

Digest of Science of Labour

労働の科学

2022
February
Vol. 77, No. 2



二人のメキシカン／山本美智代

特集

SDGsと地域企業—100周年記念倉敷シンポジウムから

大原記念労働科学研究所の現代的存在価値／坂本恒夫
人と機械と労働／北島洋樹
人と組織と地域／余村朋樹

特別寄稿

なんのための生産性向上か。
江上 剛

連載

労研アーカイブを読む⑦⑧

椎名和仁

チャレンジ! SDGs⑨

泉 貴嗣

大原記念労働科学研究所

巻頭言

株主価値経営時代の遺物 —「人はコストである。」

坂本恒夫

連載

凡夫の安全衛生記⑥⑩

福成雄三

漂流者たち—クミジヨの肖像⑪

本田一成

◆CEの理論や背景をいから学びたい人におすすめの一冊

コーポレート・アントレプレナーシップ

新藤晴臣 編

日本企業による新事業創造
大企業によるベンチャー創出の包括的概念コーポレート・アントレプレナーシップ(CE)とは、異業種の4企業を比較検討しつつ詳述
●定価2970円(税込)



持続可能性とWell-Being

世代を超えた人間・社会・生態系の最適な関係を探る 大塚直・諸富徹 共編著
4の資本概念的資本・社会資本・自然資本・社会関連資本とWell-being(福祉)に着目し、持続可能性の理論と実践を考察。
●定価6160円(税込)

東京都の人口分析

菅 幹雄・櫻井祐子 著

東京都における人口予測モデルの構築
東京都の人口予測の担当者や理論指導者が人口予測および関連する数々の人口分析手法を精緻に解説。政策形成における必携書。
●定価4400円(税込)

客家と毛沢東革命

藤野 彰 著

井岡山闘争に見る「民族」問題の政治学
江西・湖南省境の井岡山から始まった毛沢東の農村革命と、根拠地の主要な族群(マオツク集団)であった客家の関係性の研究。
●定価6600円(税込)

乳がん治療の新しい視点

吉村慶子 著 皆藤 章 監修 医療人類学から考える

乳腺外科医が診療にかかわる問題を医療人類学の視点で解き明かす。症例を通して臨床医のこぼれ、医療のあり方を問ひかける。
●定価2420円(税込)

京大の入試問題で深める高校物理

吉田弘幸 著

「はじめて学ぶ物理学」演習篇
京大の個性的な入試問題は、高校物理の理解を深め、さらに、一歩先まで視野を広げることに役立つ。さあ、精選40題に挑戦しよう！
●定価3080円(税込)

経済セミナー

2022 ②・③月号

特集「歴史データ×経済学」の可能性

史料に潜む情報は、歴史研究はもちろん経済学の実証研究の可能性ももたせてくれる。魅力溢れる「経済史の世界」の最前線を紹介！
■鼎談「経済史のすすめ」岡崎哲二×小島庸平×山崎潤一
■「経済史とEconomic history」……有本 寛ほか
●定価1518円(税込)



日本評論社
<https://www.nippon.co.jp/>

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

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

作品パンフのほか詳しいカタログ・試写用DVDでご検討ください

労働安全衛生教育ビデオ(DVD)シリーズ

《総数約100作品》

最近作のご案内

- (改訂Ⅱ版)心肺蘇生法とAEDの実技
～いざという時のために～ (ガイドライン2015)
- (改訂版) ケーススタディ 有機溶剤による災害を防ぐには
～作業中の急性中毒の防止対策～
- (改訂Ⅱ版) 自由研削用グラインダの安全
～といしの破壊災害を防ごう～
- やさしい化学物質リスクアセスメントのすすめ方
～その基礎知識と実施手順～
- (改訂Ⅲ版) 安全な有機溶剤作業の基礎知識
～有機溶剤中毒を防ぐには～
- (改訂Ⅱ版) 特定化学物質による
障害予防の基礎知識

話題のDVD作品

- 正しい床上操作式
クレーンの取り扱い
- (改訂版) 酸欠症等の災害事例と
安全作業のポイント
- (改訂版) よい作業環境をつくる
換気の基礎知識
- (改訂Ⅱ版) 感電の基礎知識
- (改訂版) 不安全行動と災害
- 職場安全の基礎知識

公式HP // www.prcjp.jp 検索



皆様のご愛顧で創業75年
Public Relations Consultant Co., Ltd.
株式会社 PRC

〒104-0031 東京都中央区京橋3-6-12 正栄ビル <試写室 完備>
TEL 03-3561-5101 FAX 03-3563-1427 E-mail prc.jp@nifty.com

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**

株主価値経営時代の遺物——「人はコストである。」 坂本恒夫

「人はコストである。」という考え方は、1985年頃から2006年のリーマンショックまでの、時代の遺物である。

この時代の経営者は、人件費をコストとしてのみ捉え、削減することを、最大の経営目的にしてきた。

従業員を削減する。パーマネントの働き手を縮小する。そして正規の社員を非正規に挿げ替える。そして人件費というコストを縮小させて、利益を拡大し利益率は上昇させたのである。

こうしたROE経営、効率経営は、株主価値経営と呼ばれ、当時の経営者の優れたやり方として、株主・投資家から高く評価された。

しかし、巷に失業者が溢れ、従業員の多くが雇用に不安を感じるようになった時、株主にすべての利益を収斂する手法、株主価値経営は大きな曲がり角にきた。

その結果、この手法は大きく転換された。ハーバート大学のマイケル・ポーターなどの言う「共通価値経営」の時代、つまり株主価値経営と社会的価値経営を両輪として企業経営を行う方式に変化した。しかしながら経営者は、例えばJPMorgan銀行の著名なCEOは、口では社会的価値を唱えながら、実際の行動は

株主価値経営を継続していた。

こうした「口先経営」は強く批判され、やつと最近では社会的価値経営が定着してきた。まず社会的課題の解決や社会的貢献を目標にして、その上で営業価値についても配慮するという手法である。社会的価値と営業価値が衝突したら、もちろん社会的価値を優先する。営業価値の追求を理由に社会的価値を二の次にしたり、犠牲にするなどということはあり得ない。

株主価値経営時代の「人はコストである。」という言葉は、こうして時代の遺物になった。もちろん株主・投資家というステークホルダーは、いまも存在する。

しかし、今日の株主や投資家は、自分の行動のみを優先したりしない。他の利害関係者は、この行動をどのように見たり、評価したりしているだろうかを考えると、自分のことも考えたいという、配慮の行動が出来るようになったのである。株主価値経営時代は他の利害関係者をないがしろにして自分のことだけを考えてきた。それがどのような結果を迎えるか、いまの経営者はよく知っている。また、そうしたことが考えられないなら、それは愚かな株主・投資家、経営者というこ



さかもとつねお
大原記念労働科学研究所 所長

とになるだろう。

「人はコストではない。貴重な財産である。」つまり首を切るのではなく、再教育して企業の戦力として育て上げるのが経営者の力量である。デジタル化が進む今日のようない情報革命の時代は、再教育と労働環境の整備・充実こそ最良の経営戦略である。

「賃金の引き上げを！」・「人への投資を！」という岸田内閣が、「口先政策」を言っているとは思いたくない。新しい時代に対応して、国を挙げて、再教育と労働環境の整備・充実を実現してくれるだろうと期待している。わが大原記念労働科学研究所の研究活動も、微力だがこの再教育と労働環境の整備・充実を推進していく一助になれるよう励んでいきたいと思っている。

労働の科学

February
Vol. 77, No. 2

巻頭言 俯瞰 (ふかん)

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—「人はコストである。」
..... 1

坂本 恒夫 [大原記念労働科学研究所 所長]

表紙作品：山本美智代

「二人のメキシカン」

コラージュ+ドローイング (36×26cm)

表紙デザイン：大西文子



Symposium / Special contribution

報告：倉敷シンポジウム

ご挨拶 [大原記念労働科学研究所 理事長] 濱野 潤 4

特別寄稿

なんのための生産性向上か。 [作家] 江上 剛 5



SDGsと地域企業 100周年記念倉敷シンポジウムから

大原記念労働科学研究所の現代的存在価値

..... [大原記念労働科学研究所] 坂本 恒夫 6

人と機械と労働

..... [大原記念労働科学研究所] 北島 洋樹 10

人と組織と地域

..... [大原記念労働科学研究所] 余村 朋樹 15

Graphic

広がる参加型職場環境改善 13 [見る・活動](132)

..... 杉田 貴則 口絵

Series

- ILOインド・南アジア こぼればなし (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)
 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
- 労研アーカイブを読む (73)
 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 クミジヨの肖像 (11)
 「連合は」クミジヨをどうあつかってきたか(3)..... 本田 一成42
- 凡夫の安全衛生記 (60)
 「情報の提供いろいろ」マニュアルや指針など 福成 雄三44

Column

- 演劇が描く「働く人々」
 『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
 『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51
- 労働科学のページ53
- 次号予定・編集雑記60

なんのための生産性向上か。

作家 江上 剛

倉敷で開催された大原記念労働科学研究所100周年のシンポジウムに参加させていただき、講演させていただくという栄誉を賜った。

大原総一郎の評伝を書いたご縁なのだが、彼の父である孫三郎の評伝は、生前に大変お世話になった城山三郎先生がお書きになっている。

私の評伝は、城山先生の評伝の足元にも及ばないが、評伝を書くにあたって、まず考えることは「なぜ、今、書くのか」ということである。それは「誰に読んでもらいたいのか」という自分への問いかけでもある。

城山先生が小説で採り上げられるのは、中にはあまり評価が定まっていない人物が多い。渋沢栄一のことも書かれているが、現在ほど評価されていたかどうかはわからない。

一番は広田弘毅だろう。A級戦犯として、文官でありながら処刑されてしまった。A級戦犯＝戦争犯罪人という評価の中で、広田と言う人物を採り上げるのは、色々な方面から抵抗があったと想像する。しかし、それでも城山先生は彼を書いた。「落日燃ゆ」である。なぜ書いたのか？それは軍人たちが戦争責任を回避するために他人を讒言誹謗する中で、一切の弁明を拒否し、従容として死刑を受け入れた潔さに城山先生自身の生き方を重ねたからだろう。そしてそれは多弁を弄し、責任を回避する現在の政治家や官僚たち、孔子に言わせれば斗筭の人ばかりの国家のリーダーに対する痛烈な批判だったのではないか。

ではなぜ大原総一郎（「わしの眼には十年先が見える」）を書いたのだろうか。

私の勝手な解釈だが、キリスト教の精神に則り、働く人や弱者のことを第一に考えた経営者が中央ではなく地方にいたことに感動されたのではないだろうか。収益と効率第一で、働く人や弱者を切り捨てる経営者が増えてきた時代に対する危機感やアンチテーゼだったのではないか。

実は、私が大原総一郎を書いたのも同じ動機である。城山先生に対抗しようなどと言う大それた考えではない。

総一郎は、哲学的経営者である。人間とはなにかということを根本に考えて経営した人物である。

実は、私が総一郎の評伝を連載し始めた当時、哲学的経営者は時代遅れな経営者だった。収益を上げ、株主のために株価を上げる新自由主義的経営者が最高の経営者とされていた。

総一郎は働く人や弱者を第一に考えた経営を行ったという意味では、孫三郎と同じであると思う。二人は、性格は違うが、目指す理想は同じだった。

典型的なエピソードがある。沖縄から女子挺身隊として工場で働いていた平良敏子（芭蕉布を復活させた人間国宝）たちにクラシック音楽を聴く会を催していたのだ。

戦時中である。一分一秒でも時間を惜しみ、戦闘機などを作れというのが国家の要請である。日本中の工場は、すさんだ、灰色しかイメージできない現場だっただろう。その中で敵国であったかもしれない外国のクラシック音楽を鑑賞させていたのである。きっとその時は、平良たちの目には工場が、灰色から色鮮やかに一変したのではないだろうか。

私は、講演で、総一郎のことESG経営の先駆者と話をしたが、本音で言えば、そんなレベルを超えていると思う。

ESG経営が大流行りだが、流行とは、今、流行っているもので、それは既に時代遅れになっている可能性があると考えた方がいい。

そんなテクニカルなことよりも経営者は自らの哲学を持ち、その哲学で経営しなければならぬ。それが結果として時代に先行することがあるのだ。

大原記念労働科学研究所の現代的存在価値

坂本 恒夫

なぜ、SDGsか

本日のシンポジウムのサブタイトルは、「SDGsと地域企業」です。

皆様の中には、SDGsは馴染めないと考えられる方も多くいらっしゃると思います。なぜならSDGsに取り組んでいる企業のほとんどが大企業であり、大企業が資本市場に対して、自らをアピールする手段として利用しているものに過ぎないのではないかと感じられている方が多いからです。

それでは、本日、われわれが、なぜSDGsを取り上げるかという点、株式も上場しておらず、資本市場と無縁の地方の中小企業が、どんどんSDGsに取り組みはじめています。

例えば、福島市の「いちい」というスーパーマーケットは、福島県内だけで営業をしている小規模スーパーですが、現在、懸命に

SDGsに取り組んでいます。いま地方は慢性的な人手不足に悩んでいます、「いちい」も例外ではありません。「いちい」は、人手不足解消のために、県内・地元の女性を雇用したいと考えました。しかし、安心して女性の方に働いてもらうためには、労働環境を整えなければなりません。応募してくる女性の中には、住む場所や子供の面倒を見てくれる託児所などの労働環境を心配する人も結構多かったそうです。そこで、「住む場所が欲しい」あるいは「保育所が欲しい」といった声の一つずつ応えていくことが大切だと考え、アパートや保育所を確保したそうです。働く女性たちが安心して仕事に専念できれば、生産性が向上し、売り上げも上がってきます。つまり、資本市場のためではなく、地域での雇用を確保し、女性の生活を守るために、SDGsの取り組みを始めたわけです。

中小企業ではない、地域企業である

このような企業を私たちは、もう中小企業とは呼びません。規模だけで大企業、中小企業と選別するのは、あまりにも単純です。「いちい」のように、雇用を通じて地域貢献を目指す企業は、中小企業ではなく地域企業と呼びたいと思います。これは、京都地域企業宣言でも言われているとおり、中小企業ではな



さかもと つねお
大原記念労働科学研究所 所長

く、地域の発展のために頑張っている企業、つまり地域企業なのです。この地域企業であるという考え方が、いま、急速に広まっています。

わたくしは、2020年に、酒井一博前所長とともに、「日本労働科学学会」を設立しました。この学会の活動の一つに〈イブニングセッション〉というのがあります。これは、経営者の方に仕事の現場の様子や問題を紹介してもらおうというコーナーです。2021年9月には、倉敷国際ホテルの鳥生雅夫会長に講演をお願いしました。倉敷では格式を誇る老舗ホテルですが、コロナ禍の影響でインバウンドが期待できなくなり、創業以来の厳しさに直面したそうです。鳥生会長はこの厳しい状況と話された後、これを打開するために地元サービスを中心に営業を続け危機を乗り越えました。そして現在では、その延長で「高梁川の開発」や「倉敷地域の活性化」に取り組む仕事をされているそうです。いわゆる地元・内需の掘り起こしですね。こうした活動を行うなかで、SDGsに取り組み始めたというお話をいただきました。鳥生会長のお話をお聞きして、このようなSDGsの時代が、日本の各地で起きているのだと、あらためて感じました。

働きがいある人間らしい仕事を求めて

それでは、SDGsの内容の話に移りたいと思います。

本日は、SDGsの17の目標のうち、8番目「働きがいも経済成長も一包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する」を取り上げたいと思います。

私は、この目標8を見たとき、大原孫三郎の言葉が、頭に浮かびました。城山三郎の『わしの眼は十年先が見える—大原孫三郎の生涯』(新潮文庫、1997年)の一節にこんなのが

あります。

「きみどうです。この不健康な有様は、女の子がかわいそうです。しかし、わし一人じゃ、倉紡だけじゃ、どうにもできん。女工たちが、明るく強く、よく働き、幸せな生活ができるよう、工場へ来て研究してもらいたいじゃが」。

これは、倉敷の工場現場に案内された暉峻義等(倉敷労働科学研究所・初代所長)に語った言葉とされています。もちろん作家・城山三郎の創作ではありますが、多分これに近いことを、大原孫三郎は言ったのではないかと思います。SDGsという言葉がなかった100年前に、大原孫三郎は健康的で持続可能な働き甲斐のある仕事ということを考えていたのだと思うとその慧眼に驚かされます。

こうして、1921年7月1日に「倉敷労働科学研究所」が設立されました。その系譜を引く、私たちの「大原記念労働科学研究所」も100年を迎えました。大原孫三郎の強い思いや、大原孫三郎や大原總一郎たちが作ってこられたネットワークを、微力ですが継承していきたいと思ひますし、伝えていかねばならないと思っています。この後、弊所の二人の研究員が研究の一端を報告しますので楽しみにしていただければと思います。

桜美林大学新宿キャンパスから「労働科学」研究を、倉敷—全国—世界へ

少し触れましたが、2020年に「日本労働科学学会」を設立しました。ここでは、約80名の研究者が「労働科学」の研究を進めています。「労働科学」という言葉は、決してポピュラーなものではありません。しかしわれわれは、これを生活や仕事に取り入れて、安全安心、働き甲斐のある働き方というものを広めていきたいと考えています。

また、桜美林大学の学部(ビジネス学群)で、特別講義「企業活動と労働環境」の講義を、

2020年から始めました。受講している40名の学生の大部分は、当然ながら、就職活動において給与や企業の安定性などを基準にして就職先を選択しています。しかし、私たちの「労働科学」の講義を聴いて、はじめて安全労働、安心な労働、働き甲斐のある仕事ということも考えていかねばならないという自覚が生まれ、「就職の際の新しい選択肢が増えました。研究所の皆さんありがとうございます」という感謝の言葉を、授業の中でもらっています。また、2021年からは、大学院の学生を対象に「職業倫理」の講義をしています。職業上の倫理、生産現場の倫理、そして通報制度などについて、研究者視点で話をしています。学部、大学院とも、全国からあるいは海外からの留学生も出席していますので、「労働科学」の内容が全国的、国際的に広がっていくのではないかと、期待しています。

原点に立ち返り、 そして感謝の気持ちを忘れずに

倉敷から始まった「労働科学」の理解が、いまや全国に、世界に拡がりつつあると、少し有頂天になっておりましたら、濱野潤理事長から「100周年の記念シンポジウム、どうして倉敷でやるのか」と聞かれました。濱野理事長曰く「大原記念労働科学研究所が、100周年のいま、一度原点に立ち返り、倉敷の方々にいろいろとアドバイスをいただいて、倉敷の方々と一緒にやっていく活動があってもいいのではないかと思うからです。」とのことでした。したがって、今日倉敷に来てシンポジウムを開催させていただくのは、大変ありがたいかぎりなのです。

さて現在、100年の時代を経て、大原記念労働科学研究所の本部は、桜美林大学千駄ヶ谷キャンパスにあります。また研究活動の拠点は、新宿キャンパスの創新館ビルの1階にあります。かなり広いスペースを使わせてい

ただいております。桜美林大学とは、完全に独立したかたちで、研究活動をしています。東京・新宿のJR大久保駅から徒歩5分の好立地なところで、なぜ活動できるかと言いますと、時代をさかのぼりまして、1923年に大原孫三郎と桜美林学園創設者の清水安三とが、北京で出会ったことに始まります。北京を訪とずれた大原孫三郎が、ガイドをしてもらうために、何人かの人に案内プラン出してもらったところ、ほとんどのプランが名所旧跡で、つまり観光地を巡る案だったそうです。ところが、清水安三のものは庶民の生活を知ってもらうためのガイドプランで、大原孫三郎は大変感動して、清水安三にガイドを依頼しました。これを機に、何とか清水安三の力になりたいと考えた大原孫三郎は、清水安三が北京に作ろうとしていた学校建設・経営支援などを行い、清水安三のアメリカ留学などの面倒を見たそうです。

実を申しますと、第2次大戦後、わが大原記念労働科学研究所は研究に没頭するあまり(?)、気が付いたら借金だらけになってしまったそうです。止むを得ず神奈川県川崎にあった研究所を処分しました。しかし行くところがなくなってしまって途方にくれていましたが、桜美林大学から千駄ヶ谷のキャンパスを使って、研究を続けて下さいと援助の手を差し伸べていただきました。つまり、大原孫三郎と清水安三の出会いの恩恵を受けて、いま、私たちは研究を続けさせていただいています。100年前からの様々な出来事が、いまの研究を支えていただいているわけです。感謝以外の言葉が見つかりません。

「労働科学」の研究環境、新たな時代へ

「労働科学」の研究環境ですが、これは決して良好なものであったとは言えません。もちろんSDGsという言葉もありませんでした。今日に至る以前の労働科学研究の環境は、

ひどいものでした。その頃、何が広まっていたかと言うと、株主価値経営です。これは、すべての利益を株主に収斂するというやり方です。1985年頃から2006年まで、この株主価値経営の嵐が世界を駆け巡っていました。当時私が教務部長をしていた明治大学にもこの嵐がやってきて、私は理事長から職員数の2割カットを言われました。減員の職員は派遣社員で補充すると言われたことを、はっきりと覚えています。私は勉強不足でよくわからないままに、派遣社員への挿げ替えを黙認したことを、今も申し訳なく思っています。

このようにして、ROEや効率化が求められるようになり、株価は成長し、株主価値経営はどんどん広がっていきました。この経営手法を推し進め、いわば手本になったと言われるのが、ブライアン・ピットマンです。この人は英国ロイズ銀行会長兼CEOでした。ロイズ銀行は海外事業から撤退してリテール分野に特化して、ROEを引き上げました。いわゆる選択と集中です。人員2万人を削減、ROEを引き上げ、株価の成長に貢献します。彼は、部下に対し「お前たちはバンカーではなくリテイラーなのだから、金融小売業でしっかり稼げ」と叱咤したとされています。

もう一人、皆さんもよく知っている人を紹介します。コスト削減で株価を成長させたことで、日本でも「経営の神様」と言われたジャック・ウエルチです。この人は、1981年から2001年までGEの会長を努め、大規模なリストラ、ダウンサイジングを強力に推し進めた経営者です。付いたあだ名が「ニュートロン・ジャック」で、これは建物を壊さず人

間のみを殺戮する中性子爆弾のことです。人件費をいかに減らすかに奔走した人で、「経営の神様」と呼ばれた所以です。ただ私生活では離婚した際に慰謝料が少なかったこともあってか、奥様から退職して多額の顧問料を貰っているとか、年金が高額であるとか、さまざまな問題を暴露されて、表舞台からは去っていきました。

「固定費の変動費化」を損益分岐点図表を使って説明しましょう。これは固定費という人件費を派遣社員の人件費に変えて流動的コストに変えていく仕組みを説明したものです。売上高が伸びず利益が出せない時は、人件費という固定費を圧縮して損益分岐点を下げ、利益を上げていくやり方、これがまさに株主価値経営なのです。

人をコスト扱いし、排除の対象にして、推進されていた株主価値経営の歴史の時代は、安全・安心の働き方、やり甲斐のある仕事の研究をしている研究所を継続することは大変だったと思いますが、リーマンショック以降、世界中で貧困と格差が問題となり、株主価値経営の反省の時代が来て、少しずつ変化が生まれて来たと思います。

大変な時代を潜り抜け、労働の大切さ、働くことの意味、生き甲斐とは何かと言うことを考える時代を迎えました。わが大原記念労働科学研究所もSDGsを背にしながら、100周年のアニバーサリーを迎えました。今後もしっかりと「労働科学」に取り組んでいきたいと思っています。現在の労働科学研究については、これから北島洋樹副所長と余村朋樹研究部長が報告させていただきます。

人と機械と労働

北島 洋樹

はじめに

労働科学研究所の人間工学の研究についてお話する中で100年の歴史をたどりながら、最後にはこれからの100年のことを少し考えていきたいと思います。そういう意味では労働科学研究所の縦糸という位置づけで話を進めていきます。

働く場の道具・機械の変化

私たち、人間が働く場には多くの機械、機器が存在しており、時代を反映して使われる機械にも変化があります。労働科学研究所は倉敷紡績の工場の研究から発祥していますが、創設の頃はまだまだ第一産業が強く、農業に関する研究もたくさん行っています。このころは農業の近代化は始まったばかりで、それまでになかったような機械が使われ始め

た時代となります。

少し時代は飛びますが、1960年代に入るとモーターリゼーションという時代が到来して、一般の人にとっても車がポピュラーなものになってきました。当然その頃には車を使った労働、つまり人を運ぶ、あるいは物を運ぶといった運転労働が問題になってきました。1970年代には第一次世代の産業用ロボットが導入され、人間の仕事が奪われるのではなどといわれ始めたはしりとなりました。

1980年代からは情報化時代が始まり、1985年になるとコンピュータがオフィスに浸透してきて、社員一人に一台という時代になってきました。この流れは現代にも引き継がれ、これからも新しい機器がどんどん導入されていくと思います。

機械のタイプの一例ですが、機能による分類ということでは、①人の力を増幅・変換する機械、②人間に情報を提示する機械、③人の感覚を補う機械、④ウェアラブルのように身に着けることで人の状態を測定・表示する機械、⑤人を代行する機械、⑥情報を操作する機械、⑦バーチャルリアリティーや遠隔操作のように時空を超える機械などが普及し始めています。

人と機械の適正化を図り、働く人の健康を担保する学問が人間工学ですが、次にお労働科学研究所の人間工学的研究を時代に沿って



きたじま ひろき
大原記念労働科学研究所 副所長

紹介します。

労働科学研究所の人間工学的研究

一つ目は1930年の郵便押印作業における研究です。当時、研究所は倉敷にあったので、測定場所は岡山郵便局であることが論文に示されています。従来型の手による押印と当時の最新式機械による押印を比較したデータです。簡単に言いますと機械押印の作業量は手作業に比べ3.5倍、100枚当たりの消費エネルギー4分の1ということで、体は楽になるし、効率は上がるというようなことを科学的に証明した研究になります。作業負担が軽減されるということは大前提として、仕事の効率が上がるということは働き甲斐ということにつながると思います。

2つ目は1935年、やはり岡山県で行われた農作業の研究です(図1)。農作業において手による草取りと機械除草でエネルギーや作業量を比較しましたが、同一作業量に対する時間が短縮されること、人的エネルギーが少ないこと、また特異な姿勢による苦痛が消滅する、すなわち腰痛のリスクが少ないなど、機械除草が身体の負担を軽減することが明らかになりました。

さて、時代はいっきに飛びますが、2020年に行った鉄筋結束作業による手作業と機械作業の比較をご覧ください(図2)。前述の図と大変良く似ており、労働科学は90年間進歩していないのかと思う方がいるかもしれませんが、体を使う作業の負担要因と改善の仕方においては、90年近く経って

も普遍的な関係があるといえます。ただ評価の方法は、かなり進んでいまして、下のグラフは本人の主観ですが、腰の痛みや苦痛という点では手作業の方が非常に高く、休憩をすれば元に戻るとということが示されています。これ以外にも筋肉の動きを見たり心拍数を計測したりと評価の方法はずいぶん進歩しています。

時代を戻して、コンピュータがオフィスに普及し始めた1986年頃からはパソコン作業に従事する人たちの働き方をフィールド調査しました(図3)。専用室にパソコンが並べら



図1 農作業の研究

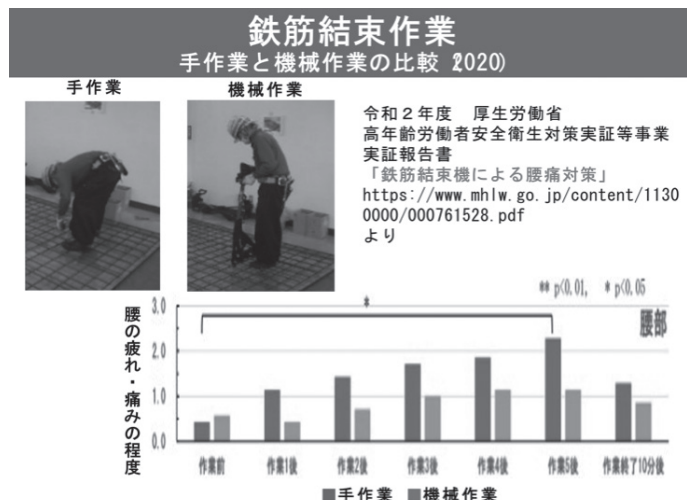


図2 鉄筋結束作業による手作業と機械作業の比較

情報機器（当時はVDT機器）の時代



フィールド調査

窪田悟他、VDT作業の分析 ②各種VDT作業の特性、労働科学 1986；62（1）：31-40.

図3 パソコン作業に従事する人たちの働き方

れていて、専従の人が終日パソコン作業をするのが主流となっていた時代の調査です。作業にもいろいろあり、データ入力、この時や文書作成、データ検索などにおいてどういう働き方をしているのかを見ってみました。専用室でビデオ撮りして、パソコン作業と事務作業の座位姿勢をグラフ化すると、パソコン作業は伝統的な事務作業に比べて姿勢拘束性が強いことが分かり、これが重要な負担要因であることを実証しました。

2001年には高齢の方のパソコン画面の文字サイズによる疲労影響実験を行いました。このころから高齢の方のパソコン作業者が増えてきて、若い人よりも疲れやすいことが問題となってきた時代であり、この実験はあるオフィスにおいて、画面の文字が小さいときと大きい時の条件で比較したものです。日ごろやっている作業と同じような作業をしてもらいました。これによって例えば、視力と近点距離において大きい文字の方が疲労も少ないことがデータでも証明されました。さまざまな調査を通じての研究結果から、高齢作業者の疲労を軽減するため

に、少し離れたディスプレイに大きめの文字を提示する作業条件を推奨しています。

私たちは、パソコン作業などの情報機器作業における負担要因と健康対策項目を導き出しました。詳細は時間の関係で割愛いたしますが、ご興味のある方はぜひお問い合わせ下さい。

また、私たちは1960年頃からは運転労働についての実証的な研究をしています。これはプロのドライバーに高速道路、国道一般道を走って頂き、その時の生理的、

心理的なデータを取りました（図4）。グラフでお分かりのように高速道路ではスタート直後において一般道条件に比較して眠気が高く、走り終えたころにはかなり眠気が高くなっています。これは夜の10時ごろ出発して朝の6時ころに帰ってくるプランで走行してもらったものですが、一般道の走行に比べて高速道路を走行した時の方が、眠気が出やすいことが示されています。

また、運転者の表情から第三者が評定した眠気の程度を目的変数とし、長いまばたきの出現率と視線の動きを説明変数とした予測式を求め、この予測式で眠気の程度を事前に予

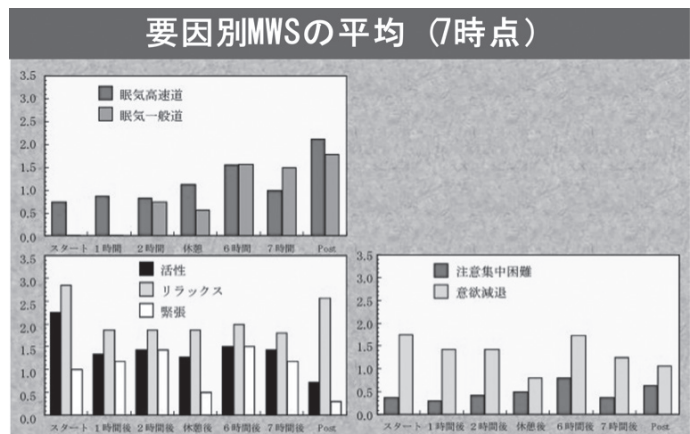


図4 運転労働の実証的研究

測できることを実証しました。この研究は国土交通省による「ドライバーモニタリング(眠気・居眠り検知)システム基本設計書(令和2年10月)」に引用されています。その他、大原記念労働科学研究所では、運転労働の負担要因の知見をまとめておりますのでこちらも興味のある方はお問い合わせいただければ幸いです。

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

以上のように、労働科学研究所ではまずはフィールド調査によって現場の実態を知り、必要によってはフィールド実験をすることによって改善策の提案や実施を行っています。そこには教育研修の実施も含まれていますが、実施しっぱなしではなく、本当に効果があるかどうかを検証していくといったループがうまくできるのが研究として理想ではないかと私たちは考えています。

労働科学研究所の人間工学の特徴は、『作業を人間に合わせる思想に沿った人間工学』です。

また、私たちは、安全、健康、環境整備が三位一体となった人間工学を意識して研究を進めており、勤務や生活条件にも目を向ける人間工学であるというのが特徴です。ここまでのお話で感じてくださった方もいるかと思いますが、先ほど所長の坂本が説明したように労研は100年前からSDGsの目標8の人間らしい働き方を常に追求してきたということになります。

未来を見つめて

最後に未来のお話をさせていただきます(図5)。機械を身体化—他人格化(横軸)、人間操作性—機械自律性(縦軸)という2軸で考えます。どんな道具でも機械でも使いこむと自分の体の一部ようになっていくことが指摘されています。例えば外科医にとってゾンデといわれる医療機器は肉体化された二次的な指先といわれます。つまり長い棒で触っているのですがあたかも自分の手で触っているように感じるわけで、道具が身体化しているのです。もっと身近な例を挙げますと、車をよく運転される方ならわかるかと思いますが、車幅の狭い道に入る時、つい身を縮こませてしまうことや、ぶつけられそうになると対応する部分がヒヤリとするような体験をしたことがあるかと思いますが。これは自分の体が自動車空間に拡張し、自動車が身体化している例です。

今後職場にも導入されることが想像されるバーチャルリアリティや遠隔操作は究極の身体拡張であり、別空間に体を拡張できる技術かと思っています。一方、AIの発達によって自

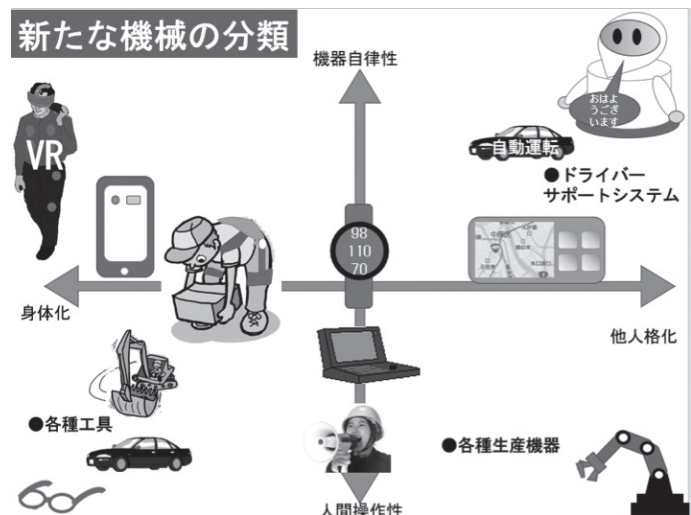


図5 新たな機械の分類

律型のロボットができてくるとまさにその反対になるのですが、機械でありながら人格を持っているような機械も今後出てくるかと思われま。このような他人格化の究極であり、かつ自律的に働くようになる機器が自律型ロボットや自動運転です。

1970年代に産業用ロボットが入ってきたときも、日本人は名前を付けて同僚のように扱ったことが報告されていますが、このように人格を持っているのだけれど、人間がプログラムして操作する機械があるかと思いません。体の一部になってしまう究極がVRで、身に着けるウェアラブルなどは中間に位置するかと思えます。

働く場における人と機械の近未来ということで、人の能力を補うことや人に高度情報を与える、あるいは人にアドバイスするといった機械が増えてくるかもしれません。VRや遠隔操作、遠隔治療もここには含まれますが、ビッグデータやAI、ウェアラブル機器などの発展、普及が背後にあると思われま。

近未来の機械と人間の関係はSF小説にあるような機械に支配された未来がやってくるのでしょうか。例えば一つの例ですが、スマホがもう手放せない、生活の一部であるというようなことはある意味機械に支配された世界かと思われま。そうではなくて、人と協調、協働する機械、あたかも同僚、家族のよ

うに思える機械、疲れているときには「キミ、ダイジョウブ」とか運転の時には「ウンテン、キヲツケテ」と声かけてくれる機械のどちらを皆さんは選ばれるでしょうか。働く場における新技術への受容性ということもこれからは研究課題になってくるかと思われま。

おわりに

人間工学とSDGsですが、100年前は負担や疲労の軽減、効率が向上することで人間らしい働き方を労働科学では追求してきました。今は、それに加えて機械が人をサポートする、人間と協働するということが徐々に出てきた時代かと思われま。それを含めた人間らしい働き方が現在の姿かと思われま。さて100年後はどうなっているでしょうか。人間と機械の区別がなく職場で協働するような未来がもうそこまで来ているかもしれません。

大原孫三郎さん、大原總一郎さんは100年先が見えたということですが、私たちは望遠鏡のようなものがないと先が見通せません。ただ、過去から現在をつなぐと少し先の未来が見えてきて、少し先の未来が見えると、その次には100年後も見えてくるかもしれないと思えます。

人と組織と地域

余村 朋樹

はじめに

私は主に産業現場の安全性が高くなることを目指し、現場を観て、話を聴くことをベースとした研究活動を行っています。その中で大切にしていることは、先輩や大先輩と話をすることによって学んできたと思います。大先輩に「どうやってそのような発想が生まれたのですか」と尋ねると、「自分達も先輩、大先輩と一緒に現場を観ることによって、また、共に語り合うことによって学んできたのだ」と仰います。つまり、ずっと遡れば大原孫三郎さん達が創ってきた当時の考え方に辿り着くのです。そういう意味で、研究所が倉敷で学んだことは東京へ移った今でも脈々と受け継がれているということをお伝えしたいと思います。また、せっかく倉敷の地でお話する機会を得ましたので、人と組織と地域ということについて話を進めます。

よむら ともき
大原記念労働科学研究所 研究部長



安全文化研究とは

私たちの研究の柱の一つに「安全文化研究」があります。これは安全に関する仕組みの有無ではなく、それが十分に機能しているかどうかという観点で組織を評価したり、改善策を考えたりします。また、組織を評価し改善策を示していくときのもう一つのポイントは、職位間で認識が一致しているかということです。ある事業所の安全文化を考えようとしたときに、職場の管理者、現場責任者、作業員という3層に分かれて相互評価を行ってもらいます。相互評価しますと、管理者は自分達を自己評価すると同時に、部下からも評価されます。つまり、自己評価と他者からの評価が一致しているかどうかを測定できます。もしそこにギャップがあれば、そこに安全文化上のリスクが存在するのではないかと考えます。なぜならば、ギャップがあるということは、安全に関わる業務・活動に対する認識や、その背後にある価値観、思考の枠組みが職位間でずれている可能性があるということです。その状態のリスクの程度を評価し、改善が必要な場合は一致させていく取り組みを行うことになります。

一方、近年では、これまでの組織内評価から、組織間という観点で安全文化を見ていく

組織間評価に展開しています。産業組織の生産活動というものは一つの事業体だけでは成り立たず、リスクの高い3Kと言われるような仕事は請負会社や、さらに下請けの協力会社に振られている場合があります。そのような現場を観てみますと、発注者の方が生産活動を行っている現場はとても綺麗なのですが、急に暗くなったり、床が油っぽくなったり、音がうるさくなったりしたらそれは請負会社や協力会社の方が作業しているエリアであったというようなことがしばしばあります。これは一体どういうことかと思う訳です。

また、昨今は安全に関するマネジメントシステムを導入して、システムティックに安全管理することが盛んになっています。本来の精神からは外れているのですが、資格審査をクリアすることが目的になってしまうと、発注者は安全マネジメントシステムのために、書類作りに注力しがちです。そうしますと、発注者は「書類さえきちんとしていれば自分たちは安全管理ができており、安全文化が高い組織である」と勘違いをしてしまいます。そういった発注組織の若手は、ともすれば上司から現場に出るよりも書類作成を優先するよう命じられ、現場がどういうものなのか分からなくなっていきます。

人というものは、というより生物というものは、相手と距離があると残酷になってしまふと言われてます。つまり、顔が見えない人に対してはどんどん厳しい要求を出してしまいがちです。こうして一つの組織の中の職位間のギャップよりも組織間のギャップの方が大きくなる傾向があり、安全上のリスクも高くなります。もちろん、発注者は良かれと思って仕組みを作ったり活動したりしていることが多いのですが、それが協力会社も含めて全体で最適なものになっているかどうかという観点で組織を評価し、向上させる取り組みを行っています。

こういった活動の中で特に重要視している

のが、「働く人の特性に合っているか」という観点です。勿論、働く人のことだけを考えると、経済的合理性は度外視しても良いということではありませんが、経済的合理性を追求するあまり、働く人たちが機械のように働かされている場面も見受けられます。人の特性に合っていない働き方・環境は持続可能ではありません。安全や健康を考えない働き方をさせている組織は、早晚、事故や病気、不祥事といったトラブルに見舞われ、長い目で見れば生産性が低くなり、社会的評価も低くなっていくと思われまふ。

「働く人の特性に合っているか」という観点は、やはり現場の状況の把握が出発点だと思われまふが、これは大原孫三郎さんの現場視察の考え方そのものであり、私達研究所がずっと受け継いできているものです。

安全文化を考えるとときにトップの方針が大切だと言われまふ。しかし、私たちが色々な企業の安全文化を測定したときに、トップダウンが優れている組織が良いかといえば、一概にはそうは言えまふ。勿論、安全文化が高い組織はトップダウンの経路も整備されていますが、それと同時にボトムアップの経路が素晴らしい。つまり、トップの方針は現場の状況に根差しているべきだと私達は考えまふ。

安全文化研究の新たな発想

私達は今、安全文化研究をさらに広い枠組みで考えています。産業組織は地域と共に安全文化を構築していく必要があります。倉敷の皆さんは非常にうまくやってらっしゃるとお聞きしますが、私達がこれまでに対象とした企業の中には、地域と良好・適切な関係性が築けておらず、相互不信状態になっていたところもあります。

不信が発生してしまうと、例えば地域の自治体が企業を厳しく監視して非常に高いレベルの管理を求めようになります。時にそれ

は現場の人にとって過度な負担となる形になり、いつかトラブルが起きます。また企業への不信が高まります。そこでさらに地域からの要求は厳しくなり、現場の負担は増えていくというネガティブなスパイラルに陥ってしまうことがしばしば見られます。(※地域や自治体による監視や要求が過剰だと言いたい訳では決してありません。必要な監視や適切な緊張関係は必須だと考えます。)信頼というものは社会的に見て相互の負担を少なくすることだと思います。信頼が欠如していると地域も組織も負担が高くなってしまうため、働き方改革の観点からも対応が必要です。

もう一つは市民(消費者)として何を求めるかという観点です。例えば鉄道サービスで考えてみると、かつては列車が1分遅れたらクレームが来るということがありました。誤差1分以内の定時運行は、利用者からするとサービスの精度が高いといえますが、働いている人から見るととても厳しい状態な訳です。そういう意味でさまざまな面で、市民(消費者)として産業組織に何をどの程度求める

かという観点も非常に重要になってくると考えています。

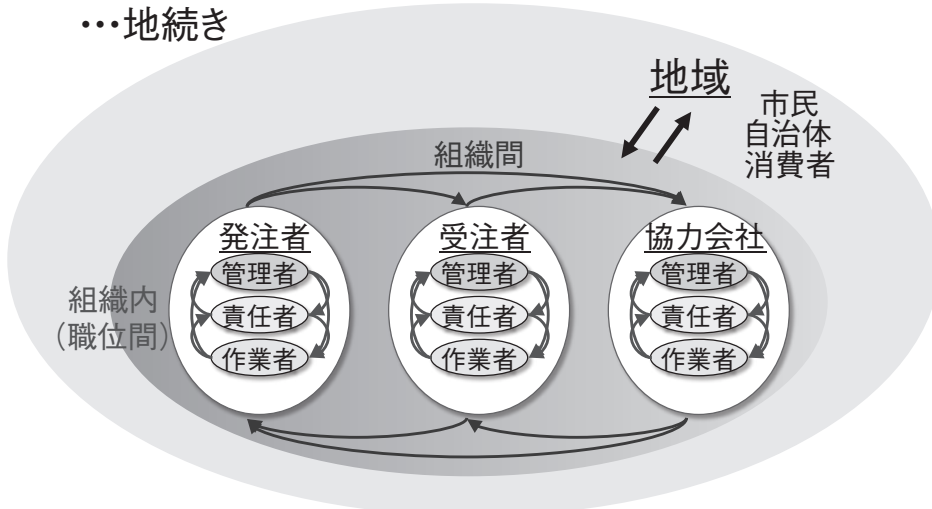
今後、多様で変化の激しい社会になっていくでしょうから、すべてのことをきっちり作りこんでいこうと思いきると、全体として破綻することになります。研究面でも多様な全体をクリアする方法を見つけるのはかなり難しいことですが、ここを追求していかなければ社会として次のステップに進めないと考えています。

ところで、産業組織で働いている人たちは、実は、地域の市民であったり、消費者であったりする訳です。特に協力会社の方々は地元の方であることが多い。ですから産業組織体と地域は内と外に分かれるものではなくて、その境界線は曖昧なものです(図参照)。

発注者が色々な無理なことを受注者や協力会社に強いる一方で「自分たちは受注者、協力会社の安全や健康を守っていますよ」といくら地域にアピールしても、誰も信じることはできず、むしろ前述したように不信感が高まり、ネガティブなスパイラルに陥ってしま

安全文化研究

■ 協力会社、派遣社員など関連業務は地元 …地続き



図

います。ですから産業組織はさまざまなことが地続きになっていると考え、全体としてのより良い働き方を考えていくべきでしょう。そうしなければ、持続可能な働き方になりません。働く人を大切にしない組織には人も集まらないでしょう。

さらには、これだけ自然災害が発生したり、新型コロナウイルス感染症のようなパンデミックが発生したりする時代にあつては、企業はBCP(事業継続計画)の観点からも地域と連携を深めていくことが重要になると思います。

地域の力を生かして

さて、私達労働科学研究所は働くことだけを取り上げてきた訳ではありません。働くことは休むことでもあり、そこは一体に考えなければなりません。一体に考えると、生活イコール地域だとも言えます。そして現在のよう在宅勤務が増加すると、地域にいる時間がとても長くなります。そうするとますます、企業や働く人にとって地域がより重要になってきます。

ここからは研究結果がある訳ではありませんが、私は次のように考えています。しばしば、人材がないという地域の訴えを耳にします。地域づくりの人材を企業から派遣して欲しいという声も聞こえてきます。一方、地域としては地元の企業を育てていくという観点も重要になってくるかと思われまます。それは地域のブランド力といってもよいでしょう。

さまざまな企業で安全文化を評価していると、同じ企業内で同じ仕事をしていても地域によって組織文化が大きく異なることがあります。人事異動でマネジメント層を大きく入れ替えても、その文化は根強く、変わらないのです。これには地域文化の影響もあると考えています。

私は倉敷を訪れる度に、時間があればなる

べく商店街を歩くようにしています。ある時、私から見れば親に当たるような世代の方が、自分の祖母から聞いたという話をして下さったことがあります。その方によれば、倉敷は天領であったことから町衆が町の運営をしていたということです。当時、大原孫三郎さんが夜に工場を視察に行った頃の話ですが、女工さんたちの健康や環境の改善を町衆が大原さんたちに訴えたこともあったそうです。事実関係は分かりませんが、地域の町衆が企業側に進言し、企業がそれを受け入れ、実現に努力するという関係にあつたとすると、それはとても重要なことだと思います。

少し視点を変えて教育の問題を考えてみます。正直に言えば私自身、住んでいる地域における子どもたちの教育にほとんど関わらずにきました。これまで地域とそこで行われる教育を支えてきたのは定年後の高齢の方たちや、女性が主流であったと思います。しかし、定年の延長や、女性が長い時間働くようになってくると、地域を支える人が少なくなります。そこで、働く世代の男性を含む幅広い人が地域にかかわることが求められるようになってきました。倉敷の「語らい座」のような子どもたちを地域で育てる取り組みは先進的であり、今各地で必要とされていると思います。

社員に地域協力を促すことは企業にとっても長期的なメリットになると思います。その中で、社会の中で生きるということ、健康で安全に生きるということはどういうことなのか、さらにはリスクとの付き合い方も伝えていくことができます。時々企業の方から、「若い社員がカッターナイフの使い方も知らない(だからその危険性も知らない)」という話を聞かされます。「それではあなたはご自宅で子どもにカッターナイフの使い方を教えていますか」と尋ねると、たいていの場合黙ってしまいます。(私も大して教えられていません。)教育を家庭の中だけで行おうと思うとなかなかうまくいきません。介護と同じく、教育を地域

全体で支えていくことが今後ますます必要になってくると思われます。そして、地域と連携を深めることは企業にとってより持続可能性が高くなると考えます。

おわりに

労働科学研究所は国際協力の研究活動も行っています。東南アジア等の発展途上国に出かけていき、地域の歴史や現場の方の声をよく聞いた上でさまざまな知見をフィットさせて、企業の取り組みを促進させることを目指しています。地球規模の視野と地域に根差した視点で課題を捉え解決していこうといった考え方は、グローバルとローカルをかけてグローバルとも呼ばれています。

今後私達が取り組んでいきたいのは、日本企業が現地に行ったとき、日本のやり方を持っていってもすんなりいくことは少ないでしょうから、現地のやり方をよく見て、よく考えて、もっと現地とフィットさせる方法を編み出していくことです。私たちの研究所はこれまで働くことに関して数多くの研究を行ってきましたが、研究成果をほかの国の人たちに活用して頂くには、伝えるだけではなくフィットさせる方法を考えていかなければなりません。

一方、まだほとんどできていませんが、海外から日本に来て働く方々をどううまく迎え入れるかも重要な課題です。この2つは両輪であり、2つをうまく進めることで相乗効果が生まれると思います。

労働科学研究所は東京の大久保にあります。大久保は様々な国の方が集まっていて、駅から研究所に向かう道では日本語よりも他の言語をよく耳にする街です。いわばマイノリティがマジョリティになっているような地域です。この地の利を生かして、日本へ来た人たちが何を考え、どのようなことに悩み、あるいは働く現場がどうなっているかといった調査も今後手掛けていきたいと思っています。そのことは、日本企業が外国に根差していくときのヒントにもなるはずです。

私達はこれからも、幅広い参加者による、次世代のためになる、そんな研究を進めていきたいと思っています。実はこれまでお話させて頂いたことは倉敷では早くから根付いており、私たちは勝手に「倉敷モデル」と呼んでいます。この倉敷モデルを他の地域にも紹介できればと思います。

労働科学研究所は規模は小さくとも、孫三郎さんの思いを継いだ『現場を見ること』と『人を大切にすること』に重きを置きながらこれからも研究に邁進してまいります。

パキスタンの繊維産業職場

川上 剛

繊維産業の盛んなパキスタン

パキスタンは、中国、米国そしてインドに次ぐ世界第3位の綿花の生産国で、同時に繊維産業が盛んです。カラチ、ラホール、ファイサラバード等の国内の大都市には、大小の繊維工場があります。製品は国内のみならず、欧米はじめ海外にも輸出されています。ILOではEUの資金援助を得て、ILO国際労働基準等を実践的に適用して、繊維産業の安全衛生・労働条件、環境問題を改善するためのプロジェクトを実施してきました。EUがこの繊維産業プロジェクトを支援している背景には、EUに輸出される繊維製品を作る労働者の安全衛生を改善しなければという消費者の社会的な機運があります。

パキスタンでは、2012年にカラチ近郊にあるアリ社の繊維工場における火災で、死者255人以上、負傷者57人が出て、人々はショックを受け深く悲しみました。残念ながらその後も工場の火災や事故は続いています。私が訪問した中規模の繊維工場でも直接に火災を経験したところもありました。また古い紡績機の電気配線がところどころ裸で接続されていて、そこに綿埃が積もっていて火災の発生するリスクが高い小規模工場に対して改善のアドバイスをしたこともあります。

労使協力を進める 職場ベース参加型トレーニング

ILOのプロジェクトチームは、まずラホール

とカラチで数社を訪問して好事例を収集させてもらい、経営者・労働者と安全衛生の改善の必要性について話し合いました。大規模な繊維工場のほとんどは、火災予防、緊急時避難路の確保、飲料水・トイレ等の基本福利施設などの要件は満たしていました。やはりアリ社の火災における経験から、火災予防と安全な通路や避難経路の確保にまず重点が置かれていました（写真1）。その一方で、ワークステーションの設計、作業時間、作業関連のストレス、暑さ、騒音、有害化学物質等のリスクには手が打たれていない点が見られました。製品を輸出している大規模工場では、海外のバイヤーから監査と指導を受けていました。社内に活発なコンプライアンス部を設け、そこが外部コンサルタントからの監査を受けて安全衛生上の課題を主導していました。ただその分安全衛生活動への労働者の直接の参加は弱いようにみえ取れました。安全衛生向上をコンプライアンス部と外部監査員に頼りきるのではなく、経営者や労働者の積極的な参加を進める事により、改善すべきさらに多く



写真1 スペースに限りがあっても、安全な通路の確保に力点が置かれています。

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南アジアディセントワーク技術支援チーム、ニューデリー

の点を特定し安全衛生を進めることができると考えました。

そこで、いくつかの繊維会社を訪問した後、WISE方式の参加型安全衛生トレーニングを実施しました。まずアクションチェックリストを応用した自身の職場点検に始まって、次にトレーナーが好事例紹介に軸足を置いたプレゼンテーションを行いました。最後に労使参加者がグループ討論を通して改善提案を作成しました。ILOでよく行う標準的なワイズ方式の参加型トレーニングプログラムです。

トレーニング実施のための工夫

トレーニングを実施するにあたって、これまでの経験を踏まえながらいくつかの工夫が必要でした。まず、トレーニング会場は外部に設けずに、できるだけ対象企業を私たちが訪問して同じ会社内で実施するようにしました。当初は業種組合事務所の会議室等、外部の会場を借りて実施した事もあったのですが、労働組合の代表から、これでは日給制の労働者は参加が難しいという指摘を受けることがあったからです。

次に、時間的にも労使が参加しやすいように、上記のプログラムを半日で終了するように工夫しました。これによって労働者代表も、仕事を抜けて参加しやすくなります。また、どこの会社にも、積極的に女性労働者を参加させてもらうように要請しました（写真2）。通常のワイズ方式参加型トレーニングでは、物の運搬と輸送、ワークステーションの改善、機械と電気の安全な使用、作業環境と有害化学物質、福利施設と作業編成など5つのセッションが必要で、それぞれグループ討論を行います。これらを思い切って2つのセッションに再構成し、内容も基本的・実践的な点にさらに絞りこんで実施しました。自身の職場での実施なので、職場点検の際の移動時間もなく、半日でも効果的なトレーニングは可能でした。

こうしてカラチでもラホールでも、週5日ずつ午前に一企業、午後にはもう一つの企業を訪問してトレーニングを行いました。日が暮れて滞在先のホテルに戻る頃には、快い疲れと充実感を覚えました。日本にいたらビールで乾杯したいところですが、イスラム教のパキスタンで



写真2 アクションチェックリストで自身の職場を点検した後、参加した男女の労使代表が活発に改善案を話し合いました。

はそれもあります。（ただし一部のホテルでムスリムでない外国人のみ飲める場所もありますが。）私個人としては、酒を飲まなくても普通に生きていけることを確認できたよい機会でした。

この職場ベースのトレーニングは、安全衛生改善に関する労働者のアイデアや経験を経営者が共用するよい機会となりました。参加した労働者から、経営者やコンプライアンス担当者が気づいていなかった改善点が提案されたからです。実は、開始当初は参加してくれる企業を集めるのに苦労していました。どこの企業でも、労働者の安全衛生の改善は欧米の発注先から求められている重要な課題であり関心は高いのです。しかし、ILO（国際労働機関）の名前に「労働」が含まれているので、何をやるのだろうかとか若干警戒するところもあり、参加をためらう企業もありました。プロジェクト・コーディネータのサディアとナイームの二人が、あちこちの会社に電話をかけて説明し、一生懸命に参加してくれる企業を集めてくれました。参加型トレーニングの内容と評判は企業同士のネットワークの中で広まったようで、その後参加を希望する企業も増えて募集の苦労は解消しました。

陸路で国境を越えてパキスタンへ

パキстанはインドの隣国で地図で見ればすぐ近くです。ムガル帝国時代の二大都市であるデリーとラホールは、直線距離で500kmほどしか離れていません。私のニューデリーのアパートの大家さん夫妻もラホール出身のシーク教

徒ですが、インド・パキスタン独立の際の混乱の中で、ラホールからデリーへ移ってきました。ご主人は齢90歳を超えていますが、それ以来故郷のラホールへは一度も帰ったことがないようです。この繊維産業プロジェクト以前は、私も同僚たちもインドからパキスタンへの出張では、安全上の理由からニューデリーから飛行機で何とドバイまで飛び、そこで乗り換えてパキスタンにもどるルートを取っていました。しかし今回の出張では、両国の間でひとつだけ開いている陸路の国境を越えるルートを使ってみようということになりました。これだと時間も経費も大幅に節約できます。

まず航空機で40分ほどで、ニューデリーからインド側の国境近くの都市アマリトサルに到着します。そこからタクシーで30分ほどで国境管理事務所です。出国手続きの後は国境までバスで送られ、最後は歩いて国境を渡ります(写真3)。はじめての陸路での国境越えで少し緊張しましたが、インド側もパキスタン側も出入国手続きはスムーズでした。インド側の国境警備兵とパキスタン側の間は数メートルしか離れていません。インド側の兵士に「ナマステ」と言って国境を離れ、パキスタン側に着いて「アッサラーム・アレコム」と挨拶すると、「パキスタンへようこそ (Welcome to Pakistan)」と笑顔で言われて一気に緊張がほぐれました。

コロナ後の進展へ向かって

パキスタンもコロナ禍によって、多くの人々



写真3 パキスタン側国境。国旗と建国の父ジンナーの写真が掲げられています。ここまで来ればラホールの街まで車であと1時間ほどです。

が犠牲になり社会経済も甚大な影響を受けてきました。この間、本プロジェクトで築いてきた労使との協力ネットワークを通して、職場におけるコロナ予防策の推進や州政府レベルでの予防ガイドライン作りも進みました。私自身はしばらく現地を訪れることができなくなっていますが、養成された地元安全衛生トレーナーが、地方の中小繊維工場まで参加型職場ベーストレーニング活動を広めてくれました。パキスタンでもようやく新型コロナ新規感染者数が軽減する兆しが見えている現在、政労使によるこうした活動をさらにステップアップする予定です。(本稿に書かれているのは筆者個人の見解でありILOを代表するものではありません)

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判
総頁 254頁
定価 2,200円(税込み)

- 第1章 序論
- 第2章 測定値の取扱いの基礎
- 第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動
- 第4章 作業環境濃度の測定と評価法
- 第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
- 第6章 作業環境測定と個人曝露測定
- 付録 正規分布
対数正規分布
- 資料 作業環境測定基準
作業環境評価基準
日本産業衛生学会の勧告する許容濃度

〒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



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

働く人たちが現場ですぐに応用できる
対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



[著] トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝
[訳] 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

体裁 B5判並製 130頁
定価 1,320円(税込み)
図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

フリーランスの働き方と契約の実態

森崎 めぐみ

はじめに

芸能に携わる人のほとんどがフリーランスであることは、存外知られていない。特に「売れている」とされる人や、大手の事務所に所属している人が雇用されていると勘違いされることが多い。

文化庁の調査「文化芸術に携わる人」対象のアンケートで、「文化芸術団体に年間雇用されている」と回答した人はたった5.4%¹⁾だった。同調査で、文化芸術・芸能従事者の9割以上が雇用されずに働いていることが明らかになったと考えられる。つまり、文化芸術・芸能従事者＝フリーランスといっても過言ではない。

背景

令和2年7月に閣議決定された成長戦略実行計画において、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するため、政府として一体的に、保護ルールの整備を行うこと」とされ、翌年の令和3年3月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

(以下「フリーランスガイドライン」と略す)」が、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で発出された。

フリーランス保護

① フリーランスガイドライン

このガイドラインでは第1に「フリーランス」の定義を、「実店舗がなく、雇い人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得るもの」としている。

第2に「独禁法、下請法、労働関係法令との適用関係」を定め、第3と第4に独禁法・下請法について示している。

第3は「フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項」として、1「フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方」、2「発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方」、3「独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型」。

第4は「仲介事業者が遵守すべき事項」として、1「仲介事業者とフリーランスとの取引について」、2「規約の変更による取引条件の一方的な変更」。

第5は、労働関係法において「現行法上『雇用』に該当する場合の判断基準」を定め、1「フリーランスに労働関係法令が適用される場合」、2・3「労働基準法における『労働者性』の判断基準とその具体的な考え方」、4・5「労働組合法における『労働者性』の判断要素とその具体的な考え方」を示した。

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：

・「コロナ禍のフリーランス芸能従事者の課題」『季刊労働法』271号、2020年



② 特別加入制度

一方、フリーランスの社会保障の整備として、セーフティネットの拡充に取り上げられたのが特別加入労災保険制度（以下、「特別加入」と略す）だった。

特別加入制度とは何かを、厚生労働省労災補償部補償課は「労働基準行政の説明」のなかで次のように説明している。

「特別加入制度とは、労働者以外の方のうち、業務の実態や、災害の発生状況からみて、労働者に準じて保護することがふさわしいと見なされる人に、一定の要件の下に労災保険に特別に加入することを認めている制度」。この制度がフリーランス保護のために着目され拡大されたことは、長年、重篤な労働災害に苦しんで適用を要請してきた歴史をもつ芸能従事者にとっては、青天の霹靂である。

この流れについて厚生労働省は3月26日局長通達²⁾で、以下のように説明している。

「労働者災害補償保険法」(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)において、労働者以外の者については労災保険の強制加入の対象とはなっていないが、第83回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会建議(令和元年12月23日)において「……社会経済情勢の変化も踏まえ、特別加入の対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるよう見直しを行う必要がある。」とされ、雇用保険法等の一部を改正する法律(令和2年法律第14号。以下「令和2年改正法」という。)に係る衆議院附帯決議において「特別加入制度について、……社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。」とされ、また、成長戦略実行計画(令和2年7月17日閣議決定)において「フリーランスとして働く人の保護のため、労働者災害補償保険の更なる活用を図るための特別加入制度の対象拡大等について検討する」。

このような見解で対象拡大に至った特別加入制度の拡大は、フリーランスガイドラインと併せて、フリーランス保護の二大柱として政府の政策の一つとなったと考えられる。

実態に合った制度設計

令和3年4月1日に施行された特加入制度で評価すべきは、業務の範囲や業務遂行性について、実態に沿った制度設計がなされている点である。芸能の仕事の幅広さに応じるべく、あらゆる作業を想定できている内容となっている。なお、前提として、芸能従事者を一人親方ではなくて、特定作業従事者を適用の対象にしている点も特筆すべきである。

4 芸能関係作業従事者に係る特別加入の新設(労災則第46条の18第6号関係)

(1)加入対象作業

放送番組(広告放送を含む)、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業(ただし、労災則第46条の17第2号に規定する土木、建築その他の工作物の建設、改造、保存、原状回復、修理、変更、破壊若しくは解体又はその準備の事業(以下「建設の事業」という。14及び労災則第46条の18第7号に規定するアニメーションの制作の作業を除く。)

(2)加入対象者

労働者以外の者であって、(1)に係る作業を行う者を加入対象者とする。具体的には以下の職種が想定されるが、当該特別加入者の承認に当たっては、職種を限定するものではないため、業務内容等の実態をみて判断すること。

「以下の業種」には芸能実演関係およそ18種と「その他類似の芸能実演に係る作業に従事する者」と、芸能製作関係13種と「その他類似の芸能製作に係る作業に従事する者」があげられており、なおかつ下線部にあるように「職種を限定するものではない」「業務内容の実態をみて判断する」の文言が添えられていることから、相当幅の広い保険の適用に積極的である姿勢がうかがえる。

業務災害の認定については、業務遂行性を「次の行為を行う場合に認めるものとする」とし、「a 契約に基づき報酬が支払われる作業」および「b 契約による作業に必要な移動行為を行

う場合」とあり、当然ながら契約が必要とされているように読み取れる。

ここで問題になるのは、芸能業界で契約書が書面化していなかったり、不存在であったりすることが横行しているため、この点が問題視され、国会質疑などでも取り上げられた。厚生労働副大臣は「芸能従事者についての書面による契約が取り交わされていない場合は大変多ございます。その面も想定されますので、その場合においても、労働基準監督署において報酬支払いなどの調査を行った上で適切な判断することとしております」と答弁した³⁾。この答弁は、仮に契約書がなくとも、労務対象性による判断で補える可能性があるという趣旨と解釈できるが、果たして全国の労基署で永続的に共通認識とされるかは、はなはだ疑問である。

契約の適正化の必要性

文化芸術・芸能の分野の所轄である文化庁に、令和3年4月、特別加入制度の施行と同時に、労働問題などを扱える活動基盤強化室が新設され、同年9月には同室を事務局として検討会が設置された。検討会名を「文化芸術分野の適正

な契約関係構築に向けた検討会議（以下、「検討会議」と略す）」という⁴⁾

文化庁検討会

この検討会議の取扱の趣旨は、「文化芸術の担い手である芸術家等が契約内容を十分に理解した上で安心・安全な環境で業務に従事できるよう、外部有識者による同検討会議において、契約書のわかりやすいひな型を作成するとともに、関係者の理解を促進し、書面化を推進することにより、適正な契約関係を構築し、ひいてはプロフェッショナルの確立を目指し、安心・安全な環境での持続可能な文化芸術活動の実現を図ること（中略）」とされている。

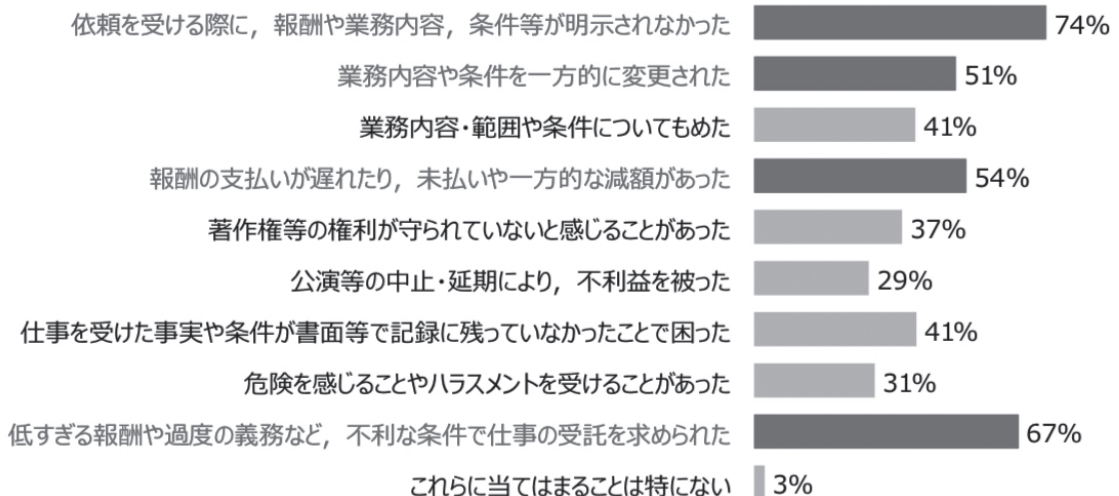
検討事項は、「(1)文化芸術分野において契約の書面化が進まない理由、(2)契約書がないことによって生じる問題、(3)わかりやすい契約書のひな型と解説の作成、(4)契約の書面化に向けた関係者の理解促進や作成支援、(5)契約書の必要性や理解を深める広報啓発」などである。

受注側ヒアリング

前述の検討会議には作業部会が設置され、当

(1) 依頼者や発注者との関係

- 「依頼時に報酬等の明示なし」「不利な条件での受託」「支払い遅延・未払い・減額」「業務内容等の一方的な変更」が多い



図

出典：文化庁「文化芸術における契約関係についてのアンケート」調査結果について（令和4年2月）

事者を招いたヒアリング行われた。令和4年1月にダンサー、キーボードプレイヤー、落語家、俳優、舞踊家を対象とされ、概要として次のような内容が発表されている。

「依頼内容の詳細が不明なまま仕事を引き受けることがままある」「口約束が多く、契約書はないことがほとんど」「報酬もあいまいなことが多い。そんな不安な状態で生活をしている」「仕事を断ったり、報酬を問い合わせたり、契約書が欲しいと言ったりすると、悪い評判が広がって今後仕事がもらえないのではと不安を感じる」「報酬が減額されていると、自分に落ち度があったのではと思ひ悩み、泣き寝入りをするこも」「芸事でプロになる人は厳しい言葉をかけられながら育ってきている人が多い。ハラスメントもある」「体が資本の仕事であるところ、怪我することもあり、心身を病む人も多い。耐えられない人は辞めていってしまう」「若手や後輩の立場を考えると辞めてしまわないかと不安になる」

筆者はこの検討会議の委員としてこのヒアリングを聞いていたが、身につまされて涙が出た。こんなに苦しんでいる状況で、心豊かに表現の仕事ができるのかと、疑問が生じた。

契約関係の調査

同検討会議は同年12月にアンケート調査も実施した⁵⁾。調査結果で特筆すべきは、「依頼者や発注者との関係」において、「依頼時に報酬の明示なし」74%、「不利な条件での受託」67%、「支払い遅延・未払い・減額」54%、「業務内容等の一方的な変更」51%などが多いこ

とが、文化庁による解説にあげられている(図)。

おわりに

芸能従事者の働き方は厚生労働省および文化庁などの省庁に、非常に丁寧に把握され始めている。このことは政策立案に有益であると考えられる。セーフティネットも契約書も浸透していなかった業界が、改善の一步を歩み始めたことは大変喜ばしく思う。その一方で、従前より現在まで、この状況のためにどれだけ多くの人が苦しんできたかを慮り、一刻を争って早急に改善すべきであると、警鐘を鳴らしたい。

注

- 1) タイトル:「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
期間:令和2(2020)年9月30日～10月13日(14日間)
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 周知方法:文化庁ホームページでの、関係文化芸術団体への協力依頼 有効回答17,196件(うち、オンラインフォーム 14,999件、LINE 2,197件)
- 2) 基発0309第1号令和3年3月9日「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」
- 3) 令和3年4月14日 衆議院文部科学省委員会
- 4) 令和3年9月8日 文化庁長官決定 議長:鎌田耕一
- 5) 調査名:文化芸術活動における契約関係についてのアンケート、目的:「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けた検討会議」での議論の参考とするため現場における契約関係の実態を把握するとともに、今後の施策等に活用するため 対象:個人で活動している芸術家等、期間:令和3年12月17日(金)～令和3年12月27日(月) 手法:文化庁ホームページ上のオンラインフォーム、周知方法:文化庁ホームページ等での周知、文化芸術関係団体・関係者への協力依頼、有効回答:2633件

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/>

「#教師のバトン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

9

藤川 伸治

川口市立十二月田小学校の 労働安全衛生活動の実践から学ぶ

はじめに

前回、川口市教育委員会の労働安全衛生活動について紹介をした。公立学校の労働安全衛生体制について形式上は整備されつつある。しかし、筆者が、日本教職員組合加盟の教職員組合にヒアリングを行ったところ、「体制は整備されたが、教職員の心身の健康を守り、けがを未然に防ぐような労安活動が行われているとは言えない。」との回答がほとんどだった。そこで、今回は、川口市立十二月田小学校の労働安全衛生活動の具体例を紹介したい。

安心・安全な組織づくりが 学校運営の基本

同校は児童数965人、教職員数51人の大規模校である¹⁾。労安活動は、教職員、子どもたちにとって安心・安全な組織づくりをめざす学校経営の基本に置かれている。

校長室だより（資料1）の名前は、「みんなで創る しわすだ笑楽幸（しょうがっこう）」である。笑い、楽しい、幸せを体感できる学校を創ること、そのためには、教職員自身が「みんなが（自主・創造）」、「みんなで（協働）」、「みんなのために（貢献・自己有用感）」を感じ、「先生方が笑っちゃう、楽しんじゃう」と書かれている。通常、学校目標には、子どもたちをどのように育てるかが中心に掲げられる。しかし、

同校では、教職員が楽しんで教職生活を送ることがまず重要であり、そのことが子どもの育ちの保障につながることを学校目標の中に位置づけている。

学校には、管理職・教職員は子どもたちのために犠牲的、かつ献身的な努力をするのが「当たり前」という文化が根強くある。これが無定量の長時間労働の要因の一つとなっている。同校は、この「当たり前」を変えることを組織運営の基本にし、労安活動を活性化している。

着任して3年目に入る石井校長からは、精神疾患で休職した教職員、及び公務災害事案も発生していない、と聞いた。また、ストレスチェックの集団分析²⁾は、校長の判断として全教職員に開示され、それを踏まえた職場改善への意識づけをはかっている。それによると、仕事の負荷、総合リスク度とも全国平均、川口市平均を下回っている。総合リスク値は63であり、仕事のストレスによる「心理的ストレス反応」「疾病休業」「医師受診率」が、全国よりも37%、川口市全体より23%少なく発生すると予想され、働きやすい職場環境であることがわかる。さらに、仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組むことで、仕事から活力を得ている状態をさす「ワークエンゲージメント」は、全国2.52、川口市2.92に対して同校は3.21と高くなっている。

衛生委員会の活動の特徴

衛生委員会は、毎月1回必ず、開催されており、議事録も全教職員にフィードバックされている。毎月1回開催となったのは、石井校長赴任後である。その理由を石井校長は、

「校長1人じゃ学校はつukれないんですよ。」

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

一義的に子どもたちに接する
 教員が元気じゃないと元気な
 学校にはならないというのが
 私のポリシーです。」と
 語り、労安活動を充実させる
 ことにより、協力・協働の学
 校組織づくりを進めている
 (下線は筆者)。

次に、活動の特徴を整理し
 ておく。

(1)衛生推進委員会には、教職
 員のいろいろな悩み事を素
 直に出してもらえるように
 するため管理職はメンバー
 には入っていない。メンバ
 ーは、衛生管理者及び各学
 年から毎月輪番で出席する
 教職員である。輪番出席に
 した成果について、ヒアリ
 ングに応じた衛生管理者の
 養護教員の語りから明らか
 にしたい。

「本当に学年の中で来たい
 人、できれば全員まんべん
 なく来られるようになって
 くださいというふうに言っ
 ていると、結構まんべんなく、
 私今回は来たいんですとい
 う形で、意欲を持ってきて
 くれる先生方も増えてきて
 おります。」(下線は筆者)

衛生委員会のメンバーを固定化しないこと
 より、教員が主体的に参加をするようになり、
 「やらされる衛生委員会」から、「職場改善のた
 めに主体的に活動する委員会」へと変わってい
 る点は特筆される。

(2)教職員の困りごとや愚痴を出し合う場として
 の衛生委員会に教員が主体的に参加するよう
 になった要因には、衛生委員会での話し合い
 の内容を工夫していることもあげられる。衛
 生管理者は次のような語りをしている。
 「お茶を飲みながらちょっとざっくばらんに
 お話をしましょうという形で。何か困ってい
 ることであるとか、こうしたらもっと私たち

資料1

校長室だより しょうがっこう

みんなで創る しわすだ笑楽幸

令和3年4月1日 No.1
校長 石井 宏明

I 目指す学校像：「家庭・地域とともに 未来を拓く しわすだ笑楽幸」

1 副題： みんなが(自主・創造) みんなで(協働・共生)
みんなのために(貢献・自己有用感)

※ 子供たちに「未来を拓く」資質・能力をはくくむために
 子供たちに「笑楽幸」を味わわせるために

(1) みんなが(自主・創造)
 (2) みんなで(協働・共生)
 (3) みんなのために(貢献・自己有用感)

まずは私たち教職員が

2 アニバーサリーな1年に(開校70周年)

※ **重点：** 「つなげる」(伝統・学び・人)
=「優・友・遊・悠」(4ゆう = For You)

(1) **みんなの「笑・楽・幸」にする**

① 「笑」を どのように創造するか

先生方が笑っちゃう！
 楽しんじゃうこと！

② 「楽」を どのように味わわせるか

③ 「幸」が 実感できる学校に

(2) **「未来を創る子供たち 未来を育てる私たち 未来への責任」**

① 凡事徹底
 ※凡事とは、「時を守る・場を清める・礼を正す」(行動規範)、きまりやルール等
 徹底するとは、「100」や「0」を目指すこと、できるまであきらめないこと

ア 法令、服務規律の遵守(ヒヤリ事案の共有→大事に至る前に未然防止)
 イ RPDCAサイクル(CAを確実に) *R=リサーチ
 ウ 4つの「見」 3手先を 見通す！
 ちょっとしたことを 見逃さない！
 これは大丈夫と 見過ごさない！
 もう大丈夫と思わず 見届ける！

② 4つワーク(ヘッドワーク・フットワーク・ネットワーク・チームワーク)

* 「見えない仕事は進んでやろう。見える仕事はみんなでやろう。」

ア 組織の機能	(チームワーク)
イ 情報の共有化	(ネットワーク)
ウ 想像から創造へ	(ヘッドワーク)
エ 教職員の共通理解・協働体制	(フットワーク)

は働きやすくなるんじゃないかというご意見
 を下さいという形で私が振っていきますと、
 結構皆さん協力的に、これが困っていますと
 か、あの先生のこれが大変だと思いますとい
 うふうに、ご意見をもらえるようにはなりま
 した。」(下線は筆者)

「本当に子どもたちは今こういうのが困って
 いますとか、設備が本当にトイレが古くてと
 か。先生たちとしても大変とは分かっている
 んですけどさという、愚痴を言う会みたいに半
 分はなっちはいるんですけども、その中で
 前向きなお話、こうしたんだけどみたいな
 提案をよく頂けるようになってきてうれしく
 は思っております。」(下線は筆者)

通常、衛生委員会では、職場改善の提案などが中心となっており、今年度もコーヒーマーカーの設置、職員トイレの改修、職員レクリエーションなどの要望が出されている。

同校の衛生委員会での話し合いの特徴は、教職員同士の愚痴の出し合いや子どもたちの様子について気になる点の情報交換が積極的に行われている点である。衛生委員会が、ピアカウンセリングの機会になっており、参加した教職員のストレスの軽減につながっているとも言える。さらに、新型コロナウイルス感染症対策の改善点、児童1人1台タブレット端末を配布し、オンライン教育を進めるにあたっての問題点や課題、フォローが必要な同僚についての情報交換など、全教職員全体で対応すべき教育課題全般にわたっても議論されている。その内容は、すべて管理職に報告される。その報告を受けた石井校長は、衛生委員会で作された施設や設備改善について、必ず1つは実現するようにしている、と話す。

教職員にとって、衛生委員会が自分の悩み、困りごとを言える場となっており、そこで出した意見等に対して管理職がその改善に向けて実践していることが、職場の信頼関係を高め、働きやすい職場をつくる重要な役割を担っている。

産業医との面談日設定の工夫

産業医の学校訪問は年3回、川口市教育委員会が配置しているメンタルヘルスカウンセラーも昨年度は年3回、今年度も12月までに3回訪問している。健康相談については、初任者は悉皆（しっかい）となっている。さらに、今年度は、新型コロナウイルス感染症対策の一線に立っている養護教員、通常時から業務量が多い教頭に面談を受けるよう促している。

月の時間外勤務が80時間を超えた教職員には、産業医の面接指導を受ける必要がある。しかし、ほとんどの学校職場では、多忙なため面接指導を受けない事例が多い。同校では、石井校長が該当する教職員に対して、「何も心配事がなくても、（時間外勤務が80時間を）超えちゃったんだから法的に一応面談はして、私に言えないことでも産業医さんに相談するように」と指示している。また、教職員が面談を受けやすいよう、面談日は、学期末最終日、午後から子どもたちが帰宅した日を設定する工夫を行っている。月の時間外勤務が80時間を超えた教職員以外にも、いろいろな思いや悩み、あるいは疲れがたまっていると自覚している教職員、自分の健康だけではなくて子育てとか介護疲れを感じている教職員などが産業医と面談をしているという。

おわりに

石井校長は、労安活動に積極的にとりくむ理由を次のように語る。

「疲れた顔で子どもの前に立たれるより

元気になって帰ってきてもらったほうが教

育効果は上がるし、逆にいえば休むことも仕事の一つ。一番大事なのは自分とその家族。休むことでクラスの子どもたちも学校もより元気になっていきます。」

管理職が、教職員が元気であることが何よりも必要である、という明確な組織運営方針を持ち、それに基づいて教職員の悩みや困りごとを解決を図るための組織として衛生委員会を活性化させているこの事例から学ぶことは多い。

注

1) 令和3年度学校要覧

2) 新職業性ストレス簡易調査票（80問）。

ワークデザイン

OCCUPATIONAL ECONOMICS
WORK
ワークデザイン
DESIGN
第7版

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会 労働安全衛生学研究会 監訳



労働安全衛生学研究会
労働安全衛生学研究会

健康・安全・快適で
効率的な職場を設計する
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ / S・ジョンソン 著

宇土博 / 瀬尾明彦 監訳

日本産業衛生学会 作業関連性運動器障害研究会 編

- 1章 技術社会
- 2章 マクロ人間工学
- 3章 ワークステーションの編成
- 4章 オフィス人間工学
- 5章 ワークステーションの設計
- 6章 筋骨格系障害
- 7章 マニキュアルハンドリング
- 8章 手持ち工具
- 9章 制御
- 10章 エラーの低減
- 11章 安全
- 12章 時間の人間工学
- 13章 P T S法(動作時間標準法)
- 14章 判並製

〒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



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

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

労働安全衛生研修所
40年のあゆみ

1970—2009

1970—2009
The In-Service Training Institute
for
Safety and Health of Labor



〒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



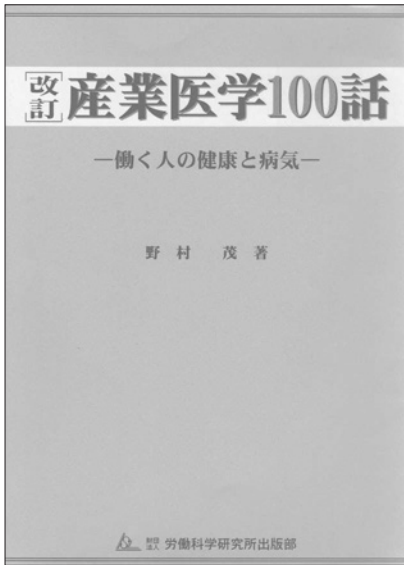
編集：「労働安全衛生研修所40年のあゆみ」編集委員会

- 第1部 40年のあゆみ
労働安全衛生研修所のあゆみ / 三戸秀樹
- 第2部 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 / 中迫 勝 / 藤原精吾 / 水野 洋
- 第3部 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 資料
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

最新刊!

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

定価 A4判函入上製 180頁
本体 2,500円 + 税



[改訂]
産業医学100話
 働く人の健康と病気

野村 茂

- 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

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

体裁 B5判並製 280頁
 定価 本体 2,286円+税

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所



図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047



周辺領域に著しく関連分野を広げている
 現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

井上枝一郎編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

著

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観 心理学を見わたす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

【応用編】

第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁
 定価…本体価格2,530円(税込み)

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

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所





ソレ、本当に自社でやるべきことですか？

泉 貴嗣

「何をすべきか」という問いに 真摯に向き合う

SDGsの実現に向けて何か取り組まなければならない、という焦りにも似た感覚。その感覚の理由は、自分たちが本当にESG問題をこの世界のサステナビリティを脅かす問題であると考えているから、あるいは取引先や採用時の面接でSDGsに関する取り組みを求められたり、問われたりする機会が増えたから、銀行からSDGsに関するセミナーの案内が来たからなど、理由はさまざまあると思います。

経済誌ではSDGsに関する記事が載り、テレビやラジオでもSDGsに関するキャンペーンCMが放送され、取引先のサイトを覗けば、その企業のSDGsに関する取り組みが表示されています。こうなってくると、自社もSDGsに関する「何か」をしなければならぬ雰囲気になってきても不思議ではありません。かくして自社でもSDGsの実現に向けた取り組みを始めよう、ということになり、「一体何をすればよいのか？」という悩みに直面します。

多くのビジネスパーソンにとって、これは厄介なものです。SDGsはESG問題の深刻化に伴って登場した国際目標ですが、企業によるビジネス活動はその深刻化の主要な要因だからで

す。言い換えるならば、企業は環境や社会を犠牲にすることで利益を得てきたのです。もちろん、それはより多く、より豊かに、より便利に、という消費者の欲望が背景にあるので、一方的に企業が悪い、という訳ではありませんが。

そして何をすればよいのか？という悩みは、大多数のビジネスパーソンが自分の仕事のあり方を、環境問題や社会問題とリンクさせて考えた経験がない、ということに起因します。いままでは企業は従業員に対し、仕事としてこれらの問題への具体的な配慮を求めてきませんでした。それは経営者も似たような事情です。2000年代初頭のビジネスの言論空間では“CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任)”という経営学の考え方が注目されました。一言で言えば、「企業は自社の利益の追求だけを関心事にするのではなく、社会の一員として、社会に対して責任ある態度で経営に臨むべき」というものです。しかし、その普及はごく一部の企業に止まりました。当時CSRがしっかり社会に普及していれば、2016年に登場したSDGsに対しても、企業は何をすべきか？を自ら考え、答えを出せたはずでした。

CSRのような経営学の考え方とは異なり、国連発の国際目標であるSDGsは、メディアや公的セクターがそのPRや推進に力を入れることで、企業における認知度はかなり高くなっており、各種調査でもそれを裏付けるデータが多く存在します。企業が「何かしなければ」という雰囲気になっているのは、CSRの失敗の二の轍を踏まなかったという点では喜ばしいのですが、一方で「足踏み状態」にあるとも言えます。それはこれまで述べてきたように、企業は何をすべきか？ということに悩んでいるだけでな

いずみ よしつぐ:

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

イラスト: ようこいずみ

く、すでに取り組み始めた企業においても「的外れ」とも言えるような取り組みをSDGsの実現に向けたものとして扱っているからです。そして、この何をすべきかという悩みと的外れな取り組みは、一体的な関係にあります。

「自社だからできること」から始めよう

仕事に環境問題や社会問題への対応を取り入れる経験やノウハウがなければ、SDGsの実践はどうしても的外れになりやすくなってしまいます。そのありがちなパターンとして「一般論のイイこと」をやってしまうことです。よくあるのが、元々自社の拠点がゴミも落ちていないようなきれいな場所に立地しているにもかかわらず、清掃活動をやって、それをSDGsに関わる活動として扱うケースです。

もちろん地域の清掃活動は、一般論で考えればイイことには違いありません。しかし、それが地域の解決すべき重要課題でなければ、わざわざその企業がするべきことでしょうか？企業は有限のヒト、モノ、カネを使って活動しています。地域や経営にとって優先順位が低い活動に時間やヒトを割いて、果たして本当に対処すべきESG問題は改善されるのでしょうか？企業が一般論のイイことのために貴重な経営資源を割かれてしまうと、それだけ社会全体のESG問題の解決が進まなくなってしまいます。それはSDGsの各ゴールの実現に遠ざかることを意味します。

一般論のイイことは善行に違いがないので、それを批判することは難しいものです。また、一般論であるが故に「ありふれて、思いつきやすく、始めやすい」という特徴があります。そしてそれを実践した場合、安易な善行として「お手軽な満足感、表面的な説明責任」を得ることが可能です。企業が一般論のイイことをSDGsの実践として扱い、社外に「SDGsをやってます」と吹聴して満足してしまえば、より優先順位が高いESG問題の解決に対して投入されるべき経営資源の浪費につながってしまうのです。表面的な善行が本当に解決すべき問題への取り組み



を遅らせるとしたら、これは由々しい事態だと言えます。しかし、現実にはSDGsウォッシュと言わないまでも、企業ではこのような取り組みをSDGsの実践としているケースがたくさんあります。

このような浪費と表面的な取り組みへの安住は、ESG問題が深刻化する時代において企業がSDGsを活用し、リスクの低減と成長可能性を両立させることが難しくなることを意味します。このような事態に陥らないためにも、一般論に基づいて何をすべきかを考えるのではなく、「自社だからやるべきこと」「自社だからできること」を取り組みテーマに据える必要があります。それは自社の事業ドメインや経営資源という、「必然性」に基づいて何をすべきかを決める途です。

SDGsの実現に向けて何をすべきかを決めるのは、企業自らの課題です。しかし、優先すべきESG問題への取り組みを回避し、お手軽にさほど重要ではない取り組みで済ませるのは、社会にとっても企業にとっても考え物です。取り組みテーマを決める際には、自社の事業ドメインや経営資源のあり方をよく見つめることが、何をすればよいのか？という悩みに対する処方箋になるでしょう。

河村智行, 石若仁, 石沢健人, 高野研一
 根本原因分析を活用したプロジェクトマネージャトレーニングの提案
 労働科学 2015 ; 91 (5-6) :47-61.

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

前回は、筆者が労研アーカイブの執筆中に調べた「世界の安全衛生名著全集」から「災害防止の科学的研究」という書籍を紹介した。ここには、ハインリッヒらを含む産業安全運動の先覚者たちの実務的な知識がぎっしりと詰め込まれているものであった。

さて、労研デジタルアーカイブシステムでは2010年までの論文が収録されているが、これ以降の論文はJ-STAGE（科学技術情報発信・流通総合システム）で検索できるようになっている。そこで、今回はJ-STAGEの中から以下の論文を紹介したい。

- ・河村智行, 石若仁, 石沢健人, 高野研一
 根本原因分析を活用したプロジェクトマネージャトレーニングの提案
 労働科学 2015 ; 91 (5-6) : 47-61.

はじめにプロジェクトマネジメント（以下PM）の役割と根本原因分析について触れてみたい。

しいな かずひと
 博士（知識科学）
 住友電設株式会社 情報通信システム事業部
 Information and Telecommunications System Division, Sumitomo Densetsu Co., Ltd.
 主な論文：
 ・「工学系大学生における安全に関する工学教育の提案」(共著)『技術と経済』652号, 2021年.
 ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号, 2019年.



プロジェクトマネジメントの概要

プロジェクトの目的には「価値創造」が含まれており、プロジェクト固有の基本属性には、特定使命という「個別性（独自性）」、特定期間の「有期性」、状況変化やリスクなどの「不確実性」の3つが伴うとされている¹⁾。さらに、プロジェクトは定常業務とは異なり、決められた期間に成果を出すために詳しく計画を立てて管理していくことが求められる。このためプロジェクトマネージャーにはプロジェクトの実行と成果の責任があり、その力量がプロジェクト成功の鍵を握るのである（図1参照）。

プロジェクトの起源を遡ると古代エジプトのピラミッド建造では作業管理に関する文字が残っており、ここからPMの考え方が取り入れられていたことが推測される²⁾。近代においてPM手法を通用したプロジェクトとしては、1930年代の「テネシー川開発プロジェクト」^{a)}、1940年代の「マンハッタン計画」^{b)}が始まりと考えられている³⁾。さらに、米国（国防総省）の軍事プロジェクト^{c)}を中心に体系化された

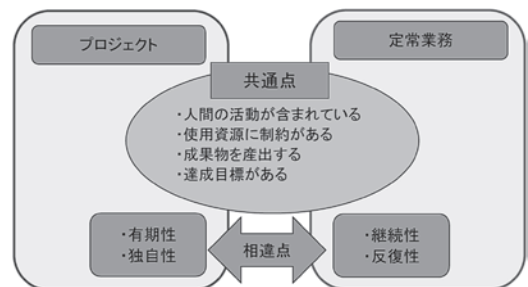


図1 プロジェクトと定常業務

出典：日本プロジェクトマネジメント協会編（2018），p.3.

PM手法を「モダンプロジェクトマネジメント」と呼び、スコープ（プロジェクトの内容と範囲）、スケジュール、コスト、品質などの知識が体系化されている。

現在、PM手法を効率的に習得できるようにいくつかの団体がPMに関する資格認定を行っており、自身の業務内容に合った資格を選ぶことが重要となる（表1参照）。以下に各団体のPM資格を簡単に紹介しておく。

PMIでは、PMBOKというPMに必要な知識を標準化したものがある。その資格保有者は89万人を超えており^{d)}、デファクトスタンダードとして世界共通の資格として浸透している。CompTIAは、1982年に米国で設立されたIT関連資格の認定団体であり、PMの知識では小規模から中規模プロジェクトを遂行していく上で必要なリーダーシップ、マネジメント、コミュニケーションなどの知識を学ぶことができる。OGCは英国政府が策定したPM手法であり、この手法は国連のプロジェクトにも活用されている^{e)}。IPAは情報処理技術者試験の一区分であり、システム開発者のプロジェクト全体を統率する責任者に必要なスキルを学べる。PMAJでは通商産業省（現経済産業省）の委託によって日本版のPM手法を体系化させたP2Mという資

格で認定を行っている。日本PMO協会では、組織のプロジェクトマネジメントの支援を通じてプロジェクトの成功率を高めるスキルを修得できる資格となる。また、プロジェクトマネジメント学会は1999年に発足しており、ここでは、PMを学術的に研究する場として、年次大会やニュースレター発行などが行われている。

根本原因分析とは

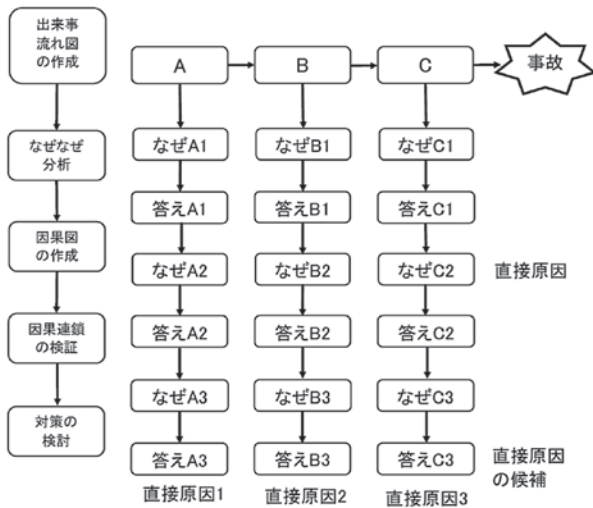
根本原因分析（Root Cause Analysis：以下RCA分析）は、原因分析評価の一つで、本来は事故などの根本原因の究明が目的である。事故の発生を再帰的にたどってその背景を検討し、事故の原因を究明して改善へと導くのである⁴⁾。「失敗から学ぶ」ために「何があったのか」を明らかにし「今後、何ができるか」という分析が重要となる。不都合な事象を発生 of 起点として、「なぜ」を何度も繰り返し、事象の真の原因、潜在的原因まで抽出していくため、根気よく続けていくことがポイントとなる（図2参照）。

現在、RCA分析は医療機関や鉄道事業者などで活用⁵⁾されている。例えば、医療安全管理者養成課程講習会^{d)}ではRCA分析を学ぶ機会を提供しており、医療安全における最もポピュラーな分析手法として浸透している。

表1 プロジェクトマネジメントの資格一覧

団体名	設立	PMの知識の体系化	認定資格
PMI (米国:プロジェクトマネジメント協会)	1969年	PMBOK公式テキスト	PMP
			CAPM
CompTIA (米国:コンピューティング技術産業協会)	1982年	CompTIA Project+テキスト	CompTIA Project+
OGC(英国商務省)	1989年	PRINCE2公式テキスト	ファンデーション
			プラクティショナー
IPA (日本:(独)情報処理推進機構)	2004年	プロジェクトマネージャ試験 (レベル4)のシラバスに基づく	プロジェクトマネージャ試験 (国家資格)
PMAJ(日本プロジェクトマネジメント協会)	2005年	P2Mプログラム&プロジェクトマネジメント 標準ガイドブック	PMC(基礎)
			PMS(中級)
			PMR(応用)
日本PMO協会	2014年	NPMO認定のシラバスに基づく	PJM-A
			PMO-S

出典：筆者作成



出典：飯田修平、柳川達生。RCAの基礎知識と活用事例。日本規格協会、2006より一部改変

図2 RCA分析 出来事流れ図となぜなぜ分析
出典：佐藤・佐藤 (2007), p.133.

今回紹介する論文の特徴

本論文は、RCA分析を活用してプロジェクトマネージャーの再発防止能力の育成を目的としたものである。対象組織は日本のITベンダー（顧客から情報システム開発業務を請け負う企業）であるA社のB事業部である。B事業部は、プロジェクトマネージャー育成に注力しており、PMBOKなどをベースとしてPMに関する多くのトレーニングを実施している。以下にトレーニング教材の作成手順、トレーニング実施とその評価を示す。

(1) トレーニング教材の作成手順

まず、教材の事例はB事業部で過去に手掛けたプロジェクトとし、プロジェクトの対象は、「業務パッケージを利用しない^{a)}」、「ウォーターフォール^{b)}を利用する」、「100人月以上の規模」とした。（表2参照）。さらに、RCA分析から多様な失敗を学べるような事例を抽出している。

次に教材はプロジェクトの概要や経過が分か

るように提示し、経過の中で発生した問題を抽出できるように工夫されており、発生した問題に対して受講者はロジックツリー形式でRCA分析を行うようになっている。そして、事象（問題）に対して「なぜ」を5回以上繰り返し、間接原因と根本原因を探り、再発防止を立案するものである。（表3，図3参照）。講師の持つ模範的な解答の作成には、実際にプロジェクトに携わったメンバーたちが関与し、解答が出来上がった時点で上級マネージャー2名とRCA分析の有識者1名で確認して、意見などを反映しながら仕上げてある。

(2) トレーニング実施と評価結果

① 受講対象者と実施方法

受講者はB事業部内の全11部署から募集し23名が受講しており、プロジェクトマネージャー未経験者から11年以上のベテランも含まれている。トレーニングは集合形式で行われ、隔週にて全7回（各回2～3時間）で実施されている。なお、受講者のほぼ全員が、教材に使用したようなプロジェクトに携わった経験者であった。トレーニングの評価は、カートパトリックの4段階トレーニング評価モデル¹⁾を参考にし、受講後のアンケート調査と聞き取り調査が行われている。

② トレーニングの評価

受講後のアンケート調査結果では、回答の平均値がほぼ5.0を上回っており、参加者の70%以上がトレーニング内容に良好な満足度を示している。次に受講者への聞き取り調査では、「社内の失敗プロジェクトの状況を知ることができ有意義だった」、「事例を増やして継続実施して欲しい」という肯定的な意見が示されている。「事業部内の失敗プロジェクトの状況の理解」や「失敗プロジェクトの要因の理解」といった再発防止に必要な応力の向上、さらにプロジェクトマネージャーの実践能力の強化に一定の効果があつたことが確認されている。この事は、

表2 教材に使用したプロジェクト事例

プロジェクト概要	影響を与えた主な要因							
	人と活動			開発手順		プロジェクト内容		
	開発者	ユーザ	マネジメン ト トップ	要求	ユーザ関与 プロジェクト マネジメン ト	規模	技術	業務 リソース
1 過去に他ベンダが開発した顧客向け情報システムの再開発プロジェクト。ユーザ・業務がA社にとって新規であり、さらにプロジェクト計画の不備が影響し、コスト面で計画との乖離が発生した。	○	○			○			○
2 過去にA社が開発した顧客向け情報システムの再開発プロジェクト。規模が大きく、技術がA社にとって新規であり、さらに技術者スキル・トップマネジメント関与・プロジェクト管理不足が影響し、スケジュール・コスト面で計画との大きな乖離が発生した。	○		○		○	○	○	
3 顧客向け情報システムの新規開発プロジェクト。規模が大きく、ユーザ・技術・業務がA社にとって新規であり、さらに要求の拡大、および期間・要員不足が影響し、スケジュール・コスト・品質面で計画との大きな乖離が発生した。		○		○	○	○	○	○
4 顧客向け情報システムの新規開発プロジェクト。規模が大きく、ユーザ・業務がA社にとって新規であり、さらにユーザ関与・トップマネジメント関与・期間・要員不足、および要求の不完全が影響し、スケジュール・コスト・品質面で計画との大きな乖離が発生した。		○	○	○	○	○		○
5 顧客向け情報システムの新規開発プロジェクト。ユーザ・技術・業務がA社にとって新規であり、さらにユーザのスキル・プロジェクト計画不足が影響し、コスト・品質面で計画との乖離が発生した。		○		○	○		○	○
6 顧客向け情報システムの新規開発プロジェクト。ユーザ・業務がA社にとって新規、かつ複雑な技術を利用しており、さらにユーザのスキル・プロジェクト管理不足、および要求の不完全が影響し、スケジュール・コスト・品質面で計画との大きな乖離が発生した。		○		○	○		○	○

トレーニングの初期と比較して後半では、グループ毎にRCA分析がより深く分析されている傾向が見られたことから分かる。一方、トレーニングの設計・運営の課題としては、「受講者間の能力にバラツキがあり、深いディスカッションができなかった」という意見が寄せられている。受講者の中にはプロジェクトマネージャー未経験者が含まれていたことから、今後はプロジェクトマネージャー経験者に統一することで、トレーニング効果が高まることが期待できるとしている。

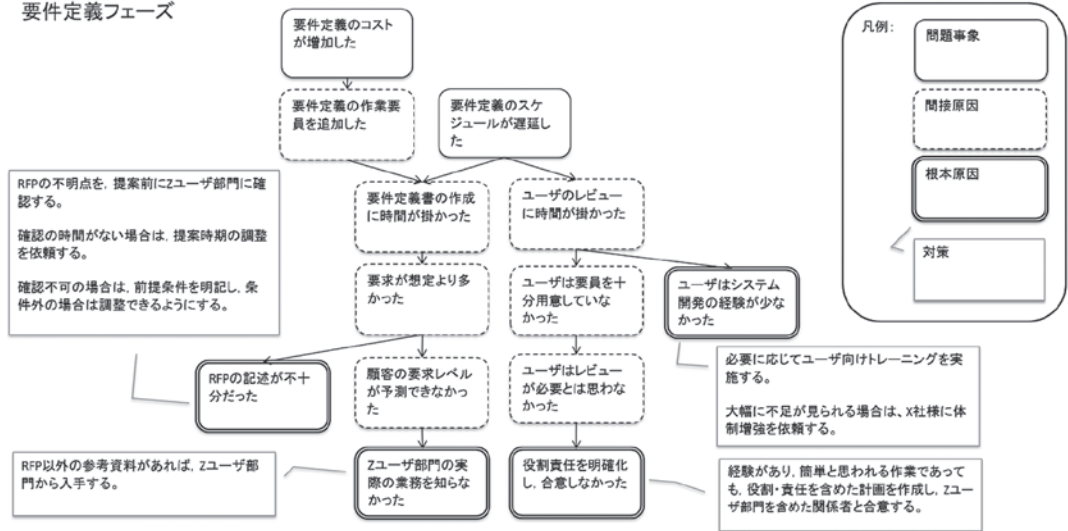
以前に紹介した労研アーカイブ⁶⁾では、学習者の自律性を促すものとしてスキヤフオールディング(足場づくり)⁷⁾という考え方に触れた。これは、職場の課題を解決する上で熟練技術者や他部門の人などとのコミュニケーションが極めて重要な課題であると位置づけ、その足場として研修の「場」を提供するものであった。そして、研修で使う教材は職場で過去に発生した

身近なトラブル事例が望ましく⁸⁾、その課題を解決するのは学習者本人となるとしている。

また、最近では、情報通信分野のプロジェクトマネージャー育成を目的にPBL(Project based learning)という教材が開発されている。これは、学習者に実際のプロジェクトや擬似的なプロジェクトを体験させることにより、課題解決能力を向上させるというものである⁹⁾。このような経緯から今回紹介した論文のようなRCA分析を活用した教材は有効だと捉えることができる。

最後に、筆者が調査したITベンダーでの取り組みによるとクロージングアウトレポート¹⁾やプロジェクトレビュー会はスキヤフオールディングの機会でもあった。ここから上司や熟練技術者の経験知を共有する場合はプロジェクトマネージャーの能力を高めていく効果があると思われる¹⁰⁾。

要件定義フェーズ



<以降、プロジェクト終了まで続く>

図3 RCA分析と対策

表3 プロジェクトの背景と経緯の整理表

プロジェクトの背景と概要	
プロジェクト名	X社様向けWeb在庫システム開発プロジェクト
背景	製造業X社様のZユーザ部門への情報システムの提案。X社様のYユーザ部門は既存の取引先(過去、情報システムを開発・導入している)、Zユーザ部門向けには初めてのシステム開発となるため、今後のX社様におけるビジネス拡大が期待できる。当社を含めたベンダ3社によるコンペの末、主に価格面の優位性から当社が選定された。
概要	当社にとっては経験豊富なWeb在庫システムの導入であるが、Zユーザ部門特有の要求が多く、要件定義・基本設計フェーズで仕様が大幅に拡大。期日通りに納品したものの、コストが大幅に超過し、納品後の障害も少なかった。
プロジェクトの特性	
業務	他の顧客で多数の実績がある業務(Web在庫管理システム)
技術	経験のある技術(言語:Java、フレームワーク:xxx、D:Oracle、パッケージ:なし)
ユーザ	Zユーザ部門向けには初めての情報システム開発(Yユーザ部門向けは経験ある)。
プロジェクトの成果	

工期	時期	作業内容	問題の発生
提案	201x/3	・X社様から本プロジェクトの依頼があり、X社様が作成したRFPに曖昧な箇所が散見されたが、提案までの期間が限られているため、当社の想定で提案書を作成した。 ・提案を実施。3社によるコンペの結果、過去の実績、及び価格面に優位性を評価いただき発注をいただいた。	
要件定義	201x/4	・要件定義開始。 ・RFPに基づいてユーザ要求の確認を開始した。また、RFPからは、要求はどれほど難しくないとされたため、要件定義作業の詳細な作業計画を作成せず実施した。(内部的にWBSは作成)	
	201x/5~6	・ユーザの要求を確認したところ、RFPに記述されていない要求が多発し、要件定義書の作成負担が増大した。要員を追加しリカバリを実施した。 ・要件定義書を作成し、顧客にレビューを依頼したが、ユーザが想定していなかった作業のため時間が取れず、レビューが進まなかった。	コスト増加
	201x/7	・当初計画より1ヶ月遅延して要件定義が完了。	遅延
基本設計	201x/8	

<以降、プロジェクト終了まで続く>

出典 本論文の図1, 図2を参考に筆者が加工

注

- a) 米国テネシー川流域の総合開発のための公社。ニューディール政策の一環として1933年に設立された。世界最初の大規模な河川流域の総合開発計画が立てられ、水運、灌漑、発電、工業化など多くのダム、水路、研究所・工場が建設された。出所：<https://kotobank.jp/word/TVA-100393> (2022/1/20アクセス)
- b) 1942年アメリカ陸軍のマンハッタン工兵管区が主導したことから後に「マンハッタン計画」と呼ばれる極秘の原爆製造計画が行われた。ウランの濃縮やプルトニウムの生産には大規模な工場が必要で、民間の協力も不可欠であり、原爆の開発は軍、科学者、産業界を総動員して進められた巨大軍事開発事業である。出所：<https://hpmmuseum.jp/?lang=jpn> (2022/1/20アクセス)
- c) 1950年代は軍事関連のプロジェクトのためPM手法は改善されている。例えば、ミサイルの弾道計算のために生み出されたPERT技法や各種ロジスティックの効率化、スケジューリング技法などがある（日本プロジェクトマネジメント協会編，2018，p.12.）。
出所：<https://president.jp/articles/-/26038?page=1> (2022/1/30アクセス)
- e) 出所：<https://itstrategy.jp/pm> (2022/1/29アクセス)
- f) 医療安全管理者養成研修（eラーニングの集合研修）RCA分析
出所：<https://k-kango.manaable.com/login/84/detail> (2022/1/26アクセス)
- g) 市販ソフトウェアを使わず、既存業務に合わせてシステムを開発すること。
- h) ソフトウェアプログラムやシステム開発において工程を分担化し、一つが終了すると次の工程に入ることである。
出所：<https://www.tutitatu.com/> (2022/1/26アクセス)
- i) ドナルド・L・カークバトリックが1975年に提唱したものであり、研修効果は測定レベルを4段階で評価する理論である。レベル1からレベル4の4段階（Reactions：反応/Learning：学習/Behavior：行動/Results：結果）で測定が可能であるとしている。
出所：<https://hrd.php.co.jp/hr-strategy/hrm/post-700.php>

(2022/1/26アクセス)

- j) プロジェクト進捗中に顧客からどのようなクレームがあったのか、失敗事例やトラブル対処等をまとめたレポートである。

参考文献

- 1) 日本プロジェクトマネジメント協会編，神沼靖子（監修）プロジェクトの概念：プロジェクトマネジメントの知恵に学ぶ，近代科学社，2018.
- 2) 関哲朗（編）すぐわかるプロジェクトマネジメント，日本規格協会，2010.
- 3) Cleland, D. I. The Evolution of Project Management. IEEE Transactions on Engineering Management 2004 ; 51 (4) : 396-379.
- 4) 佐藤幸光，佐藤久美子 必携医療安全に活かす医療人間工学，医療科学社，2007.
- 5) 宮地由芽子，重森雅嘉 鉄道総研式ヒューマンファクタ分析ハンドブック，鉄道総合技術研究所，2007.
- 6) 椎名和仁 労研アーカイブを読む (43) スキャフォールディング (足場づくり) による問題解決 [細田聡，井上枝一郎，菅沼崇 問題解決教育における状況的認知論の検討：学習者の状況と教授者の役割について] 労働の科学 2019 ; 74 (6) : 41-51.
- 7) Wood, D. Bruner, J. S. & Ross, G. The role of tutoring in problem solving. Journal of Child Psychology and Psychiatry. 1976 ; 17 : 89-100.
- 8) 細田聡，井上枝一郎，菅沼崇 問題解決教育における状況的認知論の検討－学習者の状況と教授者の役割について－. 労働科学 2001 ; 77 (10) : 403-413.
- 9) 総務省：高度情報通信人材を育成する実践的なプログラム教材の開発
出所：https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/joho_jinzai/100428_1.html (2022/1/26アクセス)
- 10) 椎名和仁，清水博幸 工学系大学生における安全に関する工学教育の提案－AIAIモデルにおける省察的実践の応用－技術と経済=Technology and Economy 2021 ; 652 : 54-64.

漂流者たち クミジョの肖像

11

「連合は」クミジョをどうあつかってきたか(3)

本田 一成

男女平等参画推進計画の道のり

2021年10月から、連合は「第4次男女平等参画推進計画」プラスから「ジェンダー平等推進計画フェーズ1」に切り替えて実行中である。かつて、政府が「平等」の文字を避けて共同参画を推進したことに抵抗して、あえて「平等」の文字を入れた連合は、今度は「ジェンダー」の文字を入れ替えた。これまで重ねられた計画と実行を見る限り、連合の女性活動にひたむきさと華々しさを感じる。

しかし、厚労省調査「平成30年労働組合活動等に関する調査」によると、労組が労働条件に関して重点を置いてきた事項は、「賃金・賞与・一時金」90.6%、「労働時間・休日・休暇」79.4%が2トップで、3位以下は「職場の安全衛生」39.3%から「組合員の雇用維持」36.4%と、多岐にわたる活動態勢の中、「男女の均等取扱い」は3.6%と、経営参加、組合員サービス、政治・経済・社会活動、その他の重点事項を含めた全21項目中最下位である。

大雑把に言うと、男女平等関係は賃金関係の30分の1のエネルギーで取り組まれていることになる。あまりにも薄すぎる。私は、世界ジェンダーギャップ指数の順位と整合性がありそうな、この最下位が深刻だと思っている。

この結果の横に置いてみると、「男女平等参画推進計画」のひたむきさはよいとしても、華々しさは萎んでしまう。せっかく一生懸命やっている時に部外者がそんな水を差すようなことを言うな！ という声が聞こえてきそうである。

だが、そんなクミダンのトーンポリシングを不審に思うクミジョは多い。あることをなかつたことにできないクミジョにウソは禁物である。

少なくとも、連合による一連の計画の原点にさかのぼる必要があるようである。連合『連合・男女平等の歩み』（2011）は、連合結成後の女性活動を主導するための各種計画へ立ち入り、リアルな変遷を教えてくれる。

山口洋子による冒頭の率直な総括コメントで全体像がうかがい知れる。曰く、1989年の結成から20周年を迎えた連合は、当初から男女平等施策に取り組んできたが働く女性の環境整備ができたかと自問すれば十分ではないと答えざるを得ない、組織化の有無で女性正社員（正規職員）と非正社員（非正規職員）の分断と二極化がある、団体交渉あるいは労使交渉の場に女性がほとんど存在してこなかった、女性差別の撤廃活動が進まない時に実感するのは日本のジェンダー平等社会の未成熟さとジェンダー平等推進に対する強い抵抗である、など。

山口は、それでも男女平等参画計画の設定と達成への取り組みと進捗調査で小規模ながら変化があった、と評価している。その各種計画の展開に対する大森真紀の分析は、簡潔だが非常に冷静である。おかげで、やっと連合によるクミジョの扱いの軌跡が見えてきた。大森の仕事に沿って順に記そう。

大森はまず、連合が結成20周年で出した提言に、1991年から3次にわたる計画で取り組んできたが、労組への女性参加は低位のまま際立った変化がない、と記されていることを紹介してから、以下のような経過分析に入る。

1991年、「連合女性参加推進計画」を決定、女性組合員数と女性役員の不均衡を問題視し、

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

当時の構成組織の女性執行役員比率5%を2000年までに15%にする(1993年6%, 1995年6%, 1997年7%目標)とした。女性委員会の設置を進めるため、青年と一緒の部署は分離するとした(実績は1999年6.9%)。この計画が1998年以降、「第1次平等参画推進計画」と改称された。

2000年、「第2次男女平等推進計画」が始まった。ポジティブアクションが投入された。女性役員比率目標は、組織の事情に配慮して柔軟にする代わりに取り組みの工夫を充実させた(実績は2005年連合20%超、構成組織・地方連合会10%未満)。計画期間中に、「連合21世紀宣言」「21世紀連合ビジョン」「連合評価委員会最終報告」が出された。

2006年、「第3次男女平等推進計画」が決定された。女性執行役員比率の数値目標は、女性組合員比率相当目標として50%、10~50%、0~10%を検討することとされた。数値目標に加えて行動目標(「運動方針に男女平等参画を明記する」「女性役員ゼロ組織をなくす」)が設定された(実績は2009年女性執行役員比率連合25%、構成組織7.4%、地方連合会6.2%)。

大森は、連合の男女平等参画の進捗速度が遅く第1次計画の改善が第2次、第3次計画へと引き継がれなかった、きめ細かい計画があっても進捗しない原因を改めて確認する必要がある、と述べている。滞ったまま、2013年、「第4次男女平等推進計画」が開始された。

クミジョの生息域

連合『連合・男女平等の歩み』(2011)は、連合がオトコ顔になる時に隠される歴史だけでなく、クミジョが働く場所について教えてくれる。職域と言えよいが、漂流するクミジョにとっては生息域と言ってもよいかもかもしれない。

まず、クミジョは、連合本部、構成組織、地方連合会、それらの加盟単組にいて、徐々に比率を高めている。では、それぞれの場所はどこか。多くは女性活動部署である。典型的には青年婦人部(青婦)だった青年女性部から、青年をはずした女性活動組織であり、常設部署や女性委員会などがある。そういえば、大学院生時代に生まれて初めての労組調査を実施した新日

鉄君津労組で「セーフ」と聞いた時、安全衛生のことと勘違いしたことを思い出した。

その後、女性活動組織は、女性だけなのか、男性も入るのでややこしくなってくる。「女性」の組織に加えて、あるいは代替して「男女」の組織が登場したからである。私の専門である小売業界の労組でも同じような現象がみられる。正社員組合に加入したパート組合員で委員会をつくったり集会を開いたりしても話が合わない。合うわけがない。だが、同じ仲間だからと強行し、一方がもう一方を責めて「しどろもどろ」にするか、ともに上滑りのまま「だんまり」を決めて我慢大会のようになる。

連合と傘下組織の各レベルで、委員会、集会、研修、学習会、関係イベントなどが開催されている。同報告書で連合中央女性集会の展開を分析した後藤嘉代によると、毎年1000人超の参加者を集めて、幅広いテーマで議論が重ねられてきた。問題提起、講演、分科会、全体集会などで編成されたこの大集会でも、女性から男女へのシフトがある。ずっと女性講演者のみであったが、2004年以降は男性講演者が入るようになったのは一例であろう。だが、それでも女性が圧倒的多数を占め、実体は女性労働を焦点とした女性の認識を合わせる場であるのは間違いなく、その場にクミジョはいる。

同報告書は、クミジョたちへのヒアリング結果も収録している。リアルなきな臭い話もあるが、クミジョの生息域に関わる内容を拾うと、まずクミジョの後継者育成問題が大きい。何とかバトンをわたすのはできないことはないが、それが精一杯で後が続かないという。つまり、生息域は常に縮む危機にさらされている。

一方で、生息域と親和的なヒントを出すクミジョがいる。クミジョのネットワークづくりが必要であるという。これはクミジョの仕事や部署が中枢か周辺か、基幹か補助かという位置づけの前に来てよはずである。ネットワークだから外部ともつながれる。女性の労組参画は量ではなく質が大切という意見とも、クミジョの相談先やケアが欲しいという話とも、内部からの改革が心もとなく外圧が必要という意見とも、ネットワークづくりは整合する。

(つづく)

「情報の提供いろいろ」マニュアルや指針など

福成 雄三

この連載（凡夫の安全衛生記）では、企業などで安全衛生管理を担当する読者が、安全衛生水準向上に取り組む上で参考になればいいと思うことをテーマに取り上げてきたつもりである。連載が終盤を迎えて、一つの表題の下では紹介できなかった取り組みや経験の記憶の内、いくつかのことを2回に分けて取り上げたい。

最初に作ったマニュアル

入社した当時（1976年頃）のA事業所では、組織（課・工場）毎に安全専門委員と衛生専門委員が任命されていた。管理補佐職が大半で、それぞれの組織長を補佐して職場の安全衛生管理を担っていた。それぞれ50名以上は選任されていた。

この中で、衛生専門委員は、作業環境の管理から個別の従業員の健康管理まで担当するため、法令や事業所基準に関する知識が必要だった。衛生管理者の資格を取得した人も多かった。さらに、資材・備品（保護具、測定器、検知管など）の管理、疾病統計などの手続きや報告・調整などを統括していたため、事務的業務も多く、異動時の引き継ぎ事項も多かった。的確に対応するには、必要の都度過去の通知文を確認したり、安全衛生部門に問い合わせたりといったことが必要だった。

このような衛生専門委員の負担を軽減するとともに、的確に業務が遂行できるようにマニュアルを作成した。関係者にとってとても有用だ

ったと思っている。1982年が初版になる。「衛生管理マニュアル」と名付けて、一件一葉で、変更時に差し替えができるように紐綴じにした。有害業務管理の要点、諸手続き、法令の解釈など、合わせて100頁近くあったと思う。衛生係の同僚にも分担して作成してもらった。業務の隙間を見付けては、一件ずつ作成した。その後もメンテナンスをしながら使われ続けていると聞いている。最初の頃は手書きだったが、おそらく今はイントラネットなどを活用しているのだろう。

安全衛生管理を進める上で、基準やマニュアルという「拠って立つもの」（根拠）を明示して関係者で共有し、無駄のない的確な対応ができるようにしたいという考え方は、その後も変わらなかった（「凡夫の安全衛生記39」でも触れた）。

殺人光線イメージの解消

今は身近で幅広く使われているレーザーだが、筆者の世代は、子どもの頃に殺人光線のイメージを持っていたと思う。SFやマンガの影響だろう。1980年頃には、このようなレーザーがA事業所の現場でさまざまな形で利用されるようになっていた。高出力の加工機はなかったが、オープンな空間での使用もあった。

個々の機器の安全管理は、メーカーの指導を受けて行われていたものの、利用者向けの安全管理に関する国内共通基準はなかった。職場の漠然とした不安もあり、管理指針の提示が必要だった。このような状況の中、ANSI（米国国家規格協会）が規格Z136.1-1980「レーザー安全使用」を制定したとの情報を得て、全文を入手して確認した。知らない専門用語があつて苦勞

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）

した。少しは説得力のある話ができるように、レーザーに関する一般向けの出版物も数冊買って読んだ。A事業所内のレーザー使用機器を現場で見てまわり、課題も確認した。

その上で翻訳されたANSI規格をベースに、使用実態を踏まえた具体的な管理の要点を織り込んだ事業所の管理基準を作成して周知した。その後、社としてレーザーの安全管理について検討することになり、技術部門が主催する会議に出席して管理基準の考え方等について説明した。結果としてA事業所の基準がそのまま全社基準となった。1980年のことになる。

IEC（国際電気標準会議）規格が1984年に発行され、確認したことも覚えている。ANSIの規格とは微妙に異なっていた。IEC規格の制定を受けてだと思うが、1986年に労働省から通達「レーザー光線による障害の防止対策について」が発出された。通達との整合性を図るための社内基準を見直したが、部分的な改正で済んだ。

本社に異動した後の1988年に、全社版の「レーザー装置の安全な取り扱い」という教育テキストを作成した。誰でも理解しやすいようにと思って稚拙ながらイラスト（20枚程度）を手書きして載せた。月に向かって「懐中電灯を照らす姿」と「レーザーを照射して反射による距離計測をしている様子」を対比した絵などオリジナルのイラストも描いた。

スポーツドリンクをつくってみた

筆者が勤めていた鉄鋼業では、暑熱環境下での作業もあって「昔」から熱中症対策には熱心だった。入社した1970年代のA事業所での熱中症対策は、スポットクーラーを含めたクーラーや送風機の設置、塩分補給のための梅干しの支給が中心だった。事業所の暑熱作業基準は、ACGIHの許容限界値を基にして作り、湿球温度と黒球温度を測定してWBGT指数を計算して作業時間管理を行うことにしていた。当時の作業時間管理の実効性は分からない。ただし、最近に比べて熱中症になる従業員が極めて少なかったことは明らか（全国でも同じ傾向だと思う）で、それが温暖化のせいなのか、人の耐性の変

化なのか、発生事例の把握が不十分だったのかは分からない。

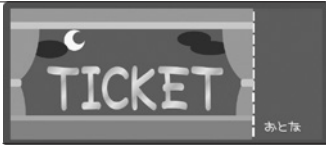
B事業所に異動した（1984年）頃の業界各社の経営環境は極めて厳しく、合理化施策が次々と実施されていた。このような環境だったが、熱中症対策として、発汗で失われた電解質を補うためにスポーツドリンクを支給することにした。当時はまだこのような対応をしている会社・事業所は少なかったと思う。

当初は缶入りのものを支給したが、広く支給しようとするとう費用がかかることや容量・重量がかさむことなどから粉末のものを支給することにした。取り過ぎると摂取カロリー過多になるおそれも念頭に、メーカー推奨の倍の水で薄めて使用することにした。熱中症対策としての妥当性は検証しようがないが、少なくともコストは半分になったのだろう。

余談だが、もっと安価で効果的に対応できないかと思い、所管していた診療所の薬剤師に必要な電解質成分を調合してスポーツドリンクに代わるものを試して作ってもらったことがある。とてもまずくて飲めないものしかできず断念した。商品として販売されるものにはとても太刀打ちできない。もし事業所製のものができたとしても、誰も飲みたくなかったと思う。筆者も飲みたいとは思わない。思い付きの段階で終わってよかったと思う。

なお、砂糖の入ったスポーツドリンクを頻繁に口にしたり、電解質補給のための飴などを舐め続けたりすると口腔内環境は歯にとって好ましくなくなり、う歯が増えるのではないかと今も気になっている。

その後、本社で安全衛生管理を担当していたときに、各事業所の熱中症対策を後押しすべく、熱中症発生情報の共有を始めた。2010年頃だったと思う。協力会社を含めた従業員の熱中症（ごく軽微な例を含めて）が発生したら、当該の事業所が関連する情報をすぐに全社のイントラネットに掲載して発生情報を全社で共有する仕組みを作ってもらった。関係者が目にする身近な事例が増え、警鐘を鳴らす機会が増えたことになる。熱中症対策の確実な実施に結び付いた面があったのではないと思う。



演劇が描く「働く人々」

社会の中に自分の居場所を探す女性の物語

編集部

「しあわせの雨傘」は、1980年にパリで上演され、2010年には映画化されました。

原作戯曲はピエール・バリエ&ジャン＝ピエール・グレディ作の『Potiche』です。映画ではカトリーヌ・ドヌーヴがヒロインのシュザンヌを演じ、大人のフレンチコメディの傑作と評されました。原題の「Potiche」とは、実用的でない壺や花瓶などのこと、すなわち「お飾り」に通じます。夫に庇護され「飾り壺」のような日々を送っていた社長夫人のシュザンヌが、夫が病気で倒れたことから会社経営に手腕を発揮していく物語です。

日本ではシュザンヌ役に賀来千香子さんが抜擢され、2018年に初演、2年後の2020年には再演が決まり、全国を巡演しました。

「飾り壺」からの脱却

物語の舞台は1970年代後半のフランスのある地方都市。大きな傘工場の経営者ロベールの夫人であるシュザンヌは子育てを終え、ポエム作りとジョギングを日課にしていました。「家事も仕事もしなくていい」と夫に言われ、Potiche、すなわち「飾り壺」に甘んじていました。

ある時、独善的で横暴なロベールの会社経営に反発した従業員たちがストライキを始め、ロベールは軟禁されます。その最中に持病の心臓発作を起こし、会社運営は到底無理なことから、やむを得ず、



▲社長夫人の変貌をコミカルに描く痛快コメディ

シュザンヌが夫の代わりに経営に乗り出すことになりました。

最初の仕事は組合との交渉でした。その交渉の場でシュザンヌは従業員たちに語りかけます。「私はロベールの妻であり、夫は私の上司のようなものですから、皆さんの気持ちはわかります。ただ皆さんと違うのは私にはストライキができないということです」。これを聞いた従業員たちは喝采を送り、組合との交渉をシュザンヌは見事成功させたのです。さらにシュザンヌは話しかけます。「私はみなさんの母親になりたい」と。真っ向から労使が対立するのではなく、共に会社を大きく育てていきましょうというシュザンヌの姿勢はやがて働く仲間たちに受け入

れられていきます。

シュザンヌが生きた時代

シュザンヌは「飾り壺」などではなかったのです。実は秘めたる実力を持っていて、夫が倒れたことでその手腕を発揮する場が創出されたのです。作品の舞台は1970年ですが、この時代のフランスは1968年の5月革命によってそれまでの社会的家父長制が崩れ、縦型の人間関係から横型へと大きく転換していきました。このような時代背景を受けて、「しあわせの雨傘」という作品が生まれました。

物語はシュザンヌの変化によって大きく展開していきます。自分よりうまく工場を切り盛りする

しあわせの雨傘 (ピエール・バリエ&ピエール・グレディ)

NLTプロデュース

シュザンヌに嫉妬したロベールは、シュザンヌに好意を持っている革新派の政治家モーリスを脅迫、これをきっかけにシュザンヌの華やかな恋愛遍歴までもが明らかになっていきます。

女性の社会的居場所の確保という硬派な部分があれば、貞淑で従順な妻と思われていたシュザンヌが実は恋多き女性であることが次々に明らかになる中で、シュザンヌの家族や周囲の人間のさまざまなおっぴなきならぬ事情も明らかになり、フランスらしいしゃれた喜劇の醍醐味が味わえる100分間です。

従順な妻であり、家庭を大事にする母でありながら、隠れた実力と、人には気づかれないアバンチュールを秘めた女性シュザンヌを賀来千香子さんは見事に演じ切っており、賀来さんの魅力がこの作品のみどころの一つとなっています。

演出家の言葉

「しあわせの雨傘」の演出は日本演劇を牽引する演出家の一人といわれる文学座の鶴山仁さん。1970年代の空気の中で、現在を描こうという意欲が随所に見られます。『しあわせの雨傘』のオモシロさについて語った鶴山さんの言葉を最後に紹介します。

「女性の社会進出とか、雇用の機会均等とか、世間でもはやされている平等化、平準化のうねりは、ある意味で、我々の差別意識

の根強さを逆証明しているのではないかと思います。『しあわせの雨傘』のシュザンヌの痛快な大活躍を喜ぶ我々は、裏目読みをすれば、つまりは弱いものイジメ、差別が大好きなのです。しかし、考えてみると人生を、そして芝居を面白くしているのは人それぞれの多様性のぶつかり合い、あえて言えば差別被差別のエネルギーではないでしょうか。人間の生命力の根源は、女性にしろ、子どもにしろ、老人にしろ、社会的弱者が自らの弱点をてこにして、強者に立ち向かう、そのバイタリティーにある。このあたりが、これからの世界を、我々の未来を考えるうえで重要なカギになるのかもしれないと考えているのですが……」(広島市民劇場ホームページより)。

「しあわせの雨傘」はコロナ禍の中で苦労を重ねながら上演され続けました。閉塞感に苦しむ多くの観客に勇気と元気を与えたことを付記しておきます。

訳＝佐藤 康
演出＝鶴山 仁

<キャスト>
シュザンヌ (ピジョル夫人) ……賀来千香子
ジョエル (ピジョル家の娘) ……吉越千帆
ローラン (ピジョル家の息子) ……小泉駿也



▲板橋演劇鑑賞会例会チラシ

ロベール (シュザンヌの夫) ……井上純一
モーリス・ババン (市長) ……永島敏行
ナデージュ (ロベールの秘書) ……遠野なぎこ
<スタッフ>
美術……乗峯雅寛
照明……小宮俊昭
音響……小林 史
衣装……倉岡智一
舞台監督……竹内一貴

編集部：永田 佳
協力：板橋演劇鑑賞会

これからの石綿対策

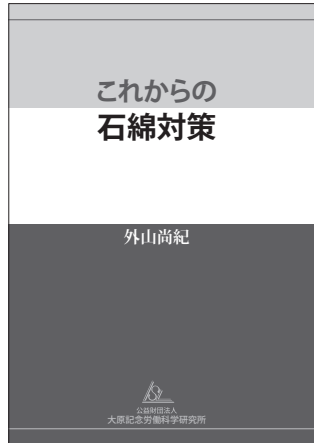
外山 尚紀

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

好評既刊!

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

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



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

体裁 A5判 168頁
定価 本体 1,000円＋税

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

・関連図表・写真を多数収載

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

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

編集：WHO(世界保健機関)

翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会

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

目次構成
前書き

アスベスト関連疾患の克服

よくある質問と回答

追加情報

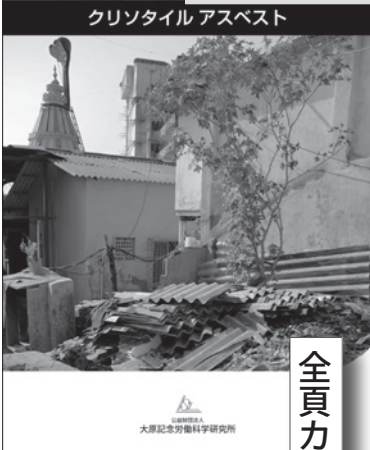
WHOのクリソタイル評価の専門的要約

・採掘、製管製造、使用、ばく露

・健康への影響(肺がん／中皮腫／アスベスト肺)

／世界の疾病負荷／クリソタイルの代替繊維

・参考文献



全頁カラー

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

魂を撮ろう

石井 妙子 著

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

昨年10月のある日、時間潰しに映画でも観るかとスマホで検索していると、ジョニー・デップ主演の「MINAMATA」という映画が眼に止まる。音楽は環境問題に深い関心を持つ坂本龍一。公開からそれほど日にちが経過してないにもかかわらず、上映終了まであと数日の様子。人気がないのだろうか。何で、有名な外国の映画俳優が水俣のことを映画にしたのだろうかと興味を持ち、映画館に向かう。

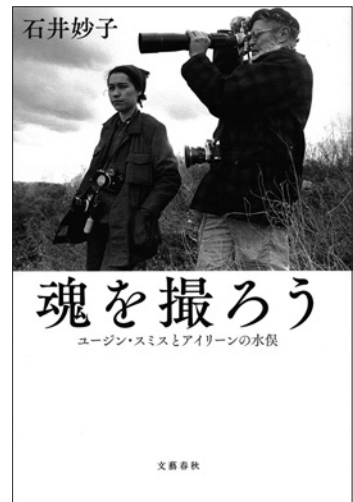
水俣のことについて、少しは学んでいるつもりではあったものの、「入浴する智子と母」という写真のこと、その写真が「MINAMATA」という写真集の中で最も著名な作品であること、そしてその写真集は、アメリカ人の著名なジャーナリスト W・ユージン・スミスと、年若い妻 アイリーン・未緒子・スミスが発表したものであることを始めて知った。そして、ジョニー・デップとユージン・スミスが瓜二つであることに驚いた。

本書は、『ユージンがレンズを通して見つめ、表現しようとしたものは何か。彼らは、なぜ出会い、なぜ水俣へ来たのか。』を、十余年の歳月をかけて著者が探究した記録である。映画鑑賞後に、somethingを知りたくて書店で手に取った。

第一章から第三章までは、二人の生い立ちから、二人が出会うまでの経過を、14年以上にわたる、アイリーン本人との交流も含めた

丹念な取材に基づいてまとめている。アイリーンの曾祖父、父の水俣との関わり、そしてアイリーンが社会問題に関心を持つようになっていく過程。また、ユージンの写真に対する思い、戦争特派員の仕事を通じて経験した様々な出来事等々。私も映画を観て、何かを知りたくなったが、著者の探究心と比べたら極めて薄っぺらいもので、恥ずかしくなった。このように丹念に探究する著者を尊敬する。第四章は、“不知火の海”と題し、水俣という街、そこにやってきた工場、そしてその後の一連の出来事をまとめている。メチル水銀の問題が表面化した以降については、他の書物で少し学んでいたが、それは極々わずかな部分であったことに気付かされる。近代化初期の工場の様子も伺える。『大学を出たばかりの彼らが頭の中で考え付いたことをテストプラントも経ずに、いきなり製品化しようとした。爆発や事故が起こるのは当然だった』、『マスクももらえず手ぬぐいを浸して口元を覆い作業にあたったが、そんなもので防げるはずもなくガスで喉や目や肺をやられた』、『大やけどを負っても、それで一人前と見なす弊風があった。爆発が起こると命がけて仲間を助けに行く。戦地で死ぬのも、工場で死ぬのも同じだと思ふ時代でもあった』。(本書より抜粋)

ユージンが私たちに伝えようとしたことは、本人にしかわからない。でも、私はユージンが、ウィ



石井妙子著

文藝春秋, 2021年9月, 四六判 351頁
2,090円(税込み)

スキーを小瓶でぐびぐびやりながら、次のように言っているような気がした。「これから、何を大事に過ごしていかなければならないのか、よく考えてみる!」、「人間同士、それと地球と仲良くしていけよ!」

『私は水俣あたりの海が怒っているのを見たことがない(写真集「MINAMATA」より)』

それにしても、映画「MINAMATA」が、公開から短期間で上映終了になったこと、そしてマスコミがあまり取り上げなかったことが気にかかる。SDGsの本質を、きちんと学校教育で教えた方が良いのかもしれない。

たなか みちひろ
労働安全・衛生コンサルタント

開かれたパンドラの箱 老化・寿命研究の最前線

今井眞一郎 著、瀬川 茂子 構成

サーチュイン遺伝子 椎名 和仁

パンドラの箱（ウォーターハウス作）が目飛び込み本を手にした。これはギリシャ神話の中で、人類にとっての災いが詰め込まれた箱をパンドラが開けようとしているところであり、箱を開けた瞬間、老い、病、貧困など、あらゆる人間の厄災を解き放ってしまう。だが、箱の中に希望だけが残されていたという。まさに、不老不死は人類にとって永遠のテーマであり、パンドラの箱と重なるところである。

著者はワシントン大学医学部教授の今井眞一郎氏、そして構成は科学ジャーナリストの瀬川茂子氏が手掛けている。今井氏は世界的に注目されている抗老化研究の第一人者であるが、その出発点は1960年代に研究された「細胞老化」であった。老化は細胞の分裂回数と関係しており、ある一定回数分裂すると増殖を止めて死んでしまう。その一方で細胞に特定のウイルスを入れるとがん化が起きるが、細胞が無限の増殖能力を獲得する。本来、寿命がある細胞が無限の増殖能力を獲得することで「不老化」が起こるのである。この現象に強い関心を示し、細胞の不老化に関わる遺伝子の研究に取り組むが、その道のりは決して平坦なものではなく、本書には34年にわたる研究の足取りが書き記されている。その足跡に触れてみたい。

医学部に進学した今井氏は、ある講義で研究を通して多くの人を

救うことができることを知り基礎研究者の道を選ぶ。そして、恩師の後押しもあり、マサチューセッツ工科大学（MIT）のレニー研究室でキャリアを積むことになる。ここでは、老化や寿命をコントロールするサーチュインという酵素の働きに目をつけ、哺乳類の酵母（SIRT2）遺伝子を調べているうちに、SIRT2と類似する酵素の活性が老化と寿命の制御に必須であることが分かり、それを科学誌ネイチャーに掲載すると大きな反響を呼ぶ。今もなお、当時の論文は老化研究で影響を与え続けている。

その後、MITから離れワシントン大学で自分の研究室を持ち、老化・寿命を制御するたんぱく質の働き、臓器間の連携プロセスの研究を行うのである。当初は予算や人材の確保に奔走するが、次第に研究成果が認知されるようになり、神経科学と老化の研究に注力するようになる。マウスでの実験結果によると、脳の視床下部でSIRT1が重要な働きあり、糖や脂肪の代謝を良くし、神経細胞を守り記憶や行動を制御し、老化と寿命に深く関与していることが考えられている。この仕組みの解明に向けて、現在も取り組みが行われている。

最近では抗老化の研究には世界の投資家が注目しており、巨額のマネーが流れ込みベンチャー企業が次々と生まれているという。抗老化のサプリメントも市販されて



今井眞一郎 著
瀬川茂子 構成

朝日新聞出版、2021年7月、
四六判、284頁、2,200円（税込み）

いるが、その品質は玉石混淆であり、さらに老化細胞除去には思わぬ副作用も懸念されるとのこと。そして、今後の抗老化研究は、細胞レベルから個体レベル（臓器など）に上げて個体全体で老化を理解することが必要だとしている。国内外で自由に研究する苦勞もあつたが、本書の随所からは、今井氏の人柄の良さや後進育成への情熱が研究成果につながっていると感ぜられる。身近な健康を考える上でもお勧めしたい1冊である。

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

社会的養護研究(創刊号)

全国児童養護問題研究会 編集

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

全国児童養護問題研究会(以下、養問研)がこのほど『社会的養護研究』を創刊した。これまで『日本の児童福祉』や『子どもと福祉』等の研究誌を精力的に発行してきた養問研が、時代の変化を踏まえて、子どもたちをめぐる危機的状況にさらに真摯に向かい合うために新たな研究誌を創刊されたことに、関係各位から歓迎の声が聞こえてきそうである。折しも養問研が発足して半世紀の節目を迎えた年のリニューアルは社会的養護の重要性を世に知らしめるために大きな役割を果たすことを期待したい。

さて、あらためて「社会的養護」という言葉を確認しておきたい。「虐待等の理由で、家庭で生活の出来ない子ども達を、保護者に代わって社会が養育・保護する仕組み」と言葉にしてしまえばこれだけであるが、最近、いじめや自殺、虐待の報道が目に見えて増加しており、「社会的養護」にかかわるあらゆる問題は、私たち一人ひとりが急いで考えなければならない大切な課題であると思われる。

創刊号には2つの特集が取り上げられ、特集1は「小規模かつ地域分散化とこども・職員集団づくり」である。最近、児童養護施設や乳児院などでは小規模かつ地域分散化が進められているが、小規模化された施設では家庭的な雰囲気の中で子どもたちのケアが可能になるというプラス面と、職員の勤務内容が過酷になることで、職

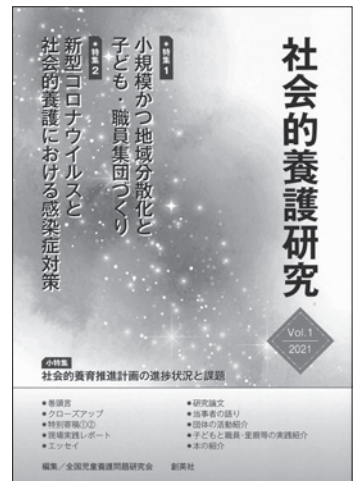
員の確保や育成が困難になるという側面もある。この課題に挑み、子どもの利益を保障するために職員集団づくりに取り組む現場からの実践報告や2本の論文は、現代社会が抱える諸問題にも一石を投じるものとなっている。

特集2は「新型コロナウイルスと社会的養護における感染症対策」である。コロナ禍は社会的養護の現場にも多大な影響を与え、面会や外出の制限などによる閉塞感はストレスとなって子どもたちの日常を不安なものにしているという。同時に職員の負担も増えており、社会的養護の現場からそれぞれが工夫を重ねた感染症対策を紹介している。

また、小特集では「社会的養育推進計画の進捗状況と課題」について報告されている。児童福祉法の改正を受けて、社会的養育の充実に向けたさまざまな課題や国の動向等を踏まえ、各都道府県が「社会的養育推進計画」を策定、現在進行中であるが、その進捗状況と課題が示されている。

このほか、クローズアップ、特別寄稿や現場実践レポート、エッセイ、研究論文、団体の活動紹介、子どもと職員・里親等の実践紹介、関係書籍の紹介など養問研ならではの多彩な内容となっている。

種明かしをすれば、本誌1月号の特集「コロナに負けない新しい生き方を目指して」に「ポストコロナ時代における児童養護施設の課題」を執筆頂いた堀場純矢さん



全国児童養護問題研究会 編集

創英社, 2021年10月, B5判, 184頁, 1,925円(税込)

を通じて「養問研」という名前を初めて知った。堀場さんは『社会的養護研究』の編集委員長である。付焼刃的な読書ながら、児童養護問題の現状を踏まえ、子どもたちの発達を保障するとともに人権を擁護し、福祉を向上させるための研究を進めているみなさんの存在を知ったことに感謝したい。専門家でなくても学びながら読み進めることができる本書が、子どもたちを取り巻きさまざまな問題を解決していく責任の一端を自分も担っていることを教えてくれた。

編集部：永田 佳

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

産業安全保健 ハンドブック

【編集委員】

小木和孝 編集代表

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

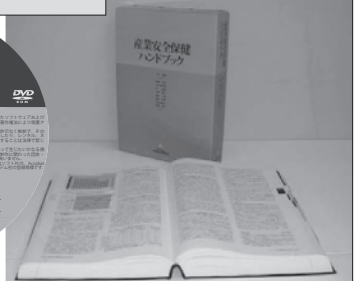
4頁と2頁の見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で、
読みやすく、使いやすく
「大震災被災地の安全と健康」の
付章を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD-ROMを付録に

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

待望の最新版！

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

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

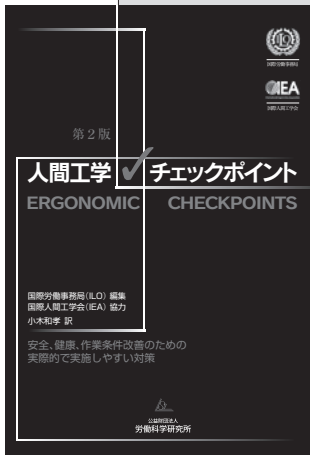


人間工学チェックポイント

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



体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,750円(税込み)

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

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

広範囲の現場状況について応用できる実
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。

〒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



昭和期における労働科学研究所の国際協力

斎藤 一, 川上 剛

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

(自抄)

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

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

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

表3. ペルーからの労働科学研究所への研修生受入れ

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

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

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

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

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

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

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

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

* Adjusted for age and BMI.

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

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

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

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

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

今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川元美津子, 山本久美子

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

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀, 鈴木一弥, 茂木伸之, 斉藤 進, 酒井一博

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

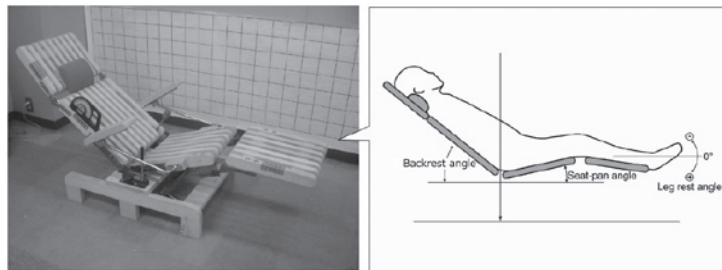


図1 実験椅子と角度の定義

Fig.1 Experimental chair and definition of each angle

看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

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

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

今井靖雄, 蓮花一己

本研究では、テレビゲームを用いて、運転場面における感

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

(自抄)

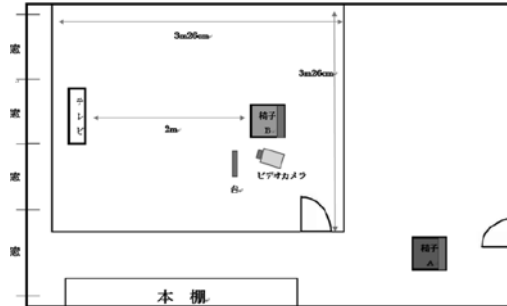


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

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

富永真己, 中西三春

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

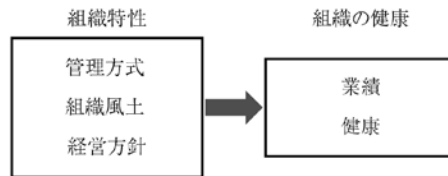


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

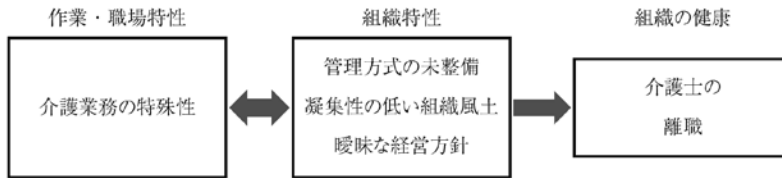


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

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

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

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

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

金原清之
労働科学，95（5・6），150～162，（2020）

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

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

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

その結果、作業は危険な状況で、多数の作業者が中毒したと判断された。

日勤労働者男女2名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織，木暮貴政
労働科学，95（5・6），163～170，（2020）

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

電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀, 木暮貴政, 土屋みなみ, 大場拓己, 横山道央

労働科学, 96 (1・2), 1~8, (2020)

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

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

表1 OSA_MAの各因子別得点と入眠感評価尺度の得点

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

n=12, 平均±標準偏差, [†]p<0.10
得点が高いほど良い評価

Table 2 Sleep variables measured by SBV

表2 SBVによる睡眠指標

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

n=12, 平均±標準偏差

次号（3月号：77巻3号）予定

特集 多様な視点から防災について考える

災害発生時のトイレ・衛生管理を考える……………日本トイレ研究所
ジェンダー視点から見た防災政策と課題……………浅野幸子
災害伝承碑に学ぶ未来への警鐘……………高瀬 正

巻頭言<俯瞰>101年目の挑戦—労研の役割とあり方③……………北島洋樹
特別企画 100周年記念倉敷シンポジウム記念講演……………江上 剛
凡夫の安全衛生記・61「法令より少しだけ早く」現実が求めた取り組み……………福成雄三
漂流者たち—クミジヨの肖像・12……………本田一成
ILOインド・南アジアこぼれ話・11……………川上 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・10……………藤川伸治
大原孫三郎と清水安三・9……………兼田麗子
チャレンジ!SDGs・10……………泉 貴嗣
労研アーカイブを読む・74……………岸田孝弥
芸能従事者の今・9……………森崎めぐみ

[編集雑記]

○100周年記念号で概要をお伝えした倉敷シンポジウムの報告を特集としてお届けします。SDGsの8番目の目標「働きがいも経済成長も一包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する」に着目したシンポジストの報告をお楽しみください。江上剛先生の講演は次号で一挙掲載しますが、今月号に特別寄稿という形で原稿を頂きましたこと、感謝の気持ちでいっぱいです。

○先日、連載中の筆者の一人から勧められたので本誌を送ってほしいと電話をもらいました。筆者がご自身の文章のみならず、本誌そのものについて一読を勧めてください、編集に携わる者としてモチベーションが上がりっぱなしの日々です。

○編集子の世代では「3回目、接種した？」が昨今の合言葉です。ふと、思ったのですが、私たちはコロナ禍と闘った勇敢な人々として後世に伝わるのでしょうか。それでは負けるわけにはいきません。日々、どうぞお大事に (N)

お詫びと訂正：1月号4頁右段上から4行目の「豊かなものにするため」は「するため」となります。お詫びして訂正します。

[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2号 (2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。)

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

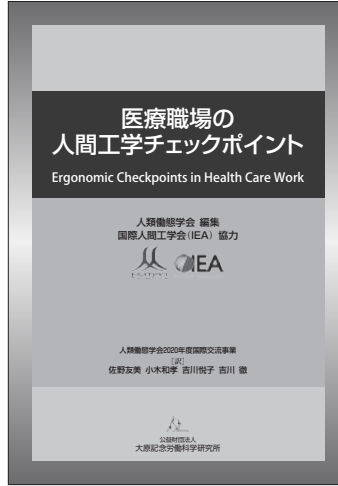
シリーズ最新刊！ 全頁カラー

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
医療現場の改善事例



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

大原社会問題研究所雑誌

762号 2022年4月号

定価1,018円（本体926円+税10%）年間購読12,000円（税込）

【特集】アメリカの構造的差別を問う——歴史とその実態(2)

アメリカ先住民であるということ
メキシコ人移民を拒むメキシコ系アメリカ人
アメリカ先住民の貧困と自己責任論

石山徳子
戸田山祐
野口久美子

■論文

産業別労働組合と演劇サークル——全損保大阪地協演劇部から劇団大阪へ

長島祐基

■書評と紹介

宮島喬著『多文化共生の社会への条件』
中園桐代著『シングルマザーの貧困はなぜ解消されないのか』
エイコ・マルコ・シナワ著／藤田美菜子訳『悪党・ヤクザ・ナショナリスト』
アリシア・ガーザ著／人権学習コレクティブ監訳『世界を動かす変革の力』

三浦綾希子
駒川智子
木村直恵
出口真紀子

社会・労働関係文献月録／月例研究会 土井雄貴／所報 2021年12月

発行／法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4-342 Tel 042-783-2305
<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/>
発売所／法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540

シゲマツ

創業1917年

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

二〇二三年一月一日発行（毎月一回一日発行）

編集人／永田佳
発行人／坂本恒夫
発行所／大原記念労働科学研究所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-1 桜美林大学内三階

より安全に、
より快適に。

コードレス！
断線の
心配なし。



呼吸に合わせて清浄空気



Synchro

呼吸連動形
シンクロ

Sy11FV3/OV

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

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

呼吸が楽

防じんマスクより
安全性が高い

経済的

呼吸連動形なので、呼吸に合わせて清浄空気を供給します。
面体内圧を陽圧（正圧）に保持するため、安全性が高いです。

安心

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



一定流量形PAPRよりも、防じんマスクよりも、フィルタが長持ちします。

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

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

定価 一、二〇〇円
本体 一、〇九二円
（年きめ 三、〇〇〇円）

雑誌コード 09727-2



4910097270223
01091