

Digest of Science of Labour

労働の科学

2 0 2 2

March

Vol. 77, No. 3



狩人の日記 / 山本美智代

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 / 加藤 篤
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

仕事や働く環境、
働き方の未来予想図を
描きながら
北島洋樹

特別企画

100周年記念
倉敷シンポジウム基調講演
江上 剛

連載

労研アーカイブを読む ⑦4

岸田孝弥

凡夫の安全衛生記 ⑥1

福成雄三

連載

芸能従事者の今 ⑨

森崎めぐみ

ILOインド・南アジアこぼればなし ⑪

川上 剛

◆あの事件の後も過労死やハラスメントは続いている

過労死・ハラスメントのない社会を

電通高橋事件と現在

川人博・高橋幸美 著

高橋まつりさんはなぜ亡くなったのか。電通社員過労死自殺事件後も続く過労・パワハラ問題をなくすために。

●1760円(税込)



入門オルタナティブデータ

経済の今を読み解く

渡辺努・辻中仁士 編著

多様なデータが投資・景気判断やコロナ禍でも活躍している。リアルタイムに経済をつかむ。データビジネスの最新動向を徹底解説！

●1980円(税込)



ERINA 北東アジア研究叢書11

穆 堯 辛・新井 洋 史 編著

大国のなかの地域経済

アメリカ・中国・日本・EU・ロシア

大国の中規模都市・地域は、大都市圏やグローバル化する世界経済のなかで、いかに発展してきたのか。米中日欧露を比較検討する。

●5170円(税込)



公務員の法的地位に関する

日独比較法研究

早津 裕 貴 著

雇用の不安や処遇格差が問題となっている公務員の非正規化について日本とドイツの比較を通じてあるべき公務員の地位を探索する。

●6820円(税込)



持続可能性とWell-Being

世帯を超えた人間・社会・生態系の最適な関係を探る 大塚直 諸富徹 共編著

4つの資本概念(自然資本・人工資本・人的資本・社会関係資本)とWell-being(福祉)に着目し、持続可能性の理論と実践を考察。

●6160円(税込)

マツコの科学 222号

好評発売中！

大石 智 編

特別企画 誰かをケアする人のケア 支援者支援を考える



人を支援しケアする活動は時にストレスや傷つきをもたらす。燃え尽きなどを防ぐために必要な援助者自身のケアや支え合いを考える。▼支援者やケアラーの傷つきへの対応、支援者の孤立をほぐす「ヤングケアラー」の事例から……村上靖彦ほか●巻頭に「主治医を失う時」患者医師関係……宮岡 等 ●1496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 ※表示価格は税込価格

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

最近作のご案内

《総数約100作品》

- 〔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〕感電の基礎知識
- 〔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〕不安全行動と災害
- 〔改訂版〕よい作業環境をつくる
換気の基礎知識
- 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

写真でみる 労研の歩み ①

創立時代の倉敷労働科学研究所

1921年(大正10年)創立



工場の敷地内に立地、
女工らと一緒に寝泊まりしながらデータ集積



晩年の大原孫三郎(京都北白川別邸にて)

倉敷紡績の分散式家族的寄宿舍

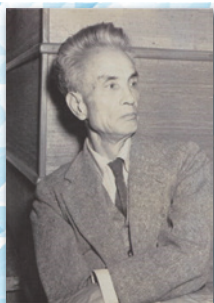


明治末から大正時代

1920年(大正9年)夏の昼夜交代作業の予備調査



桐原保見 28歳 (心理学) 暉峻義等 31歳 (生理学) 石川知福 29歳 (衛生学)



初代所長
暉峻義等(てるおかざと)

日本学術会議
「学術の動向」2010年10月号表紙

倉紡中央病院



3つの設計理念

- ・治療本位(研究目的でない、真に患者のための治療)
- ・病院くさくない明るい病院
- ・東洋一の理想的な病院



倉敷労働科学研究所時代の実験風景



倉紡記念館

Kurashiki Memorial Hall

倉敷紡績の明治時代からの史料
を年代順に展示。

倉紡記念館 第2室 大正時代
労研式ガス分析器が展示されている

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**

仕事や働く環境、働き方の未来予想図を描きながら 北島 洋樹



きたじま ひろき
大原労働科学研究所 副所長

大原記念労働科学研究所が設立された1921年の前後では、様々な雑誌や新聞で「100年後の未来」が特集されています（国立国会図書館第111回常設展示資料、2000年）。例えば、「二十世紀の豫言、報知新聞（1901年1月2、3日号）」、「百年後の日本、日本及日本人、政教社（編）、1920年」、「百年後の科学画報、科学画報、誠文堂新光社（編）、1927年」などです。このうち報知新聞の特集は、米沢富美子さんの著書「複雑さを科学する（岩波書店、1995年）」で詳細に引用されています。米沢さんは、無線電信電話、遠距離写真、7日間世界一周、買物便法などはほぼ100年の間に実現されているが、暴風を防ぐ、電気の輸送などは完全には実現されていないと分析し、預言は全てではないがかなりの部分が1世紀の間に達成されたのではと結論しています。

技術の発展は、社会状況や生活、仕事の内容や働き方に影響を与えます。社会や働き方の時代精神が新しい技術を要求することもあります。身近な例ですが、今、新型コロナウイルスの影響によりテレワーク的な働き方が急増しました。多くの企

業や働く人々がテレワークの良い点も悪い点も実体験したことで、働き方として生活の仕方が変わりつつあるように思われます。場所に囚われない働き方は、都市部への人口集中を緩和し、企業や働く人個人と地域社会との結びつきをより密接にしてゆく可能性もあります。

さて、労働科学の次の100年はどうでしょうか。大原孫三郎さん、大原總一郎さんは100年先が見えたと言われています。凡人が100年先を見ることは難しいのですが、あえて大きなことを想像してみます。これからの100年で働き方に重大な影響を及ぼすような事象は、気候変動、人口動態、国際紛争、スマートシティ等の実現と発展（IoT社会、デジタル社会の進展）、リアルとバーチャルの境界や人間と機械の境界が曖昧になること（IoTやAI技術、医療技術の進展による人格を感じることができ機械の出現、サイボーグ技術の発達）等々でしょうか。宇宙で働く人も増えているかもしれません。これまで以上に仕事の内容や働き方の劇的な変化があり、その結果、働く人のメンタル面への影響がより強くなることも考えられます。ジュール・

ベルヌは「想像できることは実現する」という言葉を残していますが、100年前の預言もそれを裏付けているように思います。ただ、未来は勝手に訪れるのではなくありません。未来は選択できる可能性を持つています。100年先にどんな環境で、どんな社会で、どんな生活（働くことを含め）をしたいかを想像し、少し先のより良き未来を考えつつ、まずは足元の現実の問題に地道に取り組んでゆきたいと思います。そのために、大原記念労働科学研究所では「2030年ビジョン」及び2024年度までの「第二次中期計画」を策定し、組織文化の改善、企業と地域、多様性の確保、技術発展と働き方の変化、国際協働活動などを大きなテーマとして取り組んでいます。



労働の科学

2022
March
Vol.77, No.3

巻頭言

俯瞰 (ふかん)

101年目の挑戦——労研の役割とあり方③

仕事や働く環境, 働き方の未来予想図を
描きながら

北島 洋樹 [大原労働科学研究所 副所長]

1

表紙作品: 山本美智代

[狩人の日記]

シルクスクリーン (63.5×45.5cm)

表紙デザイン: 大西文字



Special Events

特別企画 100周年記念倉敷シンポジウム

基調講演採録 百年先が見えた男—大原總一郎 [作家] 江上 剛 4



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

..... [特定非営利活動法人 日本トイレ研究所] 加藤 篤 12

ジェンダー視点から見た防災政策と課題

..... [減災と男女共同参画研修推進センター] 浅野 幸子 16

災害伝承碑に学ぶ未来への警鐘

..... [埼玉県小川町文化財保護委員] 高瀬 正 21

Graphic

写真でみる労研の歩み (1)

..... 口絵

Series

- ILOインド・南アジア こぼればなし (11)
スリランカの紅茶農園から 川上 剛26
- チャレンジ!SDGs (10)
取り組みテーマは「綱引き」と「一石二鳥」で決める 泉 貴嗣30
- 「#教師のバトン」で伝わる (10)
教職員の過酷な勤務環境 藤川 伸治34
- 労研アーカイブを読む (74)
産業心理学的アプローチから産業モラルを考える 岸田 孝弥38
- 芸能従事者の今 (9)
精神医療の受療機会の不均衡 森崎 めぐみ42
- 漂流者たち クミジヨの肖像 (12)
「連合は」クミジヨをどうあつかってきたか(4) 本田 一成48
- 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 雄三50

Column

- Talk to Talk
意義ある何か 肝付 邦憲52
- BOOKS
『「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習慣を手放すマインドフルネス』
マインドフルネスによる脳の活性化 椎名 和仁54
- 労働科学のページ56
- 次号予定・編集雑記 64

百年先が見えた男—大原總一郎

作家 江上 剛

大原總一郎さんとの出会い

今日、このような重要な会で基調講演の大役を担うことになりましたのは、2016年に「天あり、命あり、百年先が見えた経営者 大原總一郎伝」を書かせて頂いたご縁によるものです。この単行本は2019年に「百年先が見えた男」と改題し、PHP文庫として刊行されました。

これを機にこの本を多くの人に読んで頂ければ、NHKの大河ドラマの主人公になれるのではと思いますので、皆様のご協力をよろしくお願いたします。

さて、まずは私と大原總一郎さんとの出会いについてお話したいと思います。もちろん、直接お会いしたわけではなく、はじめは、茨城県つくば市のJAXA（宇宙航空研究開発機構）を取材で訪問した時のことです。ここで人工衛星を見せてもらったのですが、これがアルミホイールでくるまれてマジックテープで留めてありました。いかにもちやちな感じで驚いたのですが、宇宙には風がないのでマジックテープが一番良いのだということでした。その頃、私は『Wedge』という雑誌に連載を持っていたので、それにマジックテープのことを書いたところ、伊藤文大社長（当時）から「マジックテープはクラレの登録商標です」という連絡を頂きました。そのことがきっかけとなり、クラレさんにご縁ができて、新潟の中条工場にも行かせてもらいましたが、ここではノーベル賞のための研究を行っていました。いわゆるPSFといってクラレが作っ

たプラスチック・シンチレーション・ファイバーにレーザー光線を当てることによってその差で動波を検出するという繊維を手作りで作り出す研究をやっていました。しんじさん（兼橋慎二・編集部注）という一人の研究者が30年近くずっとその研究を続けており、儲かるのですかと聞くと、儲からないけれどやめられないということでした。やめてしまうと宇宙工学の研究ができないからだ。このようなニッチな研究をやっていただけですが、この時、クラレの人から聞いたのは「ここには大原總一郎さんの『世のため、人のため、他人のやらないことをやる』という精神が生きているのです」という言葉でした。

これは大原さんが独自の技術開発にこだわり、安易な技術導入や模倣を極力排するという考え方を持った人であったからです。あるいは真の利益というのは社会貢献の対価としての利益でなければならないという考え方を持っておられ、会社の利益にならないものでも一生懸命に作っていました。なんと面白い人だろうかと思いました。

私は城山三郎先生にずいぶんお世話になりましたが、城山先生が『わしの眼は十年先が見える—大原孫三郎の生涯』という本を書かれており、先生に対抗するつもりは毛頭ありませんでしたが、それならば私は大原總一郎さんのことを書いてみようかと思うようになりました。伊藤文大さんから「実は大原總一郎は100年先が見えた男でした」とお聞きして、小説を書きはじめ、大原總一郎はどんな100年先を見ていた

のだろうかと思いつつ書き上げたのが「天あり、命あり、百年先が見えた経営者 大原總一郎伝」でした。

現代に通じる経営哲学の萌芽

今回、講演をするにあたりもう一度大原總一郎さんのことを見直してみました。すると彼の哲学が非常に今日的な意味を持っていることに改めて気づきました。それをいくつか挙げていきます。一つ目がSDGs経営ということです。もちろん總一郎さんが社長の頃、SDGsという言葉はありません。SDGsという言葉をよく耳にするようになったのは最近のことです。少し簡単に説明しておきますと、持続可能な開発目標ということです。国連が提唱していて、要するに世界の人々、あるいは企業は持続可能な経営をしなければならないということであり、企業が生き延びるためには社会をちゃんと持続させなければならないということです。そのことによく気付いて国連が提唱したわけです。

2021年、眞鍋淑郎さんが気候変動でノーベル物理学賞を受賞されましたが、気候変動が大変な問題になっていرونなところで災害が起きています。これもSDGsの課題の一つです。また、岸田総理が新しい日本型の資本主義を提唱しましたが、格差が広がらないようにするというのもSDGsです。総理がSDGsによる改革を進める時代が到来しました。

さらに、新自由主義的な意味で、株主優先の考え方がありましたが、これはリーマンショックの時に何とか経済を立て直そうという時の考え方でした。つまり、企業がたくさん儲ければその利益がしずくが垂れ落ちるように庶民の生活にも恩恵を与えるといった話でしたが、一向にそのようにはなりません。金融資産ばかりが膨らみ、アメリカでは1%の人が99%の人の資産を持っていると言われました。日本でも同じような状況になりつつあります。中国では共同富裕ということで、みんなで裕福になると、習近平がお金持ちを締め付ける政策を打ち出しました。そういう意味では、世界中が持続可能な社会とはどのようなものか考えるようになってきたといえます。

フランスの経済学者で思想家のジャック・アタリさんは、「パンデミックといった深刻な危機に直面した時こそ『他者のために生きる』という人間の本性に立ち返らなければならない」と語ります。いわゆる利他主義ですが、私に言わせると、日本はもうずっと前から利他主義の経営を続けてきた国だと思えます。

今、NHKで「青天を衝け」という大河ドラマが放映されていますが、主人公の渋沢栄一はSDGs経営の先駆けといえます。この人の本をお読みになった方も多いと思いますが『論語と算盤』というベストセラーがあります。この冒頭で渋沢は、「富をなす根源は何かといえば仁義、道徳である。正しい道理の道でなければ、その富は完全に永続することができない」と書いています。論語は2500年前の孔子の考え方であり、私も座右の書として何度も読みます。算盤とは経済であり、論語と経済は相反するものだといえます。社会貢献をしよう、倫理を守ろうと思えば儲からない、あるいは従業員の福祉を充実させようとしたら、利益が落ちるといようなトレードオフの関係にあるわけですが、彼はこれを一緒にしないといけないと語っています。続けて彼は「事業というのは一個人に利益があるよりも多数社会に益するものでなくてはならない」と語っています。これを義利合一と表現していますが、つまり義は企業倫理であり、利は算盤ですからこの2つが一緒にならなければならないというわけです。彼が活躍し始めたのは今以上に新自由主義が横行したというか、荒々しい資本主義の時代でした。いろんな人が儲ければよいという考えで突き進んでいました。徳川幕府の幕臣であった彼にとって、論語は徳川の統治、つまりガバナンスの朱子学の考え方でもありました。それは秩序を重んじるということであつたけれど、渋沢は幕府に虐げられた農民の出であり、幕府を倒そうと活動したこともありました。その為、彼の掲げる論語は決して秩序を重んじるということではなかったように思います。それよりもみんなが幸せになる持続的な社会を作るためには、日本人の考え方としてみんなが知っている論語を持ち出す必要があつたのだと思えます。

そういう意味で『論語と算盤』を書き、義利

合一で企業の倫理と利益を一緒にしなければ社会は持続的に発展しないと提唱したわけですから、日本には100年以上前にSDGsを考えていた経営者がいました。この系譜につながるのが大原總一郎です。

時代を先駆けた大原總一郎の経営

戦後の混乱期、誰もが利益を追求した時代に大原さんは「企業の利益は社会に貢献したその対価であるべきだ」と発言します。これこそがSDGs経営の基本だといえます。もう一つ、大原さんが先駆的な経営者であることを示す事柄があります。それはステークホルダー資本主義というものです。会社を取り巻くステークホルダー、従業員はもちろん販売先や仕入れ先など誰もがみんな幸せになるような資本主義でなければならないということです。大原さんはこれに関して日米民間人会議で次のような発言をしています。「日本は経済成長を急ぐあまり、経済成長と環境のバランス、すなわち公害問題が発生しています。企業には社会的責任がありますが、これは株主のためにだけ利益を上げることではありません。それは単に経済的な責任を果たすだけであって社会的な責任を果たしたことはありません。企業は何がしか新しい国民経済的な役割を果たさなければなりません」と。これこそがまさにステークホルダー資本主義といわれるものです。

私は銀行に勤務していましたが、銀行の先輩たちは皆このようなことを言っていたものです。それが時代の進展によっていつの間にか株主が優先になってしまい、今、再びステークホルダー本主義ということが言われるようになったのです。

さらに先駆的なことがあり、それは「地方」ということです。SDGsの中には地方をもっと活性化させようという考えがありますが、大原さんはすでにそこに着眼していました。特に大原さんは沖縄を愛しました。そして民芸、すなわち一般の人たちが使う物をとても美しいと思いました。これは孫三郎さんの影響が大きかったと思いますが、貧しさの中の美というか一般庶民の中の美を本当に美しいと思いました。

戦争中、沖縄の平良敏子さんという方が女子挺身隊として倉敷レーヨンに送られてきます。大原さんは彼女たちに素晴らしいクラシック音楽を聞かせて、何とか良い環境で働いてもらおうと戦争中を共に生き抜きます。そして敗戦を迎えてもアメリカの支配下にある沖縄に簡単には戻れず、沖縄のことを思って悲しむ彼女たちを見て、大原さんは芭蕉布の復活を平良さんに託しました。「やってみてはどうだろうか」と応援することにしたのです。

こういう言葉があります。「国力は経済力や軍勢力だけではなく、これからは文化がなくてはならない。戦争に敗れた日本が、国際社会で生きていくには文化の力が必要である。日本の首都東京は、戦後の復興の象徴ではある。しかし日本はそれだけではない。地方こそ豊かな文化が息づき、連綿と続いている。これからの日本を考える場合、地方こそ重要になるであろう。復興の鍵は地方にある」。これは大原さんの言葉というより、私が本を書き進めている時に、ご子息の謙一郎さんがまるで乗り移ったかのように語ってくれた言葉です。

沖縄についてはさらに次のように語っています。「沖縄は日本人の故郷です。この伝統文化を大事にしなければ日本人はさまよえる民族になると思います」と。これは大原さんの言葉として残っています。

地方の文化や歴史、そこに生きる人々の暮らしを大切にすることこそ重要であり、それを応援することに企業の役割があると大原さんは考えました。この考え方もSDGsの一つであり、その当時、こういうことを考えていた経営者はいなかっただろうと思います。

さらにもう一つ、これも最新の経営の考え方ですが、パーパス経営というものです。パーパスとは目的や志、理念、企業の存在意義などいろんな風に訳されていますが、要は単に利益を生み出すだけではなく、働く人のためにどういった企業理念が大切か考えることがパーパス経営といわれています。これはかつてはビジョナル経営といわれた考え方と似ていますが、大原さんはまさにこのお手本のような方です。日本にはかつて先駆的な考え方を持った経営者がいたにもかかわらず、逆に欧米から新しい経営思

想が翻訳されて入ってくることを私はとても残念に思っています。

実際、経営者には理念とか理想といったものを追う経営者は失敗するといわれています。自らの理想にとらわれ過ぎて足元がおぼつかなくなる人が多いと思われているからです。最近はいろんな投資家がいて理念に投資してくれる人もいますが、大原さんの時代は決してそうではなかった。それでも大原總一郎という人は高い理念を掲げて経営を実践した人でした。

大原總一郎の膨大な仕事

大原さんの仕事を具体的に挙げていきますと、まずビニロンを作ろうとしました。当時東洋レーヨン（現・東レ）などはアメリカのデュポン社が作った合成繊維であるナイロンを製造していました。ナイロンは何にでも加工できるいわば合成繊維の王様でした。これに対抗して大原さんは戦前から長く研究してきた技術をもとに日本人の手によって日本の原料で合成繊維を作ろうとしました。大原さんはこれこそが日本の復活の礎になると考えたのです。日本には石灰がたくさんあるので石灰と水とでカーバイドを作り、そこからビニロンを作ろうと長く研究を進めてきましたから、これを実現しようと決意しました。ナイロンが世の中を席卷しているときに、日本の科学技術のすばらしさを示そうと。みなさん、大原さんはどうしたと思いますか。

当時日銀に一万田尚登という人がいて、この人は銀行界や産業界に大きな影響力を持つことから「法王」と呼ばれていました。折しも国内の超インフレを抑えるためにジョセフ・ドッジという人がアメリカからやってきて緊縮財政に腕を振ります。ドッジは日本経済を竹馬にたとえ、日本人は補助金などの竹馬に乗ってふらふらしているためこれを締め付けなければならないと超緊縮政策を採用します。これによってインフレは沈静化しましたが、不況が深刻化して企業が倒産し、多くの人失業し自殺者も出る事態となりました。こういう時代にあつて大原さんはビニロンを作るために15億円の資金

を調達しようとしていました。現代に換算すればいくらほどになるでしょうか。大原さんは日銀の法王、一万田に直接交渉に行きます。

彼は言います。「理想を追求しない企業は何のために存在しているのですか」と。「それは単なる営利企業ではないですか。自分自身の利益のためではなく、多くの人の利益を追求するのが経営者のあるべき姿でしょう。企業に社会的責任があるのなら経営者にもあります。経営者の責任とは技術革新による利潤、社会や国民経済に貢献する利潤でなければなりません。それが製造業、メーカー、経営者の責任です。私は現実を踏まえた理想主義者です」と一万田を説得しました。大原さんの勢いに心打たれた一万田は興銀にシンジケーション・ローンを組ませて資金調達を支援しました。

ところが資金調達に苦勞して作ったビニロンは、なかなかナイロンのような万能の繊維ではありませんでした。水に弱く溶けやすかったのです。そのため全く売れず、在庫がたまり苦勞します。たまたま朝鮮戦争があつてレーヨンがさばけて会社は何とか経営を保つことができましたが、ビニロンはお荷物になってしまいました。この時、大原さんは謙一郎さんに対してとても面白いことを言います。「日本が真の文化国家であるためには日本の技術、日本の設備、日本の労働をもって自由な国際競争の場でちゃんと活躍できなければならない。国内に外国製品ばかり溢れていて、一見華やかそうに見えてもそれは文化国家の姿ではない。外国の植民地みたいなものだ」と。

これは謙一郎さんが子どもの時にビニロンの下着をつけていて、子ども同士であまり評判がよくないのもうこんなものは着たくないと言った時に、大原さんが説諭した言葉だということです。

今、ふと思い出したのですが、私は10代の時、インドとセイロンに旅したことがあります。その頃、インドではおんぼろの国産車しか走っていないのに、セイロンにはアメリカの車がいっぱい走っていました。タクシーの運転手がアメリカの車に乗っていたので、「インドに比べて豊かですね」と声かけたら、彼は「インドは立派だ。国産の車を作ろうと努力しているから」

と言いました。外国製品が溢れているのは真の文化国家ではないという大原さんの言葉を改めて考えてみたくなりました。

さらにもっと今日的な経営があります。それは人権経営です。もちろんSDGsにも入っています。これも日米民間人会議で「韓国への投資は一部の権力者への利益になるだけなので取りやめました」と発言しています。当時、韓国は軍事政権でしたから。続けて「欧米の経営者たちは後進国に投資する際、その国の国民の利益を最優先すべきだ。投資が国民のためにならず、利益追求になっているのは問題だ」と言っています。この考え方こそが今、いろんなところで言われている人権経営の基本です。

そしてもう一つがイノベーション経営です。つまり、変革や革新、新しい発明などを差しますが、彼は「日本は技術立国になるべきであってイノベーションを起こさなければならない。イノベーションのない経済成長は真の経済成長ではない」と断言します。大原さんはそのイノベーションのために前述の一万田から資金を調達してもらい、ビニロンの生産工場を作ります。ところが当時の通産省から大反対されます。なぜならばカーバイドなどの材料までも作ろうとしたからです。材料は化学会社に任せなさいというのが通産省の方針であったにもかかわらず、大原さんは自分の所で一から作ろうとしました。大変な設備投資であり、「繊維屋は繊維だけ作っていろ」と言われてしまいます。それでも彼は材料から作ることにこだわりました。これこそが「100年先が見えた」ということなのです。クラレを繊維会社から化学会社へと転換させる第一歩となりました。

大原總一郎のルーツ

さて、彼が銀行にお金を借りに行ったときの話です。ある大きな銀行でビニロンなどにお金なんか出せないと言われた時に、彼はやはり哲学者です。いきなりニーチェを持ち出しました。『ツァラトストラはかく語りき』の一節を出して、彼は銀行にこう尋ねます「あなたはニーチェの言葉を知っていますか。洞窟から出てきた時のツァラトストラが語るように自分たち

が太陽だと思っているのじゃないですか。それは違うでしょ。企業が太陽だとしても、ツァラトストラが元気だから太陽が生かされているのですよ」と。銀行の頭取は話が難しくても理解できなかったそうです。

今日は労働科学研究所の会ですが、大原さんは経営に対して「協働」ということをとても大事にしてきました。それは、みんなで力を合わせてともに働くということです。父の孫三郎さんは強引なところがあり、「10人のうち2、3人の反対ならやる。10人が反対したら止めるけれどそれでは手遅れだ」という名言が残っています。父に比べて大原さんは、異論や反論を受け付けるという立場を貫きました。「個人的には社会的に良い人、組織にとっては有能な人が使いやすいけれど、個人的に有能で組織的に異端な人も必要である」と。

今、企業はいろんな失敗をします。かつて私がお世話になったみずほ銀行もオンラインが8回も故障して多くのお客様に迷惑をかけました。私が謝ることもないのですが、銀行を辞めて20年以上たった今でも何か事が起きるたびにマスコミから電話がかかってきます。

「知らんわい」と言いたいところですが、おそらく今のみずほ銀行は社内のコミュニケーションが上手くいっていないのだと思います。

また、三菱自動車が30年以上もいろんな不正を続けていたことが明らかにされ、日本の企業は大丈夫かという声が聞こえてきます。このような有名な企業のリーダーがなぜ失敗するのでしょうか。また、何度も同じ失敗を繰り返すのはリーダーの無能が原因なのでしょうか。そうではないでしょう。これは過去の成功体験であるとか、経営者自身の驕り、現場のトップに対する忖度などいろいろ余計なバイアスがかかるからだと私は思います。ノーベル賞を受賞した眞鍋さんが、日本では気配りしなければならないことが多く、それが苦手なので渡米したと語っていますが、とにかく日本の企業はますます風通しが悪くなっています。では、これを改善していくにはどうすればよいのでしょうか。それは、社員と経営者が力を合わせて、異論も反論もOKだという企業風土を作っていくことだと思います。「俺についてこい」という型の

経営者は不要だという声もあります。異論や反論を受け入れたうえでチーム力を生かす経営者こそ今の時代に求められています。そういう意味で「協働」の考えを持った大原總一郎という人は今日的な経営者であるといえます。

このように経営者として先駆的な経営を次々に採り入れていった大原さんの眼には確かに100年先が見えていたと思いますが、ではこのような大原總一郎という人を作り上げたものは果たして何なのでしょう。一つは父である孫三郎さんの教えだと思います。孫三郎さんはこう語ります。「子孫は先祖の誤りを正すためにある。それには先代の誤りを見抜く見識と、誤りを正す勇氣と行動を持たなければならない」けだし名言です。つまり、前例踏襲ではなく、経営者は先代の過ちを正すような経営をしなければならないということです。

また、このようにも語っています。「経験というものは同じことを繰り返すことではない。まだやったことのないことを成功させるのが本当の経験である。家訓などを作って古いものの言いつけを後生大事に守っているようではだめである。子孫は先祖を訂正するためにある」と。

さらに、大原孫三郎という人は労働科学研究所を創設し、工場などの労働環境を改善しようとした先駆的な人でもありました。彼は「人間こそがすべての財産であり、ほかのものは何の益にもならない」と言いました。このような考え方が幼いころから身に染みて、大原さんの血肉となって「世のため、人のため、他人のやれないことをやる」という考え方につながっていたのだと思います。

戦争贖罪と戦後からの出発

もう一つ、大原さんの根底にあるのは、戦争への強い贖罪意識でした。彼は若くして社長になりますが、それが戦争に時代と完全にダブっています。昭和14年に孫三郎さんの体調悪化によって29歳で倉敷絹織の社長に就任し、2年後には倉敷紡績の社長を兼任しました。昭和18年に孫三郎さんが62歳で逝去されると、33歳ですべてのトップとなりました。戦争が激化し、平和産業であった繊維産業が飛行機や部品

を作られるようになると、彼は部下に対してこう語ります「今は国家存亡のときであり、工場が国家に奉ずる道は至誠をもってわが国の産業の新階梯を創成することだ」と、社員を徹底的に鼓舞します。

社員の中には出征して戦死した人もいました。当時の経営者の中には政府のルートを使って徴兵を免れた人もいますが、大原さんは社員だけを戦地に赴かせてることにいたたまれなくなり、自ら徴兵に応じます。岡山歩兵第二連隊に二等兵として入隊しますが、脚気によって4ヵ月後には除隊されます。社員からは「社長が戦争に行ってもらっては困る。自分たちが戦地に行くから社長は会社を守ってほしい」と言われ、その後は倉敷で部下たちの帰りを待つことになります。

しかし、戦争は激化し、岡山にも大きな空襲があり、倉敷の工場も焼失しました。当時アメリカは日本をよく研究していて、木と紙でできている日本の家屋をどのようにすれば焼夷弾を飛び散らせて効率的に燃やすことができるかの研究を重ねて、新しい焼夷弾を作ったのです。この新型の焼夷弾でたくさんの人が亡くなりました。

やがて終戦となり、財閥が解体され大原家もその指定を受けます。大原さんは自らその指定を望んで受けたようなところがありました。後にホテルニューオータニのトップになる野田岩次郎氏が整理委員会の委員長になりいろいろ整理していくことになります。野田さんの記録によると財閥を裸同然で追い出したのではなく、株を買い上げて何とか生活できるようアメリカと交渉したとのこと。大原家も株を買い上げてもらいますが、大原さんはそれをすべて倉敷市などに寄付してしまいます。その金額は現代に換算すると200億とも300億ともいわれています。心から戦争責任を感じていたのでしょう。これが原点となって、その後の強い復興意識へとつながっていきます。

大原さんは物価庁の次長に就任していましたが、1948年に倉敷絹織社長に復帰します。

彼の贖罪意識の中に中国に対する強い思いがありました。中国戦線から社員たちの手紙が届くと彼はそれを読んでいました。

当時の経営者たちは今と違って中国に対しては脅威に思うより贖罪意識が強かったと思います。ただ台湾の蒋介石への恩義がありました。政界でも岸さんや佐藤さんが台湾派であり、それが細田派の流れになりますが、現在の岸田総理の宏池会の最初となる池田さんは親中派でした。それで池田さんの時代に、まだ国交は回復していなかった中国と貿易をやろうということになり、その第1回にビニロンが選ばれました。

中国にはいろいろな名言がありますが、鄧小平の言葉に「とうこうようかい韜光養晦」という言葉があります。漢字で書くとちょっとむずかしく、「とう」は韜という字で、「こう」は「光」です。これは「天をあざむき、海を渡る」という意味で中国の国際社会に対する態度です。中国は自らを後進国である、技術的に遅れていると言いながらアメリカや日本と交渉して国力を高めていきました。今日では、中華人民共和国創立100年目となる2049年にはアメリカをしのいで世界一の国になると公言しています。それまでは「臥薪嘗胆」、これが中国の方針です。

その中国と戦後、貿易をすることになり、クラーレにも中国から技術団がやってきて、ビニロンのプラントを中国にも作ってほしいと懇願されます。大原さんは吉田茂に台湾へ交渉させるほど奔走して実現させました。しかし、国内には台湾への思いが根強く、贖罪とはいえ中国へプラント輸出して儲けるのかという批判も起こりました。実際にはこれで儲けることは一切ありませんでした。大原さんは「プラントによって繊維不足に苦しむ中国人を助けない。自分は日本人のため、日本国家のために行動している。私は自分の理想に忠実でありたい」と言います。こんな風に理想主義の経営者としての本領を發揮して、どんなに世間から批判されようとも中国への贖罪を果そうとしました。これが政治問題化しますが、その時に彼が語った言葉がまたいいのです。「共産主義国であっても人類共通の尊厳に立ってこそ初めてパートナーシップが生まれる。中国という政治体制が異なる国であっても人としての道理を尽くせば真のパートナーになれる」と、日米民間人会議で発言しています。もし、この言葉を放送か何かを通じて習近平さんが聞いていてくだされば、ぜひ倉敷に

おいで頂きたいと思います。

おわりに

大原総一郎さんは58歳という若さで早逝されました。私が本のタイトルに入れた「天あり、命あり」という言葉は彼の死生観によるものです。彼はこう語ります。「この世に招かれ、いくばくかの義務、責任、役割を果たし、一方で自在に楽しみ、そして再び天に帰る。人間とはこの繰り返しなのだ」と。まさに論語の中の「死生命あり。富貴天にあり」です。

死生、すなわち自分の運命は天にお任せして、豊かになったり富んだりするのすべては天の思召しだと語って、その生涯を閉じました。

ちょっと余談になりますが、奥様の真佐子さんはカソリックであったため、大原さんは真佐子さんと同じお墓に入りたいから改宗したいと言ったそうです。奥様はいろいろ考えた末了承して大原さんは改宗します。

実は私、「一緒にお墓に入ろう」という冗談のような小説を書きました。どういふ話かという、夫が妻に一緒にお墓に入ろうと言ったら、妻に嫌だと言われてしまう話です。ここで会場の皆さんがどなたも笑わないのは、今の世の中がこういうものなののでしょうか。「あなたのお墓の中には姑さんとかいっばいいて、死んでまでいろいろ言われたくないわ」というのが多くの奥様方の本音のようです。面白いのでぜひ読んで頂ければと思います。

それにしても真佐子さんは偉い方だったと思います。

孫三郎さんはなかなか粹人であったと城山三郎先生から聞いたことがあります。渋沢栄一もお盛んだったようで、自分と奥さんを真ん中にしてお妾さんも一緒に写っているような写真も残っています。そういうことは、NHKでは絶対触れないでしょうが。

大原さんは奥様を愛し続け、最後には改宗して一緒のお墓に入りたいと言って亡くなります。そのことをお伝えしたく、余談になりました。

そろそろおわりの時間が迫ってきましたが、ここでもう一度冒頭の、SDGsに戻りたいと思

います。私たちはこれまでCO₂で成長してきました。かつて地球には二酸化炭素CO₂がいっぱいありました。それが天の采配なのかどうか地中や海底に埋まり酸素のある空気になりました。この原因はいまだにわかっていません。いろいろ本を読んでもありますがわかりません。隕石の落下による変化だという人もいます。何はともあれ、私たちは地中などから石炭や石油の形でCO₂を掘り出し、CO₂で発展してきたのに今や、CO₂では発展できないという時代になりました。中国やアメリカはグリーンリカバリーといって数百兆円規模の新しい産業革命を起こそうとしています。岸田総理の言う数十兆円単位の話ではありません。

かつて産業革命は蒸気から石炭、石炭から石油と変わってきましたが、これからの新しい産業革命はCO₂でないもので起こさなければなりません。日本はどうすればよいのでしょうか。なかなか答えはありません。

かつて日本の石灰で作ったビニロンは今では石油で作っています。クラレさんも石油化学という産業で生きています。レーヨンもチップや木材で作っていますが、それも今ではいろいろな問題が起きて、再生繊維を作るにも難しさがあるようです。

しかし、大原總一郎さんの「世のため、人のため、他人のやれないことをやる」という精神は、この倉敷にしっかり息づいていると思います。CO₂を使わない時代の一番の発信地として、倉敷がそういう町として発展していけば、泉下の大原さんもきっと喜ばれるだろうと思います。

こういう厳しい時代にこのような講演会をご準備くださった関係者のみなさまに感謝申し上げます。私の基調講演といたします。ありがとうございました。



江上 剛(えがみ こう) 先生 略歴

1954年生まれ。兵庫県出身。

1977年早稲田大学政治経済学部政治学科卒業後、旧第一勧業銀行(現みずほ銀行)入行。梅田・芝支店の後、本部企画、人事関係(総括部、業務企画部、人事部、広報部、行内業務監査室)を経て、高田馬場、築地各支店長を経て2003年3月に退行。

97年第一勧銀総会屋事件に遭遇し、広報部次長として混乱収拾に尽力。その後のコンプライアンス体制に大きな役割を果たす。この事件を元にした映画「金融腐蝕列島」のモデルとなる。銀行員としての傍ら、2002年「非情銀行」で小説家デビュー。経済小説、ビジネス書を中心に著作は100冊を超える。2019年発刊の「百年先が見えた男」(PHP文芸文庫)は、大原總一郎の激動の人生を描いた作品。

災害発生時のトイレ・衛生管理を考える

加藤 篤

はじめに

日本トイレ研究所は1985年5月に活動を開始し、2009年10月にはNPO法人としてスタートしました。以来、関係機関と連携し、ネットワークを組みながら、トイレの改善を通して、誰もが安全・安心できる地域社会づくりと健全な地域環境への貢献をめざして活動を展開してきました。もともとは公衆トイレをよくしようという観点から活動を始めましたが、10年ほど経った頃、トイレを起点にして社会を見渡した時、将来的に取り組むべきこととして、4つのテーマを掲げました。

一つは本稿のテーマである災害時のトイレ・衛生、②番目は子どもたちのトイレ・排泄環境、③番目が街中のトイレのバリアフリー、④番目が自然地域でのトイレ・し尿処理でした。私たちが考えるトイレ環境とは、生理機能としての排泄、空間・設備としてのト

イレ、さらには生態系に配慮した処理も含めた全体を指しています。

本稿は、労働現場で災害に遭遇した際、事業の継続とともに従業員の安全の確保が重要であり、中でもトイレ対策が急を要するとともに欠かせないポイントであることから、災害時のトイレ衛生対策について紹介します。そしてこれまで後回しにされてきたトイレ環境の整備こそ、災害大国日本にとって大きな課題であることの意味を一緒に考えていきたいと思います。

災害時トイレ衛生管理講習会の開催

企業はもとより自治体や病院など、社会的なあらゆる組織は、災害が発生した時、事業の継続が使命とされる一方で、そこで働く人の健康管理もないがしろにはできません。従業員を守る対策としては水や食料、休養する場所の確保などがありますが、それらと同様に重要なのがトイレの確保です。このトイレの確保というのが多くの企業ではすっぱり抜け落ちているのではないのでしょうか。トイレが確保できないことで従業員の健康管理がきちんとできず、不衛生なトイレ環境からは感染症などのリスクも生じます。

ここで重要となってくるのが、平常時から適切な災害時トイレ対策を推進できる人材の



かとう あつし
特定非営利活動法人
日本トイレ研究所 代表理事

育成です。例えば、防火管理者は、どの企業にもいるでしょうが、従業員が安心してトイレを使えるようにする責任者はほとんどいないと思います。これは安全配慮義務から見ても課題ではないでしょうか。

では、何から着手していけばよいのでしょうか。まずは責任者を明確にすることです。2つ目は災害が起きた時、どういう段取りでトイレ対策をすべきかを記した計画を作り、それに応じた災害用トイレを備えることです。さらにはそれらを実際に使ってみる訓練をすることも重要になってきます。

当研究所では2012年から年2回「災害時トイレ衛生管理講習会」を開催しています。講習会は5月を基礎編として、ここでは災害時にトイレ衛生対策を実施するうえで必要な給排水設備、汚水処理、排尿ケア、排便ケア、感染症などの基礎知識を学びます。平常時から建物の水洗トイレや給排水の仕組み、また下水道、浄化槽、し尿収集の仕組みを知っておくことが災害時の迅速な対応に役立つからです。災害発生時、その建物の給水と排水を理解していないとトイレをコントロールできません。排水系統が壊れているのに無理に水を流すと大変なことになります。

また、もし建物に受水槽や高置水槽があることを知っていれば、災害時にその水を役立てることができる可能性があります。断水になってもパニックにならずその水を利用する発想が生まれます。つまり、自分たちがそこで避難生活を継続させるために、その建物にはどれだけの資源があるかを把握することがとても大切なのです。

さらには安心して排泄できないことによる人体への悪影響や感染症対策に配慮したトイレ環境づくりをトータルで学ぶのが基礎編の講習会です。言い換えればこれらのことをトータルで考える人材を育ててこなかったことが災害時のトイレパニックにつながったのです。

12月には計画編として、避難所、事業所、

病院、公共施設、公共交通拠点、マンション等におけるトイレ衛生対策を徹底するための「防災トイレ計画」の作成方法を学びます。基礎編及び計画編を受講し、模擬的に「防災トイレ計画」を作成した人は専門家の審査を経て「防災トイレアドバイザー」として認定しています。避難所はもちろんですが、事業所において災害時のトイレの備えを推進する際のリーダ的役割を果たせる人材の育成は、企業にとって喫緊の課題といえます。講習は毎回50人ほどの方が受講されます。どなたでも参加できますが企業の安全衛生担当者や公衆衛生担当者はぜひ受講して頂きたいと思っています。

トイレ問題は万人の問題

トイレ問題は一人ひとりの健康と密接に結びつくものです。2016年の熊本地震の被災者アンケート（大正大学人間学部人間環境学科・岡山朋子）によれば、地震発生後に最初にトイレに行きたいと感じた時間は、3時間以内が38.5%、6時間以内が34.4%、9時間以内が13.3%となっています。つまり、関係者が緊急対応をしている3時間以内に被災者の約4割がトイレに行きたくなるのです。その時はすでに断水しているため、便器の排泄物が除去できないまま、建物のトイレが次から次へと使われるのです。水洗トイレは仮に水があつたとしても排水管が壊れていれば流せませんし、たとえ建物の給排水設備に問題がなくても下水処理場やし尿処理場が被災していれば使用の自粛が求められます。水洗トイレはさまざまなインフラを組み合わせたシステムである以上、水洗トイレの弱点を平常時から理解しておくことが必要です。

もしも、初動対応でトイレを上手くコントロールしていたら、手作業で排泄物を除去するような過酷な作業は防げるはずですが、だからこそ、トイレの責任者と防災トイレ計画が

必要であり、もっと言えば責任者の育成が急がれるのです。

被災時のイメージと現実は逆転しているといってもよいでしょう。水・食料の調達の前にトイレを確保しないと衛生が保てなくなります。これまで大きな地震や水害などが起きるたびに、被災された方々はトイレ問題で辛い経験を強いられてきました。公衆衛生の悪化は感染症の蔓延にもつながりますし、トイレ不備や不衛生による意識的な水分制限は、脱水や体力・免疫力低下などさまざまな悪影響をもたらします。それでも災害時には救援という観点から物資の配備が急がれる中、トイレの問題は後回しにされてきました。しかし、水や食料はある程度我慢ができたとしても、排泄を我慢することはできません。過去の震災では、トイレに行く回数を減らすために水分を控えたことで慢性的な脱水状態となり、その結果、下肢静脈血栓が起きやすいたことが指摘されました。つまりトイレの不備は震災関連死にもつながるのです。

トイレ環境の確保で安心、安全の日々を

災害発生後、避難所等に仮設トイレが配備されるまでには日数がかかります。2011年3月の東日本大震災において仮設トイレが被災自治体に行きわたるまでに要した日数を「3日以内」と回答した自治体は全体の約3割です。そこで携帯トイレの出番となります。

携帯トイレというのは袋式のトイレで、袋内の吸収シートもしくは凝固剤で固めて保管することができます。回収方法等については自治体の確認が必要です。「災害用トイレガイド (<https://www.toilet.or.jp/toilet-guide/>)」で各社製品の性能を公開していますので、参考にしてください。

携帯トイレの利点は災害発生後すぐに建物内のトイレで利用できることです。順番とし

ては建物の点検の前に携帯トイレを取り付けてください。災害発生後3時間以内に4割の人がトイレに行くわけですから、点検してから携帯トイレを取り付けていたのでは間に合いません。携帯トイレは建物内のトイレに取り付けます。個室に鍵もかかるため安心して使用できます。防災訓練の一つに携帯トイレの取り付けなどを加えることも必要です。いざというときに行動するためには日ごろからの心構えが大切です。

災害用トイレには、さまざまなタイプ・製品があります。避難所に適したトイレを備蓄し、運用方法についても事前に検討してください。時間経過や被災状況に合わせて複数タイプの災害用トイレを組み合わせることで、トイレを切れ目なく確保することが必要です。

発災直後は携帯トイレ・簡易トイレを建物内のトイレに取り付けることが必要で、次にマンホールトイレが整備されていれば、それを準備します。その後、仮設トイレ等を調達することが望ましいと考えます(図1)。

2020年にはじまり、今日まで続いている新型コロナウイルス感染症に世界は翻弄されています。いまだかつて経験したことのないコロナ禍によって私たちの日常は100年に一度と言われるほどの大きなダメージを受けています。しかし、たとえこのような状況下においても台風や豪雨、地震などの自然災害は起こるのです。災害時の避難所のように人が密集した状態で、断水等により環境衛生を良好に保つことが容易でない状況においては、集団感染のリスクが高まるため、今後、新たな対応策が求められることとなります。とりわけ、トイレは衛生対策の徹底が求められるでしょう。感染した人の専用トイレも必要になります。

トイレは多くの問題を抱えながらも、避難所では唯一ひとりになれる空間であり、安らぎを求める場所でもあります。だからこそ快

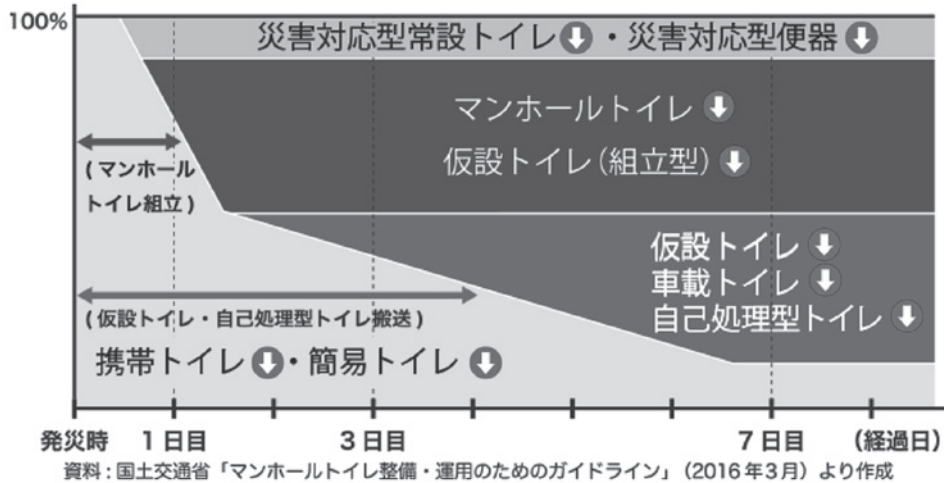


図1 切れ目のないトイレ環境の確保

適で安心できる環境づくりが欠かせないので。ただ、トイレの問題は排泄したらそれで終わりではなく、その後の衛生的な管理が必要となります。安全衛生のプロの力が必要であることを繰り返し強調しておきます。

避難生活は精神的にも体力的にも負担が強いられるため、食べることや排泄することなど、普段はあたり前のことがとても重要になります。とりわけ、子どもや女性、お年寄り、障害者など弱い立場の方々の視点で、トイレのあり方を考えることが大切です。避難所における災害時のトイレ・衛生対策はもちろん、公衆トイレを含めた総合的な災害時トイレ対応のあり方を検討していくことが求められています。

おわりに

本稿は災害時のトイレ・衛生対策を中心に進めてきましたが、当研究所の活動方針を以下に掲げておきます。興味ある方はホームページをご覧ください。

<https://www.toilet.or.jp/>

- ①子どものトイレ・衛生教育から、健康づくりと健全な生活環境づくりをめざします
- ②公共トイレの進化、トイレビジネスの創出

から、安全で住みよい地域社会づくりをめざします

- ③し尿資源化や環境配慮型トイレ製品の技術開発により、エコロジー社会の実現をめざします
- ④災害時のトイレ対策を推進し、心身の確保をめざします
- ⑤トイレ・水環境の改善から、地球温暖化防止、水環境の保全をめざします

また、日本トイレ研究所のYouTubeでは災害時のトイレ対策について説明しています。
<https://www.youtube.com/c/LABOTOILET>

トイレ・衛生対策の徹底は避難者の健康面・衛生面の管理だけでなく、避難所の安定的な運営にも役立つと考えられます。そして避難者の半数は女性であることから避難所の運営に女性の視点は不可欠です。復興に向けた計画の作成にも女性の声が反映されなければなりません。

「トイレ」を通して社会をより良い方向へ変えていくために、これからも「トイレに、愛を。」というスローガンを掲げて取り組んでいきます。

ジェンダー視点から見た防災政策と課題

浅野 幸子

はじめに

2021年4月号の本誌で、防災や復興政策におけるジェンダー視点の重要性について論考しました。その際、防災とジェンダーについての入門編であると付記しましたが、本稿はそこから一步踏み込んで、ジェンダー視点の防災政策が、日本の防災政策の質的転換をもたらす可能性を内包していることに言及していきたいと考えます。

東日本大震災以前は、防災政策におけるジェンダー視点の必要性が社会的に十分認識されていませんでした。しかし、2年後には内閣府男女共同参画が「男女共同参画からの防災・復興の取り組み指針」という形で国としての政策方針を打ち出します。この旧ガイドラインを継承して2020年には新ガイドラインが公表され、新旧ガイドラインの冒頭には「平常時の男女共同参画の推進が防災・復興

の基礎となる」という力強いメッセージが発信されています。

国内の防災政策にジェンダー視点を導入されていくプロセスを振り返りながら、現在の到達点を俯瞰し、今後の課題を明らかにしていきます。

なぜ防災政策にジェンダー視点が求められるのか

ジェンダーとは、言語学では性別を意味する用語ですが、1970年代頃から社会的・文化的性別や性差を意味する言葉として使用されるようになりました。わかりやすく言えば、男らしさ・女らしさといった役割や性別分業など社会の中で共有されている考え方に基いて創出された制度や社会構造における性のあり様のことです。このジェンダーにおける男女間の不平等が多様な社会問題になっていることから、ジェンダー平等を目指す取り組みが世界的に取り組まれてきました。「ジェンダーの平等」は、SDGsの重要なテーマであり、我が国では「男女共同参画社会基本法」で21世紀の最重要課題と位置付けています。

災害時には平時からの課題が悪化する傾向があるだけに、平常時・災害時を連続的にとらえる形でジェンダー平等に取り組むことが一層重要となります。



あさの さちこ
減災と男女共同参画研修推進センター
共同代表
早稲田大学地域社会と危機管理研究所
招聘研究員

例えば、災害発生前後の緊急避難行動については、平日昼間に地域にいる人は女性の割合が高い傾向にあること、避難支援が必要な人たちの日常的な育児や介護を担っている人も女性の割合が高いことから、女性の視点を欠いた緊急避難の計画づくりや訓練は、的外れで効果の薄いものになってしまう可能性が高いといえます。

また、避難生活期には衛生や栄養、育児・介護などの視点で災害発生直後から環境整備や支援を迅速に行うことが求められます。命を守ることに直結するからです。そういう意味でも介護・介助が必要な高齢者・障害者とその家族、子どものいる家族、そして女性たちが厳しい状況に置かれる傾向にあることは明らかです。さらには、大変残念なことに災害時に女性や子どもを狙った性暴力も発生していますが、これまで十分な防犯対策が取られてきませんでした。

ところが、避難所運営担当職員・地域リーダー層は男性が中心で、女性は炊き出しなどに限定した活動に従事する傾向にあり、避難所運営の意思決定に十分関与できていないことも明らかになっています。

女性が防災政策および地域防災活動における意思決定にかかわることができないため、結果として被災者のニーズに十分にこたえることができず、健康や安全面でもマイナス要因となっていることは看過できないと考えます。

防災対策へジェンダー視点の重要性が社会的に認識され始めたのは2011年の東日本大震災であったといわれていますが、国内の防災政策においてジェンダー視点がどのように導入されていったのか、その歴史を追ってみたいと思います。

ジェンダー視点の導入— 新ガイドライン策定まで

1995年に阪神・淡路大震災が発生しまし

た。その時、被災地の団体等により、プライバシー・衛生などの面での支援の質や性暴力、DVなどの多様なジェンダー課題が指摘されましたが、政策に反映されるまでには至りませんでした。その前年には、第1回国連防災世界会議が開かれ、そこで採択されたいわゆる「横浜戦略」には女性や社会的弱者の集団の防災対策を奨励することが盛り込まれていただけに、日本は世界の動向におくれをとったといわざるを得ません。ただ、1995年当時は、配偶者暴力防止法も制定されておらず、女性の人権問題について表立って議論できる状況になかったことも背景要因として考えられます。

2004年10月に発生した新潟県中越地震において、初めて内閣府男女共同参画局より現場に職員が派遣され、避難所の要望や課題が浮き彫りになりました。また、第2回国連防災世界会議で採択された「兵庫行動枠組」においては、災害リスク管理のあらゆる段階にジェンダーの視点を入れることの重要性が明記されました。

こうした状況を受け、2005年に日本の防災政策にジェンダーの視点が初めて導入されました。国の「防災基本計画」に男女双方の視点の重要性と女性の参画が明記され、「第二次男女共同参画基本計画」にも防災・復興の項目が入る形となりました。しかし、災害対応を現場で担う各自治体の対応を見ると、取り組まれたとしても備蓄物資に生理用品やおむつを入れるといった程度で、プライバシー、防犯、子育て・介護などのケアの視点に立った避難生活支援などはなかなか進みませんでした。

2011年の東日本大震災という未曾有の災害を経験したことで避難所の問題等が社会的に共有されるようになり、また、民間により初めて災害時の性暴力やDV被害に関する学術調査が実施されました。

東日本大震災女性支援ネットワーク調査チ

ーム（池田，柘植，正井，ゆのまえ，吉浜）が実施したもので，災害後の女性や子どもへの暴力の防止と対応を行っている団体等に調査票の配布を依頼し，この団体等を通して調査票を受け取った個人が，この調査票に回答するかどうかは自発的に決めて記入してもらう形式で実施しました。被害者1名について調査票1部に記入の形を取り，約900票配布，回収時期は2011年10月から2012年12月でしたが，回収（郵送）115票，有効回答82票となりました。回答者は，被害の報告・相談を受けた人からが大部分でした（69事例）。調査報告によれば，被災地において多様な形態の暴力被害が起きていたことも明らかにされました。

このような状況を受けて，2013年に内閣府男女共同参画が「男女共同参画の視点からの防災・復興の取り組み指針」（旧ガイドライン）という形で国としての政策方針を明確に打ち

出し，本格的な対策へと歩み出しました。この旧ガイドラインは，予防から復興までの各段階において具体的な取り組みを整備し，避難所の運営に関する指針等の中身や備蓄物資などの面では取り組みを進める力となりました。なお，2015年に開催された第3回国連防災世界会議では，2005年の第2回国連防災世界会議で採択された「兵庫行動枠組」の考えを継承する形で，2015～2030年の指針として「仙台防災枠組」が採択されました。この新しい指針には，女性・子ども・青年・障害者・貧困者などを政策・計画・基準の企画立案にかかわるようにすることと，女性と若者のリーダーシップの促進が加えられました。

その後も相次ぐ災害を通して，2020年には「男女共同参画の視点からの防・復興ガイドライン」（新ガイドライン）が策定されました。なお，筆者は新旧ガイドラインの策定に委員として直接かかわってきました。表1に新ガ

表1 新ガイドラインの構成
第2部：段階ごとに取り組むべき事項の項目のみ抜粋（作成：筆者）

<p>■ 平時の備え</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員の体制と研修 2. 地方防災会議 3. 地域防災計画の作成・修正 (地域防災計画における男女共同参画部局・男女共同参画センターの役割の明記) 4. 避難所運営マニュアルの作成・改定 5. 応援・受援体制 (女性職員の積極的な受入れ/派遣) 6. 物資の備蓄・調達・配布 7. 自主防災組織 8. 災害に強いまちづくりへの女性の参画 9. 様々な場面で災害に対応する女性の発掘 10. 女性団体を始めとする市民団体等との連携 11. 防災知識の普及、訓練 12. マイ・タイムラインの活用促進 13. 男女別データの収集・分析 <p>■ 初動段階</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. 避難誘導 15. 災害対策本部 (災害対策本部の下に男女共同参画担当部局や男女共同参画センターの職員を配置することの重要性を強調) 16. 災害対応に携わる女性職員等への支援 17. 帰宅困難者への対応 18. 女性に対する暴力の防止・安全確保 	<p>■ 避難生活</p> <ol style="list-style-type: none"> 19. 避難所の開設・運営管理 20. 避難所の環境整備 21. 要配慮者支援における女性のニーズへの対応 22. 在宅避難・車中泊避難対策 23. 災害関連死の予防 24. 物資の供給 25. 保健衛生・栄養管理 26. 避難所の生活環境の改善 27. 子供や若年女性への支援 28. 町村域等を越えた避難生活 <p>■ 復旧・復興</p> <ol style="list-style-type: none"> 29. 復興対策本部 30. 復興計画の作成・改定 31. 住まいづくり (応急仮設住宅・復興住宅の提供と運営) 32. 復興まちづくり 33. 保健・健康増進 34. 生活再建のための生業や就労の回復 35. 生活再建のための心のケア (男女共同参画センターが行う相談業務の活用) <p>※ゴシック体は新ガイドラインでの新たな項目、下線部は独立した項目として整理し直されたもの</p>
---	--

イドラインの中核となる第2部の項目の一覧をまとめておきます。

ジェンダー視点から見た自治体の防災体制の現状

新ガイドラインの改訂にあたっては、防災計画における男女共同参画部局・男女センターの災害時の役割の明記と、災害対策本部のける男女共同参画部門の発言力の確保、災害現場への女性職員の積極的な派遣の重要性が強調されました。また、新ガイドラインの策定を受けて、同じ時期に国の防災基本計画も改訂され、そこでは、危機管理部門と男女共同参画部門の連携が改めて強調される記述となっています。ここからは防災体制の内容と質に大きく関係する自治体の防災体制への女性の参画状況を見ていきます。

表2に都道府県・市町村防災会議の委員に占める女性割合を示しました。徐々に増えているとはいえ目標には遠く及ばないのが現状です。

応急対策と復興に関して、東日本大震災と熊本地震との自治体の対応体制を市町村で比較してみると、女性参画状況の側面では東日本大震災当時とさほど変わっていません。これは自治体における管理職に占める女性の割合そのものが低いことに起因していると思われる。2020年4月時点での一般行政職に

おける部局長・自重担当職及び課長職に占める女性職員の割合は1割程度である現状が、そのまま防災政策の意思決定の場への女性参画の割合の低さとなっています。

もちろん、さまざまな工夫を試みている自治体もいくつかあります。千葉県船橋市は女性防災モニター制度を新設して女性の声を防災政策に生かす取り組みを推進していますし、東京都豊島区のように男女共同参画センターのセンター長を防災会議の委員世予備災害対策本部の本部員と位置付けた例も報告されています。

熊本市では熊本地震からの復興において市長がリーダーシップを発揮し、外部識者から構成される復興アドバイザーを設置し、積極的な復興施策を推進しています。そこには女性の視点が重視され、2名の女性委員が参画したことは大きく評価できます。

コロナ禍を通してジェンダー問題を考える

最後に、防災という観点から、感染予防に視野を広げ、コロナ禍における緊急事態宣言下での暮らしが女性たちに一層の困難をもたらしていることを指摘しておきます。

例えば、感染予防のために高齢者が利用しているデイサービスが休止となっていることや、利用者自身が感染を恐れてデイサービス

表2 都道府県・市町村防災会議の委員に占める女性割合（作成：筆者）

項目	東日本大震災時 ※1	2020年 ※2	目標（2020年） ※3
都道府県防災会議の委員に占める女性割合	2010年 4.1% (12都道府県で女性委員0)	16.1%	30%
市区町村防災会議の委員に占める女性割合	政令市のみ 2010年 6.0% ※4 (2018年 15.0%)	8.8%	10% 早期に30%目指す
(参考) 自治会長に占める女性の割合	2010年 4.1%	6.1%	10%

※1 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成22年度）

※2 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和2年度）

※3 第4次男女共同参画基本計画

※4 東日本大震災以前は市町村全体を対象とした数値は公開されていなかったため政令市の数値を掲載

の利用を控えるといったことなどが見受けられますが、これは単に高齢者の心身の機能の低下が心配されるだけではなく、介護する家族の負担が一気に増えているという問題に直結しています。自宅介護の主たる担い手である女性たちは、自身の感染予防に配慮しつつ、家族のケアや家事労働の負担、仕事との両立など多くの困難と日々闘っています。

また、訪問介護の人手不足も自宅介護の負担を増加させています。訪問看護は若い人材の確保が難しく、高齢のホームヘルパーが重要な担い手となってきました。しかし、自分や他人への感染リスクを恐れて介護現場を離れるケースが相次いでおり、熟練の訪問介護の人手不足が慢性化する中で、家族介護の担い手である女性の負担は増す一方です。

一方、子育て世帯にもたいへんな困難をもたらしています。平常時でも、母親への育児負担の集中や、子育てと仕事の両立の難しさが社会問題となっていますが、2021年4月の緊急事態宣言下で突然決定された一斉休校は、子育て世代に大混乱をもたらしました。特に母親たちは感染対策に気を配りながら、3度の食事の支度をしつつ、子どもの面倒を一人で見続けなければなりません。これはたいへんな重労働です。

また、感染リスクへの配慮から、高齢の親に気軽に育児サポートを頼むことが難しい状況も子育て世代の女性たちを追い詰めています。

2021年4月28日に内閣府が公表した「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」報告書は、コロナ下で女性の就労面、生活面に大きな影響が及んでおり、①DVについては、身体的暴力に限らず、精神的暴力や経済的暴力が顕在化していること、②・女性の自殺者数が増加し、特に主婦や年金等生活者等の無職者、同居人のいる女性の自殺者数が増加していること、③女性が多くを占めている非正規労働者の雇用が失われ、宿泊・飲食業等で働く女性が多いことから、影響が長

引く可能性があること、④ひとり親、単身女性、非正規雇用労働者等の女性への影響が厳しい形で表れていること、⑤テレワークが一定程度普及した反面、無償ケアの責任が女性に大きくかかり、女性の生活、就業面に大きな影響を与えていることなど、コロナ禍によって顕在化した実態を明らかにしています。

これまで経験したことのないコロナ禍という未曾有の危機は、男女の格差を一層広げ、弱い立場の人をさらに苦境に陥らせているのです。2021年のジェンダー・ギャップ指数で156か国中120位という現実をしっかりとらえ、SDGsの目標5である「ジェンダー平等を実現しよう」を我が国の重要な課題として、ジェンダー視点に立った有効な施策が望まれます。

おわりに

わが国は、世界有数の災害多発国でありながら、防災政策においては応急対応に中心が置かれてきました。すなわち、予防や復興の観点が弱く、現物支給による被災者支援など目先の対応や支援にとどまり、長期的な対策に結びつきにくいという特徴があります。日本独特の災害観が、日本の防災政策を固定化させ、ジェンダー視点の防災政策が避難所の環境や物資支援などに矮小化されがちです。

だからこそ平常時における男女間の賃金格差などのあらゆるジェンダー不平等の問題を解決することが重要となってきます。すなわち、平常時と災害時を通じた改善が今こそ必要であると考えます。

冒頭に掲げたように、ガイドラインが掲げる「平常時の男女共同参画の推進が防災・復興の基礎となる」という強いメッセージを胸に刻み、災害被害におけるジェンダー格差などの問題を生み出す社会構造や組織構造についての研究を進める中で、日本の防災政策の質的転換の道を模索していきたいと考えます。

災害伝承碑に学ぶ未来への警鐘

高瀬 正

はじめに

「災害は忘れたところにやってくる」とは昔からの言い伝えながら、昨今は記憶の新しいうちに次々と大きな地震や洪水に見舞われ、この国は災害大国といっても過言でないように思われます。とりわけ、2011年3月の東北大震災以後、全国的に災害が頻発し、5年後の2016年4月には熊本地震が発生しました。また、2019年9月と10月の水害は私が住む埼玉県比企地方にも甚大な被害をもたらしました。災害大国で生きる私たちは、一つずつの災害の教訓に学び、それを後世に伝えていく役割があります。

かつて災害に苦しんできた先人たちは、災害を忘れないために犠牲者の慰霊のための供養塔を建立し、災害の事実を石に刻んで伝えてきました。

この災害伝承碑（以下災害碑）にさまざまな

角度から光を当て、先人の英知に学ぶことで、現在を生き抜き、未来を切り開く力につなげたいというのが本稿の目的です。

恩師が導いてくれた災害伝承碑研究

私は、和紙の町として知られる埼玉県比企郡小川町に生まれました。今も生家に住んでいます。学生時代に、のちに歴史地理学における歴史災害研究のパイオニアといわれる菊池万雄先生に出会います。日本大学の教養課程で先生の講義を受け、歴史災害学研究という分野に興味を持ちました。先生は昭和55年には『日本の歴史災害－江戸後期の寺院過去帳による実証』など名高い著書を世に出しますが、その徹底した実証研究と被災者に対する温かいまなごしは高い評価を受けていました。縁あって、学窓を離れてからも先生とのお付き合いは続き、亡くなる直前まで先生の薫陶を受けたことは大変幸せでした。

社会に出てからは建設関係に進みますが、仕事の合間に、歴史災害学研究の一環として、県内の災害碑を訪ね歩くようになりました。写真を撮り、拓本をとって調べていくと、災害碑に込められた先人の思いに心打たれました。災害といっても、洪水災害、気象災害、火山災害などさまざまです。災害碑の資料がどんどん増えていったとき、菊池先生から「近



たかせ ただし
埼玉県小川町文化財保護委員
主な著書：
・『埼玉県の近世災害碑』ヤマトヤ出版、
1996年

世の災害関係」ということでまとめてみてはどうかとアドバイスを頂きました。災害碑研究がいつの間にか自分のライフワークになっていることに気づき、とりあえず66の災害碑について冊子にまとめることにしました。それが『埼玉県の近世災害碑』（ヤマトヤ出版、1996年8月、B6判、205頁）です。漢文や読み下し文が多く、今思えば組版泣かせの一冊であったと思います。地元の印刷屋さんが引き受けてくれました。序文を菊池先生が書いてくださったことには感謝しかありません。

石に刻まれた歴史

日本全国には石に文字が刻まれた「石碑」が無数にあり、誰でもどこかで目にしたことがあるはずです。歌碑や句碑、記念碑、慰霊碑、墓碑などがあり、過去の災害のことを伝えるのが災害伝承碑です。石は火や水に強く金属のように錆びて朽ちることもありません。石は何よりも頑丈な「記録媒体」であることから、人類は情報を刻んだ石を屋外に建ててきました。

石に刻まれた文字や文章は銘文と呼ばれます。災害碑において銘文の内容は、罹災者の慰霊や子孫への教訓、災害の対応など災害を後世に伝えることを目的としていることが分かります。石碑が歴史的な存在として重要視されるのは、運搬が困難であることから往時の災害位置が確認できるということです。銘文の多くは漢文で表現されていますが、限られた石面にできるだけ表現するためには漢文がふさわしかったと推測されます。

私の調査の方法は、おもに県内の各自治体や地元の古老を訪ねることから始めました。現地のことを学習し、許可して頂ければ拓本を取らせて頂きました。比較的大きな建立物が多く、拓本は一苦勞でした。路傍に埋もれた石碑や、長い間、風雪にさらされ判読も難しい石碑など、一つひとつ静かに向き合っ

てきました。私と一緒に近世の災害碑の語る言葉に、耳を傾けて頂ければと思います。

ここからは『埼玉県の近世災害碑』をテキストに、①洪水災害、②気象災害、③火山災害、④早魃災害、⑤地震災害、⑥疾病災害に分類して災害碑を紹介していきます。

① 洪水災害

埼玉県は中央に荒川、北に利根川を抱く地理的条件もあって、洪水災害碑の数は『埼玉県の近世災害碑』で紹介した66の災害碑の約半数を占めています。寛保2（1742）年、天明6（1786）年、弘化3（1846）年、安政6（1859）年の洪水に関するものが多く存在しており、中でも寛保2年は大雨が続き、信州の河川の多くが氾濫しました。安政6年の洪水のときには、荒川の水が上がってきた水位を記録した石垣が残されています。（写真1）。秩父郡皆野町の個人宅の石垣の根石に洪水位が示され「安政六未年 七月二十五日 大水これ まで付」とはっきり読み取ることができます。後世に戒めとして伝えようとする先人の姿がしのべれます。

比企郡吉見町には寛保2年の大水で水死した24頭の馬を供養した「水死馬の供養塔」があります。小さな村で24頭の馬を失ったことは農作業や運搬などにも大き



写真1 安政6（1859）年7月25日荒川洪水の水位を記録した石垣（埼玉県秩父郡皆野町下田野）

な影響があったことでしょう。洪水の碑には洪水の記録だけではなく、治水に尽力した人の顕彰碑も多く残っています。例えば、天明の洪水後に堤防を築いて、弘化の洪水の時には被害が少なかった功績をたたえ、幕府勘定奉行安藤惟要の記念碑が、羽生市の神明社に残っています。

② 気象災害

気象災害の碑としては天明飢饉3点、天保飢饉7点の碑を取り上げました。寛永の飢饉、享保の飢饉と併せて四大飢饉といわれています。近世にあって気候の変動は不作、凶作となって生活を脅かしました。小川町勝呂には天保の飢饉の状況を記し、30年から50年に一度の凶荒に平時から備えよという後世への警告を記した「飢饉警告の碑」が建っています(写真2)。勝呂村の名主であった吉田金右衛門が建立しました。「遠くはすなわち50年、近くはすなわち30年、必ず凶荒不熟の歳有り。故に庶民は平時 豫かじめ共に備えをなさざるべからざるなり」と読み取ることができ、飢饉は30年ないし50年には必ず来るのだから、平素から農事に励み、その時の準備を

怠ってはいけないと力説しています。

飢饉の碑は飢饉を救った人物を顕彰するものが多く、越谷市瓦曽根の観音堂には御貸付金の元利金を下ろして窮民を助けた中村幸次郎の事績を記した「御貸付金請取証文写(窮民救の碑)」が建てられています。幸次郎の父、重梁も数々の災害で救済に当たった人物でした。

埼玉県内ではありませんが、福島県いわき市小川町の常慶寺に天明飢饉の碑(写真3)があり、天保年間の凶作と飢饉の状態で、当時の村民を救った代官に対する報恩の碑として、貴重な史料となっています。高さが2メートル以上ある大きな碑ですが、真ん中あたりに亀裂が入っていて修復が急がれます。

③ 火山災害

埼玉県内における火山災害は天明3(1783)年の浅間山噴火が挙げられ、15点の関係碑が確認されています。関係碑のほとんどが利根川流域に集中しているのは、噴火に伴う砂礫や岩石が流出して塞がれた利根川が氾濫したためだと思われます。

火山災害の中には飢饉と区別しがたいも



写真2 天保の飢饉警告の碑(比企郡小川町勝呂)



写真3 天明飢饉の碑(福島県いわき市小川町常慶寺境内)

のもあります。熊谷市の集福寺にある吉田宗敬墓碑は天明の浅間山の噴火とその後の洪水や飢饉の際にも村人を助けたことが記されています。また、幸手市正福寺の「義賑窮餓の碑」は、幸手宿の有力者21人が窮民に70日間ほど、おかゆを施したことが書かれています。

④ 旱魃

旱魃災害の碑は5点で、羽生市の円照寺にある「水行様の碑」は旱魃の犠牲者を供養したものであり、明治19(1886)年には二百三十三回忌が行われたことを記しています。また、久喜市の江面久伊豆神社の手水石には旱魃のことや雨乞い、その祈りが実ったことなどが記されています。比企郡滑川町の伊古乃速御玉比売神社にも雨乞い碑があり、雨乞いの歌を詠み終わった途端、雨が降ったことなどが記されています

⑤ 地震災害

地震災害は4点で、いずれも安政2(1855)年の江戸大地震に関するものです。川越市富士見町にある愛宕神社祠の基盤に銘文が組み込まれ、地震のために倒壊した翌年に再建した碑であることが記されています。また、拝殿の基盤には関東大震災のことが記されています。

⑥ 疾病

疾病の碑は2点で、天保6(1835)年に疱瘡(天然痘)の流行を防いだ医師を顕彰した碑が秩父郡吉田町に建っています。また、小川町の八坂神社の「天王社の碑」には疾病の流行で死者が多く出たことが記されています。

最後に、『埼玉県の近世災害碑』では触れていませんが、現代と深い縁があると思われる流行感冒についての碑を紹介していきます。小川町の北向不動尊の境内の一角

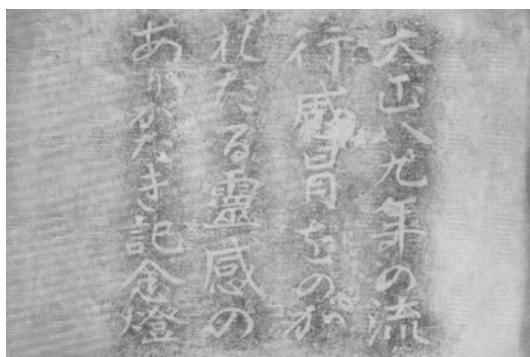


写真4 大正8、9年流行感冒の石灯籠(小川町青山北向不動尊)

に記念燈があり、そこには大正8(1919)年から翌年にかけて流行感冒、実はスペイン風邪が大流行したことが刻まれています(写真4)。残念ながら建立者や年代は不明です。第一次世界大戦中の1918年から数年にわたり大流行したスペイン風邪は、パンデミックとなり、日本でも多くの人が感染し、亡くなりました。以下の銘文はともはつきり読み取れます。

大正八九年の流行感冒をのがれたる靈感のありがたき記念燈

なぜだか少し、時代の雰囲気似てきたような気がして、この記念燈に時々会いに行っています。

おわりに

『埼玉県の近世災害碑』を刊行したころは66点であった埼玉近郊の災害碑も、その後研究が進むにつれ、少しずつ明らかになり、増えていきました。日々研究活動を進めていく中で、「埼玉県立川の博物館」*の研究交流部の方々のご尽力で、最新情報満載の「埼玉県の災害伝承マップ」が完成しました。実は

このマップは令和3年度冬季企画展「埼玉県の災害伝承碑」(2022年1月15日から3月6日)に合わせて作成されたものです。企画展中のイベントの一つとして「災害伝承碑調査あれこれ」と題した講演会が開かれ、私がお話させていただきました。

私は今から半世紀前に菊池万雄先生という恩師に出会い、歴史災害研究という学問と向き合うことができました。その後もずっと先生に指導を仰ぎながら、災害伝承碑の調査というライフワークに巡り合うことができました。最初は碑に書かれた漢文が難しく挫折しそうにもなりましたが、先人たちの教えに勇気をもらいながらコツコツ歩いてこられたような気がします。

パンデミックというような言葉をまさか自分たちが使うとは思っていませんでした。後世に伝えるためにさまざまな形で石を刻み続けてくれた先人の努力を無駄にしてはならないという思いが、この不安な時代を生き抜くヒントになっています。

今回は災害碑の話に終始しましたが、石を刻む石工さん達にもたくさんのドラマがあります。機会があればいつか報告させて頂ければと思います。

*埼玉県立川の博物館

荒川右岸の広い敷地にある、河川や水と人々のくらしとの関わりを、楽しみながら学べる参加体験型の博物館です。屋内では3面パノラマ映像の上映や鉄砲堰の実演、実物大の船車や荷船の展示のほか、荒川やライン河の川下りが疑似体験できるアドベンチャーシアターなどがあります。屋外には水輪の直径が24.2mの、日本でも屈指の大水車や荒川を1000分の1に縮尺した地形模型などが展示されています。荒川わくわくランドでは、治水施設の働きや水の科学的な性質を体感することができます。

本文中の「埼玉県の災害伝承碑マップ」は当館で販売中です。埼玉県内にある、国土地理院に登録されている18基の「自然災害伝承碑」の他、水害・火山災害・地震・飢饉・早魃・疫病流行の具体的な記録を含む石碑を「災害伝承碑」として合計131基取り上げ、位置情報と碑文の内容を紹介したマップです。サイズはA2判、4つ折りとなっており、一部300円で販売しています。

また、埼玉県立川の博物館ではさまざまな企画展を開催しています。

- ・春期企画展「珪藻けいそう～水の中の小さな住人～」
2022年3月19日(土)～6月19日(日)
- ・特別展「海なし雪なし火山なしーないけどある！
埼玉との深い関係ー」
2022年7月9日(土)～8月31日(水)

〒369-1217

埼玉県大里郡寄居町小園39

☎048-581-7333

東武東上線「鉢形駅」下車徒歩20分

開館：9：00から17：00・月曜休

<https://www.river-museum.jp/>

スリランカの紅茶農園から

川上 剛

紅茶生産とグローバルな競争

スリランカと言うと何を最初に思い浮かべるでしょうか？ やはり紅茶でしょうか？ スリランカは海に囲まれた美しい島国ですが、日本と似て山がちの国土です。そして斜面一面に見渡す限り広がる茶畑の光景は美しくまた壮観です。よくここまで人間の力で切り開いたものだと感嘆します。2020年のFAOの統計によると、スリランカは紅茶の生産量ではインドに次いで世界第2位、また紅茶の輸出量では世界第1位です。しかし、一見のどかに見える紅茶プランテーションも、アフリカやアジアの紅茶生産新興国との、グローバルな価格競争にさらされています。その結果、生産コスト削減にまず目が向いてしまい、安全衛生や労働条件の改善が後回しになってしまうこともあるようです。

低地紅茶プランテーション訪問

ILOでは、スリランカの紅茶プランテーションにおけるディーセントワーク達成を支援するプロジェクトや活動を進めています。まずは現場の作業を見せてもらうため、首都コロomboから南へ車で2時間ほどのカルタラ郡にある紅茶プランテーションを訪問させていただきました。紅茶プランテーションは高地にあるものと低地のものがありますが、カルタラ郡は海に近く低地栽培の紅茶プランテーションです。国道を走っていくと、いくつかのプランテーションの入り口の標識が出ています。目的の紅茶プランテ

ーション農園の入り口の看板を見つけて折れ曲がると、狭い上り道が続きます。時々、住んでいる人たちを乗せたオートリキシャ（三輪タクシー）とぎりぎりですれ違います。どんどん上っていくと、やがて一面のお茶畑が広がります。英国植民地時代から続く紅茶プランテーションの敷地は広大でいくつもの丘にまたがっていますが、そうした丘一面に茶畑が広がっています。

写真1のように紅茶プランテーションは中心に茶の加工工場とオフィスがあり、周辺に茶畑が広がります。また、労働者が家族と暮らす平



写真1 摘み取ったばかりの茶葉を加工する工場。プランテーション内には、労働者住宅、日用品の売店、幼稚園、診療施設と生活に必要な設備が揃っています。

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南アジアディーセントワーク技術支援チーム、ニューデリー



写真2 重い茶葉は労働者同士が協力して取り扱います。

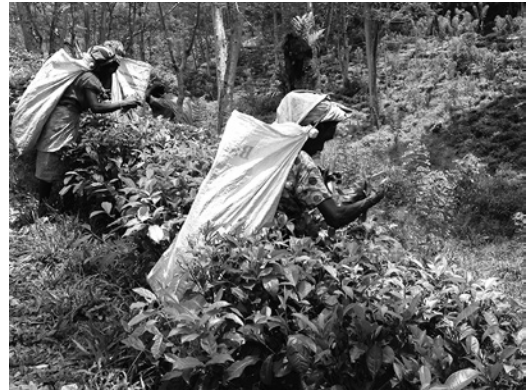


写真3 炎天下に斜面を上り下りしながらの茶摘みは負担の大きい作業です。

屋建ての住宅がたくさん集まっています。担当のマネジャーさんに挨拶して訪問の目的を話しますが、私たちが何をやるのだろうかとても心配そうです。どこの輸出産業でもそうですが、労働条件や環境に問題があるというニュースが広がると買い手からクレームが来たり取り引きに支障をきたしたりするので心配しています。

ILOは労使を支援して労働条件・安全衛生・生産性の改善を進めるのが目的で、摘発に来たものではありませんと説明します。そして、工場内と茶農園を見せてもらいます。いっしょに職場内を歩き回っている間もマネジャーの方はまだ不安そうでしたが、私が職場の好事例を見つけて質問するうちにだんだんこちらの目的もわかっていただき安心したようで、写真も自由に撮らせてもらえました。最後に、いろいろなお茶のテースティングもさせてくれました。日本向けの茶葉は細かく刻まれ、ロシア向けのは、大切にです。同じプランテーションで作られた紅茶を、日本人、ロシア人そして世界中の人々が必要としているのだなとちょっと感慨にふけりました。

紅茶プランテーション作業の実際

実際の作業を見せてもらうと、工場内では、2人の作業者が重量物の運搬を助けあったり(写真2)、通路がきれいに整備されていたり、あるいは機械に安全カバーがつけられていたりいろいろな好事例が見つかります。農場の方

はというと、中心にある道路は整備されているのですが、茶畑の中の通路の手入れが行き届かないのか、草で覆われています。茶摘み自体は前傾姿勢での作業が続きます(写真3)。斜面での作業が多く上り下りを繰り返しながらの作業となります。茶葉を集める袋も改善の余地があります。虫や蛇による咬傷も時にあるそうです。作業は朝6時から昼過ぎまで休憩なく続きます。

ということでかなりのきつい作業で若い人が離れてしまうことが多く、ここでも作業者の高齢化が進んでいるそうです。家族でプランテーション内の住宅に住んでいても、子供たちは街へ出て別の仕事をみつけます。会社としても作業の負担を改善し若い作業員に入ってもらいたいのですが、一方で価格競争にさらされて生き残りに必死な状況です。それと世界の紅茶ビジネスでは、紅茶の市場価格はオークションで決まり、生産者ががんばってよい製品を作っても価格をよくすることはできません。ほとんどの茶葉はグローバルな市場へ入り、有名な紅茶会社によってブレンドされて商品化されます。だから私たち消費者には、スリランカの生産者との直接なつながりは見えませんし、スリランカのどこで生産された紅茶がブレンドされているのかも知ることはありません。ということで会社のマネジャーも、自分の裁量や努力で生産や労働を改善できる余地があまりないと感じているようでした。

一方で、プランテーション内には、託児所、



写真4 アクションチェックリストを使って、若い労働者も活発に自分たちの改善提案を作成しました。

幼稚園があり、子供を持ちながら働く夫婦も安心して仕事に専念できるようになっています。また、看護師が常駐する保健施設もあります。医学生の頃に、スリランカはプライマリヘルスケアのシステムが発達し、発展途上国の中でも乳幼児死亡率をはじめ保健衛生上の指標が優れている国として勉強したことを思い出しました。現在でもそうした実践の枠組みは引き継がれています。

参加型トレーニングの実施

最初の訪問で紅茶プランテーション現場における好事例を集めることができました。早速それらを組み込んだ参加型トレーニングプログラムを構成して、2ヵ月後に現地を再訪して実施しました。参加労使に外部の会場に来てもらうのではなく、私たちチームが現場プランテーションを訪れてトレーニングを行う、職場ベース型を採用しました。プログラムも朝9時から始めて、昼休みまでの半日で終了するように組みました。どちらも現場の労使がちょっと作業を抜けて参加しやすいようにするためです。

参加した労使はまず茶葉の加工工場内を歩き回り、アクションチェックリストを用いてすで

にある好事例と改善点を自身で見つけます(写真4)。次に全員で今度は農園を訪れて農業用のアクションチェックリストを使います。その後、プランテーション内の幼稚園のホールに参加者全員に集まってもらい、私が好事例写真・イラストを中心にプレゼンします。その後、参加者が小グループに分かれて、自身による職場訪問とアクションチェックリストの結果を基に改善提案を話し合いました。

労使のグループ討論結果ですが、紅茶工場の労働安全衛生改善提案としては、(1)重量物運搬の際の台車活用徹底、(2)照明の改善、(3)長時間立ち作業改善、(4)壊れている床の改善、(5)休憩施設の改善、(6)機械可動部分へのガード設置が挙げられました。農園における改善提案としては、(1)茶葉収集かごの改善、(2)休憩所とトイレ、(3)休憩時間確保、(4)茶葉の計量所を農園内に設置し作業者が長い距離運搬なくてよいようにする、(5)保健相談サービスの充実等が、提案されました。どちらも参加労使が対等の立場で活発に話し合っているのが、うれしく印象的でした。提案発表を聞いていたマネージャーもこれなら実施できそうだし、何よりも労働者がこんなに実践的なアイデアを出してくれたことがうれしい驚きのような感じでした。この活動はスリランカの国立労働安全衛生研究所(NIOSH)との共同作業ですが、NIOSHのスタッフが地元トレーナーとして、継続的な支援を行っています。

むすび

この活動で実施された紅茶プランテーションにおける参加型安全衛生トレーニングは、今年からより大きなプロジェクトとして、スリランカに加えてインド、ネパールにも広がる予定です。地元労使のイニシアチブを支援して、実践的な職場改善のネットワークが進むことを期しています。

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

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



取り組みテーマは「綱引き」と「一石二鳥」で決める

泉 貴嗣

自社の現実を直視しテーマを決定

かねてこのコラムでも書いているように、自社がSDGsの実現に向けて何をすべきかは、基本的にはその企業が決めることです。SDGsは法律のような強制力を持つルール、いわゆる「ハードロー (hard law)」ではなく、国際社会—あらゆる組織と個人—が目指すべき共通の国際目標。つまり強制力はないが、国際的な価値観・規範となる「ソフトロー (soft law)」というべきものだからです。

SDGsは17のゴールという形で網羅的にサステナビリティの重要課題を示していますが、それにチャレンジするのは多様な組織と個人です。企業にフォーカスしてみると、さまざまな規模、業種があると共に、保有する経営資源や取り巻く経営環境も千差万別の状態です。だからこそ、これらの事情を無視して法令などで画一的な取り組みを企業に強制すれば、SDGsの形骸化—SDGsウォッシュ—やさまざまな混乱が生じ、最終的にはサステナビリティの実現から遠ざかってしまいます。だからこそ、SDGsの実現に向け、企業がどのような取り組みテーマを設定するかは、非常に重要な問題なのです。

そして、この取り組みテーマの設定で、特に重要視すべきとされているのが「アウトサイド

イン」アプローチです。これはSDGsの普及のためにGRI (Global Reporting Initiative)、国連グローバル・コンパクト (UNGC)、持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD) の3団体が発行した『SDGsコンパス』でも言及されていますが、簡単に言えば「社外 (アウトサイド) のESG問題を、自社の経営課題にする (イン)」ということです

ただ、ここで注意すべきは、いくら「アウトサイドイン」といっても、社外のESG問題をやみくもに経営課題化すれば良い、という訳ではないことです。できもしないことを経営課題として掲げても、実行能力がなければそれは全く無意味な行為です。企業の経営資源には限りがあります。だからこそ、前回のコラムでも指摘したように「一般論のイイこと」を自社の事業ドメインと無関係に取り組みれば、経営資源の浪費につながります。そのため、実際にSDGsの取り組みテーマを経営課題として決める時は、社外のESG問題に引き摺られるのではなく、自社の経営資源とのバランスをとること、いわば解決すべき社外のESG問題 (あるべき論) と経営資源 (現実) の「綱引き」が必要になります。アウトサイドインは社外のESG問題に意識が向くあまり、とかく「理念先行」になりがちですが、着実なサステナビリティの実現に歩を進めるためには、「自社の現実」を直視しながら取り組みテーマを決める必要があります。

また、企業として取り組みテーマを決める時に気をつけたいのは、SDGsのゴール8「働きがいも経済成長も」にしか貢献しない取り組みになっていないか? という点です。ただのカネ儲けにSDGsのラベルを貼っても意味がありません。そこで、取り組みテーマの設定に重要と

いずみ よしつぐ

小樽商科大学大学院商学研究科准教授。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、東証一部上場企業の常勤監査役などを経て現職。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も兼務。著述に『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) など多数。

イラスト: ようこいずみ

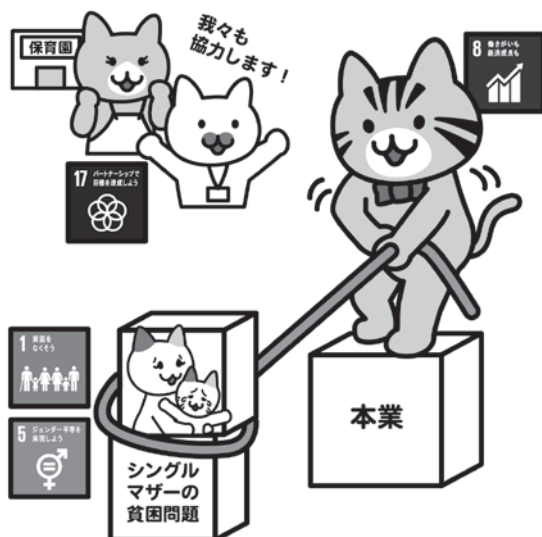
なるのが「マルチ ベネフィット」という考え方です。これはある1つのSDGsの実現に向けた取り組みが、他のSDGsのゴールにもプラスの影響を与えることが望ましい、という考え方で、いわば「一石二鳥」ともいうべきものです。

SDGs 実現につながる「宝」を探そう

社内、例えば女性従業員の待遇やキャリアパスを改善すれば、社会参画に関する男女格差の是正、つまりSDGsのゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」につながると共に、公正な待遇による組織の活性化を通じて自社の生産性の向上が期待でき、ゴール8にも貢献します。

社外、例えば採用難で成長戦略を実行できない企業があったとします。その企業が採用難解消のために社会福祉法人とパートナーシップを結んで企業内保育所を開設し、困窮したシングルマザーを積極的に雇用したとすれば、自社の採用難の解消による成長戦略の実践が可能になり、ゴール8に貢献するだけでなく、シングルマザーの貧困問題の改善や社会参画に関する男女格差の是正、つまりSDGsのゴール1「貧困をなくそう」と先述のゴール5の実現につながります。また、自社だけでは取り組むことができないESG問題—この場合は企業内保育所開設—にパートナーとチャレンジすることで、ゴール17「パートナーシップで目標を達成しよう」にもつながります。

これらはいずれも自社の成長可能性と事業リスクの低減に資する、マルチ ベネフィットな取り組みです。1つ目の社内のケースは、社内の待遇改善という労務管理・人的資源管理上の取り組みをSDGsの視点で再評価すると見えてくるものです。つまり、社内のさまざまな改善活動がSDGsの実現につながるという「宝探し」と言えるでしょう。SDGsの視点で社内の課題を眺めると、実はマルチ・ベネフィット的に解決できる、という課題もあるはずで、このケースでは「企業は社会の一員である」という視点を立てば、社内のジェンダー平等などを改善す



ることが、社会のジェンダー平等という「結果的なアウトサイド イン」になることを意味します。ただし、これだけでは社外のESG問題の解決に積極的に貢献したことにはならない点に注意が必要です。

2つ目の社外のケースは、新規事業（企業内保育所）をテコにして、シングルマザーの貧困問題、つまり社外のESG問題を経営課題化する、明確なアウトサイド イン×マルチ ベネフィットのケースです。不足する経営資源（保育所運営のノウハウ）をパートナーシップで補完することで、あるべき論と現実、ビジネスとESG問題の解決を両立させています。

適切なSDGsの実践にはアウトサイド インとマルチ ベネフィットが重要ですが、そのためにはあるべき論と現実のバランスを取ることに、取り組みが単なるカネ儲けの域に止まらないこと、そして、これまでのビジネスの常識にとらわれず、柔軟な考えを持って、従来パートナーだと認識していなかったセクターと連携することが重要です。もちろんそれを実行するのが自社のメンバーである以上、メンバーと組織のあり方が最終的には実践の成否を決めることは、いまさら言うまでもないでしょう。

医療・看護現場の改善を支える参加型活動への応用と改善策

医療職場の 人間工学チェックポイント

シリーズ最新刊！ 全頁カラー

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

体裁 A4判 172頁
定価 1,980円(税込み)

〔構成〕 資材保管と取り扱い
医療機器と手持ち器具の
安全性

人の安全な移送

ワークステーション

作業環境

有害物質および有害要因

感染予防対策

福祉設備

緊急事態への備え

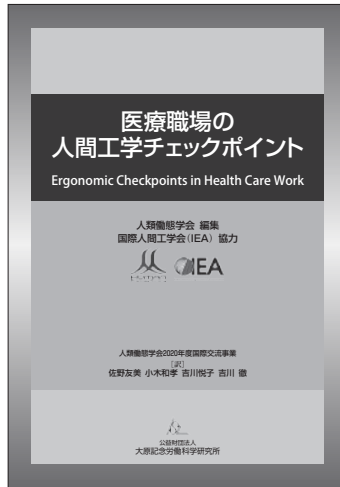
作業組織と患者の安全

〔資料〕

参加型トレーニングにおける使用方法

医療現場アクションチェックリスト

医療現場の改善実例



人類労働学会編集
国際人間工学会（IEA）協力
人類労働学会2020年度国際交流事業
〔訳〕 佐野友美・小木和孝・吉川悦子・吉川徹



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

大原社会問題研究所雑誌

763号 2022年5月号

定価1,018円（本体926円+税10%）年間購読12,000円（税込）

【特集】第34回国際労働問題シンポジウム

COVID-19危機からの持続可能な回復と技能開発——Reskilling/Upkilling

特集にあたって

藤原千沙

ILO総会出席者コメント—政府の立場から 内野智裕

基調講演

スリニバス・B・レディー

ILO総会出席者コメント—労働者の立場から 郷野晶子

《Reskilling/Upkilling》を「人間中心的」に理解する

ILO総会出席者コメント—使用者の立場から 田中恒行

筒井美紀

ディスカッション

地域の需要と人間を中心とした技能開発 佐々木妙月

■論

文

公務員の採用選考と性別情報—差別と闘うツールとしてのジェンダー統計

村尾祐美子

■イベント報告

マックス・ヴェーバー没後100年シンポジウム 学知の危機とマックス・ヴェーバー

鈴木宗徳

■書評と紹介

佐野嘉秀著『英国の人事管理・日本の人事管理』

上田眞士

惠羅さとみ著『建設労働と移民』

南 修平

岡野内正著『グローバル・ベーシック・インカム構想の射程』

土佐弘之

法政大学大原社会問題研究所／鈴木玲編著

甲斐田きよみ著『アフリカにおけるジェンダーと開発』

新村恵美

『労働者と公害・環境問題』

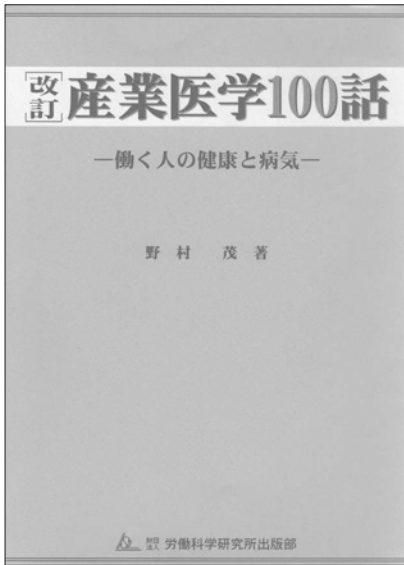
森久 聡

社会・労働関係文献月録／所報 2022年1月

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

<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/>

発売所／法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



[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 B 5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

A 5判 300頁
 定価…本体価格2,300円+税

〒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



「#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

先進的取り組み事例の紹介

はじめに

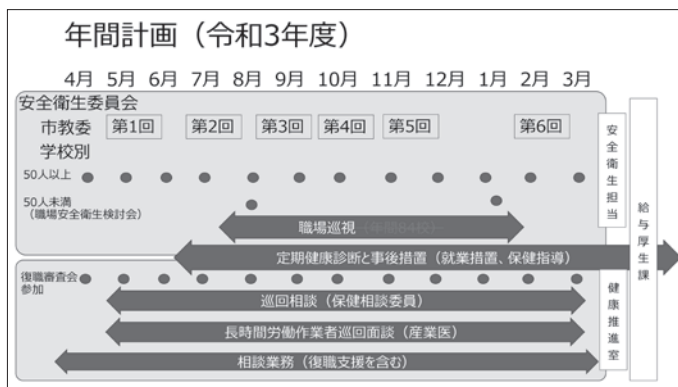
文部科学省は、「全国の学校における働き方改革事例集～ICTを活用した校務効率化&教員業務支援員活用のポイント～」をホームページで紹介している。いずれの事例とも各学校や地域の実情を踏まえて、創意工夫した働き方改革の実践が進められている。また、これらの好事例が各学校・地域での実践の参考になるよう動画制作するなどの工夫がされ、年々充実してきている。

一方で、この働き方改革の事例集の問題点や課題も一層明確になってきている、と考える。一つめは、働き方改革の目的が単なる業務効率化などに矮小化される傾向にあること、二つめは、労働安全衛生に関わる活動は、働き方改革を進める中心的な課題と考えるが、紹介事例では取り上げられていないことである。

労安活動は、人らしく生きる職場環境をつくることであり、子どもが人らしく生きることを学べる学校づくりの中心的な課題である。この点について、文科省をはじめ学校教育関係者にはしっかりと自覚してほしい。今回から、川崎市教育委員会における実践事例を2回にわたり取り上げたい¹⁾。

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

資料1



市教委の安全衛生委員会の主な議題（令和3年度）

- 第1回（5月）**
- ＜報告事項＞
 - ・学校教職員安全衛生委員会だよりについて
 - ・定期健康診断結果報告
 - ＜審議事項＞
 - ・委員説明
 - ・令和2年度職場巡視（代替アンケート）結果について
 - ・健康情報等に関する取扱い要綱制定について
 - ・メンタルヘルス専門部会進捗報告
 - ＜審議事項＞
 - ・事業計画
 - ・職場巡視に実施要領について
 - ・ストレスチェックの実施について
- 第2回（7月）**
- ＜報告事項＞
 - ・公務（通勤）災害発生状況
 - ・教職員メンタルヘルス第6次推進計画策定進捗
 - ・ストレスチェックの実施について
 - ＜審議事項＞
 - ・今年度の産業医職場巡視について
- 第3回（8月）**
- ・安全衛生講習会（感染症のため中止）
- 第4回（10月）**
- ＜報告事項＞
 - ・産業医巡視事前アンケートについて
- 第5回（11月）**
- ＜報告事項＞
 - ・ストレスチェック集団分析結果について
 - ＜審議事項＞
 - ・メンタルヘルス推進計画素案について
 - ・定期健診の事後措置にかかる調査審議
 - ・過重労働対策にかかる調査審議
- 第6回（2月）**
- ＜報告事項（予定）＞
 - ・メンタルヘルス推進計画について
 - ＜審議事項（予定）＞
 - ・定期健診の事後措置にかかる調査審議（継続）
 - ・過重労働対策にかかる調査審議（継続）

第1回目は、労安管理体制の特徴について、市教委が策定した教職員メンタルヘルス対策推進計画の概要をもとに紹介したい。

川崎市の労働安全衛生管理体制の特徴

(1)安全衛生委員会の概要と構成

川崎市教育委員会安全衛生管理規則により、主に安全衛生管理体制、健康保持・増進のための措置、快適な職場環境を形成するための措置などが定められている。また、市教委には、こ

これらの活動を進める協議体として、教育関係の職域や職種に応じて市内の事業場を包括した安全衛生委員会が4つ設けられ、それぞれの職場や職種の特徴に応じた安全衛生管理が進められている。各委員会には、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医を置き、定期的に委員会を開催し、調査審議を進めている(資料1)。

総括安全衛生管理者以外の委員の半数については、各事業場に勤務する職員の過半数で組織する職員団体(公務員の労働組合)があるときにおいては当該組合から、職員の過半数で組織する職員団体がなくときには当該職員の過半数を代表するものの推薦で教育委員会が任命している。また、校種ごとの校長会代表も委員となっており、使用者と働く者との協議体としてのバランスがとれた構成となっている²⁾。

市立小中高、特別支援学校の中で、50人以上の職員の勤務する学校に対しては学校安全衛生委員会を設置して、毎月委員会を開催することが定められている。また、49人以下の学校には職場安全衛生検討会を設置し、半年に1回検討委員会を開催するよう義務づけられている。

(2)健康推進室の設置と年次計画の特徴

市教委は06年度、それまで健康診断等の対応窓口だった「健康管理室」を労安活動を進めるための組織として「健康推進室」(以下、推進室)に改編、教職員のメンタルとフィジカルの健康管理を支援する組織としてスタートした。学校職場は、市長部局と異なり、事業所(学校)が散在し、また教職員50人未満の事業所が多いことから、各学校に労安活動を任せているだけではその活性化は難しい。そこで、推進室は、学校と教育委員会の間に立ってコーディネート役になることで継続的な関係構築を図ってきた³⁾。

市教委は、教職員のメンタルヘルス対策についての3~4年間単位の取り組み推進計画を策定・実施し、成果と課題を踏まえた次の計画を策定してきた。昨年度で第5次推進計画が終了した(資料2)。

年次計画は、労働安全衛生に係る国の施策や法律改正、それを踏まえた川崎市の計画を念頭

に置きつつ、学校職場の実情に合わせて策定されている。例えば、第4次計画において、労働安全衛生法の改正に合わせてストレスチェック制度を実施することが提示されている。

年次計画をみると、当初は休職状態にある教職員の職場復帰支援・再発防止(三次予防)の活動に力を入れてきたことがわかる。第2次計画では、三次予防の充実を図るため、精神保健相談員との関係づくりを重視した取り組み、第3次計画では、長期療養者の復職後の再発防止などの観点から、産業医による復職を見極めるための面談及び精神保健相談員によるフォロー面談(1ヵ月、3ヵ月、6ヵ月)を実施することが掲げられている。また、精神保健相談員ができるだけ早期に支援の対象者が把握できるよう各区役所に区の教育担当という職員を配置し、その職員と連携して、情報を集めている。近年、初任者の若い教員が療養に入りやすいこと、50代の女性教員の支援が必要なケースが増えているという傾向があるという。

メンタルヘルス支援が必要な教職員に対する管理監督者向けの対応の手引き作成もしている。これらの取り組みの成果として、管理職からも比較的早い段階で相談が入るようになり、休職に至らずに仕事を続けながら治療、療養をしているという教職員も結構いるという。また、休職から復職前に本人の申し出によりリハビリを実施しており、リハビリ期間は、4~12週の間となっている。教員は復職後には、授業ができるようになるまで回復することが求められるということで、リハビリ期間を延長して12週まで延ばしている。

メンタルヘルスの不調からの円滑な職場復帰、再発防止に関わっては、相談員による復職の面談の実施は100%ほぼ達成できており、復職後6ヵ月以内の再発ゼロという目標を設定し取り組みを進めている。

精神疾患の一つであるうつ病の場合、1回目の再発率は約60%、2回目は約70%、3回目は90%⁴⁾と言われている。ここ数年、病休休職を取得した教員の代替者確保が困難なこともあり、復職復帰支援の簡略化を検討する教育委員会があること、復職後直ちに、学校長が休職前と同様に学級担任など過重な業務を命ずる場合

があるという報告もある⁵⁾。再発は、本人や家族にとっても辛いことであり、学校運営に与える影響も大きいことから、第三次予防の一層の充実、教職員の健康リテラシーの向上なども力を入れていく必要がある。

(3)推進室のスタッフ増と教職員への認知度を高める取組

推進室発足とともに、教職員からの精神保健に関わる相談体制を整えるため精神保健相談員を2名、健康管理保健相談員3名、産業医1名配置した。市長事務部局に対して、教育委員会部局は、非常に産業保健スタッフが少ないとい

う課題があることから、年次計画策定の度に、推進室のスタッフが強化されてきた。21年度末では、産業医4名、精神保健相談員4名、健康管理保健相談員5名、保健師3名体制となった。22年度からはさらに健康管理相談員は3名増となる。以上のように、川崎市教委は、教職員の命と健康を守るために必要な専門的なスタッフを整備し続けている点が特筆される。

スタッフ整備には、財政当局の理解が欠かせない。そのためには、教職員への認知度が高まり、活発に利用され、実績があがっていることが前提となる。第3次計画からは、健康推進室の案内チラシの配布や相談予約専用のメールア

資料2 教育委員会健康推進室の15年の取組(川崎市教育委員会作成資料をもとに筆者が要約抜粋)

年度	2006年～2008年	2009年～2011年	2012年～2014年
教育委員会の計画	第1次メンタルヘルス対策推進計画	第2次メンタルヘルス対策推進計画	第3次メンタルヘルス対策推進計画
各年次の取組概要	メンタルヘルスにおける相談体制の構築した。	三次予防の充実を図るため、精神保健相談員を増員し、タイムリーに相談できる体制が構築され、一次予防及び二次予防も取組を推進した。	第1次推進計画、第2次推進計画の取組を維持・増進させるとともに、二次予防の一環として、療養前から精神保健相談員との関係づくりを重視し、さらには、健康推進室の認知度の向上、療養者の復職支援及び再発防止等の取組を強化した。
	1. 健康相談室の開設	1. 教職員のメンタルヘルス研修の実施	1. 快適な職場環境形成のための取組
	健康診断等の対応窓口だった健康管理室を「健康推進室」に改称し、心と身体の健康管理を一体的に支援する組織として活動を開始。	階層別研修において、メンタルヘルスの基礎知識や管理監督者としての対応方法、健康推進室の精神保健相談体制等に関する研修実施、メンタルヘルス研修会を希望する学校に精神保健相談員を講師派遣。	産業医による職場巡視の際に、各職場での環境改善における良い取組(グッドプラクティス)を抽出。他の職場でも実践できる冊子にまとめ、配布
	2. 精神保健に関する教職員相談窓口の開設	2. 職場巡視でのメンタルヘルスに関する啓発	2. 教職員のアクセシビリティの向上の推進のための取組
	平成18年4月に精神保健に関する教職員の相談窓口を開設し、専門的な知識、資格を持つ精神保健相談員を配置。	産業医による年間約70校の職場巡視において、事前調査に基づきメンタルストレスの評価、管理監督者に対し、現状の把握とそれに基づく対応等の指導・啓発を実施。	健康推進室の案内チラシの配布や相談予約専用のメールアドレスを開設。
	3. 予防対策の充実と拡大	3. 職場安全衛生検討委員会の活用	3. 長期療養復職後の再発防止・業務継続の取組
メンタルヘルス休職者の復職支援・再発防止(三次予防)主体の活動から早期発見・早期対応・療養支援(二次予防)や心の健康増進・予防、快適な職場環境づくり、ストレスへの気づき(一次予防)の対策に拡大。	各学校において、管理監督者が中心となり学校安全衛生委員会や職場安全衛生検討委員会で、教職員がストレスを溜め込まない風土(1人で抱え込まずに相談しあえる雰囲気づくり及び協力支援体制づくり)の醸成に向けて協議。	教職員健康管理審査委員会前の産業医による復職見極め面談及び精神保健相談員によるフォロー面談(1カ月、2カ月、6カ月)を実施。	

ドレスを開設するなど、教職員のアクセシビリティ推進にも取り組んでいる。推進室開設当初の06年度の来室者は年間7人、延べ42回だったが、第3次計画終了の14年度は来室者約100人、延べ869回となった⁶⁾。

利用者増の要因として最も効果があったのは、産業医、推進室の相談員と一緒に学校巡視を行い、管理職とのコミュニケーションをはかる中で、関係性をつくってきたからである。相談窓口を設けただけでは利用されることは少なく、時間をかけながら顔が見える関係性をつくっていくことが、効果的な相談体制構築に必要なことである。

以上のように、川崎市教委の労安活動は、組織的、継続的、なおかつ学校職場との関係性を大事にしながら進められており、参考にすべき点が多い。

今回は、学校巡視活動、教職の特性を踏まえた健康リテラシーを高める活動などを紹介したい。

注

- 1) 2022年2月2日（一財）地方公務員安全衛生協会によるヒアリングを参考にしながらまとめた内容である
- 2) 「労働安全衛生活動の先進事例編集委員会（労働科学研究所）編」アドバンテージサーバー、2015年
- 3) 2)と同じ
- 4) 厚生労働省「地域における地域におけるうつ対策検討会報告書」（2004年）<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0126-5g.html#s1>（2022年3月20日アクセス）。
- 5) 沖縄県教職員組合・沖縄県高等学校教職員組合へのヒアリング（2022年2月実施）。
- 6) 2)と同じ

2015年～2017年	2018年～2021年
第4次メンタルヘルス対策推進計画	第5次メンタルヘルス対策推進計画
過去3期の成果を踏まえ、メンタルヘルス対策の組織的推進のため各当事者の責務を示す「4つのケア」に基づき、各対策を継続的かつ計画的に取組、二次・三次予防の取組を実施した。	教職員の働き方改革・仕事の進め方改革の推進の一環として、教職員一人ひとりが自身の健康増進の意義を十分認識し、正確な知識を備え日々実践するヘルスリテラシーの普及啓発などにも取組む。さらに、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ一次予防に重点をおき、産業保健スタッフ間や学校との連携強化を図った。
1. ストレスチェック制度の実施	1. ヘルスリテラシー（健康決定力）向上の取組
平成27年12月施行の改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度によるセルフケア推進について、厚生労働省のガイドラインに基づき実施体制を整備し、ストレスチェックを実施。	メンタルヘルス不調の予防として、日常的に健康増進を実践するための、ヘルスリテラシー（ストレス解消の方法、ストレスコーピング、ワークライフバランス、睡眠など）に関する普及啓発の研修を希望校に実施。
2. メンタルヘルスセルフケア研修の充実	2. ラインケアの充実・強化
希望する学校に、学校単位のメンタルヘルス研修会へ精神保健相談員を講師派遣。受講者アンケートにてメンタルヘルスに係るニーズ等を把握し、研修内容の改善等に活用。	ラインケアの知識の普及に向けて「管理職のためのメンタルヘルス対策の手引」「メンタルヘルス不調による長期療養の手引」を作成・配布
	3. 教職員の健康障害防止対策の推進
	ストレスを抱えやすいなど高ストレスが想起される教職員への予防的支援として、健康管理保健相談員・精神保健相談員による巡回相談の実施。長時間勤務者への巡回やタブレットを活用した遠隔による産業医面接の実施。

大須賀哲夫

産業モラルの心理学的研究—その理論的・実証的解明と批判—

労働科学 1960 ; 36 (11) : 577-590

産業心理学的アプローチから 産業モラルを考える

岸田 孝弥

はじめに

労働科学研究所における労働者の意識に関する研究は、太平洋戦争が終わり、戦後の混乱期から朝鮮戦争の開戦により特需が発生し、企業活動が活発化し、企業の従業員の管理が労務管理の大きな問題としてクローズアップされたことによる。

1950年1月に労働科学研究所はGHQから労働医学心理学研究所に数日間で改名させられるような事態も起きている。このような時代に産業社会学、心理学の研究者として研究所に在籍していた三枝幹夫は、1959年12月に『人事管理のテクニック「ヒューマン・リレーションズと労働組合」』を編集し、労研・労働科学研究会（現・維持会）、労働医学心理学研究所として世に出している。三枝は1953年に「労働者意識の諸問題」と題して、労働の科学18（8）：28-34に寄稿している。その後、三枝は日本大学工学部工業経営学科に転出し、産業労働者のモラルの研究を行い、1956年に「働くもののモラル」を日本能率協会より出版している。

三枝の後に労研に入所し、従業員の意見・態

度の研究を行ったのが大須賀哲夫である。本稿は大須賀の研究成果である「産業モラルの心理学的研究」のうち、第一部・理論的接近について読み解いていきたい。

産業モラルとは

産業モラル（Industrial morale）の問題は、人間関係論の中心課題の一つであり、従来かなり多くの調査研究が行われてきていると述べている。産業モラルの問題は、ホーソン研究から発していることを考えれば、産業現場で働く人々の意見が聴取されなければ、何の意味もないことは多くの人が分かっており、その結果として、アメリカはもちろん日本でも1950年代半ばから多くの研究者が調査を行ってきている。しかし、大須賀によれば、その調査研究の多くは、実用性を急ぐあまり、心理学的研究と呼ぶには貧弱に過ぎる感がないではないと指摘している。

このことは、産業モラルの概念自体が、学問的というよりも、むしろ経験的、実用的なものであって、何か大変重要なもののようなものであるけれども、同時にまた「何かあいまいで錯覚を起こすものが残る」という厄介な概念だからでもあると、F. J. Roethlisbergerの考えを紹介している。

モラル（Morale）は、もともと道徳律などを意味するMoralから派生した言葉であり、その後、規律遵守などの精神的態度を意味し、さらに集団内の信頼や希望・快活などの融合的な結束の態度などを内包する精神状態を指して使われていたという正戸茂（1954）の見解を引用している。



きしだ こうや

大原記念労働科学研究所 主管研究員

高崎経済大学 名誉教授

主な著書：

- ・『産業安全保健ハンドブック』（共著）労働科学研究所，2013年。
- ・『実践 産業・組織心理学』（監修）創成社，2009年。

また、グループ・モラルの概念としてA. H. Leighton (1947) は、「一群の人々の共通目的を追求して、持続的かつ首尾一貫して協力的に働く性能である」とし、その要因として①集団目標、②リーダー、③成員相互への信頼、④集団活動の効果性、⑤成員の健康の5つを挙げており、モラルの次元を考える際の参考になる。M. L. Blumは職務に関連した特定の行動傾向(態度)の複合された結果が職務満足であり、産業モラルとは「共通目標への帰依およびその目標への信頼による従業員グループによって容認された所属感情の保持である」としている。その要因として、グループの連帯感・望ましい目標・目に見えた目標への進歩・目標達成への有意義なTaskへの参加の4つを挙げています。また、Blumは従業員態度と職務満足と産業モラルの3つは相互に密接に関連しあうものではあるが、理論的にはこの3つの区別は明確でなければならないとしている。さらに彼は、産業モラルが雇用された多数の人々の態度の合成であるとして、集団概念であることを指摘している。

しかし、個人の態度がいかんにして集団のモラルに合成されるかについては必ずしも明確にしていない。そこで大須賀はD. Kats et al. (1950) ら、ミシガン大学グループの研究を紹介している。D. Katsらは産業モラルが単一の概念ではなく、いくつかの次元にわたって構成される複合概念であるとし、本来の職務満足・作業集団への誇り・賃金や昇進等への満足・会社との一体感の4つの次元を示している。Katsらの考えと同様の考えが、その後多くの研究者によって支持され、各研究者が自身の立場から産業モラルの具体的な内容構成について諸次元に関する説を表明し、労働者のモラルについて、その拠って立つところを明らかにしている。

現在行われている産業モラルの測定のための意見調査または従業員態度調査の多くは上述の諸次元説に立脚していると大須賀は述べている。

質問紙法による産業モラルの測定の一般心理学的意味の考察

大須賀によれば、産業モラルの測定には次の8つの過程があるとされている。

- ①産業モラルの測定のための質問紙には労働場面に関する主たる行動の低位領域即ちいわゆる諸「次元」が含まれるべきである。
- ②質問紙場面での被調査の応答行動は、当該事項に関する彼の生活空間の構造に依拠する。
- ③応答反応は当該場面に関する心理学的力の対応として表れる。ある特定の選択肢が選ばれたのは、そのような応答を支える心理学的な力に基づく移行 (Locomotion) の現象として理解できる。
- ④この種の質問紙調査(意見調査)法から知りうるのは、応答者の内心の真の気持ちというのではなく、彼の生活空間に働く心理学的諸力の布置状況に他ならない。研究者が意見調査から推定しようとしているのは、応答者の労働場面への認知に基づく彼の社会的態度であり、これが上述の意見調査を「態度調査」と呼んでいる所以である。
- ⑤産業成員の意見もしくは態度に対して、ある特定の観点からこれを評価し、数量化するという社会的操作が記述とは別個の心理学的主体によって行われる。この操作の手順としては、質問紙作成の際に予め定められた規準に従って応答反応への得点付けとして行われるのが普通である。
- ⑥この「評価」の規準として多くの場合「満足感」が用いられている。心理学的には欲求が充足されていることに対する快感情が満足であるから、採取された意見もしくは態度に徴して得られた欲求充足の程度が産業モラルということになる。
- ⑦一切の満足感が直ちに産業モラルにつながると考えるのは早計である。ここでは当然「経営にとって好ましい欲求」の満足が問題とされている。

⑧産業構成の意見や態度の評価は当然「経営にとって好ましい」価値体系を前提として行われている。労働者の価値体系を経営の価値体系から評価し、労働者を従業員として価値づけようとする操作がいわゆる産業モラル・インデックスへの「数量化」に他ならなかったと、筆者の大須賀は述べており、モラル尺度の実用的意味での妥当性と学問的意味での産業モラルの本質、そして産業心理学者の果たす社会的役割を示す鍵が⑤～⑧の過程にあるとまとめている。

産業成員の社会的態度と産業モラル

一般心理学的な考察から、産業モラルの測定が産業成員の態度を経営の価値体系から評価するという職場集団についての経営的な認識の過程に他ならないという操作的な規定に到達できたことを踏まえ、大須賀は改めて「経営の価値体系」とは何かを考察している。そして、桐原葆見(1955)の「重要なことは(従業員の)どんな態度を良いとし、どんな態度を不良と決めるかの標準の決定である」という言葉に辿り着き、このことが問題の核心であると述べている。

ここで大須賀は産業モラルを産業成員の社会的態度の特殊的形態だと考え、それは経営側のformalな集団規範から評価された社会的態度だととらえている。group moraleとは、特定の価値基準から評価された成員の社会的態度の状態を示すものであるが、その際の価値基準とは、その集団の中心的な集団目標に関連して成員に特定の態度を取らせるように働く集団内の規範を意味し、集団の価値規範を遵法しようとする態度がその集団に好ましい高モラルの徴候として判断されるわけである。

一般的なグループ・モラルを産業界に持ち込む場合、その評価基準となるのは集団規範の性格である。端的に言ってそれは経営側の集団規範に他ならない。グループ・モラルの関与すべき集団の目標や課題も、実は経営集団の目

標(利潤追求)や課題(生産性)であり、集団への忠誠や一体感も具体的には経営への忠誠・一体感に他ならないのである。

産業モラルの評価基準としてformalな集団規範が採用されてinformalな規範が無視されると職場集団自体はformal=informalな統一体であることを考えるならば、「産業モラルの本質とは何ぞや」という意見が出てくるのも理由なしとしないであろう。

産業モラルをどうとらえるか

職場集団はformal=informalな二重の力動的構造を持った集団であり、かつ労働組合とも重畳した社会的集団である。したがって上述の経営集団としてのモラルと同時にinformalなグループ・モラルや労働組合としてのモラルを有し、しかもこれらはそれぞれ別個に独立して機能するのではなく、力動的な一つの全体性としての相互作用のなかで形成され、機能しているのである。

集団力学的にみた職場集団の基本構造がformal=informalな二重構造性にあるとするならば、当然その集団規範もformal=informalな二重構造を持つはずであり、2つの規範の相克や矛盾・同調や優劣の中にその集団の具体的な規範の形成や変容を生じつつ集団は動いていくのである。このような二重構造を理解したうえで把握されなければならないと大須賀は指摘している。

L. D. Zeleny (1939) がモラルを「集団成員間に共通にもたれている好意の感情」と規定して、これをソシオメトリック・テストから導き出すことを提案している。その後J. D. Jenkins (1947) がモラル・インデックスに使用しており、このアプローチは職場集団に関してはモラルのinformalな側面に当たるものと考えられると述べている。formal とinformal から見られた2つのモラルが、プラスやマイナスの相関を示すというところに職場集団の具体的なモラルの姿が示されてくる。この結果

を一方的にformalな観点からだけ評価しようとする「産業」モラルは一種の抽象的観念論たるを免れないと指摘している。

このformalな観点からのモラル調査の結果を「産業」モラルと呼ぶのはinformalな観点が抜けていることを考えて、大須賀は「経営」モラルと別な言葉で表すことを行っており、モラル調査の結果を公表する際の労働組合からの産業心理学への批判に答えるべきだと、自身の考えを述べている。

大須賀は自身が開発した意見調査に「労組」の項目を設け、各項目（次元または行動領域）間の内部相関分析の手法を用いて職場集団の具

体的なモラル構造への立体的接近を試み、あるいはソシオメトリック・テストや生産性・パーソナリティなどの外部規準との併用によって、モラルと集団規範の構造的な把握を追求したとまとめている。

著者は、メイヨーにより開拓された人間関係論が企業社会の中で産業モラルをとらえることにより、労務管理の主要な方法となり、産業心理学の研究者の重要な研究領域となったことで、あらためて産業モラルについて、産業心理学的アプローチにより考察しておくべきだと思ひ、本論文にまとめて発表したことが確認されたといってもよいであろう。

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

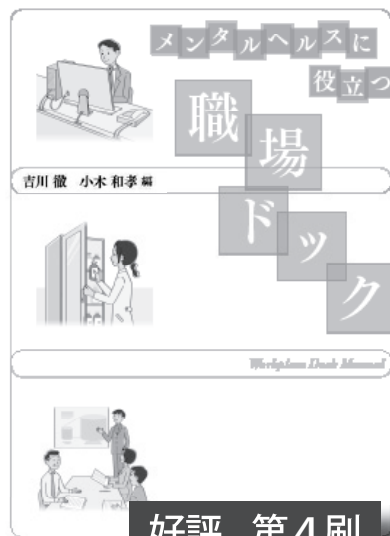
吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

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

精神医療の受療機会の不均衡

森崎 めぐみ

はじめに

従前より現在まで、全国で設置されているほとんどの公的相談窓口は、労働者を対象としており、フリーランスは相談することができない。相談者が企業などに雇用されていないと判明したら、門前払いをされる。当事者でなければわからない知られざる事実である。

公的相談窓口では、社会福祉士などが相談者の状況に合わせて適所を案内し、改善に向けて指導する。公的支援や相談所など行政の窓口など紹介先はさまざままで、何かしら解決につながる手立てがある。

このような解決の入り口に立てないフリーランスには、一般社会で保障されている最低限の生活保障への窓口が閉ざされていると言っても過言ではない。

心のケア

相談窓口で推奨されるものの一つがカウンセリングである。精神医療の受療の機会として、非常に重要であると考えられる。

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



厚生労働省のホームページ¹⁾によるカウンセリングの概要は次のとおりである。

「カウンセリング」の元々の意味は「相談」、「助言」のことですが、こちらの診療においては、医師やカウンセラーが心の悩みを聞き、こちらの専門家としての視点から指導や援助を行う治療を意味しています。指導や援助といっても、医師やカウンセラーは具体的な指示をすることもあれば、ただ話をまとめるだけのこともあり、また治療にかかる時間についても様々です。

悩んでいた、つらい気持ちのときには、自分の気持ちがよくわからなかったり、どうしたらよいか迷ってしまうこともあるでしょう。自分のことを話し、それをしっかり聞いてもらうことで、問題点が整理できたり、解決への糸口が見つかったりします。

カウンセリングは、どうしたらよいかのアドバイスを受けたり、答えを出してもらったりするためものではありません。自分自身の力で立直っていくきっかけをつくったり、気持ちや考え方を整理していくサポートを行ったりするのがカウンセリングなのです。

意義

芸能業界は、たて社会である。他業界に散見される同様の日本の特殊性が反映された部分も多分にあるが、それよりも、受注者である芸能実演家は、各人が別々の芸能事務所に所属していることで、人間関係が縦割りになり、横につ

ながる友人関係が作りにくい。そのため会話が制限され、悩みごとが相談できるような環境が生まれにくい。このことが、心理的負荷がかかる要因となっていると考えられる。

実証としてストレスの調査結果にあらわれているデータは、「ストレスをかなり感じている」63.8%、「少し感じている」29.1%で、「感じていない」は2.6%しかいない²⁾。

ストレスが多い上に、相談窓口でカウンセリングなどの精神医療の受療機会へのブリッジがない状況は、解決の糸口も見受けられない、危険な環境といえよう。当誌前号で論じた芸能従事者の「ストレスと希死願望」の関係性において、改善の必要性のさらなる裏付けになる。このことを踏まえると、カウンセリングは、芸能従事者にとって非常に意義深いと考えられる。

カウンセリングの定義

カウンセリングの定義は一義ではないようだ。厚生労働省「こころの耳」のホームページでは、以下の通りに説明されている³⁾。

カウンセリングの定義とは

ここで言うカウンセリングとは、専門家による心理的な援助を指します。日本では、カウンセリングと心理療法は、ほぼ同じ意味として用いられています。カウンセリングの定義は様々ですが、それらの共通要素としては、次のように考えられます⁴⁾。

「心理学的な専門的援助過程である。その過程は大部分が言語を主な手段として、カウンセリングの専門家であるカウンセラーと、何らかの問題を解決すべく援助を求めているクライアントがダイナミックに相互作用し、カウンセラーは様々な援助行動を通して、自分の行動に責任を持つクライアントが自己理解を深め、「よい」意思決定という形で行動できるようになることを援助する。その究極的目標は個人が、一時的に遭遇する困難を克服して、クライアントがその人なりの特徴をフルに生かして成長し、社会のなかでその人なりに最高に機能できる自発的で独立した人として自分の人生を歩むようになることである。」

前述したように、芸能従事者は横に連携できる人間関係のつながりが薄いため社会的視野が狭くなりがちで、さらにそれは冒頭で前述したように、フリーランスとして法的保護の外にカテゴライズされてしまったことから、さらに狭義になりがちである。

この環境下で、カウンセリングの定義の末尾にある「社会のなかでその人なりに最高に機能できる自発的で独立した人として自分の人生を歩むようになること」は、最も必要課題といえるのではなからうか。

必要性

カウンセリングの必要性は、同省の同ホームページによると、以下の通り提示されている。

カウンセリングが必要な場合

①患者の状態が、考えて話せる状態である場合

カウンセリングは、カウンセラーとの対話により成り立ちますので、対話自体が難しい場合、患者にとって著しく負担が大きい場合には、休養が優先され、カウンセリングの適用とはなりません。また、「うつ病の場合深く考えさせることは禁忌」という考え方がありますが、うつ病で通院している間はずっと深く考えてはいけないということではありません。ご本人がどの程度問題を掘り下げて考えていくかは、カウンセラーが主治医と相談しながら患者の状態をアセスメントしながら進めていきます。また、休職者のカウンセリングの場合、これまでの生き方、働き方を振り返る中で、その修正を余儀なくされることが生じますので、「深く考える」プロセスが必然となります。

②病気に至った経緯、背景に心理、社会的問題が存在している場合

うつに至った経緯、背景を聞いていく中で、患者の性格や物事の考え方、行動パターンなどが影響していることはよくあることです。そのような場合には、薬物療法と休養だけでは、休養中の症状の改善は見込めたとしても、職場復帰した場合にはまた同じことが起きて

しまい、症状が悪化することは容易に想像できます。症状を改善させることに留まらず、自分の性格や物事の考え方などを見直し修正していくこと、また必要な環境調整への働きかけをしていくことも回復、職場復帰には必要なプロセスとなります。

③経済的に可能な場合

医師以外によるカウンセリングは、通常保険が効きませんので、相談機関によりますが、1回(60分)当たり10,000円前後かかります。また、1回限りということではなく、継続する必要がありますので、経済的な負担が大きくなりますので、患者の経済的状況もカウンセリングを適用する際には考慮に入ります。

④カウンセリングへの動機付けがある場合

医師が「カウンセリングが必要」と判断しても、患者自身がその必要性を感じていなければ、カウンセリングの適用にはなりません。カウンセリングは、患者自身が自発的に主体的に取り組む姿勢がないと効果が出ませんので、患者の意思が重要になります。

上記のように、カウンセリングには、患者の話す能力、原因とプロセス、経済力、患者自身の必要性の認識と自発性、これらの要因が揃わないと成立しないとされている。

いささかハードルが高く感じるが、それを理由に避けるのではなく、むしろ前向きに取り組むことが重要と筆者は考える。なぜなら心の傷を回復することは避けて通れないことであり、克服することで自身を鍛え、成長する。このプロセスを経て、成熟した人間性を作り上げることは、社会の成熟にもつながる。芸を仕事にする者なら自身の技芸の成長をも感じられるはずである。

これは決して理想論ではなく、実際にカウンセリングを受けて成長を遂げた経験者には理解できるはずである。

カウンセリングの効果

効果についての説明を以下に引用する⁵⁾。

カウンセリングでは、クライアントはカウンセラーに自分の気持ち、状況を話し、カウンセラーはそれを理解しようとして耳を傾けます。そのプロセスの中で、「わかってもらえた」「すっきりした」という感覚を感じられることがカウンセリングでは必須条件です。「誰かにわかってもらえた」「自分が抱えていたことを話せてすっきりした」という経験、そしてカウンセラーとの信頼関係の中で、クライアントは今自分が直面している問題に取り組みうと初めて思えます。さらには、カウンセラーに話すことにより、自分を客観視できるようになり、自分の抱えていた気持ちや病気に陥った自分自身の考え方や行動パターンや環境要因などに気が付くことができます。さらに、考え方や行動パターンを変えていく際には、カウンセラーからのアドバイスや介入も行われ、最終的には、今回の体験をどのようにとらえ、今後自分がどう働いていったらよいのか、どう生きていったらよいのか、ストレスにどのように対処していったらよいのか、自分をどうマネジメントしていくかということを習得されていきます。このようなプロセスをカウンセラーとともに歩むことは、症状の改善だけでなく、クライアントがよりよく生きていくことに寄与すると回答者は考えています。

カウンセリングの効果は、数々の実証研究でも確認されています。たとえば、うつに關しては、いくつかの異なる技法のカウンセリングの効果が示されていますが、とくに認知行動療法については、明確な効果が示されています。約50もの厳密な研究を通して、認知療法が症状の改善に寄与し、再発の予防にも寄与することが確認されています⁶⁾。

さらにカウンセリングのメリットに関して、下記の説明もある⁷⁾。

カウンセリングを受けるメリット⁸⁾

- 人として成長できる
- 話をしっかり聞いてもらえる
- 自分の考え方のくせや意外な長所に気づく

ことができる

- 今抱えている問題を整理できる
- 考え方を今の状況に適したものに切り換えられる
- 人とうまくつきあうための自分なりの方法を見つけられる

文化芸術・芸能の分野は多岐にわたるが、各成果物には、それぞれ個々のストーリーがあり、キャラクターが存在する。クリエイターやアーティストは、現実ではない非現実の世界に、仕事の都度、新たに創造物をつくる特殊な役務である。仕事のたびに、別のストーリーの別のキャラクターで創造物をつくるため、気持ちを切り替え、故意にクールダウンしたり、ヒートアップする。この作業はかなり専門性があり、心理的負荷がかかる。ハリウッドやヨーロッパでは専門のカウンセラーがいて、実際に俳優などの仕事を支えており、クリエイティブ産業の重要なポジションに位置している。

希少な受療機会

一方日本では、芸能従事者の創造的役務を支える専門カウンセラーの不在はもとより、一般的なカウンセラーへの受療率も9.6%と極めて低い⁹⁾。

それ以前に、カウンセリングにブリッジされる可能性の高い相談窓口への相談すら、フリーランスの芸能従事者の6.6%しか相談したことがない。相談窓口相談しにくい理由には多い順に、①「話しにくい」60.0%、②「身元がバレないか」32.6%、③「相談内容が漏れないか心配」30.7%、④「相談したことが漏れないか心配」29.3%である¹⁰⁾。

ハードルの高さ

カウンセリングを受けない理由は、①「料金が高い」29.5%、②および③「話した内容が漏

れないか心配」「身元が分かるのを懸念」9.5%、④「受けたことが漏れないか心配」7.4%となっており、料金とプライバシー漏洩の懸念、守秘に関してがハードルになっていることがうかがえる。効果やメリットを感じられなければ無理もないが、精神医療に対しての理解不足も関与していると考えられる。

おわりに

雇用労働者は会社の産業医による診療が受けられ、精神医療も享受できる。ストレスチェックやハラスメント講習なども受けられ、環境改善は日進月歩といえよう。他方、フリーランスはこれら全てが対象外で、公的相談窓口すら使えない。新しい働き方の担い手としてフリーランス人口が増えていくのであればなおのこと、安全衛生も配慮するべきではないだろうか。

フリーランスがほとんどを占める芸能業界で、精神医療の受療率がこれ以上下がらないように、警鐘を鳴らしたい。

注

- 1)厚生労働省ホームページ「心もメンテしよう～若者を支えるメンタルヘルスサイト～カウンセリングについて カウンセリングの概要やメリットとは」
- 2)「文化芸術に携わる全ての人の《自粛10か月経過》現況とコロナの影響に関するアンケート」調査主体：演劇緊急支援プロジェクト、調査対象：文化芸術に携わるすべての人(5,378回答)、調査方法：インターネット、調査期間：2020年12月31日から2021年1月7日
- 3)厚生労働省こころの耳ホームページ「専門家が事例とともに回答～職場のメンタルヘルス対策Q&A～」
- 4)渡辺三枝子、新版カウンセリング心理学、東京：ナカニシヤ出版、2002
- 5)3)に同じ
- 6)ミック・クーバー、清水幹夫、末武康弘 監訳、エビデンスにもとづくカウンセリング効果の研究ークライアントにとって何が最も役に立つのかー、東京：岩崎学術出版、2012、
- 7)1)に同じ
- 8)1)に同じ
- 9)「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」(中間集計) 調査主体：日本芸能従事者協会、調査対象：フリーランス大あらゆる芸能に従事している方(135回答)、調査期間：2月27日から3月15日
- 10)4)に同じ

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

編集：WHO(世界保健機関)
翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会

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

目次構成
前書き

アスベスト関連疾患の克服
よくある質問と回答

追加情報

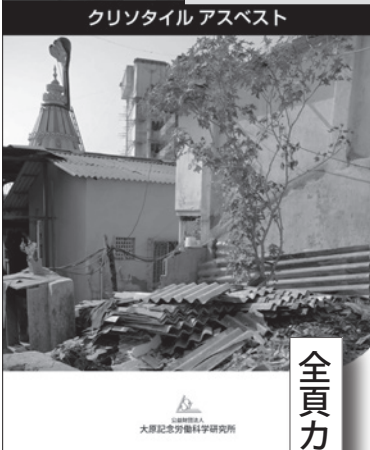
WHOのクリソタイル評価の専門的要約

・採掘、製管製造、使用、ばく露

・健康への影響(肺がん/中皮腫/アスベスト肺)

・世界の疾病負荷/クリソタイルの代替繊維

・参考文献



クリソタイル アスベスト

全頁カラー

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

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編の報告を収録
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

人間工学 チェックポイント
ERGONOMIC CHECKPOINTS

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

〒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
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。

漂流者たち クミジョの肖像

12

「連合は」クミジョをどうあつかってきたか(4)

本田 一成

クミジョの歴史観

連合とクミジョの関係についていったんまとめさせてほしい。連合『語り継ぐ連合運動の原点1989年～2014年』の「歴史の見方は1つだけではない」を思い出した。クミダンからすれば別世界に見えるかもしれないが、クミジョから見た連合や女性活動はどういう歴史になるのか。

連合が2000年から開始した「第2次男女平等推進計画」の最中、2001年に「連合21世紀宣言」とセットで「21世紀を切り開く連合運動－21世紀連合ビジョン－」が公表された。21世紀連合ビジョンでは、それまでの男女平等推進計画の未達が多分に意識され、率直な反省が書かれている。

例えば、連合が目指すべきものを実現するためにどうするか。女性に関する箇所を拾うと、女性（や高齢者）の立場は、労組活動の中で無視されがちである、女性（や若者）は労組活動の周辺に位置付けられてきた、21世紀の労組の活性化は女性（と若者）の参加にかかっている、女性（と若者）を労組活動の主要な担い手にする、女性（や若者）の現代社会に対する問題意識を正面から受け止めてそのエネルギーが発揮できる舞台になる新しい労働組合像を打ち立てる、女性（と若者）の執行委員比率を高め、いく取り組みが必要、などと記載されている。

女性と若者と高齢者がセットであることが目立つが、内容に異論があるはずもなく、連合にはこうした認識があると踏み込んだ点に驚かされた。だが、すでに調べたように、こうした姿

勢へ正されることはなく、男女平等参画は不調であった。2003年、「連合評価委員会最終報告」が出されたが、この顛末も芳しくなかった。方向性の認識に間違いがなく、実態が伴わないということは、その認識で合意ができていない、ということであろうか。

先送りしてきた課題が残され、第1次計画から第4次計画プラスまでは形式上連なっているが、実質的なPDCA機能はない。クミジョの生息域は常に縮減の危機を残したまま、維持して少しずつ拡大している。女性参画の質が問われることはあってもその内容が何であるかは必ずしも明確ではない。増員しようとしているクミジョの重要性はわかるが、なぜ重要なかわからないし、その点でも合意ができていないようでもない。そもそもクミジョは数や割合で把握されることが多いが、それ以外の実像はわからない。関心が寄せられる対象ではなくクミジョの研究がほとんどない。どう見てもクミジョはマイノリティであり、漂流者である。

もともとこういう歴史観がなかったからこそ、出会ってきたクミジョたちの姿と増員体制に違和感をもったことに気づいた。極めて乏しいクミジョ研究の内容にも不満を感じた。この連載を始めたからこそ偶然に知ったことも多い。

さて、そこで「第4次男女平等参画推進計画」プラスである（2021年10月からの「ジェンダー平等推進計画」フェーズ1はいずれ取りあげよう）。同計画の3つの目標は、ディーセントワークの実現と女性の活躍の促進、仕事と生活の調和、多様な仲間の結集と労働運動の活性化であり、達成期限をすべて2021年9月に延伸した。数値目標は、一男女平等参画の推進と上記3つの目標の取り組みを明記する組織100%、女性役

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

員選出組織100%、連合の役員及び機関会議の女性参画率30%の3つである。

これまでの各次計画で明示されていた各レベルの女性執行役員比率目標は削除され、連合本部の役員と機関会議に焦点を絞った。女性役員は会計監査を除外し、機関会議参加では代議員を含めた。なお、2019年の女性執行委員比率は連合30.4%、構成組織14.8%、地方連合会10.8%と、まだ2000年が期限だった「第1次計画」のハードルを超えていない。

そこで、ポジティブ・アクションの具体的な手法としてクォータ制の導入が盛り込まれているが、一部労組から反対が表明されたと聞く。ジェンダーギャップの国・ニッポンの労組はさすがに手強い。また、ポジティブ・アクションの背景としてクリティカル・マスの考え方の普及を狙って、政治分野で用いられる女性比率30%水準が示されている。

クミジヨはいま

クミジヨは、増員による女性比率の上昇とクリティカル・マスの達成を先導し、男女平等参画を充実させる立場にあると思う。ただし、留意点が多い。

第1に、構造的になかなか増えないクミジヨを数値目標で底上げしようというのであるから、クミジヨはマイノリティそのものである。だがマイノリティであることは自明なのにそう呼ばないし、呼ばれない。男女平等参画という振る舞いにそぐわず都合が悪いからであろうか。マイノリティと認めないことはクミジヨが増えない本当の理由を議論することを封じることにならないのであろうか。

第2に、連合向けの目標は、男性の育休や障害者の雇用と同じく、達成可能性の高い地点からリードしようとする狙いがある。しかし、企業の実務家のシャンパンタワー政策に対する嘆きはいつも同じである。あれは役所の話で、うちは民間企業だから無理。そうすると、あれは連合の話だから……となるのか。クミジヨの配置や増員にきゅうきゅうとしている企業別組合に目標を達成させる算段はあるのか。

第3に、増員対象になっているクミジヨの意識、意見、意向はどうなっていて、計画に反映

されているのであろうか。計画に乗りたいのか嫌気しているのか。クミジヨの増員の前に、クミジヨのやる気、やりがい、満足度などの数値目標は入れなくてよいのか。

念のため、私はクミジヨを増やすな、と言っているのではない。増やした方がよいと思う。日本の将来のためにもそう思う。ただし、上記の留意点に目を配らないから、クミジヨを増やそうとはするが、つなげようという発想にならない。

ただし、クミジヨをつなぐ企図は突き詰めれば、女性組織なのか男女組織なのか、とくすぶり続けてきた問題を再燃させるかもしれない。ありていに言えば、女性だけで括った方がよいのか、いや括ってはだめなのか。今のところ括らない方へ傾いているものの、揺り戻しも見られる。あるいは、女性組織でもうまくいかず、男女組織でもよろしくなく、ということならば、女性だけでつながるけれど括らないのがよいのか。決着はついていないはずである。

また、同計画で、男女が平等に参加する、という時、男女が参加することの必要性や重要性は語られていても、数値目標に入っているクミジヨがそれを担うこと自体も、その必要性や重要性も語られていない。

クミジヨのリクルートと人材育成、クミジヨの生息域の混乱、女性活動の男性化がもたらすネガティブ効果、女性活動を抑圧するメカニズム、リミッターのような抵抗勢力、「クミジヨネットワーク」の不全など、華々しき計画の水面下にある数々の内科的判断の課題は包み隠されている。

これから女性をどうする、クミジヨをどうする、と言いつつ、男女をどうする、労組がどうする、へと跳びがちである。こうした「跳ぶ」発想や一発解決思考がオトコ社会特有であることをクミジヨは見抜いているのであろうか。結局、男性をどうする、クミダンをどうする、という視点はまだ弱い。

連合評価最終報告書が助言している「WHY文化」になぞらえれば、こう言える。クミジヨの増やし方はさておき、それでもクミジヨを増やすのはなぜか、その理由について男女で話し合った上で合意しているのであろうか、合意できないのはなぜか、と。 (つづく)

「法令より少しだけ早く」現実が求めた取り組み

福成 雄三

先月に続いて、連載の中で紹介できなかった安全衛生管理に関係する取り組みや経験の記憶の内、印象に残っているいくつかのことを取り上げたい。今回は、比較的最近の法令改正等への対応に関して取り上げてみた。それぞれの法令対応に関わっていない読者には分かりにくいかもしれないが、ご容赦いただきたい。本社で安全衛生部門を担当しているときのことで、本社として当然のありふれた取り組みだと思う。

製造業元方事業所の責任

法改正を受けて厚生労働省から「製造業等の元方事業者等の講ずべき措置」に関する指針が2006年に示された。製造業においても、建設業などに準じて協力会社（請負会社）も含めた総合的な安全衛生管理を行うことが求められた。大きな影響がある会社もあったかもしれないが、筆者のいた会社では基本的な対応は従来から実施できていると判断した。「同一の場所」の規定を具体的にどのように整理するのかなど戸惑うところがあったが、結局のところ、従来からの取り組みを法令・指針の逐条解説のような形で整理して、留意点を付記し、事業所に提示することで終わったと記憶している。

2010年に厚生労働省から業界向けの解説マニュアルが示されたが、特段の再整理は必要なかったと思う。

粉状ニッケルの扱い

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）

2008年に政省令の改正があり、有害な化学物質としてニッケル化合物が新たに規制の対象になった。適用対象が「粉状の物に限る」とする規定があるなど、具体的にどのような作業を対象にして対応すべきなのか判断に迷うところがあった。「この作業は該当するが、この作業は該当しない」などといった、対象作業の線引きに関する解釈ばかりに気が向いてしまい、混乱が生じかねないと考えて社としての法令への対応の考え方を整理した。

事業所の関係する作業の実態を把握し、事業所の意見を聞いた上で、考え方をまとめた。本社安全衛生部門のYS氏に調査などの実務を担ってもらった。A事業所では1981年からニッケルを取り扱う作業について自主的に特殊健康診断などを実施し、それなりにニッケルの取り扱いを管理していたという素地があったが、なぜ今、法令改正なのかという印象を持ちながらの対応だった。

ストレス評価さまざま

メンタルヘルス問題への取り組みは、この連載（凡夫の安全衛生記5）でも初期（1980年代）の取り組みの一部を紹介したが、その後も、会社としても、それぞれの事業所でも、課題や考え方を整理しながら、教育や社内外の資源を活用した従業員ケア体制の整備などの取り組みを進めていた。

全社でストレス診断を実施したのは、法令で実施が求められるより前になる。実務は産業医のKS氏を中心に人事部門とも連携して取り組んだ。先行する企業も多くある中での取り組みで、実績のある診断機関に委託し、そのノウハウを活かして、2010年から試行を開始し、2012年

に全社に広げた。試行に当たっては、同機関のストレス診断を既に導入していた大手自動車メーカー本社にKS氏と一緒に外向いて導入の成果や実施に当たっての課題などを教えてもらった。

ストレス診断に併せて組織マネジメントに関する従業員アンケートも実施した。ストレスケアが必要な従業員を確認するとともに部単位での組織マネジメントについての解析などもしてもらった。筆者として面白く思い、記憶していることがある。

一つは、会社全体としてのストレス診断結果が、診断機関を利用している企業の中でももっともよいレベルで、ある意味でホッと、ある意味でさもありなんと感じた。同業他社とも大きく違っていた。部門別にみると、大きな課題を抱えている部門で、かつ部門長にゆとりがないと思われる部門の従業員のストレスは大きいと感じた。他にもいろいろと感じたことはあるが、差し障りがあるので具体的には紹介できない。なお、筆者自身は2012年に移籍したため、その後のことについては知らない。

墜落しないのに

ハーネス型の安全帯（現在の法令では墜落制止用器具）が欧米で使われていることは知っていた（「凡夫の安全衛生記33」で取り上げた）が、社内では、慣れ親しんだ腰ベルト型から積極的に変更することはしなかった。「安全帯を着けずに墜落した」という労働災害はあったが、「安全帯を使用していたので途中でぶら下がり墜落せずに助かった」という事例をほとんど聞いたことがなく、「安全帯を使うだけで墜落を抑止する効果があるのだろう」と思っていたことも背景にある。

このような中だったが、大手ゼネコンがハーネス型を導入し始めたことや同業他社の動向を知り、社内でも導入を進めることにした。2011年のことになる。工事などでの高所作業は協力会社が担うことが多い。そのコスト負担のことも勘案し、各事業所安全衛生部門と相談して、墜落・転落災害リスクの高い作業を対象に3年計画を作って導入を進めることにした。

実際の使用に当たって、ハーネス型の装着の

しにくさなどの課題があり、B事業所では、安全帯メーカーと協力して装着が容易にできるような工夫をしたと聞いている。ハーネス型の原則使用を求める政省令改正は2019年に行われた。

溶接作業者の汗

電動ファン付き（呼吸追従型）防じんマスクの導入も進めた。防じんマスクには密着性の問題もあるし、着用者の呼吸時の負担の問題もあり、延いては確実な防じん効果の問題もあった。密着性の問題については、使用前のフィットチェックだけでなく、フィッティングテスターを2006年に全事業所に導入して教育指導を充実させたが、実際の防じんマスク着用時の確実な効果を担保するものではなかった。

このような中で、保護具メーカーが電動ファン付きマスクを開発したことを知り、試着させてもらった。呼吸は楽で、面体からの漏れを気にしなくていい。少し価格は高いが、「優れものだ」と思った。

電動ファン付きマスクに幅広く切り替えることは、事業所としてはコストの問題もあって躊躇する面があると思われた。このような中で、常時溶接作業を行う場合など、防じんマスクの保護機能への期待が大きい作業を対象に電動ファン付きマスクを導入するという方針を2011年に決めた。事業所でテスト使用して、その効果を確認した上でのものだった。

溶接作業はじん肺のリスクがあり、特に手溶接では防じんマスクのキチンとした装着は欠かせない。一方、溶接作業は溶接部の発熱もあって暑い。紫外線から眼や皮膚も守らなければならない。C事業所には、専門的に高度な溶接によって工作物を制作する協力会社の職場があった。防じんマスクを着用して溶接作業を行う人たちが汗をかきながら仕事をしている姿が思い浮かび、電動ファン付きのものを使えるといいと最初に思い浮かんだ職場になる。電動ファン付きマスク開発という保護具関連の技術（性能）向上が、この職場などでの仕事の負荷を減らすことに繋がっていると思う。なお、溶接ヒューム対策強化に関する政省令改正は2020年になって行われた。

省みる

孤独は、人間本来の生き方ではない。そこでは、不安不満の極みに浸り易からう。誰でも切磋琢磨とともに、共助、公助に恵まれる生き方を当然とする。授かっていたのちを安寧に過ごすを、当然とするが故に。

その筈が、現実はどうか。国は、主権者である国民の義務と権利の遂行で成り立つ。だが、主権者は緊急時に慌てても、多くは国会の代表者たちに任せきりになり易い。至って、自分中心の過ごし方が、われら主権者の日常の在りかたではないか。省みよう。

気に向ける

それでも、主権者の滲み出す余韻が、思いやりの豊かさを彼我の陰影に漂わせていようか。分に合った余韻の心地よい和音が、共生への豊かさを深めていようから。その心情の広がり、憲法の理念を福祉の充実につなげてゆく。それを共につかみたいが故に。

その願望が普遍化されるほどに、緊急時でも近隣相互の行動が、ボランティア相当の役割を發揮しよう。そこでの共助が、必然的な公助を呼び込むであろうから。

現実にもまれながらも、分に合った相応の日常を大切に、それなりの生き方を身につける。これを可とし、感謝の日々を充実させても、逆に乱すことは極々稀であろう。それでも、現実には身近な欲求で、気持ちが揺れる。これとて、日常茶飯事のあり様だ。

それでも時には食物連鎖からの、食への感謝に思いを至らしてみる。食欲に疲れを癒すそれなりの食膳は、いのちの頂ぎに感謝と和みをもたらすひと時となろうから。

それを調整する生き方を、各自のもつ思考と判断能力が常に支え得ているか。状況判断に役立つ平常心が、生活を支える慣習となって日常を律し得ているであろうか。

ふと、鈍っていないはずの自我に触れてみる。虚飾を外した積りのゆるみが、ままならない我

欲の残り香を揺らしている。生きていく限り、無意識な気配りが諸欲を刺激して、擾乱に出番を譲ることもあろう。素直になりきれない心中は、我欲の膨らみで不安定になることもあるからだ。

安穩いまだ

それもまた、あるがままの己が今の姿。気取るほどに、自信の無さが気持ちを揺さぶり、身についた我欲を日常に滲ませる。

それにまみれていても必要があれば、小善を身近に施してみたいときがある。それが偽善を薄めておれば拍手喝采となって、貧相な意識の



意義ある何か

肝付 邦憲

仄かな灯火ともなり得る、はず。

時に流される老醜でも、機に触れば作善の人となろうか。いくら我欲が薄らいだ積りでも、背負った俗性の清掃に見合った知恵は、未だ十分ではない。元気な積りの日常でも、生理値に少々の異常値が出れば運動に食事に気を配って、生活することになる。

振り返れば、身についた気取り加減も、随分減ったような感じがしないではない。それは、自分を見つめる虚心の残渣が、年の功で見栄を少しずつ抑え始めているからか。少しは誕生時の純な水準に戻りつつあるのか、とは、己を甘やかすすぎる誤認か。

気取りがいくら薄らいだとしても、遅まき

ながらの新たな自己実現を、とは己を知らなさすぎる。それでも、自尊心は、いまだに気取り屋の老いた器に精一杯、詰め込んだままだ。冷笑は覚悟で、飽きない自称・味ある積りの年寄り。正真正銘なつもり元気者が、長寿国を構成する一人として、福祉水準の評価向上に寄与している、これもそのつもり。

だが、若年層への経済的負担増には借金大国であるだけに、憂慮はより深くなる。

日常で

ある日のこと、近隣の親友で、これまた長寿な彼が、自嘲気味で同輩の私に嘆いてきた。何



共生きの裾野やかに広げなむ
健やかなるを留めしままに

が、と聞くと、具合が悪いので診てもらおうと、久しぶりに診療所へ行った。ところが、「長生きだから当然で、周囲に迷惑をかけてばかりじゃないですか」と冗談交じりにいわれた。さすがに、当人は気分を害し、投薬さえ辞退して帰ってきた、と。

倫理に反するいやな対応じゃないか。その想いを冗談交じりで語る彼に同情やしきり。老いた一人身の彼には、終活を済ませたさっぱり感が漂っている。身近な覚悟のその姿にも、いまだ遠い他人事のような冷やかさが自分にはあって、申し訳なさが滲み出る。

が、「明日にでも旅立ちはあるやも知れない」と、自分事に置き換えてみる。それでも、なか

なか実感が湧き上がってこない。これから先の見通しってどうなることやら。

老齢の自覚や鈍し

それでも、この高齢者、背筋は未だ伸びたままの積り。その故か、町内会のさる企画に参加要請が必然的に迷（舞）い込む。自称、話題に共鳴の輪を広げて地域に貢献している積りのせいか。めでたや老醜、ここに在り。

この勝手な気位は、自分の悪癖すら表に出しえない見栄っ張りの姿である。直りようのない独り善がり、これを自覚しつつも、いのち尽きるまでの分身だ、と。自分が敷いたいばらの道をほそぼそと歩み続ける以外に、いのちの果てへとて、見通せない。

斜に構えてみても、自分の生きている領域ぐらいいは見据えている積り。自戒を秘めつつも他との違いを認めて、滲み出る己が気ままな願望を、程ほどに留めて置けるのか。

コロナ禍のせいで遠に、近に疎遠が続く。便りのないのがいい便りとばかりに、必要なままマスクで素顔を隠し、そのままの挨拶が日常化している。その度に、マスクの中でさがさない口がささやく。たとえ「本音はいずくぞ」でも、そこには、虚心坦懐につながり合う共助の友への以心伝心がある積りだが。

救急車が近付いたらしい処で止まれば、また、彼では、と気にかかる。後日に彼だ、と分かれば、まず電話で経過を確認する。「いやあ実は、」と声だけでも安心。持病の僅かな変異に心細くて、救急車の世話になったという。老いた身には不安さえ、ままならない。

いのちをつなぐ

生態系の営みに支えられた地球上で、主体的に生き様を披瀝している知恵ある積りの人間。それら知恵者の積りの集まりが、長寿化を延々と伝承している。蓄積した分別の知恵は豊かか。生きるにはしきりも必要、それに、いのちをつなぐ知恵とて同じ。

いのち豊かな地球となれるや。例えば、コロナとの共存に如何なる共生きを定着し得るのか。分をわきまえた生き方を確立する以外に、豊かな生態系との共存はなかり。

「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習慣を手放すマインドフルネス

マインドフルネスによる脳の活性化
椎名 和仁

ヒュー・G・バーン 著, 渡辺 弥生 監訳,
渡邊 朋子, 石黒 順子, 柏原 美枝 訳

マインドフルネスとは仏教の教えに由来した瞑想法である。「今」だけに集中する精神状態を意識的につくることで、頭に浮かぶ不安や怒りを鎮め、心を健康な状態に保つ効果があり、意識的に注意を集中させている状態をマインドフルネスな状態とも呼ぶ。世界的に有名なマイクロソフト創業者のビル・ゲイツ氏も実践しているという。さらに、最近では医療分野や健康経営の一つとして注目を集めている。

著者であるヒュー博士は、マインドフルネス実践の指導者として米国内外で20年間にわたって活躍されている。そして、翻訳は大森弘名誉教授(近畿大学)を中心とした自主研究会のメンバーたちによる。マインドフルネスとは、どのようなものかを少し見てみたい。

人間の脳には、危険から身を守るためにネガティブな刺激や体験に多く注意を払おうとする防衛能力があるという。例えば、物事を否定的に捉えたり、嫌な出来事を引きずったりすることがあるが、これらは怒りや不安感を心の奥に溜め込む原因となる。そこで、マインドフルネスを実践することで、感謝、喜び、愛といった感情を意識的に養い、心に溜め込んだネガティブな感情を打ち消すことができるのである。本書の第一～第二章では、マインドフルネス実践によって行動が変化した具体的な事例を挙げ、そして、好ましくない習慣を変えるために、7つのス

キル(意識やりラックス)の重要性について説明している。

続く第三章～第四章では、自分の思考や行動パターンを振り返り、現在のありのままの状態を受け入れ、時間を掛けながら心身を落ち着かせる実践法が書かれている。第五章では、マインドフルネスを支える3つの要素(思いやり、好奇心、寛大さ)について詳しく述べ、それらを意識的に実践することでネガティブな思考による支配から解放されるとしている(第六～七章)。そして、第八～九章では、過去の嫌な体験を思い出し、怒りや悲しみが荒れ狂う大波のように押し寄せて来ても、それらを意識的に客観視することで、やがて波は静まり、その後大きな安らぎを得る様子が描かれている。第十章は、マインドフルネス実践を通じてネガティブからポジティブな思考が変わっていき、心の健康を取り戻せるとしている。ここから、思いやりのある良好な対人関係を築くことができ、幸福感の高い生活を送れるようになる。

マインドフルネスは誰でも簡単にできる技法である。自分の脳の疲れを癒す上でもぜひ、本書を読んで実践してみたいか。

- 第一部 基本を学ぶ
- 第一章 習慣を理解する
- 第二章 マインドフルネスの基本
- 第二部 知恵を実践に意思の力
- 第三章 意志の力 最も大切なことは何か



ヒュー・G・バーン 著, 渡辺弥生 監訳
渡邊朋子, 石黒順子, 柏原美枝 訳
福村出版, 2021年11月, A5判
84頁, 2,640円(税込み)

- 第四章 「ゲスト」を歓迎する
- 第五章 マインドフルネスな姿勢を養う
- 第六章 注意がもたらす力を活かす
- 第七章 習慣的な思考や思いこみから自分を引き離す
- 第八章 感情、衝動、渴望の波に乗る
- 第九章 良いものを取り入れる 一満足感や幸福を支える感情を育む
- 第十章 人間関係とそれを取りまく社会で害をなす習慣を打破する
- 結論 マインドフルネスを当然の習慣にする

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

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・交代勤務の人間工学的な勤務編成
 - 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/>

追悼

労働科学研究所元副所長 木村菊二 医学博士
労働科学編集委員会

2018年6月13日、木村菊二先生は、かねてから療養のところ、すい臓がんのために逝去された。木村先生は1948年、(財)労働科学研究所に入所し、労働衛生学第2研究室で三浦豊彦先生に師事して粉塵の測定に関する研究を中心に研究・調査活動を進めてこられた。その業績は、粉塵測定法研究労研濾紙塵埃計の開発、粉塵測定法の高精度化と簡便化、粉塵用個人サンプラー、自動粉塵捕集装置、労研式自動記録インパクト、労研マスクテスターの開発など、誰でも簡便に使える利便性の良い粉塵測定器の開発に人生を捧げられた。その活躍は、晩年の『ほこりとともに50年』(労働科学研究所, 2002)に詳しい。編集委員会では、これまでの労働科学への貢献に感謝するとともに、謹んで哀悼の意を表したい。そして今号で、先生のご功績を偲び、追悼企画を設けた。

医療に係る安全管理のための職員研修に関する事例報告： 研修義務化直後の6病院での取り組みを通して

安達悠子, 松本友一郎, 臼井伸之介

医療に係る安全管理のための職員研修(以下、安全研修)について事例的に把握するために聞き取り調査を行った。その結果、安全研修は対象を全職種にして義務で課された2回におさめる病院と職種限定の研修を含めて年3回以上を開催している病院があった。安全研修は医療安全管理室が主体になって開催していたが、テーマの選定や実施においては委員会が部門間をつなぐ役割を果たしていた。連携をはじめとする医療安全管理室が対面する困難には、委員会の調整や情報伝達の徹底などが挙げられ、職種間のコミュニケーションではマニュアルを活用しているなどの対応が報告された。ただし医療安全管理室がとる工夫への言及は少なく、担当者自身がまだ困惑したり解決策を模索したりしている段階にある様子であった。(図4, 表1) (自抄)

Table 6 Workshops organized and coordinated by the medical safety management office

表6 医療安全管理室が携わる安全研修の枠組みに当てはまらない研修の実施状況

病院	実施状況
A	開催なし
B	年32回(看護科委員会などの企画・開催を含む)研修により特定の病棟や職種に対象を限定
C	年26回(主催したり携わりが多かった研修を抜粋)研修により特定の職種や職位に対象を限定
D	医療安全管理室がないため非該当
E	年15回(全職種対象で主催した研修のみ抜粋)医療安全管理室の下位組織である各委員会や人事課との連携で開催
F	回数記録なし 看護部から依頼を受けて研修を行うなどがある

昭和期における労働科学研究所の国際協力

斎藤 一, 川上 剛

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

(自抄)

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

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

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

表3. ペルーからの労働科学研究所への研修生受入れ

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

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

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

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

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

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

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

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

* Adjusted for age and BMI.

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

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

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

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

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

今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川元美津子, 山本久美子

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

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀, 鈴木一弥, 茂木伸之, 斉藤 進, 酒井一博

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

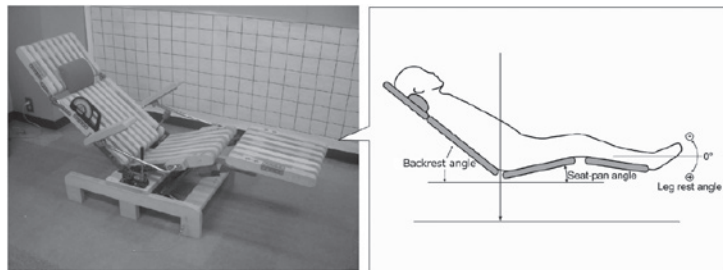


図1 実験椅子と角度の定義

Fig.1 Experimental chair and definition of each angle

看現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

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

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

今井靖雄, 蓮花一己

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

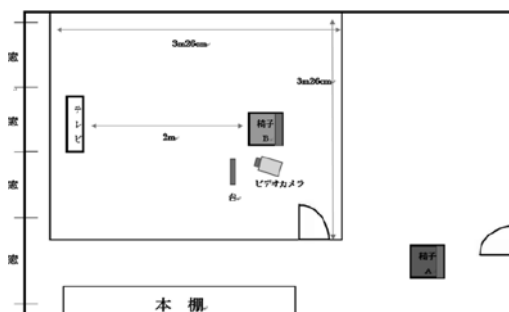


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

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

富永真己，中西三春

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

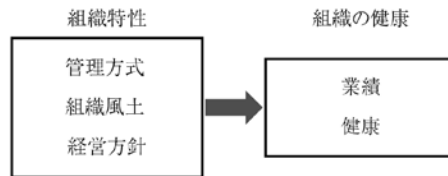


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

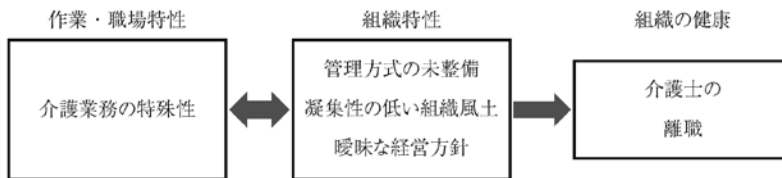


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

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

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

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

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

金原清之
労働科学，95（5・6），150～162，（2020）

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

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

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

その結果、作業は危険な状況で、多数の作業者が中毒したと判断された。

日勤労働者男女2名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織，木暮貴政
労働科学，95（5・6），163～170，（2020）

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

電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀, 木暮貴政, 土屋みなみ, 大場拓己, 横山道央

労働科学, 96 (1・2), 1~8, (2020)

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

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

表1 OSA_MAの各因子別得点と入眠感評価尺度の得点

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

n=12, 平均±標準偏差, [†]p<0.10
得点が高いほど良い評価

Table 2 Sleep variables measured by SBV

表2 SBVによる睡眠指標

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

n=12, 平均±標準偏差

次号（4月号：77巻4号）予定

特集 安全・安心の職場環境の構築を目指して

外国人労働者の安全・衛生管理について…………… 田中通洋
働きがいのある会社とは…………… 株式会社楓工務店
ヒューマンエラーは罪に問えるか…………… 井上枝一郎

巻頭言<俯瞰>…………… 本田一成
凡夫の安全衛生記・62「さまざまな組織・立場で①」指示されない担当者 …… 福成雄三
労研アーカイブを読む・75 …… 岸田孝弥
労研アーカイブを読む・76 …… 椎名和仁
ILOインド・南アジアこぼればなし・12…………… 川上 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・11…………… 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・11…………… 泉 貴嗣
漂流者たち—クミジヨの肖像・13…………… 本田一成
芸能従事者の今・10…………… 森崎めぐみ
Talk to Talk…………… 肝付邦憲

[編集雑記]

○「私たちは忘れていません」という思いを込めて、年に一度、防災を考える特集を組んでいます。昨年は陸前高田の津波伝承館取材しましたが、今年は視点を思い切り広げてみました。ジェンダー視点で防災を考える浅野先生に再登場して頂くとともに、トイレを通して防災を考え、社会的課題に取り組むNPOや災害伝承碑研究という未知の世界にも一歩足を踏み入れました。さまざまな立ち位置から真剣に防災を考え、少しでも良い方向を目指して努力されている人たちとの出会いに勇気づけられます。トイレ研究所の加藤代表理事の「災害時のトイレ対策は命と尊厳を守る対策です」という言葉が深く心に残りました。また、災害伝承碑の研究を進める高瀬さんの講演を聞くために小川町まで出かけましたが、和紙の里小川町はのどかでしっとりした雰囲気のある町でした。伝承碑の角度から防災を考える新しい視点は今後大いに参考になりそうです。

○江上剛先生は2月号に続いてのご登場です。魅力満載の講演をじっくり味わってください。(N)

お詫びと訂正：2月号5頁の特別寄稿左段下から8行目の「大原総一郎」は「大原孫三郎」となります。お詫びして訂正いたします。

[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3号 (3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。)

着ごこちに
不満

つつぱり、
動きにくい

環境負荷が
大きい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい



BioNature[®]

クラボウ バイオネイチャー

土に還すことのできるポリエステル「デュポン™」の環境配慮型分解繊維を使用し、コットンやウールと組み合わせたソフトな肌触りの環境配慮型素材です。

防災なのに快適な着ごこち



BREVANO[®]

クラボウ プレバノ

コットンに自己消火機能を持つ合成繊維を混紡することで、コットンの持つ心地よい肌触りと、防災機能を備えた素材です。

ハードな動きにもジャストフィット



ONE BY TEN[®]

クラボウ ワンバイテン

優れた伸縮性と回復力を持つオペロンテックス社「T-400」と綿や綿／ポリエステル混紡糸を使用したストレッチ素材です。弾力のあるしなやかさと天然素材の穏やかな肌触り、心地よい着用感を実現しました。



国際労働事務局

全頁カラー

職場ストレス予防 チェックポイント

Stress Prevention at Work Checkpoints

[訳]

小木和孝
吉川悦子
佐野友美
吉川 徹

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

- リーダーシップと公正さ
- 仕事の要求
- 職務の裁量度
- 社会的支援
- 作業環境
- ワークライフバランスと労働時間
- 職場における貢献の認識
- 攻撃的行為からの保護
- 雇用の保障
- 情報とコミュニケーション

このマニュアルは労働生活におけるストレスを確
認し、その有害な影響を減らすために、取り上げやす
いチェックポイントをまとめたものです。また、職場に
おけるリスクアセスメントをストレス予防策と結びつ
けて行う方法を解説しています。

提示してあるチェックポイントは事業場にとって、また
組織一般にとっての良好実践を示している、ストレス
予防を産業安全保健ポリシーとそのマネジメントシス
テム全体の一部として取り上げたい企業や組織にとつ
てとくに役立ちます。

本書は、職場ストレス予防にかかわる経営者、管理監
督者、労働組合、監督官、安全保健担当者に、また多
くの実務者に大いに役立つ内容になっています。

■体裁 A4判並製 144頁
■定価 本体 1,200円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

