本放送協会)初代総裁. 鉄道院総裁, 台湾総督府民政長官, 内務大臣, 外務大臣等々枚挙にいとまがない。

2009年度の日本マグネシウム学会学術集会 は鹿児島大学で開催された。その帰路、肥薩線 に乗った。鹿児島県吉松駅から熊本県人吉駅(上 り)に乗った。「しんぺい号」というディーゼ ル車であった。逆行き(下り)は「いさぶろう号」 である。この路線が建設された当時の逓信大臣, 山縣伊三郎と鉄道院総裁、後藤新平に由来して いる。

後藤新平は青山霊園に眠っている(写真5)。

# リソタイル アスベスト

# 話題の最新刊

クリソタイル アスベスト



大原記念労働科学研究所

〒151-0051

公益財団法人 大原記念労働科学研究所 ||百次構成

翻訳:職業性呼吸器疾患有志医師の会

平野敏夫、藤井正實、舟越光彦、細川誉至夫、水嶋潔、毛利 斎藤竜太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直見

追加情報 アスベスト関連疾患の克服 よくある質問と回答

WHOのクリソタイル評価の専門的要約 ・採掘、製品製造、使用、ばく露 健康への影響(肺がん/中皮腫/アスベスト肺

/世界の疾病負荷/クリソタイルの代替繊維 A 4 判並製 50 頁 定価 本体 1,000 円+税 図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

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

これからの石綿対策

外山 尚紀

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

れからの石綿対策を提案する

露の実態、

第6章 第5章 第4章 第3章 第2章

石綿と石綿のリスク

本書の構成

震災と石綿 石綿対策の現状と課題 石綿曝露

これからの石綿対策 英国の石綿対策 関連図表・写真を多数収載

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

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

#### これからの 石綿対策



ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047 体裁 A5 判 168 頁 定価 本体 1,000 円+税

# 好評既刊

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

著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、 石綿対策の課題を分析、 曝

#### 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

#### 吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラ

- 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

吉川 徹 小木 和孝編 好評 第4刷

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

〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F

TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436 HP: http://www.isl.or.jp/

公益財団法人 大原記念労働科学研究所



# **聲產業医学100話** 一働く人の健康と病気一 野村茂著

△ 劉 労働科学研究所出版部

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

#### 野村 茂

体裁 B 5 判並製 280 頁

定価 本体 2,286 円+税

### [改訂] 産業医学100話

働く人の健康と病気

- 1 働く人々の健康と疾病
- 2 職業生活と循環系・血液系の疾患
- 3 労働と職業性呼吸器系疾患
- 4 職業生活と消化器系の疾患
- 5 労働と職業性皮膚疾患
- 6 職業生活と内分泌系その他の疾患
- 7 産業化学物質の作用と毒性
- 8 化学物質 (無機化合物) による産業中毒
- 9 化学物質(有機化合物)による産業中毒
- 10 物理的要因による職業性疾患
- 11 生物的要因による職業性疾患
- 12 職業性ストレスとメンタルヘルス
- 13 これからの産業医学の課題

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047





#### DX CX SX

#### 挑戦するすべての企業に 爆発的な成長をもたらす経営の思考法 八子 知礼 著

#### DXの可能性 金子 周平

である。

DXとはデジタルトランスフォーメーションのことである。この本は, そんなの当たり前だと一蹴する人はもちろん, ちょっとよく分かってない人にもお勧めできる本

本書では段取りを踏んでDXについて解説するとともに、著者がサポートした企業の実例が挙げられているため、分かりやすく読みやすい。こういった実務重視の構成になっているのは本書が本気で DXに調整する企業に対して大きな成長が可能となる考え方、示唆を提供することを企図してるからであるためと著者は本書にておっている。本書は7章で構成されており、本書購入の足がかりのために概要したい。

第1章ではDXの本質について 語られている。特に推進するうえ で欠かせないデジタルツインとい う考え方が出てくる。

デジタルツインとは現実空間のデータをもとにデジタル空間上に同じ環境を用意することである。これによってデジタル空間上でシミュレーションを行うことができ、その結果を現実にフィードバックすることで業務改善につなぐことができる。

第2章ではDX化の必要性について7つの視点から語られる。実例も挙げて語られるので論理性と説得力があり、非常にわかりやすい。

第3章ではDXの到達点をDXの 外販できるレベルと定義, DX2.0 と呼称してそこまでの道筋をいく つかに分類している。すべての道 筋に実例が挙げられており、それ ぞれの道筋がどういった方法で革 新的なのかが解説される。

第4章では中小企業向けに全体 最適への方法論を語っている。ここではDXはお金がかかってしま うという経営者が出てくるが、到 達点であるDX2.0がブルーオー シャンであるデジタルビジネス領 域に進出できると話すとビジネス チャンスに敏感な経営者はその可 能性に気づくという。DXがただ の業務効率化であったと思ってい た私はここでDXの可能性に度肝 を抜かれた。

第5章ではデジタルツインを実現するためにビジネス現場でデータをどう扱うのかを解説している。デジタルツインを実現するために必要なデータは一般的に連想される基幹システムが扱う売上やWord, Excelのデータだけではない。デジタルツインではリアルタイムに現実の情報をフィードバックするためにIoT機器が収集するデータ全般が必要である。

第6章ではデジタルな新規事業の事例を挙げて説明している。成功例がどう成り立っているかを淡々と記載している章だが、今まで読んできたことを踏まえると何故どうやって行っているのか意味を持って知ることができて面白い。

第7章ではDXの発展先である CX、SXについて語られる。将来



**八子 知礼 著** クロスメディア・パブリッシング, 2022年3月,四六判,326頁,1,738円 (税込み)

像から現在やるべきことにバック キャストする考え方をもとに、社 会の在り方の変容について解説が あるのだが、これがまた面白い。 今までの論理的な考え方から構築 された未来像は立体的な現実味を 帯びており、自分も他人事ではい られないと掻き立てられるのであ る

この本は随所に事例が散りばめられ参考になるうえに、何故やらなければならないのか、ボトルネックの解決法など進めるうえでの疑問点にも見事に答えており、DXを知りたいならばこれを読めと、自信を持って勧めることができる1冊だと感じた。

かねこ しゅうへい 日本大学生産工学部 創生デザイン学科



#### 新失敗学 正解をつくる技術 畑村洋太郎 著

#### VUCA (ブーカ) 時代を生き抜く力 椎名 和仁

失敗学とは、失敗のプラス面に着目し、新しい創造や価値につなげる学問であり、本書は2000年に発刊された「失敗学のすすめ」の続編となる。当時、日比谷線脱線衝突事故や食品メーカによる集団食中毒事故など社会的にインパクトを与えた事故が相次いで発生し、その原因を失敗学の視点から丁寧に解説したものだった。さらに、さまざまな失敗事例を取上げ、その失敗をどのように生かしていくかという番組(NHK教育テレビ)が全8シリーズにわたり放送され、大きな反響を呼んだ。

そして22年を経た現在,東日本大震災,新型コロナ対応など,これまでの価値観では通用しない VUCA (ブーカ)時代(先行きが不透明で将来の予測が困難な状態)へと突入しているという。このような時代にこそ,本書には失敗から学ぶ意味と未来を創造していく考え方がまとめられている。

著者は失敗学の第一人者である 畑村洋太郎博士(東京大学名誉教 授,畑村創造工学研究所主宰)で、 組織や人の創造性に関する本を多 数執筆している。さっそく、本書 の要点を見てみたい。

日本は戦後の高度成長期からバブル経済が崩壊するまでは、欧米諸国と肩を並べることを目標とし、与えられた課題を素早くこなす優秀な人材が社会を支えていた。しかし、東日本大震災の被災地を訪れて三現(現地、現物、現人:現地の人の話を聞く)を行っ

てみると、これからは既成概念に とらわれない、自分なりに正解を 出し実行するという思考力が重要 だと強く思った。この思考力を身 につけるには、仮説と実行の繰り 返しが有効であり、さらに専門性 の高い仮説をつくるには知識を詰 め込む一定の期間が必要である。 これらの知識を掛け合わせた仮説 の中に「価値」、「想定外」、「時間 軸」を入れ実行し、その結果を フィードバックしながら仮説のである。

例えば、技術開発プロジェクトでは、「価値」、「モノ・サービス」、「ビジネス」の3領域の視点からメンバーと議論・共有してブラシアップを図り、さらに熟練者(メンター)の経験知を入れることで新たな発想につながる可能性がある。その際に企画の抜けを防ぐために「思考展開図」を活用して、考えの中身を見える化するとより効果的である。

また、事業化まで至らなかった場合は「見切りをつける」という判断も必要である。これらの知識の蓄積は次の技術開発に活きるため、失敗体験を共有し創造につなげていくという組織文化の醸成は欠かせない。

最後に著者は、正解はいくつも存在し、自分たちでつくり上げていくものと結んでいる。誰もが、たくましく未来を切り開けられる1冊として紹介する。



#### **畑村洋太郎 著** 講談社2022年5月,四六判 248頁,1,870円(税込み)

第1章 正解がない時代の人材と

第2章 すべては仮説から始まる

第3章 失敗を捉えなおす 第4章 仮説の基礎をつくる

第5章 仮説をつくる三つのポイ ント

第6章 仮説を実行する

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



## CQ 経営戦略としての異文化適応力 ーホフステードの6次元モデル実践的活用法一

#### 多様性マネジメントの実践書 # トセヤー郎

宮森千嘉子, 宮林 隆吉 著

IQ (知能指数), EQ (感情指数) という言葉は耳慣れていたが, CQ (異文化適応力) という概念に接したのは本書が初めてであった。確かに, IQ, EQが有るならば, それらと同等に人間の能力としてのCQが定義されても, 現今の社会状況を考えるならば, 当然の事と痛く納得した次第である。

かつて、日本人で外国体験をして帰国した人々の態度は二分したという。「外国が優れている。日本は学ばなければ(巷では外国かぶれとも呼んだ)」という一方で「いや、やはり日本を見直した。日本文化が一番良い(巷では島国根性とも呼んだ)」というのがそれらであったが、果たして現在の日本人は異文化に遭遇した際に、当時とどれ程の違いを抱くものであろうか。

本書の中で言及している「生まれながらの価値観と働く環境とのマッチングにこそビジネスチャンスが生まれる」というフレーズに心魅かれたのが本書を紹介しようと思った動機である。

著者らはホフステードの6次元 モデルとそこから見出した6つの メンタルイメージとマインドセッ トとを引用して実践的なビジネス への適用を本書の中で紹介してい る。モデルの実践への応用と述べ ると,応用とは名ばかりで,モデ ルを振りかざしただけに過ぎず, 実践には程遠く職場の実態の表面 を撫でただけという類書が多い。 しかしながら本書は筆者らの豊富 な異文化とのビジネス上での体験 に基づいて紡ぎ出された事例が数 多く紹介されており異文化に接す る際には極めて有用な内容となっ ている。ここで内容の詳細を紹介 するには紙面に限りがあるが,一 例だけ現今のウィズコロナ状況下 への応用例を紹介しておきたい。

コロナ禍と共に経済もグローバ ルな形で循環させなければ世界不 況も避けられないとの認識から日 本の各企業もその対応に苦慮して いる状況下にあると聞く。本書で 紹介されている調査に拠ると個人 主義の強い国ほどインターネット やeメールの使用頻度が高く、ヨー ロッパ諸国の中でも集団主義が強 い国ほどより直接的な方法で社会 との繋がりを好むという (個人主 義,集団主義に関しては本書の定 義を参照されたい)。このような 記述から類推すると、はて、在宅 勤務を継続するべきか、はたまた、 以前のような対面での勤務に戻す べきかと思案している日本企業の マネジメント層には本書の内容は 大変示唆に富むものではなかろう

本書の構成は、各項の内容をその都度に図として示してあり、また各章には実際のケースも豊富に紹介されており、ケースに沿って解説が展開されるという読者にとって容易に理解が促される構成となっている。

IAEA(国際原子力機関)が提唱している「安全文化」という概念を如何にして日本の各企業に普



#### 宮森千嘉子・宮林隆吉 著

日本能率協会マネジメントセンター, 2019年3月, A5判, 318頁, 1,980円 (税込み)

及させようかと日々苦悩している 我々にとっても本書の内容は直ぐ にでも適用が出来得るものでは無 いかと読後の感想を抱いた次第で ある。「異文化適応」とはまず「自 らの立ち位置を知る」ことから始 めよという言葉を今更ながらに噛 みしめているところである。

いのうえ しいちろう 大原記念労働科学研究所, 理事・主管研 究員

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

#### 『勞働科學』95巻3号掲載論文抄録

看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動 高橋明子、島田行恭、佐藤嘉彦

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

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

今井靖雄, 蓮花一己

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

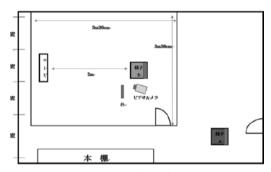


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 学 働 科 學

B5判 年6回刊 95巻3号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻4号掲載論文抄録

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

富永真己, 中西三春

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

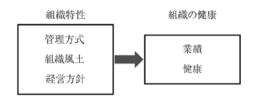


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

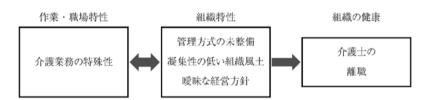


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻5・6号掲載論文抄録

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

堀口俊一, 寺本敬子, 西尾久英, 林 千代

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

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

金原清之

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

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

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

その結果、作業は危険な状況で、多数の作業者が中毒したと判断された。

#### 日勤労働者男女2名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織,木暮貴政

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年6回刊 95巻5・6号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』96巻 1 · 2 号掲載論文抄録

#### 電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀、木暮貴政、土屋みなみ、大場拓己、横山道央

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

Table 1 Points of OSA sleep inventory MA version and sleep onset estimation 表 1 OSA MAの各因子別得点と入眼感評価尺度の得点

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

n=12, 平均±標準偏差, <sup>†</sup>p<0.10 得点が高いほど良い評価

Table 2 Sleep variables measured by SBV

表2 SBVによる睡眠指標

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

n=12, 平均±標準偏差

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』96巻3・4号掲載論文抄録

#### 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、嘔叶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

		orking	2.1	d Working		$Model^{\dagger} (n = 114)$	)
	(1	1 = 96	(n	= 24)	Α	1 OD (050/ OT)	TD 37 - 1
Variable	n	(%)	n	(%)	Adjuste	d 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

<sup>&</sup>lt;sup>†</sup>Baseline variables with p < 0.05 in univariate analysis were included; stepwise method (forward selection). Nagelkerke R<sup>2</sup> 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.

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

年間購読料4,500円(税込,送料不要) B5判 年3回刊 96巻3・4号 定価1,600円(税込)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』96巻5・6号掲載論文抄録

#### 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。

分類ぃ	カテゴリー"	n	(%)	コード 番号	発生要因の内容	n	(%)
	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%)
a AA mer eet				4	第三者の安全不確認	5	(3.2%)
人的要因	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 、	整備不良	1	( 0.6%)	9	ブレーキ不良	1	( 0.6%)
	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%)
riui 1-le & k.				12	道路構造的障害	1	(0.6%)
環境的	交通環境的要因	33	(21.4%)	13	視界障害	21	(13.6%)
要因				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%)
		- And Pales de la Contraction	10-1001		分類不能 <sup>20</sup>	21	(13.6%)

表 4 就業途上の重篤事故の発生要因 (n=154)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年3回刊 96巻5・6号 定価1,600円(税込) 年間購読料4,500円(税込,送料不要)

<sup>&</sup>quot;警視庁「事故要因区分」により分類。

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> 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。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』97巻1号掲載論文抄録

#### 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に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釦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。

	27. I PROJECA 2015 7790 X						
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	Ша
В	86	女	要介護 2	1年6ヶ月	有	A1	I
С	78	女	要介護3	5ヶ月	有	A2	Па
D	73	女	要支援1	1年0ヶ月	有	Ј2	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	位此
G	71	女	要介護 2	1年6ヶ月	有	B2	自立.

表1 調査対象者の概要

#### 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 湯淺晶子

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。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』97巻2号掲載論文抄録

#### 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変化と事故・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。
В	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。
С	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。
³ 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。
Е	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: II b
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: IIa

#### 最 新 刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

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(1月号:78巻1号)予定

#### 多様性を認め合い、より豊かに生きるために② 特集

LGBTの方が生き生き働ける職場づくり	森	伸恵
知的障がい者のチャレンジャーが会社の未来を担う	藤本	昌宏
戦力になるために─高齢労働者の挑戦・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	野の	花会
参頭言<俯瞰>······	濱野	予潤
特別寄稿	働図	書館
凡夫の安全衛生記・71「さまざまな組織・立場で⑧」グループ会社での3年余	福成	雄三
漂流者たち―クミジョの肖像・22	本田	一成
ILOインド南アジア産業保健通信 ····································	川上	- 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・19	藤川	伸治
芸能従事者の今・17森		
	岸田	孝弥
歌舞伎で生きる人たち その十八	湯淺	晶子
Talk to Talk ·····	肝付	邦憲

#### 「編集雑記]

○立春を過ぎてから12月号の編集後記を書いてい ると自己嫌悪に陥りますが、ここは気持ちを切り 替えまして、2022年の1年にわたるご愛読と温か い励ましに心から感謝申し上げます。

今号の特集はメンタルヘルス対策がテーマで. 連載でおなじみの2人の筆者に現場から報告して 頂きました。華やかに見える芸能の世界でハラス メント被害に苦しむ人が後を絶たない現実や、教 育現場で精神疾患に悩み休職に追い込まれる先生 方が増え続けていることに胸が塞がれますが、当 所の研究者によるメンタル不調の予防対策の報告 に一条の光を見出して頂ければ幸いです。

○本誌の76巻1号(2021年1月号)から2年に わたり表紙を飾って下さった山本美智代さんの作 品は今号で最終回となります。絵画や版画, コラ ージュや紙の造形など、さまざまな形で抽象芸術 を発表してこられた山本さんの甘美な世界に魅了 された読者も多いことと思います。私が前任者か ら編集のバトンを受けた時以来読者になってくれ た友人の一人からは「今号も表紙が素敵でした」 と決まって葉書が舞い込みます。お会いしたこと がないのが唯一の心残り、山本先生、本当に本当 にありがとうございました。 (N)

#### 「購読のご案内 ]

○本誌購読ご希望の方は 直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

1ヵ年 13,000円 (税込、送料労研負担) 購読料

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/

#### 働 の科学の 労

第77巻 第12号 (12月号)

定 価 1,200円 本体1,091円

(乱丁, 落丁はお取り替えいたします。)

#### 労働の科学:第77巻

### 目 次

1号 特集:コロナ禍に負けない新しい生き方 を目指して	表紙デザイン:大西文司
	2号 特集:SDGsと
<巻頭言 俯瞰(ふかん)> 101年目の挑戦――労研の役割とあり	倉敷シン
方①	<巻頭言 俯瞰(ふかん)
新しい世紀に踏み出す	101年目の挑戦――労研
を 集	方②
ポストコロナ時代における児童養護施	株主価値経営時代の遺物
設の課題・・・・・・・ 堀場純矢 4	トである。」
あなたは一人ではない――コロナ禍と	<報告:倉敷シンポジウム
闘う女性たちの声に耳を澄まして 倉重 都 9	ご挨拶
芸術は生きる喜び、明日へのカーーお	<特別寄稿>
客様とともに演劇の灯を守り抜く 紫雲幸一 14	なんのための生産性向」
<雲仙・普賢岳大火砕流から30年、今こそ「記録」を伝	<特 集>
えたい (3)>	大原記念労働科学研究所
今, 災害を後世に伝えるいくつかの取	価値
り組み 松下英爾 19	人と機械と労働
<芸能従事者の今 (7)>	人と組織と地域
ストレスの実態と希死願望 森崎めぐみ 28	<iloインド・南アジア< td=""></iloインド・南アジア<>
<安三、伴侶を得る>	パキスタンの繊維産業職
大原孫三郎と清水安三(8) 兼田麗子 32	<芸能従事者の今(8)>
<「#教師のバトン」で伝わる(8)>	フリーランスの働き方と
教職員の過酷な勤務環境 藤川伸治 35	
<iloインド・南アジア こぼればなし(9)=""></iloインド・南アジア>	<「#教師のバトン」で伝オ
インドの綿花栽培農民への支援 川上 剛 38	教職員の過酷な勤務環境
<チャレンジ!SDGs (8)>	<チャレンジ!SDGs(9)
「書かれていないコト」は優先順位が低	ソレ,本当に自社でやる
レュ	カュ?
<漂流者たち クミジョの肖像(10)>	<労研アーカイブを読む
「連合は」クミジョをどうあつかってき	プロジェクトマネージャ
たか(2)	るRCA分析の活用
<凡夫の安全衛生記 (59)>	<漂流者たち クミジョの
「予防できるとの期待」歯の健康の取り	「連合は」クミジョをどう
組み福成雄三 46	たか(3)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
<talk talk="" to=""></talk>	<凡夫の安全衛生記(60)
如何せん 肝付邦憲 48	「情報の提供いろいろ」、
<books></books>	針など
『実力も運のうち:能力主義は正義か?』	<演劇が描く「働く人々」 『L ま to かの更介』
メリトクラシーと現代社会 椎名和仁 51	『しあわせの雨傘』
『子どもを支援する教育の心理学』 子どもの学びと成長を理解し,教育に	社会の中に自分の居場所 物語
## ## ## ## ## ## ## ## ## ## ## ## ##	初間 <books></books>
携わるためのハイブル・・・・・・・・・	<books> 『魂を撮ろう』</books>
職場のメンタル対策に必携の一冊 編集部 53	『残を取つり』 私たちは水俣のことをと
(特) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本	いるのだろうか
(次号予定・編集雑記>       60	『開かれたパンドラの箱
	1 D 1 D 1 D 1 D 1 D 1 D 1 D 1 D 1 D 1 D

<表 紙>

表紙:山本美智代

#### 上地域企業100周年記念 ノポジウムから

101年目の挑戦――労研の役割とあり 方②	
株主価値経営時代の遺物一「人はコス	
トである。」	1
報告:倉敷シンポジウム>	-
ご挨拶	4
特別寄稿>	-
なんのための生産性向上か。 江上 剛	5
特集>	
大原記念労働科学研究所の現代的存在	
価値 坂本恒夫	6
人と機械と労働 北島洋樹	10
人と組織と地域 余村朋樹	15
ILOインド・南アジア こぼればなし (10)>	10
パキスタンの繊維産業職場 川上 剛	20
芸能従事者の今(8)>	
フリーランスの働き方と契約の実態	
森崎めぐみ	24
「#教師のバトン」で伝わる(9)>	2-1
教職員の過酷な勤務環境 藤川伸治	29
チャレンジ!SDGs (9)>	
ソレ、本当に自社でやるべきことです	
か? 泉 貴嗣	34
が、 労研アーカイブを読む (73)>	04
プロジェクトマネージャー育成におけ	
るRCA分析の活用 椎名和仁	36
漂流者たち クミジョの肖像 (11)>	50
「連合は」クミジョをどうあつかってき	
たか(3) 本田一成	12
凡夫の安全衛生記(60)>	72
「情報の提供いろいろ」マニュアルや指	
針など福成雄三	44
演劇が描く「働く人々」>	11
『しあわせの雨傘』	
社会の中に自分の居場所を探す女性の	
物語 編集部	46
BOOKS>	40
『魂を撮ろう』	
私たちは水俣のことをどれだけ知って	
いるのだろうか 田中通洋	49
『開かれたパンドラの箱 老化・寿命研	10
究の最前線』サーチュイン遺伝子 椎名和仁	50
『社会的養護研究(創刊号)』	

社会的養護・児童相談の現場と実践に 根差した研究誌・・・・・・編集部 <勞働科學のページ>・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	51 53	4号 特集:安全・安心の職場環境の構築を目 指して
< 次号予定・編集雑記 >		<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>
<表 紙>	00	「1970年大阪万博」の教訓を生かせ・・・ 本田一成 1
表紙:山本美智代		<特 集>
表紙デザイン:大西文子		外国人労働者とともに安全に働くため
		に 田中通洋 4
OP 対告・名誉を担告から呼びについても	<u> </u>	安心して働ける職場づくりの取り組み
3号 特集:多様な視点から防災について表	<b>ま</b> え	から生まれたテレワーク転勤 田尻忠義 10
る		事故事例に学ぶヒューマンエラー―
<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		幼児の溺死事故を事例として 井上枝一郎 15
101年目の挑戦――労研の役割とあり		<iloインド・南アジア (12)="" こぼればなし=""></iloインド・南アジア>
方③		インド、ラージャスタンの石材職場と
仕事や働く環境、働き方の未来予想図		じん肺対策 川上 剛 23
を描きながら 北島洋樹	1	< 「#教師のバトン」で伝わる (11)>
<特別企画 100周年記念倉敷シンポジウム>		教職員の過酷な勤務環境 藤川伸治 26
基調講演採録 百年先が見えた男一大		<芸能従事者の今 (10)>
原總一郎 江上 剛	4	令和3年度の労災調査① 森崎めぐみ 29
<特集>		<チャレンジ!SDGs (11)>
災害発生時のトイレ・衛生管理を考え		トップの「ツボ」はどこにある? 泉 貴嗣 36
る	12	<安三の救済活動>
ジェンダー視点から見た防災政策と課		大原孫三郎と清水安三(9) 兼田麗子 38
題	16	<漂流者たち クミジョの肖像 (13)>
災害伝承碑に学ぶ未来への警鐘 髙瀨 正	21	『クミジョ白書2019』(1) 本田一成 42
<iloインド・南アジア (11)="" こぼればなし=""></iloインド・南アジア>		<労研アーカイブを読む (75)>
スリランカの紅茶農園から 川上 剛	26	技術経営 (MOT) による知識創造 … 椎名和仁 44
<チャレンジ!SDGs (10)>		<凡夫の安全衛生記 (62)>
取り組みテーマは「綱引き」と「一石		「さまざまな組織・立場で①」指示され
二鳥」で決める 泉 貴嗣	30	ない担当者 福成雄三 50
<「#教師のバトン」で伝わる (10)>		<演劇が描く「働く人々」>
教職員の過酷な勤務環境 藤川伸治	34	『花咲くチェリー (ロバート・ボルト)』
<労研アーカイブを読む(74)>		現実にあらがい、さすらい、夢見た男
産業心理学的アプローチから産業モラ		の物語 編集部 54
ールを考える 岸田孝弥	38	<b00ks></b00ks>
<芸能従事者の今 (9)>		『仕事から見た「2020年」結局,働き
精神医療の受療機会の不均衡 森崎めぐみ	42	方は変わらなかったのか?』
<漂流者たち クミジョの肖像 (12)>		データによる貴重な「歴史証言」 編集部 56
「連合は」クミジョをどうあつかってき		<勞働科學のページ> 58
たか(4) 本田一成	48	<次号予定・編集雑記> · · · · · 64
<凡夫の安全衛生記(61)>		<表 紙>
「法令より少しだけ早く」現実が求めた		表紙:山本美智代
取り組み福成雄三	50	表紙デザイン:大西文子
<talk talk="" to=""></talk>		
意義ある何か 肝付邦憲	52	5号 特集:よりよい職場環境づくりに取り組
<books></books>		む企業の力
『「いま・ここ」習慣 この瞬間をいか		
に生きるか やめたくてやめられない		<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>
習慣を手放すマインドフルネス』		人生100年時代 相田俊夫 1
マインドフルネスによる脳の活性化		<特 集>
椎名和仁	54	クラレグループの安全の取組み『安全
<勞働科學のページ>		はすべての礎』 ・・・・・・・・・・ 木戸洋一, 徳田佳弘 4
<次号予定・編集雑記>	64	女性が活躍できる職場づくり
<表 紙>		
表紙:山本美智代		治療と仕事の両立を支援――従業員と
表紙デザイン:大西文子		ともに豊かな人生を 根岸茂登美 17
		< (12)
		教職員の過酷な勤務環境 藤川伸治 22

<iloインド・南アジア (13)="" こぼればなし=""></iloインド・南アジア>		「先輩方の努力」積み重ねられてきたこ		
インド・ジャールカンド州の雲母採掘		٤	福成雄三	40
<ul><li>加工職場 川上 剛</li></ul>	25	<つれづれなるままに>		
<芸能従事者の今 (11)>		映画に学ぶ	千葉百子	44
令和3年度の労災調査② 森崎めぐみ	28	<books></books>		
<つれづれなるままに>		『産業看護職のためのキャリアアップ		
ポンペイ遺跡とパドヴァ大学 千葉百子	32	に活かせる30のスキル 産業保健と看		
<チャレンジ!SDGs (12)>		護 2022年春季増刊』		
「SDGs商法」を考える 泉 貴嗣	40	ワンランク上を目指すスキルアップ実		
<漂流者たち クミジョの肖像 (14)>		践書	髙崎正子	49
『クミジョ白書2019』(2) 本田一成	42	『多重対応分析』		
<労研アーカイブを読む (76)>		分析で得られる数値結果を"見える形		
第二部·実証的解明····· 岸田孝弥	44	で俯瞰"	岸田孝弥	50
<凡夫の安全衛生記 (63)>		<勞働科學のページ>		51
「さまざまな組織・立場で②」		<次号予定・編集雑記>		
頭でっかちに考えていた 福成雄三	50	<表 紙>		
<talk talk="" to=""></talk>		表紙:山本美智代		
生きるその場で 肝付邦憲	52	表紙デザイン:大西文子		
<kabuki></kabuki>	-	politic y to y the year		
京鹿子娘道成寺			···	====
歌舞伎で生きる人たち その十四――		7号 特集:医療勤務環境,医療徒	E事者の	動き
うつろいゆく時のなかで 湯淺晶子	54	方改革		
<books></books>	0.	<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>		
『Numbers Don't Lie 世界のリアルは		ひとのつながりと組織の発展	吝藤 准	1
「数字」でつかめ!』		<特集>	AM A	1
数字を使って物事を深く捉えてみよう		医師の働き方に関する医師自身の自己		
	56	評価および要望に関する調査	野原理子	4
<		医療機関における産業保健活動働き	对办在1	4
〈次号予定・編集雑記〉		方改革への布石	太田由紀	10
く表 紙>	04	ICTシステムを活用することで医師の	太田田礼	10
表紙:山本美智代		働き方改革を強力に推進――医療機関		
表紙デザイン:大西文子		動き力以早を強力に推進—— 医療機関 の業務・組織のマネジメント強化に加		
衣似ケサイン・人四又丁		え、地域の医療需要に応えるサービス		
			ρΔ→±17 <del>3</del> 5;	1.5
6号 特集:これが私の仕事です!働くこ	, ع	体制を実現する <特別寄稿>	却个升尽	15
それは未来を紡ぐこと				
		医師のワーク・エンゲイジメントに関	шь	上中
< 巻頭言 俯瞰 (ふかん) > 「」 ***** *** *** **** **** **** ****	1	する観察研究を対象とした文献レビュー		
「人的資本」の時代のSDGs 泉 貴嗣	1	櫻谷あすか、三木貴子、		25
< 特 集 >		<iloインド・南アジア td="" こぼればなし<=""><td></td><td>00</td></iloインド・南アジア>		00
時代に翻弄されながら通訳・翻訳の世	4	アフガニスタンの中小企業	川上剛	33
界に生きる・・・・・・・・佐藤史郎	4	<孫三郎、経営に腕を振るう>	<b>→</b>	0.0
おいしい料理で心豊かに――食を通じ		大原孫三郎と清水安三(10)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	兼田麓子	36
て伝えたいこと・・・・・・・・・・ 坂倉賢一	11	<漂流者たち クミジョの肖像 (16)>		40
築地場外市場で「鮭の専門店」ひとす		『クミジョ白書2019』(4)	本田一成	40
じに	16	<凡夫の安全衛生記(65)>		
<iloインド・南アジア (14)="" こぼればなし=""></iloインド・南アジア>		「さまざまな組織・立場で③」戸惑いか		
インドの病院職場における参加型トレ		ら始まる	福成雄三	42
ーニング 川上 剛	22	<「#教師のバトン」で伝わる (14)>		
<芸能従事者の今 (12)>		教職員の過酷な勤務環境	藤川伸治	44
令和3年度の安全衛生調査① 森崎めぐみ	25	<talk talk="" to=""></talk>		
<「#教師のバトン」で伝わる(13)>		日々や如何に	肝付邦憲	48
教職員の過酷な勤務環境 藤川伸治	29	<kabuki></kabuki>		
<労研アーカイブを読む(77)>		助六由縁江戸桜		
RMQMPモデル―スイスチーズモデル		歌舞伎で生きる人たち その十五――		
の応用― 椎名和仁	32	宿命, 月と太陽	湯淺晶子	50
<漂流者たち クミジョの肖像 (15)>		<つれづれなるままに>		
『クミジョ白書2019』(3)・・・・・・・ 本田一成	38	映画に学ぶ	千葉百子	52
<凡夫の安全衛生記 (64)>		<books></books>		

『生命知能と人工知能 AI時代の脳の使	
い方・育て方』	9号 特集:女性の力で未来を拓こう
意識は生命知能の源 椎名和仁 57	
<勞働科學のページ> 58	<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>
<次号予定・編集雑記>······ 64	「二つの大きな出来事」と「今」 松下英爾 1
<表 紙>	<特集>
表紙:山本美智代	ジェンダー平等で食と農の危機を乗り
表紙デザイン:大西文子	越える・・・・・・・・・ 藤原麻子 4
	働きつづけられる職場へ 明るく楽し く活動 小澤晴美 9
8号 特集:コミュニケーション力を高めるた	
めに	地域を支える中小企業の女性たち 土井淳子 13 <芸能従事者の今(14)>
<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>	ハラスメントの現況······ 森崎めぐみ 17
今, 伝えたいこと 細田瑳一 1	<ul><li><iloインド・南アジア (17)="" こぼればなし=""></iloインド・南アジア></li></ul>
(特集)	インド、マンガロール市のビーディー
コミュニケーションスキルアップでよ	タバコ家内職場一職場における暴力と
り良い職場環境を構築 市川慎次郎 4	セクシャルハラスメント対策― 川上 剛 24
好事例写真シート活用とコミュニケー	<「#教師のバトン」で伝わる (16)>
ション 川上 剛 9	教員不足の現状と解決に向け、何から
コミュニケーションエラーはなぜ起こ	はじめるべきか 藤川伸治 29
る? 井上枝一郎 14	<労研アーカイブを読む (80)>
<芸能従事者の今 (13)>	カーレースゲームによる攻撃行動の傾
令和3年度の安全衛生調査② 森崎めぐみ 22	向 椎名和仁 32
<iloインド・南アジア (16)="" こぼればなし=""></iloインド・南アジア>	<漂流者たち クミジョの肖像 (18)>
インド、アーメダバード市のごみ収集	『クミジョ白書2019』(6) 本田一成 38
・仕分け職場 川上 剛 28	<凡夫の安全衛生記 (67)>
<「#教師のバトン」で伝わる (15)>	「さまざまな組織・立場で⑤」責任を感
教職不足の現状と解決に向けた課題	じながら 福成雄三 40
	<talk talk="" to=""></talk>
<労研アーカイブを読む(78)>	歩み重ねつ 肝付邦憲 42
GHS絵表示の重要性 椎名和仁 34	<kabuki></kabuki>
<労研アーカイブを読む(79)>	元禄忠臣蔵『御浜御殿綱豊卿』
意見調査をもとに企業規模と労使関係	歌舞伎で生きる人たち その十六――
について分析 岸田孝弥 40	こつこつと 湯淺晶子 44
<「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告〈速報	<つれづれなるままに>
版〉>	汗とミネラルと熱中症 千葉百子 47
「働き方の未来を50人が読む」プロジェ	<books></books>
クトチーム	『世界を救うmRNAワクチンの開発者
石井賢治・北島洋樹・酒井一博・佐野友美	カタリン・カリコ』
坂本恒夫・福島 章・松田文子・余村朋樹 48	ワクチンの女神······ 椎名和仁 53
<漂流者たち クミジョの肖像 (17)> 『クミジョ白書2019』(5)・・・・・・・ 本田一成 50	『NFTの教科書』 注目されるNFTの可能性を解説······ 川村正太郎 54
7 ミンゴロ音2019   (3)   (3)   (4)   (5)   (5)   (7)	
「さまざまな組織・立場で④」組織など	< 次号予定・編集雑記> · · · · · 64
を活かす 福成雄三 52	<表 紙>
(BOOKS)	表紙:山本美智代
『発酵食品の歴史 ビール,パン,ヨー	表紙デザイン:大西文子
グルトから最新科学まで』	X/M///TV ·/CI/CI
微生物の偉大な力 椎名和仁 54	
『日本の労働衛生の変遷 いま語り継ぐ、働く人の健	10号 特集:「働き方の未来を50人が読む」
康を守る取組み』	第2回調査報告
労働衛生行政の当事者が語る 昭和・	<巻頭言 俯瞰 (ふかん)>
平成・令和の労働衛生政策の歩み 編集部 55	「安衛法制定50周年に思う」 福成雄三 1
<勞働科學のページ> 56	<特 集>
<次号予定・編集雑記> 64	「働き方の未来を50人が読む」プロジ
<表 紙>	エクトチーム
表紙:山本美智代	公益財団法人大原記念労働科学研究所
表紙デザイン:大西文子	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	草	析へ 岸田孝弥	40
松田文子,湯淺晶子,余村朋樹	4	<凡夫の安全衛生記(69)>	
<芸能従事者の今 (15)>		「安衛法とともに」適用除外申請も … 福成雄三	44
コロナ第7波の影響 森崎めぐみ	38	<talk talk="" to=""></talk>	
<「#教師のバトン」で伝わる (17)>			46
教職員のメンタルヘルス対策の整備を		<kabuki></kabuki>	
はかる 藤川伸治	43	籠釣瓶花街酔醒	
<iloインド・南アジア こぼればなし(18)=""></iloインド・南アジア>		歌舞伎で生きる人たち その十七――	
パキスタン,ラホール市の下水道清掃		夢かなうとき	48
労働 川上 剛	47	<つれづれなるままに>	
<漂流者たち クミジョの肖像 (19)>		映画に学ぶ〈3〉 千葉百子	50
『クミジョ白書2019』(7) 本田一成	50	<b00ks></b00ks>	
<凡夫の安全衛生記 (68)>		『太陽系観光旅行読本 おすすめスポッ	
「さまざまな組織・立場で⑥」臨床検査		ト&知っておきたいサイエンス』	
の世界で 福成雄三	52		54
<つれづれなるままに>		<勞働科學のページ>	
障害のある人の表現活動		<次号予定・編集雑記>	64
田﨑飛鳥さんとの出会いから 石黒真知子	54	<表 紙>	
<books></books>		表紙:山本美智代	
『教養としての「労働法」入門』		表紙デザイン:大西文子	
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	12号 特集:働く人のメンタルヘルスを表	ピラ
『挑戦―常識のブレーキをはずせ』			J/L
大きな希望と勇気を与えてくれる一冊		る	
椎名和仁	58	<巻頭言>	
<勞働科學のページ>		労働科学研究所との出会いと今思うこ	
<次号予定・編集雑記>	64	と 山村昌代	1
<表 紙>		<特 集>	
表紙:山本美智代		メンタルヘルス対策の推進と職場環境	
表紙デザイン:大西文子		改善 佐野友美	4
衣献 アリイン・八四久 1		以晋	4
衣献チザイン・八四天」		芸能従事者の危機的なメンタル状況	4
			10
11号 特集:伝えること つながること	 続	芸能従事者の危機的なメンタル状況	
	 続	芸能従事者の危機的なメンタル状況 	
11号 特集: 伝えること つながること けること <巻頭言 俯瞰(ふかん)>	続	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 <iloインド・南アジア (20)="" こぼれ話=""></iloインド・南アジア>	10
11号 特集: 伝えること つながること けること <巻頭言 俯瞰(ふかん)> 労研との四半世紀・・・・・・・・・・・ 外山尚紀	 続 1	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治	10
11号 特集: 伝えること つながること けること <巻頭言 俯瞰(ふかん)>	2	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 <iloインド・南アジア (20)="" こぼれ話=""></iloインド・南アジア>	10 18
11号 特集: 伝えること つながること けること <巻頭言 俯瞰(ふかん)> 労研との四半世紀・・・・・・・・・・・ 外山尚紀	2	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18
11号 特集: 伝えること つながること けること         ぐ巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	2	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 < ILOインド・南アジア こぼれ話 (20) > ネパールの紅茶農園 川上 剛 < 労研アーカイブを読む (83) >	10 18 25
11号 特集: 伝えること つながること けること         けること         (巻頭言 俯瞰 (ふかん) >       外山尚紀         学研との四半世紀 外山尚紀       外山尚紀         (特集)       地域と共に歴史と文化を継承する博物	2	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 <iloインド・南アジア (20)="" こぼれ話=""> ネパールの紅茶農園 川上 剛 &lt;労研アーカイブを読む (83)&gt; 労働科学関連の文献を概観して 椎名和仁</iloインド・南アジア>	10 18 25
11号 特集: 伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 <iloインド・南アジア (20)="" こぼれ話=""> ネパールの紅茶農園 川上 剛 &lt;労研アーカイブを読む (83)&gt; 労働科学関連の文献を概観して 椎名和仁 &lt;漂流者たち クミジョの肖像 (21)&gt;</iloインド・南アジア>	10 18 25 28
11号 特集: 伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36
11号 特集:伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) > 労研との四半世紀 外山尚紀 < 特 集 > 地域と共に歴史と文化を継承する博物 館目指して か本市立博物館分館 旧山辺学校校舎 地域に根差した文化拠点 節夫文庫 近藤 泉	1 5 10	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数… 藤川伸治 < ILOインド・南アジア こぼれ話 (20) > ネパールの紅茶農園… 川上 剛 < 労研アーカイブを読む (83) > 労働科学関連の文献を概観して… 椎名和仁 < 漂流者たち クミジョの肖像 (21) > 『クミジョ白書2019』(9) … 本田一成 < 凡夫の安全衛生記 (70) >	10 18 25 28 36
11号 特集:伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36
11号 特集:伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) > 労研との四半世紀 外山尚紀 < 特 集 > 地域と共に歴史と文化を継承する博物 館目指して	1 5 10	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38
11号 特集:伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 〈ILOインド・南アジア こぼれ話 (20)〉 ネパールの紅茶農園 川上 剛 〈労研アーカイブを読む (83)〉 労働科学関連の文献を概観して 椎名和仁 〈漂流者たち クミジョの肖像 (21)〉 『クミジョ白書2019』(9) 本田一成 〈凡夫の安全衛生記 (70)〉 「さまざまな組織・立場で⑦」存在感のある会社組織	10 18 25 28 36 38
11号 特集:伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) > 労研との四半世紀 外山尚紀 < 特 集 > 地域と共に歴史と文化を継承する博物 館目指して 松本市立博物館分館 旧山辺学校校舎 地域に根差した文化拠点 節夫文庫 近藤 泉活版印刷の技術と魅力を伝える 市谷の杜 本と活字館 < ILOインド・南アジア こぼればなし (19) > パキスタン、パンジャブ州の労働監督	1 5 10 15	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 < ILOインド・南アジア こぼれ話 (20) > ネパールの紅茶農園 川上 剛 < 労研アーカイブを読む (83) > 労働科学関連の文献を概観して 椎名和仁 < 漂流者たち クミジョの肖像 (21) > 『クミジョ白書2019』(9) 本田一成 < 凡夫の安全衛生記 (70) > 「さまざまな組織・立場で⑦」存在感のある会社組織 福成雄三 < つれづれなるままに > 水道水の塩素消毒と後藤新平 千葉百子	10 18 25 28 36 38
11号 特集:伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40
11号 特集: 伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40
11号 特集: 伝えること つながること けること けること く巻頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40
11号 特集: 伝えること つながること けること けること くき頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40
11号 特集: 伝えること つながること けること けること くき頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15 20	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 (ILOインド・南アジア こぼれ話 (20) > ネパールの紅茶農園 川上 剛 (	10 18 25 28 36 38 40 47 48 49
11号 特集: 伝えること つながること けること けること くき頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15 20	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40 47 48 49
11号 特集: 伝えること つながること けること けること くき頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15 20 23 28	芸能従事者の危機的なメンタル状況 森崎めぐみ 過去最高となった教員の精神疾患によ る病休者数 藤川伸治 (ILOインド・南アジア こぼれ話 (20) > ネパールの紅茶農園 川上 剛 (	10 18 25 28 36 38 40 47 48 49 50
11号 特集:伝えること つながること けること けること くき頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15 20 23 28	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40 47 48 49 50 58
11号 特集:伝えること つながること けること けること (	1 5 10 15 20 23 28 32	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40 47 48 49 50 58
11号 特集:伝えること つながること けること けること けること くき頭言 俯瞰 (ふかん) >	1 5 10 15 20 23 28 32	芸能従事者の危機的なメンタル状況	10 18 25 28 36 38 40 47 48 49 50 58

#### 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 「学チェックポイント

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

体裁 A4 判 172 頁 定価 1,980円(税込み)

医療職場の改善実例 医療職場アクションチェックリスト 参加型トレーニングにおける使用方法 資料 作業組織と患者の安全

福祉設備 感染予防対策

緊急事態への備え

有害物質および有害要因

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

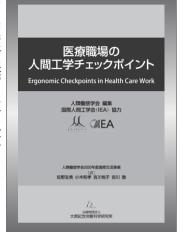
構成 資材保管と取り扱い 医療機器と手持ち器具の

〒 151-0051 大 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

ワークステーション

への安全な移送 安全性

作業場環境



国際人間工学会(IEA) (類働態学会 編集 シ ij

ズ最新刊

全頁

カラー

訳] 佐野友美・小木和孝・吉川悦子・吉川 /類働態学会 2020 年度国際交流事業

協 徹

#### 職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



# 職場ストレス予防 チェックポイン

職務の裁量度 仕事の要求

ーダーシップと公正さ

小木和孝: 一LO

吉川悦子・佐野友美・吉川

第 10 9 章 章 第8章 第6章 第5章 第4章 第3章 第2章 第7章 第1 章

労働時間ワークライフバランスと 作業場環境 社会的支援 雇用の保障

チェックリストメンタルヘルスアクション 職場における貢献の認識 情報とコミュニケーション 攻撃的行為からの保護

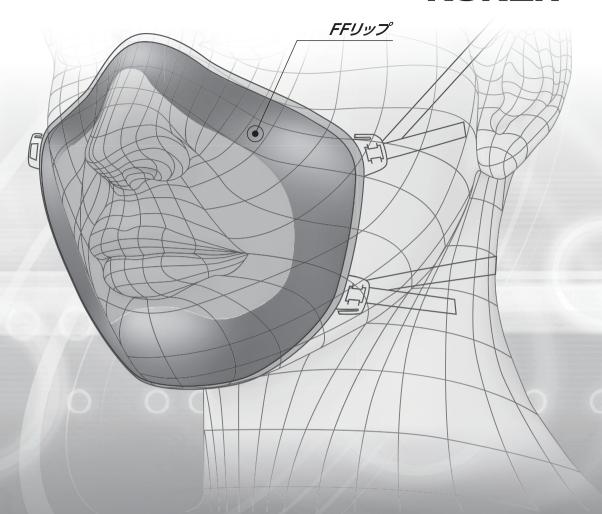
参考資料

体裁 A 4 判並製 144 頁 1,320円(税込み) 定価 図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

上50げのエ くポイントを挙げ、 るかを示し、 話題 チ ı の最新刊

**示し、追加のヒントと覚えて、なぜ必要か、どのように実施** ックポイントにまとめて取 カラーで図解 どのように実施す ŋ

KOKEN



フィット性能で選ぶなら。

#### 興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカヰ式

**777** 

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

# 冷水ツ 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?

指定防護係数 33







フィルタ交換で 他の指定防護係数



スリムデザイン





指定防護係数 14



■写真はフィルタX2•5

直結式電動ファン付き呼吸用保護具

区分 大風量形/PL3/S級

■写真はフィルタX3A

#### 指定防護係数





取替え式防じんマスク

W02SX2



使い捨て式防じんマスク

02-S2-2K



↑(ラムダ)形になった保形 テープが立体構造をしっかり



排気弁付きの DD02V-S2-2K もあります。

#### 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、IIS 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



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



(年ぎめ一三、〇〇〇円) 本体一、〇九一円