

*Digest of Science of Labour*

# 労働の科学

2 0 2 2  
*May*  
Vol. 77, No. 5



緑から青へ／山本美智代

## 特集

### よりよい職場環境づくりに取り組む企業の方

クラレグループの安全の取組み『安全はすべての礎』／株式会社クラレ  
女性が活躍できる職場づくり／株式会社松下産業  
治療と仕事の両立を支援—従業員とともに豊かな人生を／藤沢タクシー株式会社

## 連載

労研アーカイブを読む ⑦⑥

岸田孝弥

凡夫の安全衛生記 ③⑧

福成雄三

漂流者たち—クミジヨの肖像 ①④

## 巻頭言

人生100年時代  
相田俊夫

## 連載

チャレンジ! SDGs ⑫

泉貴嗣

ILOインド・南アジアこぼれぼなし ⑬

川上剛

# 日本の知、どこへ

どうすれば大学と  
科学研究の凋落を止められるか？



共同通信社  
「日本の知、どこへ」取材班「著」  
**科学立国日本があふまない！**  
日本の知が危機的な状況にある。過度の選択と集中で大学の  
研究費が不足し、多くの現場が疲弊しているからだ。その処方  
箋を探る。  
●1980円税込

# 外国人と共生するための 実践ガイドブック

友原章典「著」  
SDGs多文化共生への  
エビデンス  
地域の中に外国人を  
受け入れて共生する  
ためにどういった取  
り組みが有効なのか。  
●1870円税込

# 沖縄返還と 密使・密約外交

馬場錬成「著」  
辛相佐藤栄作、最後の一年  
辛相の飽くなき野心による  
「外交私物化」。その二部始終  
を、時代の空気とともに活写  
した渾身のノンフィクション。  
●3080円税込

# 憲法の土壌を培養する

蟻川恒正・木庭 顕・樋口陽一「編著」  
現代日本社会に、「憲法の土壌」はあるか。法律時報誌における鼎談企  
画を基に、「知」の議論を基層から掘り下げる。  
●2750円税込

# ヒューマンノミクス

人間性経済学の探究  
岡部光明「著」  
経済学とは究極的には人間を「幸せ」にすることを念頭に置いた学問であ  
る。この点を重視し、新たな学問体系を構築する。  
●7040円税込

# 対話から始める

環境を整え、表出を受け止め、対  
話を重ねる——強度行動障害の  
本人と周囲の幸福に向けて  
様々な支援者や家族の経験をま  
とめた本。  
●5000円税込

# 脱！ 強度行動障害

日語正文・吉川 徹・樋端佑樹「編」  
《重版出来！》  
●5000円税込

# 経済セミナー

2022 6・7 月号  
特集  
再現実性問題  
多様な学問分野で話題となっている「再現実性問題」とは何か？その現状と解決に向けた  
取り組みを紹介しつつ、今後を展望する。■「鼎談」再現実性の問題にどう向き合うか？  
……川越敏司×會田剛史×新井康平  
●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

# 大原社会問題研究所雑誌

765号 2022年7月号 定価1,018円（本体926円+税10%）年間購読12,000円（税込）

## 【特集】「植民地戦争」の視座からみた近代日本の「戦争」 ——近代日本史の中の「不在」を問う(2)

シベリア戦争下の「銃後」——奈良県を事例として 土井雄貴  
朝鮮「暴徒」像の形成——義兵戦争と日本の郷土新聞 愼 蒼 宇  
「植民地戦争」再考——台湾先住民族の歴史記憶再構築の地点から 北村嘉恵

### ■論文

石炭産業の終焉過程における自治体による諸対策——常磐炭砒茨城砒業所の閉山を事例として 平 将志

### ■書評と紹介

小島庸平著『サラ金の歴史』 田中 光  
西崎緑著『ソーシャルワークはマイノリティをどう捉えてきたのか』 佐藤千登勢  
竹原万雄著『近代日本の感染症対策と地域社会』 中静未知  
吉野浩司著『利他主義社会学の創造』 吉田耕平

社会・労働関係文献月録／月例研究会 長島祐基／所報 2022年3月

発行／法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305  
<https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/>  
発売所／法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540

# 写真でみる 労研の歩み ③



工場環境調査



1990年 VDT作業の健康影響調査



1985年 本四架橋工事落下防止調査



1994年 国際協力活動



1986年 工場環境調査



1997年 高速道路ゲートの環境調査



ダイカスト工場における職場環境調査



1999年 ヴェトナム農村の生活調査

**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、顔の動きに追随しやすい設計のため、  
顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

# 人生100年時代

相田 俊夫



あいだ としお  
公益財団法人  
大原記念倉敷中央医療機構 相談役  
大原記念労働科学研究所 評議員

労働科学研究所初代所長 暉峻義等は創設後まもなく、ヨーロッパに派遣されたが、1922年10月に創設者大原孫三郎社長宛書簡をよこしている。研究などの近況報告のあと、「大原さん、まだ夜業はおやめになりませんか。若い子女が夜業をしなくてはならないよふでは文化もくそもありません。病院が出来たとて、何等の効果はありません。病院の意義が鮮明になるためには、夜業廃止が第一だと存じます」と記している。労研は女子夜業の調査から始まったとはいえ、30才過ぎたばかりの暉峻の歯に衣着せぬ物言いは、両者の深い信頼関係を彷彿させるものがある。筆者にとっては、丁度創設に向け、建設真つ只中の当院について言及されており、大変印象深い書簡である。女子夜業は当時の紡績業にとり、国際競争上死活にかかわる課題であった。孫三郎の基本スタンスは経営における合理性の追及と職員の人格尊重双方を満たしつつ社会の基本的課題について取り組むことであった。

小林一茶の「雪解とけて 村いっばいの 子供かな」という好きな句がある。雪国に疎開していた子供の頃を思い出し懐かしく感じる。今や少子高齢化も進み、2040年には高齢者がピークに達し、現役世代人口が急減する時を迎える。「村

いっばいの子供」も遠い昔の風景になってしまった。孫三郎が生きておれば、高齢者問題はまさに社会の最大課題として、ジェロントロジー研究所を設立し、高齢社会における個人と社会の課題解決に向け努力したことと思う。国も重要性を十分認識しており、少子高齢化に対応するため、働き方改革関連法を成立させ、2019年より順次施行されている。また昨年は、高齢者雇用安定法により、努力義務ではあるが70才雇用を定めた。

高齢社会には課題は多い。しかし、職業人生の長期化こそ多くの元気な高齢者にとり、経済生活、生きがい両面の解決に繋がり、最重要な課題といえよう。現在、多くの企業で行われている労働法を遵守する形での雇用延長では徐々には改善され、また高齢者雇用の下支えにはなっているが、期間、量、スピードとも不十分である。

人生100年時代の就労支援策は80才ないし85才を視野に、新しいコンセプトで、①同一企業にとらわれない幅広いオープンな就労機会構築 ②現役時代から人生を通じてのキャリア形成、③変化適応能力の獲得などを官民あげて実行することが有効であろう。

高齢者については、年齢上昇とともに認知症発症率が高まるとか、運転免許返

還キャンペーンとか、ともすれば雇用に際してのマイナスイメージが強い。このような点も含め、学術・科学的に高齢者雇用のあり方について労働科学研究所も多角的に参画していくことが大いに期待される。医療や疾病予防の進歩、健康生活習慣の定着等により、今後さらに健康寿命は延伸されるが、長寿がリスクになるような社会では極めて残念である。高齢者就労環境の整備の難易度は高いが、改善が十分進まないうち健康長寿の大群が人口構成的に通り過ぎていつてしまうようでは不幸である。なんとか2030年ぐらいまでには雇用環境が整い、高齢者が元氣いっばい活躍する日本になることを願っている。

一茶が見ればどのような句を作るだろうか想像してみるのも楽しい。

## 俯瞰 ぶんかん



# 労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

## 人生100年時代

1

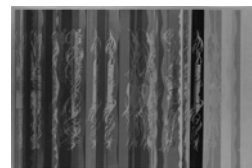
相田 俊夫 [公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構 相談役]

表紙作品：山本美智代

「緑から青へ」

版画・シルクスクリーン (73×50cm)

表紙デザイン：大西文字



## よりよい職場環境づくりに 取り組む企業の方

### クラレグループの安全の取組み 『安全はすべての礎』

..... [株式会社クラレ 環境安全センター] 木戸 洋一, 徳田 佳弘 ..... 4

### 女性が活躍できる職場づくり

..... 株式会社松下産業 ..... 11

### 治療と仕事の両立を支援

従業員とともに豊かな人生を

..... [藤沢タクシー株式会社 代表取締役] 根岸 茂登美 ..... 17

## Graphic

### 写真でみる労研の歩み (3)

..... 口絵

## Series

- 「#教師のバトン」で伝わる (12)  
**教職員の過酷な勤務環境** ..... 藤川 伸治 .....22
- ILOインド・南アジア こぼればなし (13)  
**インド・ジャールカント州の雲母採掘・加工職場** ..... 川上 剛 .....25
- 芸能従事者の今 (11)  
**令和3年度の労災調査 ②** ..... 森崎 めぐみ .....28
- チャレンジ!SDGs (12)  
**「SDGs商法」を考える** ..... 泉 貴嗣 ..... 40
- 漂流者たち クミジヨの肖像 (14)  
**『クミジヨ白書2019』 (2)** ..... 本田 一成 ..... 42
- 労研アーカイブを読む (76)  
**第二部・実証的解明** ..... 岸田 孝弥 ..... 44
- 凡夫の安全衛生記 (63)  
**「さまざまな組織・立場で②」**  
**頭でっかちに考えていた** ..... 福成 雄三 .....50

## Column

- つれづれなるままに  
**ポンペイ遺跡とパドヴァ大学** ..... 千葉 百子 .....32
- Talk to Talk  
**生きるその場で** ..... 肝付 邦憲 .....52
- KABUKI  
**京鹿子娘道成寺**  
**歌舞伎で生きる人たち その十四——うつろいゆく時のなかで** ..... 湯浅 晶子 .....54
- BOOKS  
**『Numbers Don't Lie 世界のリアルは「数字」でつかめ!』**  
**数字を使って物事を深く捉えてみよう** ..... 椎名 和仁 .....56
- 労働科学のページ .....58
- 次号予定・編集雑記 ..... 64

## クラレグループの安全の取組み 『安全はすべての礎』

木戸 洋一，徳田 佳弘

### はじめに —2005年の保安事故と労働災害—

クラレでは、2005年に2つの重大な保安事故と労働災害が発生しました。一つは、9月に発生した岡山事業所の酢酸ビニル製造プラントでの爆発事故です。幸いにも人的被害はありませんでしたが、プラントの復旧、稼働には4ヵ月を要しました。もう一つは、12月に新潟事業所で発生した窒素ガスによる酸欠死亡労働災害です。残念ながら1名の従業員が命を落とされてしまいました。このような事故・災害を二度と起こさないという

誓いを心に刻み、私たちは安全に対する取組みを強化してきました。

### 『安全はすべての礎』

2つの重大な事故・災害を受けて、2006年1月に社長が緊急宣言『安全はすべての礎』を発令し、全社が一丸となって原点からの安全対策に取り組みました。『安全の堅持とそこから得られる社会的信頼こそが、私たちクラレグループの礎である』という思いを社員全員が共有し、事故・災害を防ぐために、職場の安全活動の基盤作りから開始しました。それと同時に、安全活動のシステム化を行いました。このシステムに則ってPDCAサイクルを回しながら、安全活動の推進と安全レベルの継続的な改善を図っています（詳細は後述；クラレグループの安全活動の体制）。

さらに積極的な設備投資による設備の本質安全化にも注力しました。現場の各部署では、リスクアセスメントによるリスクの洗い出しとハード及びソフト対策の実施、作業標準書やルールの見直しと整備、危険予知（KY）活動、指差呼称活動、教育・訓練の充実などを行いました。

これらの活動は2005年以前にも行っていたことですが、今までの活動で足りなかったものは何か、どうすれば安全レベルをもっと



きど よういち  
株式会社クラレ  
環境安全センター センター長



とくだ よしひろ  
株式会社クラレ  
環境安全センター 主管



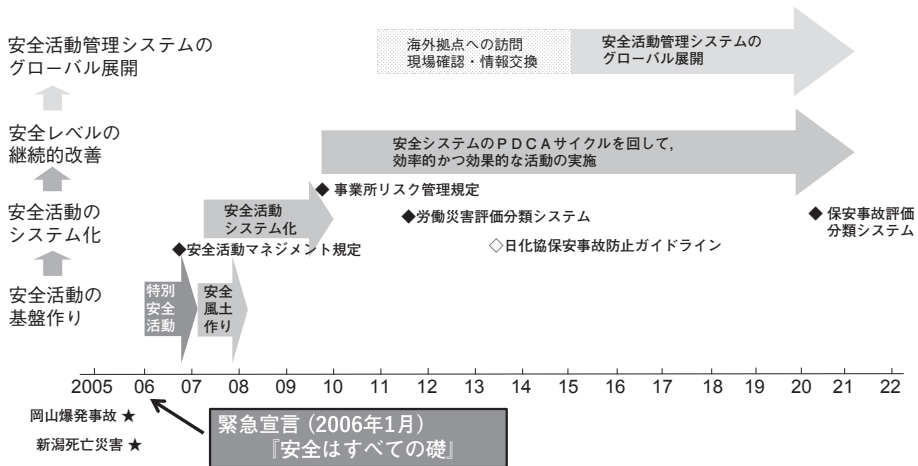


図1 クラレグループの安全活動の推移

高められるのかを皆で考えながら、一つひとつの活動に粘り強く取り組みました。さらに、2000年代以降の海外への事業展開にともない、海外のグループ拠点でも安全活動のグローバル展開に取り組んでいます(図1)。

2006年に緊急宣言として出された『安全はすべての礎』は、現在はクラレグループの安全に関する行動原則として企業ステートメントの中に掲げられ、今では私たちの安全に対する最も上位の規範となっています。

### クラレグループの安全成績の推移

2006年から取り組んだ安全活動により、クラレグループ全体の安全レベルは、徐々に向上してきたと考えています。2005年から2021年までの安全成績の推移を、図2(国内)と図3(海外)に示します。

国内グループでは、労働災害度数率は2005年当時と比べて3分の1に減少しました。しかしながら、つまずいて転倒する、ぶつかる、刃物で指先を切るなどの、家庭でも発生するような災害が無くならず、これらを減らすことが課題となっています。国内の保安事故の発生件数も2005年以降、減少しました。しかしここ数年は、コンプライアンス

強化に伴う通報の徹底もあり、少量の危険物漏洩の件数が増えています。その原因として設備の老朽化に伴う微小漏洩に加えて、作業者のヒューマンエラーによるものが含まれており、これらの事故の防止が課題となっています。

海外グループでは、事業拡大にともなって海外従業員数が増加し、労働災害の件数は増加していますが、労働災害度数率で見るとほぼ横ばいとなっています。保安事故は、火災や爆発の比較的大きな事故が何件か発生しており、海外グループを含めたグローバルな安全管理は、今後の重要な課題と考えています。

### クラレグループの安全活動の体制

クラレグループでは、社長を議長とする「安全推進会議」を安全に関する最高位の会議と位置づけ、各事業所長ら出席のもと、その年の安全成績や安全活動の実績を検討し、次年度の安全方針、安全目標及び重点活動項目を決定します。この会議で決定した方針、目標及び重点活動項目を受け、各事業所、各部署がそれぞれの安全活動計画に落とし込んで安全活動に取り組みます。

安全活動の状況は、3月頃と9月頃の年2

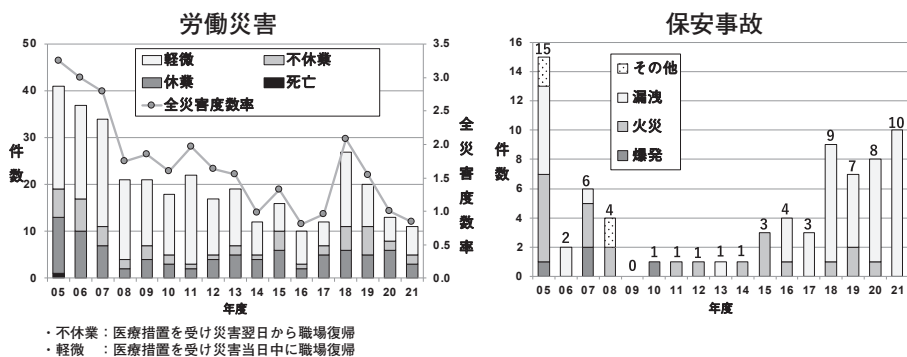


図2 国内グループの安全成績（2005年～2021年）

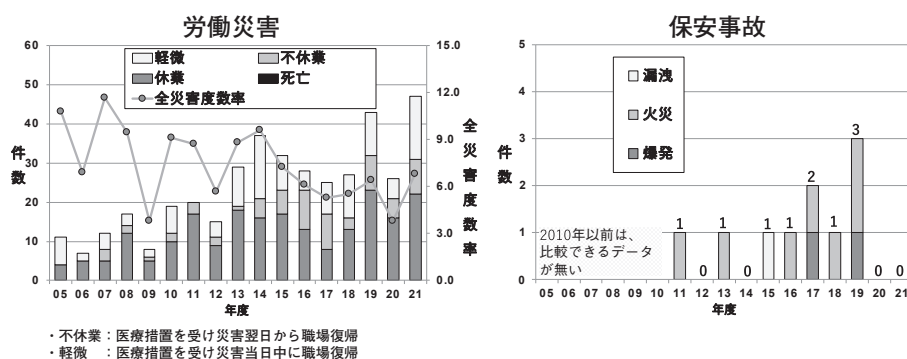


図3 海外グループの安全成績（2005年～2021年）

回、本社検証団（3月は社長が団長，9月は環境安全センター担当役員が団長）が国内グループの各事業所を訪問して，活動計画と実績の検証を行っています。このシステムの中で社長が安全に関する「想い」を直接現場に伝えながら，本社と事業所，事業所と各部署，各部署内でそれぞれ安全活動のPDCAサイクルを回して活動を推進しています。

海外についても，国内と同様のPDCAサイクルで活動を推進できるように，体制の整備を行っています（図4）。

### 活動の具体例

ここからは，現在のクラレの安全活動について具体的な事例を挙げて紹介します。

安全活動が目的とする効果を最大限に発揮する為には，全員が「やらされ」ではなく，

「自分事」として取り組む必要があります。2021年度からは，一人ひとりがあらゆる安全活動に「自分事」の意識を持って取り組むことをクラレグループ全体の安全方針として掲げました。一人ひとりが，安全確保は業務における責任であることを認識し，安全活動の目的を理解して，『納得してあらゆる安全活動に取り組み，安全のための活動を「自分事」としてとらえて，「自分のため」，「仲間のため」に行動する』ことにより，安全活動が真に実のあるものになると考えています。

表1に安全活動の目的と具体的な活動事例をまとめました。この中から幾つかの活動事例について，工夫したポイントを交えながら説明します。

#### ◆危険予知（KY，KYT）活動

「危険予知（KY）」を安全の基本行動の一つ

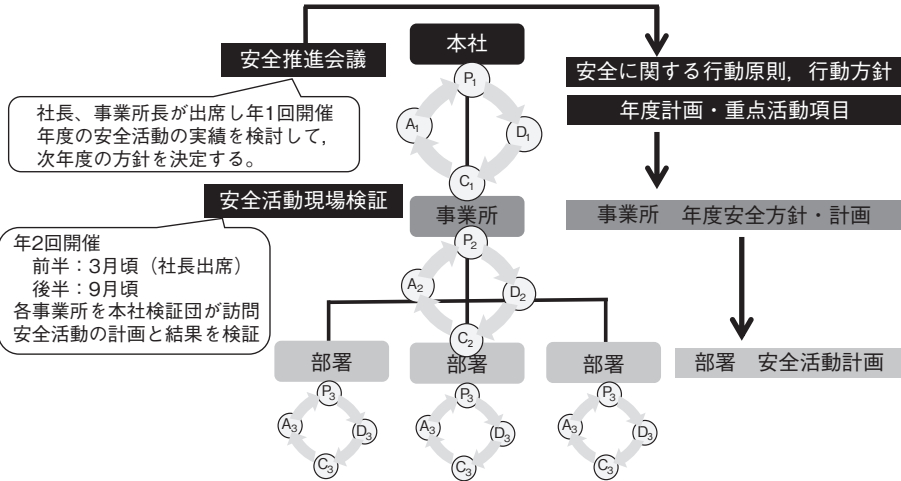


図4 クラレグループの安全活動の体制

表1 クラレグループの安全活動

目的	具体的活動の例
一人ひとりの安全意識・危険感受性の向上 ・個人の不注意、不用意な行動に由来する労働災害や保安事故の防止	◆危険予知「KY, KYT」活動 ◇「指差呼称」活動 ◆現場の「気づき」「違和感」の発見 ◆安全体感教室
リスク(労働安全・保安防災)の洗い出しと対策 ・ルールやシステムの整備 ・設備面からの対策の推進	◇網羅的リスクアセスメント ◆現場の「気づき」「違和感」の発見 ◆非定常状態のリスク抽出と対策 ◆ワースト10活動
安全教育の充実 ・技術伝承 ・新人作業者の事故災害の防止	◇部署毎のCDPに基づく教育 ◇新人の力量認定システム ◇Know-Whyを盛り込んだ作業標準書 ◇「非常停止スイッチ」訓練 ◆安全体感教室
工事安全の確保 ・工事における「安全な場」の提供 ・協力業者の安全レベル向上	◇工事管理規定の見直しと運用 ◆セーフティサポーター制度
「安全活動」に対するモチベーション向上	◆4つの「安全表彰制度」

※具体的活動のうち◆印を本文中で紹介

と位置付けて、行動前のKYを徹底するために、それぞれの部署で工夫したKYやKYT（危険予知トレーニング）を実施しています。

一般的に作業前KYを行うと、対象となる作業の中で最も大きなリスクが対策検討の中心となりますが、実際の労働災害は準備作業や後片付けなどの付帯作業や主要リスクではない場面

で起こるケースが多くあります。それらを見落とさないために作業を分割してステップごとにKYを行う取り組みを始めています。また、KYTでは、一般的に用いられる危険な作業の様子を描いたKYTシートの代わりに、現場作業の場面を切り取った写真(写真1)や作業動画を題材にした実践的なKYTも行っています。そのほかにも「はじめて、久しぶり、変更」に着目した3H-KYや、自問自答一人KYカード(写真2)を各自が持って現場でKYを行うなど、各部署がそれぞれの現場の実情に合ったやり方を考えて、効果的なKY、KYTに取り組んでいます。



写真1 現場作業KYTシートの例

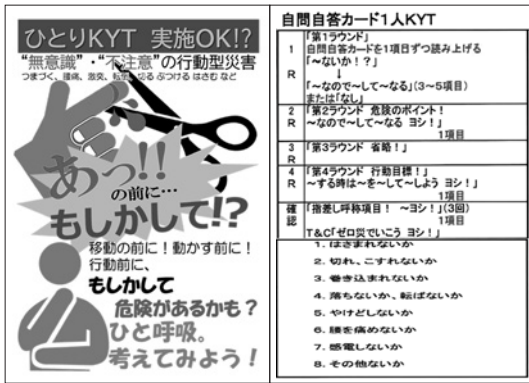


写真2 自問自答一人KYカードの例

### ◆「気づき」「違和感」を発見する活動

現場の作業員でしか気づけない、トラブルやヒヤリハットに至る前の現場での小さな「気づき」や「違和感」を発見する活動に取り組んでいます。「気づき」や「違和感」をどのように発見するか、見つけたことをどうやって上司や仲間と共有する方法は、各部署が自分達に合ったやり方を考えて実施しています。

例えば、作業前に記載するKYシートに「作業の振り返り」という欄を設けて、作業中に気がついたことを作業の後に記入しています(写真3)。

また、作業員がそれぞれポケットサイズの

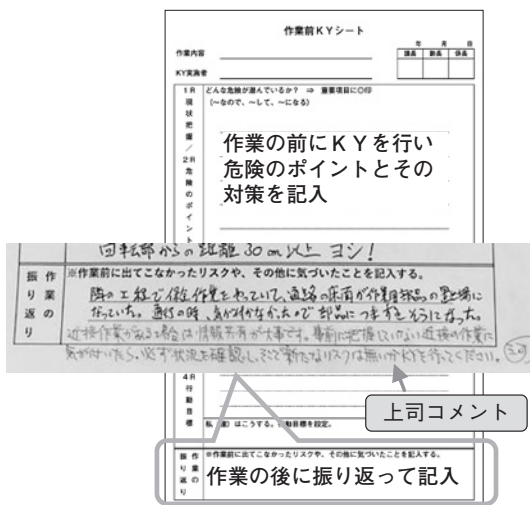


写真3 KYシート「作業の振り返り」の例

ノートを所持して、現場で気がついたことがあればその都度書き留めておくといったやり方の部署もあります(写真4)。

これらの「気づき」、「違和感」は上司が確認してコメントを本人へ返し、必要であれば部署内で情報共有して対策の検討を行っています。

このような「気づき」、「違和感」を発見する活動で、一人ひとりの危険感受性の向上を図るとともに、作業員でしか分からない現場の隠れたリスクの把握とリスク低減を推進しています。さらにこの活動は、作業員と上司のコミュニケーションの活性化にもつながっています。

### ◆安全体感教室

労働災害や保安事故の疑似体験を通じて危険感受性を磨くために、挟まれ・巻き込まれ、噴出・被液、火災爆発、高所作業などの体感設備を用いた教育を行っています(写真5)。2015年に岡山事業所に安全体感教室を設置して本格運用を開始しました。その後、倉敷、鹿島、新潟、西条の各事業所にも順次設備を導入して体感教育を実施しています。この安全体感教育では、単なる体験で終わらせず、自身の作業、職場のリスクにつなげて「自分事」として捉えてもらうことが重要と考えています。

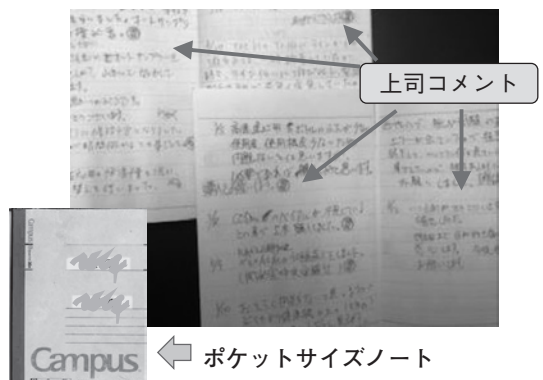


写真4 「気づき」ノートの例



ロール挟まれ



噴出・被液

写真5 安全体感教室の例

◆非定常状態の保安リスクの抽出と対策

保安事故の防止のためには、社内の保安事故トラブルの原因解析や他社事故事例の検討から、非定常状態におけるリスクの抽出と対策が注力すべきポイントの一つと考えています。設備の立ち上げ・停止操作、緊急停止、トラブル発生時などの非定常状態について、HAZOPやプロセスKYなどの手法で保安リスクを抽出し、リスクアセスメントを実施してハード、ソフト両面からリスクの低減対策を行っています。

◆ワースト10活動

現場の設備や作業方法のリスクを定期的に洗い出して評価し、点数の高い項目（ワース

ト10) をリスト化してリストの上位から対策を行う活動を実施しています(図5)。ハード対策による本質安全化で評価点数を下げることを基本とし、点数が下がった項目はリストから外して新たなワースト10のリストを作成します。このやり方を継続してやっていくことにより、現場にあるリスクの高い設備や作業が「見える化」され、リスクの高いものから優先的に改善を進めることができます。

◆協力会社の安全「セーフティサポーター制度」

工事作業の際に協力会社の作業員が係わる事故・災害が継続して発生している状況を受けて、協力会社の安全レベルの向上を支援す

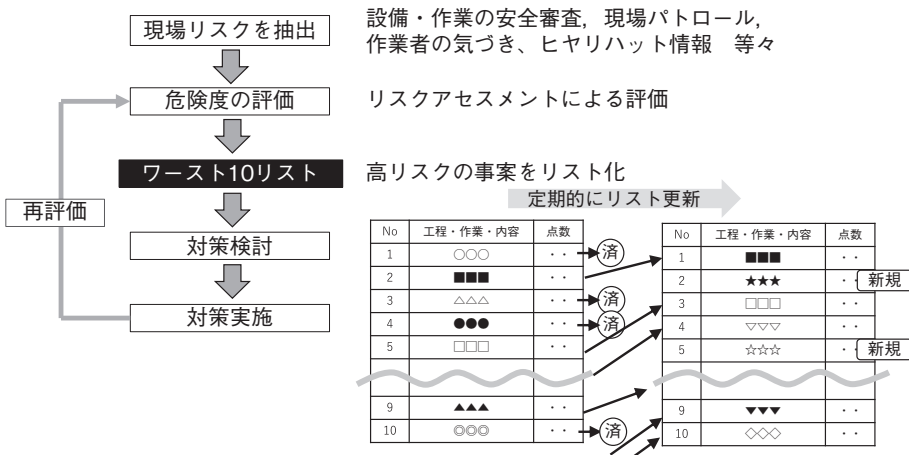


図5 ワースト10活動の進め方

るための取り組み(「セーフティサポーター制度」)を2021年度から開始しました。クラレの設備技術部門のOB社員の方に専任のセーフティサポーターとして工事作業の現場を巡回してもらい、作業の状況を確認しながら、指摘や指導といった上からの目線ではなく、協力会社作業員の目線に立って安全に関する助言を行ってもらっています。

#### ◆安全表彰制度

安全活動に対するモチベーション向上のために、クラレグループでは複数の安全表彰制度を設けています。優れた安全成績を一定期間達成した事業所や部署には、「クラレグループ安全有功賞」、「安全優良職場表彰」、「年間無事故無災害表彰」があり、対象の組織へ表彰状及び副賞を授与しています。更に、安全成績ではなく日頃の安全活動への取り組みに着目して表彰を行う制度「年度安全推進部署表彰」を2020年度に創設しました。この制度では、事業所長が安全活動に懸命に取り

組んでいる部署を選定して表彰を行っています。

---

### おわりに

『安全はすべての礎』の下で取り組んできた安全活動により、クラレグループの安全レベルは、重大な保安事故・労働災害が発生した2005年当時に比べて着実に向上してきたと考えています。しかし、労働災害は重篤な事例は減りましたが、軽微な事例は依然として発生しており、保安事故も軽微な漏洩事故が一定数発生しています。安全活動は「下りのエスカレーターを上っているようなもの」と言われるように、歩みを止めるとたちまちに悪い状況に逆戻りしてしまいます。私たちクラレグループは、歩みを止めず粘り強く安全活動を続けることで、事故・災害の無い安全な職場を目標にグループ全体の安全レベル向上を図っていきたいと思います。

## 女性が活躍できる職場づくり

### 株式会社松下産業

#### はじめに

株式会社松下産業は東京・文京区で1959（昭和34）年に創業されました。以来、オフィスビル、商業施設、マンションなどの大型物件をはじめ、建築家とのコラボレーションなど業容を拡大し、高い技術と品質で総合建設会社として地域の街づくりに貢献してきました。236人の社員の平均年齢は40.4歳で、働き盛りの世代が会社の牽引役を果たしています。活力あふれる会社であると同時に、60歳の定年後も希望すれば再雇用制度を利用して長く働ける環境が整備されていることや、治療と就労の手厚いサポートなど多彩な取り組みはマスコミでも注目を浴びています。

今回は技術者として建設現場で働く女性社員にスポットをあて、女性が活躍できる職場環境の整備が進む同社取材させて頂きました。現場の声も交えて、時代を先駆ける取り組みを紹介します。

#### ヒューマンリソースセンター設立と建設現場で働く女性の採用

同社は創業以来家庭的な雰囲気がありました。2012年に文京区よりワーク・ライフ・バランス推進企業として認定されたことがき

っかけとなり、社員一人ひとりをサポートする組織として2013年にヒューマンリソースセンター（図1）を開設し、社員を大切にす風土の醸成に努め、社員が安心して働ける環境づくりに注力しています。

設立当初のメンバーで、現在センターの業務を一手に担う齋藤朋子センター長は「センターの発案は松下社長によるものです。その頃、まだまだ建設業界は3Kといわれ、当社は残業も多く、メンタル不調者も多いなどさまざまな問題を抱えていましたので、あらゆる相談にワンストップで対応できる部署を立ち上げたのです。教育・研修、子育て・介護支援、健康管理、マネープランなど、採用から退職までを一元的に支援する組織、それがヒューマンリソースセンターです。設立当時私は同センターの一担当者でしたが、2016年にセンター長になりました。以来、試行錯誤しながらも社員の声に耳を傾け、一緒に考える日々を過ごしています。例年、新卒採用において女子学生からの応募はありましたが、建設現場で技術を極めたいという特に強い意欲を感じた女性2人を2013年に初めて女性技術職として採用しました。当社では、以前から、経理部や総務部等の管理部門では女性も役職を担い活躍していましたが、男性中心の建設現場ではなかなか難しいのではという考えから、設計・企画以外は女性技術職

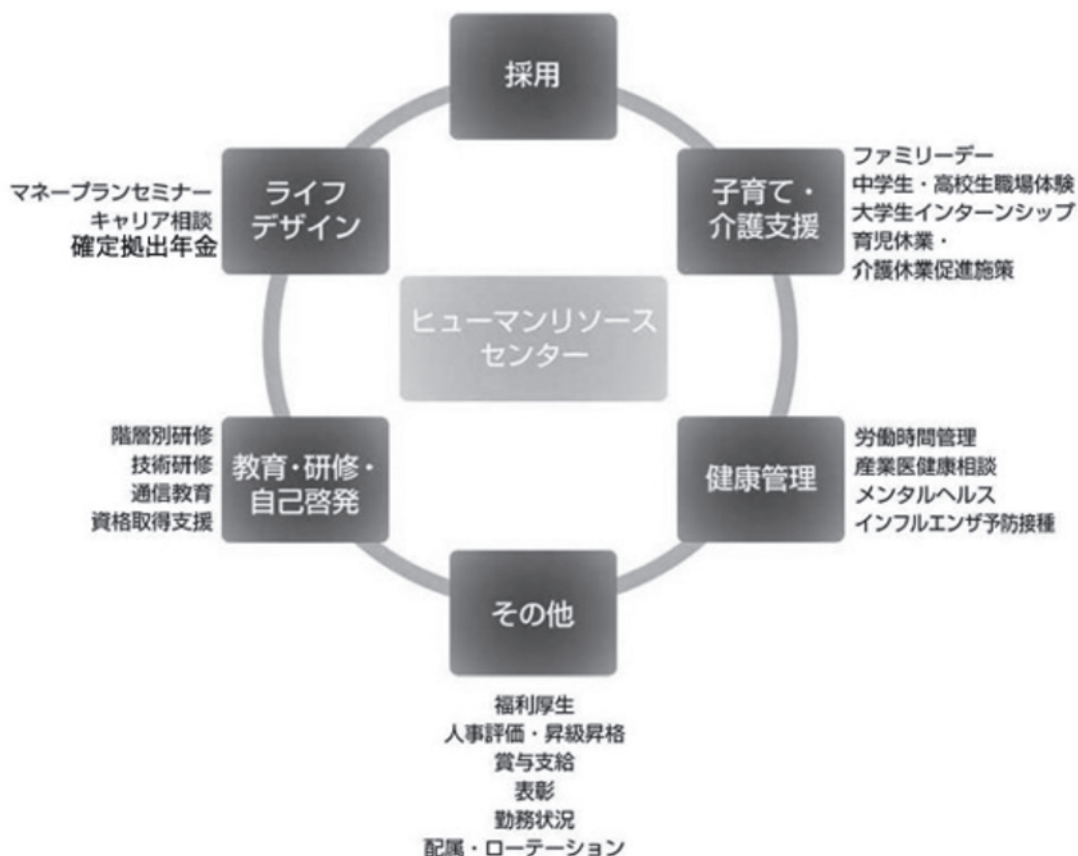


図1 ヒューマンリソースセンターの組織概念図

を採用していませんでした。しかし、他社の建設現場で女性が働く姿を目にする機会も増え、2012年頃から当社でも女性の採用に対する議論が始まり、2013年から採用を開始しました。当初は、社内に懐疑的意見もありましたが、入社後の真摯な仕事ぶりが高く評価され、女性も建設現場で活躍できるということがとても自然に社内に浸透していきました。以降はほぼ毎年、女性技術職を新卒採用しています。勇気ある応募が門戸を開いたのです。今では全社員のうち25名が女性社員で、そのうち12名が現場監督として働いています。現場監督として採用された女性の定着率は高く、2017年に設計を専門にやりたいということで退職した人が一人いるだけです」と話してくださいました。

### 先輩の背中を追いかけて

2013年4月、建設部門の女性採用第一号として入社したのが中村実加さんです。高校は普通科でしたが大学は建築学科に進学しました。この年2名が入社、もう一人の方も建築設備の責任者として第一線で活躍中です。

「私は建築学科で学びましたが、入社するまで現場のことは何もわかりませんでした。しかし、大学のゼミから紹介された技術者の集まりに参加し、興味を抱き、現場管理の配属を希望しました。周囲の皆さんが自然に受け入れてくれたので、女性採用第1号という気負いはなく、それよりも早く仕事を覚えたいという気持ちが強かったです。入社して10年近くなりますが、現場で鍛えてもらい





▲齋藤朋子センター長



▲中村美加さん

ました。次席を経験させてもらったこともあり、現場で責任が大きいほどやりがいもあります。性別について考えることはほとんどありません」と中村さん。

中村さんの言葉を受けて「女性が現場に入ってきて、私としては女性の側から何か相談を受けるだろうと覚悟していたのですが、実際に相談してきたのは受け入れる側の所長でした。初めてのことなのでいろいろ気を遣うことが多かったようです。実際に働く女性からは困ったことなどの相談もなく、拍子抜けしたほどです」と齋藤センター長。

中村さんの後2016年に2名入社、2018年には木村花誉子さんともう1名女性技術者が入社しました。「大学の会社説明会に来てくれた時、社内には私と同じ青森県出身者が3割ほどいることを知りました。同郷ということで親しみを感じ、現場見学に行かせてもらい、そのときとても楽しそうに働く中村さんに出会い、入社を希望しました。1年目に本社近くのマンション新築工事を担当しましたが、会社に近いこともあり、安心して楽しく働かせてもらいました」と語る木村さんは9月に出産を控えており、ここ半年ほどは現場で事務を担当しているとのこと。これからの木村さんが直面する同社の育児支援などについては後述します。

社員の中に青森の人が多いのは、かつては創業者の郷里である鹿児島から人材を多くと

ってきたものの、深刻な人手不足になると、松下社長は青森を中心に東北地方全域を回り、工業高校とパイプができたそうです。その関係で青森出身者が多いのだと、齋藤さんが教えてくれました。

木村さんが中村さんの背中を追ってきたように、その木村さんの背中を追いかけてきたのが、2020年入社の中澤紗貴さんです。「私は大学では生物環境工学科に学び、卵の研究をしていた関係で食品関係の会社をいくつか受けました。また、大学では建築や土木の勉強もしていたため、施工会社も就職先を選んでみようかと思い、何社か探すうちに当社のホームページに温かい人柄や社風を感じて、会社説明会に行ってみました。それが出会いです。いろんなことを相談できるヒューマンリソースセンターの存在も魅力でした。実際に今も齋藤さんにはいろいろお世話になっています。入社して3年目になりますが、2年間は土木の仕事をし、今は建築現場の応援に入っています。木村さんの働く姿はカッコいいなあといつも思っています」と、中澤さんははにかみます。

### 「女性であること」を特別視しない

不思議なもので、3人の雰囲気がとてもよく似ています。何よりも気負いがなく、「建設女子」という言葉がありますが、そう

いう名称には特にこだわらない自然体です。勤務としては現場への直行直帰が多く、現場の朝礼はほとんどが朝8時なので7時には現場に入ります。体力的にきつと感じることはあまりなく、事務系よりは運動量が多いと思うこともあるそうですが、よく食べることで補っていますと、みなさんが声を合わせてくれました。

2018年の国土交通省の調査データでは、建設現場で働く女性技術者は4.0%と男性と比べてまだまだ少ないのが現状ですし、女性用トイレや更衣室の設備が少ないことなど切実な悩みも少なくはありません。木村さんは、現場で働く協力会社などの女性作業員は男女共同のトイレを使い、着替えも適当な場所を見つけて行うなど苦労しているため、トイレや更衣室の改善を目指していきたいとのこと、現場管理者らしい全体を見る目が頼もしく思えました。

国土交通省は建設業に「女性の雇用を増やす取り組み」を推進しており、女性用トイレと更衣室の増加などの環境整備を業界全体に求められていることもあり、今後少しずつ良い方向に向かうと思われま

す。3人が共通して語ったのは、女性であることを意識しないで働ける風土が醸成されていることであり、ヒューマンリソースセンターを担当する齋藤さんの存在が大きいことでした。齋藤さん自身は女性が活躍していることをどのように受け止めているのでしょうか。

「先ほどもお話しましたが、センターには働く女性たちより、受け入れる上司側のからの相談が多かったことは事実です。とにかく初めてのことなので、女性技術職の本音が分からず、過度に心配し過ぎるということもあったようです。私たちセンターのスタッフは週1回のミーティングを実施し、試行錯誤しながら問題解決の糸口を見出していますが、上司側の不安を解消するために双方からヒアリングしました。それぞれの不安を一つずつ

解消していく中で「女性だからといって特別視しない」という意識が会社全体に少しずつ浸透していったように思います。その後実施したアンケートには『女性部下の育成には特別な知識が必要かと思っていたが、上司と部下の信頼関係を築くことでは何も問題はなかった』という声も寄せられました。女性技術職の育成をきっかけとして、社内のコミュニケーションが円滑になり、性別や年齢にかかわらず相手を尊重する雰囲気が根付いてきたのではないかととらえています」と齋藤さん。

協力会社の女性従業員に対する細やかな配慮ができる女性の現場監督の存在は今後、同社の大きな強みになっていくように思われます。そこにはもちろん現場の所長たちの理解があります。企業説明会等で女性技術職が説明を担当する場面もあり、人材の確保が難しい業界にあって女性技術職の存在は人材確保にも大きな役割を果たしています。令和4年度も一人の女性技術職が入社しました。

## ボトムアップ型組織とは

会社の風土というものは一朝一夕で醸成されるものではありません。人を大切にする経営理念を具体化する取組みとして「賞与面談」があります。これは年2回実施される、役員と全社員の個人面談のことで、面談者を社員が逆指名できるのも風通しの良い社風ならではの思われます。事前に提出する面談シートでは、「経営トップに必ず伝えてほしいこと・聞きたいこと」という枠があり、以下、現在の状況、会社への質問や意見、さらには会社に伝えたい個人的事情の記載欄もあり、社員に対する細やかな配慮が感じられます。個人面談はすべて記録にし、取締役会メンバーで対応策を協議、社員へ結果がフィードバックされます。自分の声に耳を傾けてもらえること、時には意見も取り入れてもらえることなど社員の会社に対する信頼感が増幅し、安心



▲木村花誉子さん



▲中澤紗貴さん

して働ける満足感につながっています。

そして冒頭から紹介している「ヒューマンリソースセンター」がワンストップで社員に関する情報を集約し、個々を多角的にサポートしています。社員の採用から人材教育、配属、キャリア支援はもちろん、確定拠出年金（日本版401K）の活用を含めたマネープラン講座、ワーク・ライフ・バランス推進や社員のメンタルヘルスなど、さまざまな側面から社員をバックアップしており、「イメージとしては顧客の要望や質問に対して創意工夫をし、迅速に対応するホテルのコンシェルジュのような存在を目指しています」と齋藤さん。当初はワーク・ライフ・バランスの実現を目的に設置したのですが、現在は時代の流れの中で、治療と仕事の両立支援に力を注いでいます。本稿では詳しく紹介できませんが、今後両立支援の特集の際には、再登場して頂こうと思います。

### 安心して働き続けられる 仕組みづくりを目指して

最後に、3人に今後の抱負を聞きました。「入社してもうすぐ10年になろうとしていますが、なかなか成長できない自分に落ち込むこともあります。特に凶面に対する理解をもっと深めなければといつも思っています。男性の先輩社員のようにになれるよう頑張らなけ

ればと思っています。社内で女性の現場監督第1号ということは普段意識しませんが、私が入社した頃に比べて現場監督らしき作業着を着た女性を社外でもちらほら見かけるようになって、時代は少しずつ動いているのかと思うこともあります。私がお手本になっているとは思いませんが、長く働き続けられる環境があるので、頑張っていきたいと思います」中村さんほどこまでも謙虚です。

「私は8月から産休に入りますが、妊娠をきっかけに会社に配置換えを希望しました。これまでの知識を生かせる現場での事務職を希望、できることを自らプレゼンし、アピールしました。就業規則の時短勤務も活用しながら、朝9時からの勤務にしたいこと、週2日のテレワークを希望しました。現場の人たちと日ごろからコミュニケーションをとってきたことが私の現状への理解につながったと思っています。現場監督で産休をとるのは私が初めてなので、これを事例にしてもらって後に続く人のための参考になればと思います。産休・育休後は復帰を希望しています。」と木村さん。風穴を開ける人は実に頼もしい。

3人の中で一番若い中澤さんは「私はまだ入社してから2年ほどで勉強することが沢山あります。中村さんの背中を追いかけた木村さんの背中を見てきましたので今後は先輩たちが頑張ってくださったルールを自分なりに後に継げるようにリメイクしたい

というのが正直な気持ちです」とのこと。大学で生物環境について学んできた中澤さんの発想が今後仕事の中で生かされることがきつとあるはずだ。

3人の言葉を嬉しそうに聞いていた齋藤センター長は「それぞれが実績を重ねていってくれることが、女性が現場で働くことへの強力な説得力となっています。仕事そのものへの評価とともに、女性のきめ細やかさ、あるいはコミュニケーション力の高さを認めてもらうことが、今後の採用にもつながっていきます。ヒューマンリソースセンターとしては女性が生き生き働けるための制度を充実させて、誰もが安心してキャリアを継続していける仕組みづくりが課題だと考えています。設計や営業企画、管理部門では仕事と家庭の両立経験者はいるのですが、現場勤務と家庭の両立をどのように支援していくか、今回の産休を良い前例にできるよう前向きに検討していきたいと思っています。当社は仕事と治療の両立支援にも注力していますが、そのノウハウを活かし、従業員それぞれに合わせた柔軟な対応をしていきたいと考えています」と力強くまとめてくれました。

---

## おわりに

同社には『四方よし』というモットーがあ

ります。これはお客様、会社、地域・環境の三者が『良し』になる近江商人が言うところの『三方良し』に協会社を加え『四方よし』に進化させたものであり、『四方よし』の仕事を進めるためには社員の幸せがベースにならなければならないと考えています。

同社は2017年に女性活躍推進法に基づく行動計画を策定、2020年には見直しを行っています。計画では2025年までに女性社員の割合を12%にすることを目標に掲げ、女性採用拡大に向けたインターンシップの実施や育児休業取得、看護休暇取得率のアップなどに取り組んでいくことを明確にしました。

女性が建設現場で生き生きと働き続けることができる背景には、繰り返してきたように育まれてきた会社の風土が挙げられます。また、経営トップの考え方が大きな位置を占めること、トップの発案で設立した「ヒューマンリソースセンター」の役割も大きいと思われます。さらに、現場の所長たちが理解を深めるために自問自答しながら最終的には女性技術職の存在を「性差ではなく個性である」ととらえていった過程に、同社が先陣を切る女性の働き方の未来が示唆されています。

女性が働きやすい職場環境の構築こそ、誰もが安全・安心に働ける職場の実現につながる一同社の挑戦が続きます。

## 治療と仕事の両立を支援 従業員とともに豊かな人生を

根岸 茂登美

### はじめに

藤沢タクシー株式会社は神奈川県藤沢の地に根を張り、地域に支えられて今年創業82年目を迎えます。家業であるタクシー会社の経営者として2001年に着任、祖父から父へと託されたバトンを受け継ぎ早いもので20年が経ちました。この20年は、従業員の健康と安全に寄り添いながら日々を重ねてきましたが、「健康と安全」の2文字が頭から離れたことは一度もありません。

私はもともと臨床の看護師として、その後は看護教育に携わっていましたが、事業の継承など考えたこともなく、経営についてはまったくわからない状態で急遽会社を継ぐことになりました。折しも、タクシー業界は規制緩和の波にさらされ、自由化に伴う新規参入によってタクシー台数が急増するなか、看護畑一筋の私はいきなり経営者としての手腕

を問われることになりました。

しかし、人生とは不思議なものです。健康に絡む問題にここで再び接点を持つことになります。私の目にまず映ったのは定期健康診断結果における有所見率の高さでした。当時、全国の有所見率が約46%であったのに対し、当社は80%を超えており、思わず「メタボの山か！」と声が出たほどです。タクシー業にとって何よりも大切なのは旅客輸送の安全を心がけることであり、そこには乗務員の健康状態が深く関わるのではないかと考えました。そして、これまでの経験を駆使して経営者と保健師という2つの立場で会社を見つめていく、私なりの挑戦が始まりました。本稿では当社の20年にわたる従業員の健康づくりと安全の取り組みの一端を報告します。

### 経営者として、保健師として

当社の従業員は70名、ドライバーの平均年齢は62歳で、30代から70代まで幅広い年代の者が在籍しています。平均年齢は年を経るごとに少しずつ高くなっています。定年を65歳と定め、その後は嘱託社員として1年ごとの有期契約を更新する形をとっていますが、就業規則では上限を70歳としています。実際には有期契約の年齢制限は設けていません。一人ひとり健康状態が異なるので、



ねぎし もとみ  
藤沢タクシー株式会社 代表取締役  
保健師・衛生管理者

一律に何歳までと決める必要はないと考えています。たとえ健康面の課題を抱えていても、大切なのは自分の健康状態を意識し、必要なケアや治療を行っているかどうかということです。

昨今、高齢のドライバーに対する世間の目が厳しくなっています。しかし、体で覚え、技術の向上に日々努めているプロのドライバーに対し、年齢だけで線を引いてしまうのは賢明な方法ではないと考えています。安全の勘所と申しますか、長年の経験で身についたものが確かにあるはずで

そこで当社では、契約更新前に一人ひとりと面談し、本人の意思・意欲、心身の健康状態の他、ドライバーに義務付けとなっている適性（適齢）診断の結果などを総合的に判断して契約内容を検討しています。ドライバーの勤務形態には、基本となる隔日勤務のほか昼勤と夜勤がありますが、勤務形態を変更したり、出勤日数を減らしたり、一人ひとりに合わせて対応しています。

主体的に自分自身の健康をコントロールすることの大切さを伝え続け、従業員の意識は少しずつ改善されてきたと思います。私が会社を継いだ20年前、喫煙率は何と80%という高い数字でした。ドライバーだけではなく事務系のすべてのデスクに置かれた灰皿には吸い殻があふれており、これからこの環境の中で働かなければならないのかと、暗い気持ちになったことを覚えています。従業員に反発されるのを承知で、敷地内のたばこの自動販売機を撤去するなど禁煙に向けたさまざまなアプローチを試みました。2003年には禁煙車両の運行を開始、時代の波に乗り、2007年には当社の車両のすべてが禁煙車両となりましたが、敷地内を禁煙にするにはずいぶん時間がかかりました。6年ほど前によく敷地内を全面禁煙とし、2年前には周辺道路も含め禁煙にしました。こうした取り組みが奏功したのか、80%の喫煙率が今は

40%を切りました。健康や安全に対する取り組みは一朝一夕ではいけないものですが、さらに喫煙率を下げべく、喫煙が健康に及ぼす影響を繰り返しアナウンスしていこうと思います。

看護の世界をきっぱり諦め、事業に専念することを決意したつもりでしたが、経営者であり保健師であるという立場を強みとして、従業員の健康管理に着手してから今日まで夢中で歩いてきました。

## 応援する喜び

2003年に50代の男性ドライバーに食道がんが見つかりました。当社にとっては初めてのがんの罹患患者でした。悔しいことに闘病の末、3年後に亡くなりました。最後の入院直前まで仕事をしていた姿を私は忘れることができません。その後相次いで4人のがん罹患患者が続き、がんを闘いながら就労すること、あるいはがんを克服して復職することが当社にとって新たな課題となってきました。

私自身が若くしてがんを経験しました。その時に周囲の人たちのお陰で仕事を続けることができました。そうした経験から闘病と就労は周りの協力があれば叶うものと強く感じ、従業員の両立を支援したいという気持ちが確固たるものになっています。

健康診断の大腸がん検査でがんが見つかった60代の従業員が真っ先に私に相談に来たとき、専門職の立場からできる限りのサポートをする、保健師としての自分がいると同時に、闘病しながら働き続ける道があるのだと明確に示せる、経営者としての自分がいることに気が付きました。

この人は就労意欲がとても強かったため、体調と通院を優先して夜間帯から昼勤へシフトを変更し、労働時間を短縮するとともに休憩時間を延長するなど柔軟に対応しました。結局、手術前後と抗がん剤の副作用が増強し

た時の休み以外は仕事を続け、亡くなる10日前までハンドルを握り続けました。

自分の経験からも言えることですが、がんは闘病生活の途上において選択を迫られる局面が多い病気であると私は思います。もしがんが見つかったら病院や治療方法をまず選択しなければなりません。次のステップは治療に専念するのか、あるいは働き方を変えて仕事と治療を両立するのか決断を求められます。大企業ならばマニュアルや制度が確立していて、それに合わせた選択をしていけばよいのかもしれませんが、当社のような中小企業ではまだまだがん罹患者に対する制度は十分とは言えません。

ただ、中小企業だからこそできることもあるのです。従業員との距離が近いことを生かして、一人ひとりの話をゆっくり聞き、また私の考えを丁寧に伝えながら、個別に対応することができる強みがあります。体系的な両立支援ではなくても、目を見て心情を吐露できる場を私たちは持っています。

最近では「治療と仕事の両立支援」をテーマにお話をさせて頂く機会も増えました。厚生省のがん対策推進協議会の委員として、微力ながら国のがん対策推進基本計画に関わる機会も頂いています。

私は、支援という言葉をあまり好みません。あくまで闘病者や就労者本人を主体に、私は応援者でありたいと願っています。当社では、この20年間で20名近いがん罹患者を応援してきました。現在も全従業員の1割近くががんの治療をしながら就労しています。がん以外の疾患も含めるとさらに数が増えますが、闘病しつつ就労を続ける人たちを応援することが私の喜びです。

## 「どこでも保健室」を目指して

子どもたちの人気漫画では「どこでもドア」という素敵な道具が登場するそうですが、当

社では私がいるところが「どこでも保健室」です。従業員も慣れたもので、私を見かけると、健康や安全に関する相談を気軽に持ち込みます。それは休憩室であったり、洗車場であったり、通勤途中の道端であったりします。

「どこでも保健室」は従業員の声に耳を傾けるだけの場所ではなく、私の考え方を従業員に直接届けることができる場でもあるのです。当社はハローワークに「長期療養両立求人」を出し、がん罹患者の就労を歓迎しますと申し出ています。今のところそこにリンクしての応募はほとんどありませんが、疾患があるから採用しないということは考えていません。折りに触れて私の思いを在籍している従業員に伝えていきたいと思っています。

また、中小企業の場合、健康に関する情報は入りにくいのですが、当社は、がん対策推進企業アクションの登録パートナーであり、私も日本産業衛生学会など関連学会の会員であることから、学術集会や研修での学びが情報源として役立っており、大切な情報は安全衛生委員会などを通して従業員と共有するようにしています。

従業員一人ひとりの健康に対する意識が向上していることは定期健康診断率や二次健診受診率の高さが示しています。今後は従業員同士の会話の中に健康に関する話題が自然に出てくるような風土をみんなで作っていただきたいと思います。

健康に対する気づきを促すために、月に一度の集合教育でも定期的に私が健康教育を行っています。コロナ禍のもとでは、手の洗い方の実演もしました。不特定多数のお客車を乗せるドライバーの感染予防対策として、まずは手洗いを徹底しようということになりました。「いまさら手の洗い方を習うなんて」という声も聞こえてきましたが、正しい手洗いが習慣化されるよう計画しました。

ちなみに当社の感染対策の3本柱は、手洗いとマスク着用、車両の換気です。納車して

からの車内の消毒の徹底は今も継続しています。

## 年間目標を指針として

私たちは運輸業独自のさまざまな問題を抱えていますが、今直面している大きな問題は、働き方改革に照らし合わせた長時間労働の是正です。法律ができて、国が長時間労働に対し新しい見解を示してくれたことは有難いのですが、ドライバーによってそのとらえ方はまちまちです。コロナ以降、外出自粛、テレワークの推進、飲食店の時短営業などの影響で、人の流れが鈍化しましたから、少しでも長く車を動かしてお客さんに乗ってほしいと願うのは自然なことです。客待ちの時間の増加は、ドライバーにとっても会社にとっても打撃です。ワークライフバランスといいますが、ワークがあつてのライフだと私は思います。

そして、タクシー業界には深刻な人手不足という問題があります。当社でも常時ドライバーを募集していますが、保有車の38台すべてを回し切ることが難しくなっています。タクシードライバーは2種免許が必要であり、取得のために自動車学校に通おうとしても、自動車学校自体が指導者不足で入校待ちという状態が続いています。

ドライバーのメンタルヘルスにきちんと対応できる体制も急がなければなりません。当社では、ストレスチェック制度ができる前からチェックシートを駆使して従業員のメンタルヘルスの状態を評価してきました。しかし、制度化されたことによって、事業者は実施者にはなれなくなりました。つまり私が実施できなくなったのです。やむを得ず外部委託していますが、その結果も同意がないとみることでできないなど煩雑になりました。保健師という国家資格がありながら、事業者として何もできないことに忸怩たる思いがありま

す。このように、課題が山積する中で、大切なのは目標をもって、みんなでその達成を目指し、モチベーションを高めていくことではないでしょうか。

当社では毎年、交通事故防止、健康、接客に関する年間目標を掲げ従業員全員で共有しています。今年度の年間目標は、①後退時、安全な場所で方向転換、②行先の復唱、ルートの確認、③ウイズコロナ 一人ひとりの行動が未来を変える、④始めよう 続けようがん検診、の4つです。①は昨年度1年間の事故を分析した結果、お客様を降ろした後、駅に戻り早く次のお客様を乗せたいと気がはやることで注意が散漫になり、方向転換する際、小さな事故が起きやすいことがわかりました。②は接客の基本です。これも1年間のお客様の苦情を分析してみると、お客様が座るや否や直ぐに発車してしまうことやお客様が望むルートで走らなかったことへの不満が多かった結果からです。③と④は安全衛生委員会で検討したものです。③はやはりコロナに対して毅然とした態度で感染防止策を継続すること、④はがん検診の推奨です。2人に一人ががんに罹患する時代にあつて、早期発見が大切であり、そのためにがん検診を受けることを目指そうというものです。現在、大腸がんだけは健康診断と併せて会社負担で実施していますが、そのほかのがん検診は市町村の検診をうまく組み合わせて受けるように推奨しています。すべてのがん検診を会社負担としたいところですが、そこは財源とのらみ合いになります。一人でも多くの従業員にがん検診を受けてほしいと願っています。

## おわりに

私がここ数年注目しているのは産業医による「定期健康診断結果における診断区分」の経年変化です。これは健康診断を受けるとAからEまで5段階の区分をもって結果を明示



するというものです。「Aは異常なし」「Bは経過観察」「Cは2つに分かれてC1は治療継続、C2は治療不十分」で「Dは要治療」そして「Eは要精密検査」です。もちろんAやBの数が多いことが一番良いのですが、平均年齢62歳のドライバーに当てはめるにはハードルが高く、C1即ち「治療継続」をキープすることが健康管理の鍵になるような気がします。C1というのは、自分の健康状態に気づき、放置しないで受診し、何らかの検査や投薬を続けていることを表しています。診断区分の経年変化では、C1に区分される者の割合が最も多く、年々増加しています。つまりC1の人は会社が推奨する二次検診をきちんと受けて、自分の健康課題と向き合っている人だと言えます。C1が増えれば、運輸業界において特に重要視されている脳・心臓疾患の予防に少なからずつながるのではないかと思います。治療を継続して働くにふさわしい健康状態を維持していけば、誰もが病気と闘いながら生き生きと働き続けることができるはずです。

繰り返しになりますが、これからも「C1＝治療継続」に着目していきたいと思っています。

また、2人に一人ががんに罹患するといわ

れる時代にあつて、早期に実現したいと思っているのは、当社オリジナルのマニュアルの作成です。治療と仕事の両立支援に関して業界としてはガイドラインがないため、厚労省などのガイドラインを参考に、良いところをお手本にして、当社の実情に合ったガイドラインを作成したいと考えています。コンセプトは「闘病者主体の両立」を応援することです。

労働安全衛生法が制定され今年半世紀という節目を迎えます。これまでは、事業者の安全配慮義務が第一義とされてきました。もちろん旗振り役は企業あるいは経営者の役目だとは思いますが、働く人主導の健康増進や安全の取り組みへと転換していくことを検討しても良いのではないのでしょうか。働き方が大きく変わる今、これからの半世紀を見つめたときに働く側の「自律」が一層求められると思います。法律もそこに焦点を当てていく必要があるかもしれません。

「健康と安全」を軸に従業員に寄り添いながら治療と仕事の両立を応援してきたつもりですが、私が従業員一人ひとりの存在に支えられてきた20年であったように思います。ともに力を合わせてより良い明日を目指していきたいと思っています。

# 「#教師のバトン」で伝わる

## 教職員の 過酷な勤務環境

12

藤川 伸治

### 学校の働き方改革は どこまで進んだのか

#### はじめに

文部科学省は、今年夏から秋にかけて教員勤務実態調査を実施し、2023年春以降に公表する。前回の2016年の勤務実態調査では、過労死ラインと言われる時間外勤務月80時間を超える者の割合（教員）は、小学校33.5%、中学校57.7%であった。また、平日の学校内での時間外勤務は小学校約65時間（2006年調査約51時間）、中学校71時間（同約60時間）、土日が小学校5時間（同約2時間）、中学校23時間（同約12時間）であった。

文科省は、政府全体が「働き方改革」を重要な政策課題として推進していたこともあり、2017年6月に中央教育審議会に「学校における働き方改革」を諮問した。中教審は、2019年1月に答申、それを受け1年単位の変形労働時間制導入などの給特法改正へとつながった。また、業務改善などの働き方改革が全国の小中高校で展開されるようになった。

そこで神奈川県教育文化研究所は2021年12月、教職員の働き方改革にかかわる進捗状況を調査（以下、調査）した。筆者は調査設計、分析に携わってきた。2回にわたり調査結果<sup>1)</sup>、及び課題について報告する。

#### 調査概要

調査は2022年12月、かながわ教職員組合連合

を通じ、県内の教職員組合（以下、組合）に調査依頼紙の配布を依頼し、ウェブにより実施した。対象は、教職員組合が組織する市町村立学校に勤務するフルタイムの教職員とした。回答数は3,451人（小学校2,706人、中学校709人、その他36人）であった。

調査項目は、勤務校の管理職や国・教育委員会の取り組み等について（10項目）、「働き方改革」（以下、改革）による職場の変化について（9項目）、仕事と生活の両立について（8項目）職場の現状（7項目）とした。回答は、「とてもそう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4つの選択肢を示した。

#### 約7割が時間外勤務時間が 増えたと回答

「コロナ対応業務」により時間外勤務が増えたかどうか聞いたところ、「とてもそう思う」「ややそう思う」を合わせると73.5%であり、約7割以上の教職員が「コロナ対応」により時間外勤務が増えたと回答している。さらに、「コロナ対応」業務の影響を除いても、約7割の教職員は時間外勤務が増えたと回答している。

また、「コロナ対応業務」の影響を除くと「定時退勤がしやすくなった」（29.3%）、「自宅に仕事をもち帰ることが減った」（22.3%）、「休日出勤が減った」（30.0%）、「有給休暇がとりやすくなった」（13.2%）であった。調査結果からは、「働き方改革」の取り組みによって時間外勤務時間が減った、とは言えない実態が明らかになった。

ただ、「『働き方改革』は自分の生活や働きを見直す機会になった」と回答した教職員は59.7

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

%, 『働き方改革』を進めるには働く本人の意識改革も重要」87.9%であった。また、「出勤・退勤の時間を意識するようになった」66.1%であった。これらのことから、「働き方改革」によって時間外勤務時間が減ったとは実感できていないが、教職員自身は、自分の働き方を見直し、出退勤時間を意識するようになってきたと言える。

## 管理職のマネジメントの現状

調査では、「働き方改革」に対する教育委員会や管理職の取り組み状況も聞いている。ここ数年、「働き方改革」の一環として、印刷業務など教員の業務をサポートする業務支援員の配置が進んでいる。文科省の19年度「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」結果によれば、教員業務支援員は、神奈川県内の33市町村中32市町村で、学習指導員等は28市町村、部活動指導員等は27市町村でその活用が図られている。これらの施策に対しては81.4%の教職員が有効だと答えている。

管理職の対応についても聞いている。「サポートスタッフの職務内容や勤務形態を職員に周知し、効果的な活用ができるようしている」(65.3%)、「管理職は定時退勤や年休の取得などを積極的に働きかけている」(60.2%)、「学校経営方針の中に『働き方改革』を位置付けている」(56.5%)であった。また、中学校における長時間勤務の要因の一つである部活動に関わっては、「管理職は部活動ガイドライン(休養日：平日と土日各1日以上、活動時間：平日2時間、土日3時間)を守らせていると回答したのは80.9%と高い回答率であった。働き方改革を進めるための管理職のマネジメントも一定程度、進んでいることがうかがえる。

文科省調査では、教職員の「在校等時間」について、神奈川県内すべての市町村教育委員会が学校において把握していると回答しているが、本調査による「管理職は教職員の労働時間や休憩時間、休暇の取得状況を把握している」は64.1%であった。「在校等時間」の実態把握はされているが、「在校等時間」が長い教職員との対話を通じた改善などのフィードバックを行うことも重要である。

一方、業務改善に関わっては、文科省による調査結果<sup>2)</sup>と大きく異なっていた。文科省は、21年度に「全国学力・学習状況調査」の中で業務改善など学校の現状についても調査している。政令指定都市を除く神奈川県内の小学校では、業務改善に「よく取り組んでいる」25.9%、「どちらかといえば、取り組んでいる」68.9%と回答しており、「よく取り組んでいる」と「どちらかといえば、取り組んでいる」を合わせると小学校94.8%、中学校94.1%にのぼる。政令指定都市においてもほぼ同様の結果となっている。

ところが、調査では、「学校として業務改善に取り組んでいる」という設問に対して、「とてもそう思う」「やや思う」の合計は小学校51.9%、中学校39.2%、全体で49.3%であった。文科省調査では小中学校とも9割以上の学校が取り組んでいると回答しているものの、調査では、業務改善に取り組んでいると思っているのは小学校約5割、中学校は約4割程度だった。

業務改善に関わるこれら2つの調査結果が大きく異なるのはなぜだろうか？

まずは、設問の問い方の違いもあるだろう。次に、回答者の属性の違いもあるのではないかと。文科省調査に回答をしたのは管理職、または業務改善の担当をしている教職員だと想定され、当然、業務改善に取り組んでいると回答する割合は高くなる。

一方、教育文化研究所の調査に回答したのは、管理職以外、業務改善の担当者以外の教職員であり、学校として業務改善に取り組んでも、その効果を感じていないのではないかと。また、業務改善に取り組んでも、その効果を感じないのは、業務改善をして生まれた時間に次から次へと新たな業務をつくってしまう教職の特性である「本業回帰願望」が影響と考えられる。

## おわりに

国家公務員法が改正され、定年が段階的に65歳まで引き上げになった。それに伴い、地方公務員法も改正され、各自治体は来年前半にも条例・規則改正を行い、2023年度から1963年度生まれは61歳定年となり、2年ごとに1歳引き上げられ2031年度に65歳定年となる。

調査では、働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しいかどうかを聞いている。「働き方が変わらなければ定年まで働くことは難しい」と回答した割合は全体75.9%、男性68.2%、女性81.4%となっている。

これをさらに、経験年数で見ると、採用されて2校目の時期と重なる「5～9年」が定年まで働くことは難しいと回答した割合が男女とも最高で男性72.3%、女性85.3%であった。年齢で見ると男性の「30～39歳」71.5%、女性の「29歳以下」84.2%が最高だった。2018年度に退職した小学校教員の約4割が定年前退職であっ

たことを踏まえると、定年が65歳まで勤務できる教職員はさらに少なくなるかもしれない。公立学校教職員の定年延長が具体化される中、働き方改革を進め、定年まで勤務できる職場環境をつくることは急務の課題である。

今回は、本調査、及び教職員からのヒアリングをもとに働き方改革の課題を報告したい。

#### 注

- 1) 堀内正志「働き方改革、取り組みと意識に乖離」、『内外教育』(2022年4月12日)
- 2) 1)と同じ

# 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。

## インド・ジャールカンド州の 雲母採掘・加工職場

川上 剛

### 雲母採掘とジャールカンド州

インド東部のジャールカンド州は雲母の生産地です。雲母は光沢を有することから先進諸国に輸出され、粉末にしてきらびやかさを増すための化粧品の成分等として使われます。この地域には昔から居住している少数部族の村 (tribal village) があり、雲母は主としてそれらの人々によって採掘されています。この地域の雲母の採掘は森林や環境に悪影響を与えるということで政府によって禁止されているのですが、実際には多くの貧しい村人とその家族によって続けられています。その作業には子供たちが加わることも多いのです。こうした児童労働や貧困家族の問題はメディアでも取り上げられグローバルなサプライチェーンの課題として、関連するビジネスに関わる企業の責任と状況の改善が論じられています。

地元にはこうした状況を改善するために地道な活動を続けるNGOがあります。国際的な児童保護NGOであるテルデゾム (Terres des hommes) もその一つで、ジャールカンド州の雲母採掘・加工地域の村では多くの献身的なインド人スタッフが働いています。ILOも有害児童労働撲滅を目的に協力していますが、その中で雲母採掘・加工における労働安全衛生の改善が重要課題として認識されてきました。採掘場における落盤や墜落事故、それに雲母粉じん吸入によるじん肺等が深刻な健康課題となっています。しかし彼らの仕事はインフォーマルで事

故や健康被害が行政に公式に報告されることも少なく、実態の把握や被災者への救済そして予防対策づくりが求められています。テルデゾムの地元チームから安全衛生の改善について協力要請を受けた私たちILOチームは、まず雲母の採掘と加工作業の現場を見せてもらい作業に従事する家族から話を聞きました。同時に地元における好事例・改善努力に着目しました。一歩ずつ地元の人たちが改善するのを支援する目的です。

### 雲母の採掘作業

私たちが訪れた雲母を採掘する村はジャールカンド州北部の丘陵地帯の奥にあります。村から徒歩で30分ほど灌木の茂る斜面を降りると、写真1のように地面に穴がいくつかあいておりそこが採掘場所です。村人たちは家族でやって来てハンマーのみを使って土の中から、縦横10センチぐらいの雲母の塊を手作業で掘り出していきます。人がかがんで入れるだけの直径1mほどのトンネルが奥行き10mぐらい続いています。雲母を少しずつ採掘しながら掘り進ん



写真1 雲母採掘場所の入り口

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  
アディーセントワーク技術支援チーム, ニューデリー

でいったのです。この作業をヘルメット、安全靴、マスク、光源等の基本的な装備もなく行っています。暗い中で作業なのでノミやハンマーで手を負傷してしまうこともあります。私も穴の中に入ってみましたが、同僚から「危ないからすぐに出ろ。」と言われて出ました。確かに通常の土の地面を掘っただけで地盤がもろく亀裂もあり、雨あがりなどで緩めば崩壊しそうです。この村の人たちは毎日トンネル崩壊の危険と隣合わせで作業しているのだと思うと、複雑な気持ちになります。男性作業者のひとは、子供の頃に採掘場のトンネルの入り口が崩壊して中に閉じ込められてしまって救出された経験を話してくれました。

### 家内労働者による雲母加工作業

同時に雲母を加工する家内労働者の村を訪れて作業を見せてもらいました。写真2のように女性たちが座りこんで、話ながら楽しく作業をしています。雲母は透明で薄い膜のような鉱物です。それが何層にもくっついて直径10cmほどの塊になって採取されます。女性たちは手やナイフで塊を崩して汚れを落とし一枚ずつきれいはがしたものを集め引き取り業者に納めます。使用しているナイフも大小あり使い分けられます。

作業をしやすいようにいろいろな工夫があり、はがし作業の前後の大小の雲母片を入れる木の箱や、薄くて軽い雲母片が吹き飛ばされないように上に載せる重しが使用されていました。彼女らが手作業ではがした雲母片が地元の中小工場ですらに砕かれて粉末にされ出荷され、最後はグローバルな市場を経て化粧品工場で成分として使用されます。

まずヒンズー教徒の村を訪れ、次に近くにあるイスラム教徒の村を訪れましたが行われている作業は同じでした。どちらの村でも作業している女性たちから明るく笑顔で歓迎されました。何か改善したい点はありますかと尋ねると、長時間の座りこみ作業による腰痛や刃物による切傷が訴えられました。

一つ気になったのは屋外で換気のよいところで作業しているにもかかわらず呼吸器系の症状を訴える人が多かったことです。確かに雲母に



写真2 塊から雲母の層を一枚一枚はがす作業をする女性たち

顔を近づけて長い時間作業しますし、よく見ると細かい雲母の粉じんが舞っています。私が訪れた当日は天気もよく、みなさん屋外で作業していましたが、雨の日や都合の悪い時には各自の屋内の換気のよくない部屋でひとり作業することもあるそうです。

### 参加型トレーニングの準備と開催

雲母採掘および加工の両方の職場を訪問した翌日および翌々日には、採掘者・家内労働者たちに集まってもらって参加型トレーニングを2回実施しました。プレゼンファイルにトレーニング前日に現地で撮影したばかりの好事例写真を加えます。また、過去に使った屋外作業のイラストや改善写真で参考になりそうなものを組み合わせ調整します。訪問を視察だけに終わらせず改善活動の一步につながるようなフィードバックをめざします。

実際のトレーニングでは、はじめにアクションチェックリストを用いて自身の職場の好事例と改善点を考えてもらいます。次に私の方で前日撮影させてもらった現場好事例写真を軸に改善イラストや写真を紹介します。参加者が私のプレゼンに関心を持ってもらえるだろうかと若干不安もあったのですが、みなさん真剣に耳を傾けてくれました。ちょっと私語をする人がいたりすると、女性の参加者が「私たちの健康に関わる大事な話をしているのだからちゃんと聞きましょうよ。」と発言してくれました。

パワポのプレゼンに加えて良好事例写真コンテストと称して、インドやアジアの小規模職場



写真3 参加者は好事例写真の中から自分がよいと思うものを見つけてカースティックカーを貼り、選んだ理由を紹介します。

からの好事例写真をトレーニング会場の壁に貼っておきます。そして、参加者ひとりひとりに最も簡単 (simple)、低コスト (low-cost)、賢い (clever) 事例を選んでもらい、その写真にカースティックカーを貼り選んだ理由を説明してもらいます (写真3)。パワーポイントでのプレゼン中に何度か停電が起きて悩まされましたが、停電中は電気がなくてもできる好事例写真コンテストに切り替えてトレーニングを進めることができ助かりました。最後に採掘作業員、加工作業員に分かれてグループ討論を行い、自身の職場の良い点と改善が必要な点について話し合ってもらい真剣な議論が続きました。朝10時頃から始まって昼食をはさんで午後3時頃には終了できました。

グループ討論の結果ですが、雲母採掘・加工作業員ともに良い点として、作業員同士の協力や道具加工作業員からの工夫等が発表されました。改善点としては、飲み水やトイレ確保、屋内作業の際の換気改善等があげられました。加えて採掘作業員からは、作業前の採掘場所の安全点検、ヘルメットやマスクの使用、採掘場内の照明確保、昼食や休憩場所の確保等があげられました。

さらに、自身や同僚が経験した事故や病気についても発表してもらいました。採掘作業場の落盤によって生き埋めになった事例、爆発物使用による死傷、斜面からの滑落、粉じんによる呼吸器や目への障害、採取した重い雲母塊の運搬による肩や腰の痛みが訴えられました。聞いてはいたことですが、生命に関わる危険と隣合わせで作業していることを知らされました。また、こうした労働災害や職業病を報告したり、救済したりする行政制度がないことも浮き彫りになりました。労働災害や健康問題があれば、まずはパンチャーヤトと呼ばれる村の伝統的な自治組織に報告しようということも提案されました。

## むすび

今回は重い出張でした。現地でごんばっているテールデゾムのスタッフが安全衛生改善のフォローアップをして、安全に作業するための標準装備等について検討することになりました。地道に働く彼らNGOのメンバーには頭が下がります。その上でILOとして次に何ができるか考えなければなりません。採掘作業そのものに付随する安全衛生リスクは許容できる範囲を超えています。しかし採掘作業員の人々は代々この作業で生計を立てており、また、カーストも低く職業の変更は容易ではありません。少しでもリスクを減らす活動を進めると同時に、村の人たちが他の仕事で生計を立てていくようにすることが根本的な解決ではないかとも思われました。日本や世界で使われている一部の化粧品の成分が、グローバルなサプライチェーンを通してこんな風に人々の安全健康リスクを伴って生産されていることを私たちは認識しなければなりません。

(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)。

## 令和3年度の労災調査②

森崎 めぐみ

### はじめに

令和3年、芸能従事者のセーフティーネットに関して起きた大きな変化は、特別加入労災保険制度が適用されたことだった。政府労災に匹敵する手厚い民間保険は、フリーランスの芸能従事者に従前までなかった。その意味でこの年度の労災調査<sup>1)</sup>は、制度改正前後の比較ができることにおいて、非常に意義深いと考えられる。

本論考では令和2年度調査と令和3年度調査を細やかに比較検証し、芸能フリーランスの社会保障のあり方について考える。

### 治療費の軽減

業務委託や請負として働くフリーランスが労災の治療費や治療のための休業中の生活費を自己負担していた者が多かったことは、複数のデータで証明されていた。令和2年、筆者が厚生労働省に提出した調査結果<sup>2)</sup>では、46.8%のフリーランスの芸能従事者が、仕事上のけがの治療費に関して「自分で払った」としている(図1)。

一方、1年後の制度改正後にあたる令和3年

の調査では、同じ質問で「自分で払った」のは38.5%であった。つまり8.3%の芸能従事者が、自己負担をしなくなった結果が出ている。

他方、「所属事務所が払った」および「制作会社が払った」、いわゆる発注元にあたるものが支払ったケースが、制度改正前は、合計14.7%、制度改正後は合計で10.6%だった(図2)。つまり4.1%の治療費が、発注元の負担も軽減されている。特別加入制度は保険料が自己負担であることから、加入を嫌がったり制度上の不備だと指摘したりする意見もあるが、万一の事故で高額な労災補償を余儀なくされる可能性が少なからずある発注側にとっても、この制度は有益である。

実際に令和3年度の調査では「特別加入保険で支払われた」が2.9%あり、内閣府による新型コロナウイルス感染防止措置のための活動自粛要請や、度重なる緊急事態宣言により約8割の芸能関連の仕事が減少している。それにもかかわらず、制度改正初年度から特別加入労災保険が支払われたことから、今後、コロナが収束に向かうほど、芸能の仕事が増え、比例して労働災害が増加することが予見されるのであれば、特別加入労災保険は非常に有意義で、受注側にとっても、発注側にとっても、両者の負担がより軽減されていくのは明らかである。

### 理解不足

「万一に備えての対策は」の質問に「特別加入に入っている」と答えたのは11.7%で、「民間保険に入っている」と答えた51.1%よりはるかに少ないが、これは補償の内容にまだ周知と理

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





## Q 5

治療費は誰が払いましたか？（複数回答可）

190件の回答

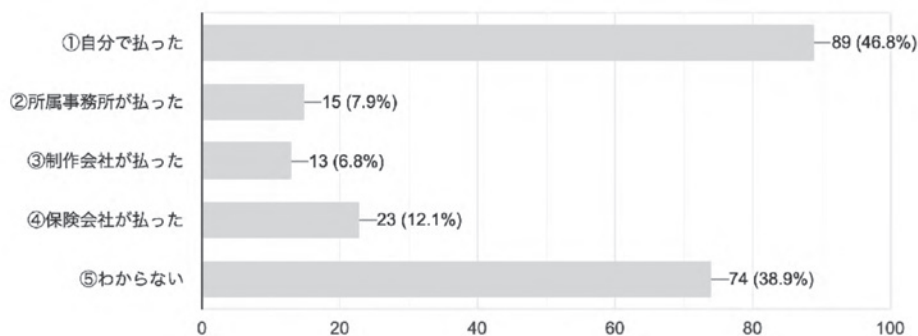


図 1

## Q 7. 治療費は誰が払いましたか（複数回答可）

208件の回答

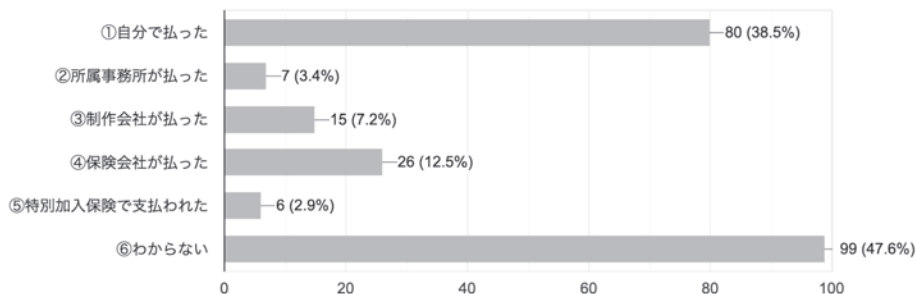


図 2

解が足りないことが原因と推察できる（図3）。

例えば自由記述に見られた「建設業と比較して相場が高い」という、保険料率を根拠に考えると明らかな誤解や<sup>3)</sup>、「クライアントとのやり取りが発生するようなので、そこでマイナスイメージを抱かれたりしないかが心配になる」というおそらく現実的にはないであろう懸念や、前述のコロナ禍の影響を強く受けた感想も見られ、「フリーランスであれば絶対に加入することを薦めたいと思っていますが、コロナ禍の情勢ではほとんどの実演家は仕事が減少していますから、今は推奨することは難しいと思っています」という逼迫した経済状況を懸念する声もある（令和3年度調査）。

### 保険加入数の変化

万一に備えての対策として、保険に加入している芸能従事者は、改正前は非常に少なかった。

調査対象の芸能団体のほとんどが保険加入状況を「不明」「ほぼ無し」と答えていたが<sup>4)</sup>、改正後の調査では、「民間保険に入っている」50.1%、「特別加入に入っている」10.7%、貯金をしている」25.8%であり、「何もしていない」は32.6%にとどまった<sup>5)</sup>。

安全・安心への意識は向上していることがうかがえる。

### 安全意識の向上

「現場の状況を良くするために思うこと」の記述にも、改正前後で大きな変化がうかがえる。

改正前は、絶望的で悲痛な声が多かった。「末端の外部スタッフには収益に見合った保険がない、また、仕事の関係で厳しくても泣き寝入りせざるを得ない仕事が多すぎる」「現場の切迫感の緩和」「舞台スタッフの賃金の安さや、高額な保険料」「撮影期間を長くして、1日の労

## Q10. 万一に備えての対策は（複数回答可）

264件の回答

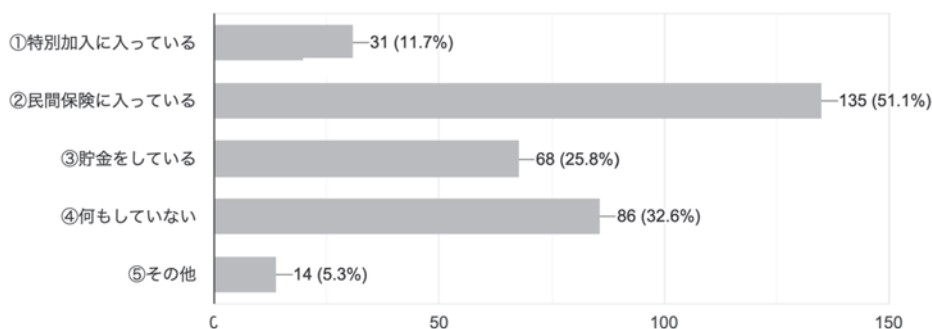


図3

## Q10-2. 特別加入保険に加入された方のご感想は（複数回答可）

97件の回答

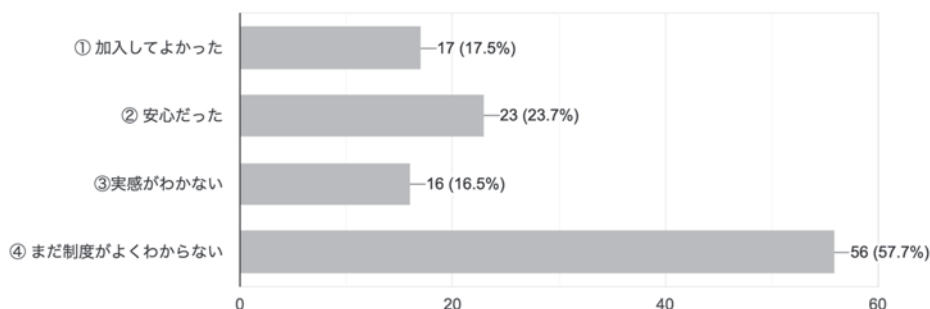


図4

働時間を減らすことをしてほしい、スタッフさんは疲労困憊です!」 「スタッフや、キャストの安心を高めるためへの対策が必要だと思います。保険料なども高いのでもう少し誰でも入れる金額で補償してほしいです」 (令和2年度調査)。

現実的に適正な金額の保険や適切な待遇を求める声が多かったことに比べ、改正後は具体的な安全対策を求める声が多い。「安全性を高める為の作業人員の確保」「とにかく時間がなさすぎです」「コンサートや舞台などにおける設営・撤収時の時間に余裕が生まれるようなスケジュールが設定されれば心にも余裕が生まれると思います。あるいは人数を増やす」「現場予算が上がれば必然的に作業時間にも余裕が出ると思う」「階段、段差などへの注意喚起」「安全研修を定期的で開催する」「実働10時間以上が当たり前の世界をやめて、短くし、休息をとる」

「社会保障と労災、老後の補償はないまでも安心」「円滑なタイムスケジュールをはっきりさせること」「声を荒げて指示を出すスタッフの方がいらっしやいますが、まずやめた方が良い。温かい食事が出るだけで救われる」「一人ひとりが意識的に安全対策をすること。発注側の理解」「行き過ぎたコストダウンをしない」「安全に作業するための十分な時間が必要」「制作側が、補償できないのであれば、労災保険の加入を必須条件にすべきだと思う」等々たった1年で、安全に対する空気感ががらりと変わっている。

## 労災加入の感想

実際に特別加入労災保険に加入した97名の感想は、「加入してよかった」17.5%、「安心だった」23.7%であった(図4)。

加入者の声は「何かあった時に自分から動け

る保険がある。という安心が貰えました」「安心して芸能活動をする為には欠かせないものだと思います。いずれプロとしての必須要項となれば良いと思います」「これまで何かあったときのバックアップがないことがとても心配でした。特別加入保険があることで、安心して事業に取り組めます」「保険に入りたいと思ってはいたが、違う職種のものしかなく悩んでいたところにTwitterでたまたま情報を発見し、できてすぐに加入させていただいています。事故はないことが一番ですが、何かあっても安心感が強くとても精神的に助かっています」「安心材料です。いざというときの備えがあるのは心強い」「自営業で労災も加入できなかったので、特別加入できてとても安心している」「安心感と新しい人間関係が生まれた」などである（令和3年度調査）。けがをして保険を受け取った者でなくても、安心材料が、精神的負担を軽くしているのが随所にうかがえる。

## 今後の課題

これまでのデータから、確実に次のステップに移行している状況が見てとれる。さらに「現場の状況を良くするために思うこと」の質問についての声は、「立場が弱いので、言ったら次の仕事なくなるのが現状」「メンタルヘルス等のサポート機関を作ってほしい」「責任のありどころを明確にする」「パワハラやセクハラなどのハラスメントをなくす一人ひとりお互いがお互いを、リスペクトして現場に」「指示者、補佐、実働者の分担。それを可能にするスケジュールと予算。環境改善」「危険作業に対しての共通認識」「請負においても、雇用契約と同等の労務管理を行うこと」「危険事項の共有」など、多岐にわたる課題が当事者から提起されている。

## 事故の抑止力

「労災保険の制度ができただけでも事故の抑止力になりうる」といわれるが、実際に10%程度事故が減り、小さな事故（実演家の骨折など）でもメディアで報道されるようになり、かつてのような労災隠しがしにくいことで、隠蔽体質も改善されているように感じられる。

わずか1年前は芸能従事者の1割程度にしか知られていなかった特別加入労災制度が<sup>6)</sup>、適用後に、大きな変化をもたらしているように見受けられる。

## おわりに

本来は労災そのものがあってはならないことではあるが、事故の起きる状況の改善と同時に、労災保険により補償を得られ、安心して働ける環境は、快適な職場作りに最優先して必要なことであろう。芸能業界の働き方改革は、遅かったかもしれないが、確実に起こっている。

### 注

- 1)「フリーランス芸能従事者の労災と安全衛生に関するアンケート2022」調査主体：日本芸能従事者協会、調査対象：フリーランスであらゆる芸能に従事している方、調査方法：インターネット（267回答）、調査期間：令和4年2月27日～3月31日、調査対象期間：令和3年4月1日～令和4年3月31日
- 2)厚生労働省第88回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会資料1
- 3)令和3年9月1日に厚生労働省から施行された特別加入労災保険の料率は、建設業の一人親方（労災保険法施行規則第46条の17第2号の事業）1000分の18に対し、芸能関係作業従事者（労災保険法施行規則第46条の18第6号の作業）は1000分の3である。ただし、手数料は各団体が任意に決められる。
- 4)2)と同じ。
- 5)1)と同じ。
- 6)2)と同じ。

「芸能実演家とスタッフの「ケガや事故」に関する実態調査アンケート」

質問：「厚生労働省の『労災保険の特別加入制度』は、一人親方（土木、建築、林業等）等が加入することができ、民間保険より手厚い制度です。ご存じでしたか」の回答：「知っていた」10.4%（令和2年度調査）。

# ポンペイ遺跡とパドヴァ大学

千葉 百子

## ポンペイとの出会い

ユネスコの世界遺産にも登録されているポンペイ遺跡は西暦79年、ヴェスヴィオ火山の噴火により埋没し、18世紀半ばから発掘が始まり、現在も続いていることはよく知られている。

今年1月14日から4月3日まで東京国立博物館で“特別展「ポンペイ」”が開催された。イタリア・ナポリ国立考古学博物館に保管されている出土品150点が展示され、見ごたえのあるイベントであった。展示終了間近の数日間、閉館時間が1～3時間延長されたことが特別展の重要性、評価の高さを窺わせる。東京での展示の後は京都市京セラ美術館（現在開催中7月3日まで）、宮城県美術館、福岡県の九州国立博物館を巡回する予定である。

私とポンペイの出会いは1986年までさかのぼる。その年の4月にミラノで開催された国際会議「International conference on lead, chromium and thallium toxicity, environment and health impact, and regulation」に参加した。私は当時鉛中毒の研究に従事していたので“Effect of lead on  $\delta$ -aminolevulinic acid dehydratase

(ALAD) activity and several essential elements”と題して講演した。この会議の後、パドヴァ大学で鉛の研究をしているProf. Andrea Rochiからパドヴァ大学へ招かれていたのでノルウェーのProf. Langardと共にパドヴァ大学を訪問した。イタリアでのすべての公的な仕事を終えて、以前から興味を持っていたポンペイを訪れることにした。

## ポンペイ遺跡を歩く

ローマからの観光バスに便乗し、途中ナポリで短時間の休息とカメオの美術工芸品を作る工場などを見学後、ポンペイに到着（写真1）、ガイドの説明を聞きながら遺跡を散策した（写真2）。2000年以上前の街並み、住民の生活状況、公衆衛生面の知識などの一部を知ることができたが、埋蔵されていたものの出土品の展示はほとんどなかった。

今回の特別展で約150点の出土品を実際に見て、姿・形の整った美しさに感動すると同時に、



ちば ももこ  
大原記念労働科学研究所 客員研究員  
順天堂大学医学部 客員教授、東京医療  
学院大学 非常勤講師、元国際医療福祉  
大学薬学部 教授  
主な著訳書：  
・『病気と健康の世界地図』（訳）丸善、  
2009年。  
・『がんの世界地図』（訳）丸善、2009年。  
・『新簡明衛生公衆衛生』（共著）南山堂、  
2015年。



写真1 鉄道のPompei Scavi駅

初めて遺跡を歩いた時に生じたいくつかの疑問の答を得ることができた。

ヴェスヴィオ火山の火砕流に飲み込まれた地域には約1万人が生活していたと推定されている。火砕流は現在の自動車が走るくらいの速度(80~100km/h)で流れ、約5m(5.8mという記述がある)堆積した。町全体が火砕流により埋没する速度が速かったため、犠牲者も多くでた。犠牲者の多くの遺体の存在が発掘の契機となったということである。

1986年4月に遺跡を散策して最も印象に残ったのは鉛のパイプの水道管である(写真3)。各戸に配水されたのではなく、水汲み場に水を注いで貯めてあり、住民はバケツ、水を入れる容器を持って汲みにくるシステムであった。逃げる途中で火砕流に飲み込まれた人の像があった(写真4)。「この姿から火砕流の流れの早さ

がわかるでしょう」という説明があった。

大きな公衆浴場や(写真5)、ごみ集積場もあった。道路は水はけに留意して、飛び石を設置してあった(写真6)。壁画(フレスコ画)のある部屋があったが、未成年者立入禁止の壁画がある部屋は見学させてもらえなかった。

写真7は大富豪家の大広間に設置された神棚に描かれた石膏細工である。写真8はレストランの一部かなと当時は思ったが、今回の展示から大富豪の家の台所であることがわかった。



写真2 遺跡の一部



写真4 逃げる途中で火砕流に飲み込まれた人の像



写真3 鉛製の水道管



写真5 公衆浴場の底面



写真6 飛び石を設置した道路



写真7 神棚の石膏細工



写真9 女性犠牲者の石膏像



写真8 大富豪の家の台所



写真10 水道の弁

遺跡全体として感じたことは両替所があり（今でいう銀行）、お祈りの場所があり（教会に相当）、公衆浴場があり、ごみ集積所あり、水道システムあり、水はけに留意した道路あり、その頃の生活と現在の生活と異なるところは動力であるということであった。現代人は電気を使い、また、自動車を使い省エネルギー生活をしている点が大きな違いである。

### ポンペイ展で解かれた謎

今回の特別展ではナポリ国立考古学博物館が収蔵するポンペイ遺跡の出土品約150点が展示され、当時の生活様式をかなり明確に理解する手掛かりとなった。その時代、日本では弥生文化後期の始まりの時期と重なる。登呂遺跡、吉野ケ里遺跡などが知られている時代である。日本ではよく知られ、教科書に収載されていることが多い釣鐘型の青銅製の銅鐸もこの時代のものである。

今回のポンペイ展を観て、また、説明を読ん

で、これまで謎だったことがいくつか理解できた。逃げる途中で火砕流に巻き込まれた人の石膏像は多数あるそうであるが、女性犠牲者の像として展示されていた（写真9）。これは発掘されたときには遺体部分は腐敗し、消失していたため空洞になっていた。そこへ石膏を流し入れて再現したものであるということがわかった。

水道管の途中には水量を調節できる真鍮の弁があった（写真10）。当時の家には台所はなく、人々は調理済みのものを買って食べる生活をしていた。いくつかの炭化した食料（キビ、イチジク、干しブドウ、パン）が展示されていた。その後の調査・研究から、今でいうファストフード店のようなものもあったらしいことがわかった。通りに面した場所に鉢を数個埋めて、食品や飲料を入れて売っていたと考えられる痕跡があり、食品としては豚肉、カタツムリ、牛肉などであったことが最近明らかにされたそうである。当時はすでにワインが愛用されていて、形の整ったワイン用の容器「アンフォラ」が数



写真11 ワイン用のアンフォラ

個展示されていた（写真11）。

圧倒されたのは大富豪「ファウヌスの家」である。敷地3000m<sup>2</sup>の家で、床には多数の精緻なモザイク画が飾られている。食事室の床にはいろいろな魚介類をモデルにしたモザイク画が飾られていた。やはりイセエビやタイは当時も豪華なご馳走であったのであろう。大きく中心に描かれている。多くのモザイク画があるが、一見、絵画のようであり、モザイクと思えない。よく見ると一辺1mmほどの石辺が使われている。写真8に示したものはこの家の台所の一部であったことが分かった。写真12は牢獄の拘束具である。このほか、形の整った青銅製の暖房具や鍋、鉄器もあった。

今回の展示で私が個人的に最も心に残ったのは「ヒョウを抱くバックス（ディオニュソス）」大理石像（写真13）である。ローマ神話のワインの神であり、日本では“バックス”としてなじみ深い。シェイクスピアの「アントニーとクレオパトラ」にも登場する。船上の宴会の場での歌「バックス お前の酒樽に 心配苦労がどんぶらこ 頭にゃ葡萄の房飾り 飲め飲め世界の回るまで」（坪内逍遙訳）で、あまりにも有名なそのバックスである。

1986年、現地で買った日本語版の「ポンペイのすべて」（ジョバンナ・マージ著、むらた いざ訳、ボネキ出版社、フィレンツェ、出版年不詳）

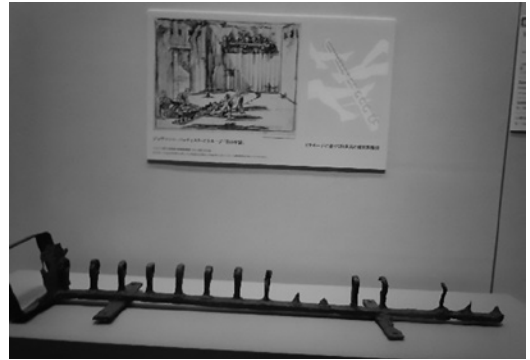


写真12 牢獄の拘束具



写真13 ヒョウを抱くバックス大理石像

という写真集にはバックスの写真はない。それもそのはず、2005年に日本人の調査隊によって発掘されたものだそうである。

ポンペイ遺跡が非常に良い状態で保存されていたことの一理由の一つとして、火山灰を主体とする火砕流堆積物にシリカゲル（乾燥剤）に似た成分が含まれていて、湿気を防いだ効果があると考えられている。

ヴェスヴィオ火山は噴火前と姿は変わったけれど、現在もポンペイの町を見守っている。まだ全体の三分の一は手つかずの状態にとどまっているということである。

## パドヴァ大学訪問

パドヴァPaduva（イタリア語ではパドアPadua）

の町はミラノからベニス行きの列車で、終点から40分くらい手前、ベニスの西約30kmの位置にある。パドヴァ大学は1222年の創立で、イタリアではボローニャ大学に次いで2番目に古く、中世のヨーロッパでの有数な大学の一つであった。現在も最も権威ある大学の一つである。「産業医学の父」と言われるラマツィーニ(Bernardino Ramazzini 1633-1714)(写真14)が教授を務めた大学として日本でも特に労働衛生分野ではよく知られている。産業医科大学の講堂がラマツィーニホールと命名されている。



写真14 産業医学の父ラマツィーニの像



写真15 ガリレオの像

ラマツィーニは労働者の病気や健康、そのための実践的医療を研究した。1700年に「働く人々の病気」(De morbis artificum diatriba)という書籍を出版している。私の手元には最初の日本語版「働く人々の病気ー労働医学の夜明け」松藤 元訳、1980年3月に北海道大学図書刊行会から出版されたものがある。「献辞」の項にラマツィーニは次のように書いている。「実用医学の教授である私は、今も今後も役に立たないつまらぬ題目にかかずらうのは適当でないと思ひまして……(中略)……今までに誰もやったことはございませんが、働く人々の病気を注意深く調べ、適切な処方をしたなら人類に益すると思ったのでございます……(後略)」そして「序文」に次いで「第1章 鋳夫の病気」に始まり、補遺を含めて53のいわゆる職業病について記述がある。320年前にイタリアの労働者の職業病と健康について著したものであるが、世界各地の労働者に当てはまる内容である。日本でも佐渡の金山で、坑内の換気のために通気坑を掘ったという記録(1663)や、珪肺(よろけ)の記録(1756)もある。時代はかなり古いが奈良の大仏は金箔が施されていたようで、おそらく金-アマルガムを使用したであろうから水銀中毒が多発したに相違ないと言われている。

本書の訳者の松藤元(まつふじはじめ)氏の紹介欄を見ると、1910年新潟県に生まれ、



写真16 ガリレオが使用した教卓

1934年東京大学医学部医学科卒業、倉敷労働科学研究所、川崎重工業(株)、国鉄労働科学研究所で労働衛生学を研究、1973年から中央労働災害防止協会労働衛生検査センターにご勤務されている。

パドヴァ大学は古くから医学、天文学の教育・研究が盛んであった。Galileo Galilei(写真15)が教授を務めた。ガリレオが使用した教卓(写真16)がある部屋は博物館になっている。講演を終えて、ほっと一息ついて屋上に上がってみると、夕やみ迫る町のかなたにGalileo's observation deckがかすかに見えていた(写真17)。

心臓と血液循環の原理を発表したWilliam Harvey(1578-1657)の論文が博物館に展示されていた(写真18)。ハーヴェイはパドヴァ大





写真17 医学部校舎屋上からの景観



写真18 William Harveyの血液循環説（1628年）を示す論文

学で医学を学んだ。ニューヨークのロックフェラー大学に留学中，Harvey Lectureという呼称のついた講演会が時折開催され，updateな医学関係の講演が拝聴できた。William Harveyとロックフェラー大学の関係は知らないが，William Harveyにちなんだ名が使われている。

ニコラウス・コペルニクス (Nicolaus Copernicus 1473-1543) (写真19) もパドヴァ大学で学んだ。地動説を提唱した天文学者であり，医師であり，カトリック司祭であった。その他，ダンテ，マルピギーも教授を務めた。博物館には教授を務めた学者の頭蓋骨の展示がいくつかあった (写真20)。頭脳の明晰さと頭蓋骨の大きさは関係がないようだという説明であった。

建物内の見学として必見の価値があるのは世界初の解剖学教室である (写真21)。テアトロ・アナトミコ，解剖劇場と呼ばれている。1594年に建築された。6階構造の逆円錐型の木造らせん階段教室になっている。300名収容できる。実際に一番上の扉から入り，ぐるりと回って次



写真19 コペルニクスの像



写真20 教授を務めた学者の頭蓋骨の展示の一部



写真21 300人用の解剖教室 (解剖劇場)

の扉から一段下へ降りて，を繰り返すと最終的には一番下の教授のチェアと同じフロアに達した。教授の前に解剖台があり，1シーズンに男性と女性それぞれ一体ずつの検体が使われていたそうである。パドヴァ大学の博物館は現在は事前に予約が必要で有料になっている。

招待講演はDepartment of Occupational Healthで、“Follow-up study on lead-exposed workers in a steel-rope factory”と題して、同一職場の13年間の継続検診を介して個人の意識の向上、会社の環境改善について紹介した。その後、イタリアの教育制度、医学教育などについて話を聞いた。1986年当時のことであるが、パドヴァ大学医学部の学生数は約9,000人、教授会メンバーは250人の大所帯で、医師供給過剰が問題になっている。職場がなく、タクシー運転手をしている例も珍しくない。医学部の規模を5分の1に縮小しようという意見が出ているということであった。その後どのように改革が進んだのかは聞く機会はなかった。

余談であるが、このイタリア訪問に際して大きな失敗をした。3月中に旅行社が作ってくれた旅程に従って勤務先に出張手続きをした。Flightは13時だった。当日、成田空港に11時半ごろ到着した。私の乗る機体は目の前に停まっているけれども、もう乗れない。改めて航空

券を確認すると出発時刻は12時になっていた。4月初めから到着地（イタリア）はサマータイムが始まり、出発時刻が1時間早まっていた。旅行社に電話をして、対策を聞いた。航空会社のオフィスへ行きなさいという。いつもは入ったことのない多数の航空会社事務所が並んでいるフロアを歩き、ルフトハンザ事務所を見つけた。結局、ミラノ行きは1週間待たないといけない。翌日パリ行きがあるからそれにこの航空券で乗せてくれるという。それでパリに行き、ミラノに最も早く着く航空券を手配した。私の講演は2日目の午後であったので事なきを得た。この出張は吉田科学技術財団の助成を受けた。吉田科学技術財団ニュース12巻4号（1987年1月1日発行）に出張報告書が掲載されている。感謝の意は誠意をもって伝えたが、失敗の顛末は記さなかった。

パリ1泊とパリ⇒ミラノの航空券は想定外の支出となった。それにしても多くの貴重な経験のできた旅であった。

## 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



これでできる  
参加型職場環境改善  
Participatory Action-Oriented Training



トン・タット・カイ  
川上 剛  
小木和孝

〔訳〕  
吉川悦子  
小木和孝  
仲尾豊樹  
辻裏佳子  
吉川 徹



公益財団法人大原記念労働科学研究所

〔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

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

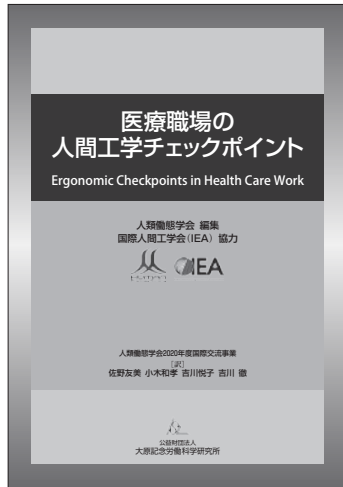
# 医療職場の 人間工学チェックポイント

シリーズ最新刊！ 全頁カラー

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



〔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

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

体裁 A4 判 172 頁

定価 1,980 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

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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

# 産業安全保健 ハンドブック

〔編集委員〕

小木和孝 編集代表

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

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

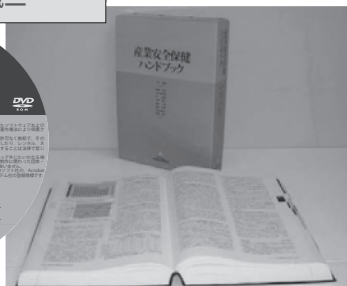
4 頁と 2 頁の見開きレイアウト、  
多数の図表・写真の挿入で  
読みやすく、使いやすく  
大震災被災地の安全と健康への  
付帯を設け、23 編の報告を収録  
検索、カラー印刷に役立つ  
カラー版 DVD・ROM を付録に

待望の最新版！

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

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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





## 「SDGs商法」を考える

泉 貴嗣

### SDGsでサステナブルな社会の実現を

2016年に登場したSDGsは、着実に社会的な認知度を高めています。いままでバラバラだった経済、社会、環境に関わる問題を整理し、分かりやすく社会に発信することについて、SDGsは非常に大きな役割を果たしていると言えるでしょう。SDGsが登場したことによって、従来よりも社会問題や環境問題の解決は政治や非営利セクターだけで解決すべきものではなく、企業も積極的に解決に向けて行動すべきだ、という考え方が広まりました。これは2000年代初頭にビジネス界でCSR（企業の社会的責任）という考え方が注目されたときよりも、大きな潮流となっています。SDGsという言葉を知っていても、CSRを知らない、という人は多くいるでしょう。

SDGsはサステナブルな社会を実現するための目指すべきゴール、という機能がありますが、企業からすれば、その中からゴールに関わる社会問題や環境問題の中に「ビジネスチャンス」を見出すことができます。ビジネスの視点で見れば、元々【顧客の困った＝ビジネスチャンス】なので、世の中のみんなが環境問題や社会問題で困っているいま、顧客の範囲がより拡大して

いると言えます。脱炭素経営やサーキュラーエコノミー、アップサイクル、シェアリングエコノミー、ESG投資などのキーワードは、【環境問題×ビジネス】や【社会問題×ビジネス】の台頭を表すものです。これらが経済活動の主流となれば、企業によるサステナブルな社会の実現に大きな貢献ができます。

上述した環境問題や社会問題、これに組織統治が社会に与える問題を加えて、ESG問題などと総称されますが、みなさんもご存知のように、企業は環境問題（E）と社会問題（S）だけに困っているだけでなく、組織統治（G）に関する問題にも困っています。そのような状況で、企業が抱えるGの問題、もっばら「SDGsで何をすればよいのか？」という悩みをビジネスチャンスと捉え、「SDGs商法」とでも呼ぶようなビジネスが登場しています。

世の中の流れから、企業に対するSDGsの実践への社会的要請・圧力は高まる一方です。国や自治体も企業にその実践を促すような政策を推進しています。しかし、世の中の多くの企業は環境問題や社会問題の解決を本業に実装した経験やノウハウがありません。簡単に言えば、彼らはSDGsを経営課題化したことがないのです。SDGsに取り組んで欲しいという外圧が高まる一方で、企業として何をしたらいいのか分からない、というまさにGの問題に直面しているのです。

もちろん何をしたらいいのか分からない企業には、コンサルティングファームのサービスがあります。一方で、企業に対するSDGs実践のニーズの高まりは、SDGsの実現に取り組んで

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

いることを「証明」したい／して欲しい、というニーズにつながります。また、個人レベルでもSDGsに関する知識やスキルを身に着けたり、その成果を証明したい、というニーズにもつながります。このようなニーズに対応するかのように登場したのが、民間団体によるSDGsに関する「認定」、「資格」サービスです。これらのサービスは企業が認定団体に認定を申請し、申請内容を評価して認定の可否を決める。個人の場合は講習の受講や検定を受検、というのが基本的なパターンです。当然これらは民間団体の事業なので、認定や資格取得は有償となります。ちなみにSDGsは国連発の国際目標ではありますが、国連はSDGsに関して認定や資格制度を設けていません。



これらは企業のSDGs実践状況、あるいは個人のSDGs実践のスキルを「見える化」しようとする取り組みとして評価することもできます。また、認定を受ける際のさまざまな手続、取り組みによって、自社のSDGsリテラシーが高まる可能性もあるでしょう。しかしこれらの取り組みには次のような課題があります。①認定団体の運営情報の開示が不十分である、②認定の範囲や認定基準、認定プロセスが不透明なために質が担保されない、③認定団体が複数あっても、それらの認定内容の互換性や違いが分からない、などです。

## 大切なのはチャレンジし続けること

一方でこれらの認定団体の公式サイトの一部では、認定が経営上のメリットであることを強調する表現が見られます。個人の資格に関しても同じような表現が見られます。ちなみにわが国では内閣府の地方創生SDGs金融調査・研究会が作成した「地方創生SDGs登録・認証等制度ガイドライン」に基づき、各地の自治体が地元企業をターゲットにした認証等制度を創設・運用していますが、それらは基本的には無料のサービスであり、認証等によって自治体の政策リソースを活用したメリット提供、例えば公共調達や制度融資における優遇などが行われています。

民間団体による認定は、現時点では透明性が十分ではなく、質が担保されていない状況です。そのため、このような認定を受けることに対して、経営上のメリットがどれだけあるかは、評価が分かるところです。民間団体によるSDGsの認定に関する課題は、透明性の確保と認定内容の質の担保にあるといえるのではないのでしょうか。

SDGsの実現に向けて行動するのはあくまでも企業であり、認定団体は申請内容に基づいてそれを認定するに過ぎません。認定は「ゴール」ではなく、サステナブルなビジネスの「通過点」です。それは個人でも同じです。企業が認定を受けた、という事実に住安する。特に既存事業でSDGsの「お墨付き」を受けたことに満足してしまえば、サステナビリティのための新たな取り組みが起きなくなってしまう。そうなれば、認定は見栄っ張りな企業がそれ以上サステナビリティのための努力をしないことの「免罪符」になりかねません。また、それによってSDGsウォッシュを引き起こすリスクを高めます。VUCAの時代の住安は事業リスクを高め、成長可能性を損ねます。【サステナビリティ×ビジネス】のためにSDGsに関する認定を取得するならば、認定の信頼性や取得後の活用の展望を考える必要があるでしょう。

# 漂流者たち クミジョの肖像

14

## 『クミジョ白書2019』(2)

本田 一成

### クミジョは一大勢力だけれど

「クミジョ調査2019」の実施に先立ち、厚労省『平成28年労働組合活動等に関する総合実態調査』からクミジョの人数を調べてみた。

日本の労組の執行委員の平均人数は9.8人で、そのうち女性は18.1%である。他の調査と同様に、執行委員レベルではクミジョは2割前後となる。これは私が勤務していた男女共学の私立大学経済学部の女性の学生比率約2割と同じ水準であると思いついた。ゼミの学生を男女半々にしておくと、ゼミプレ（ゼミ生たちはゼミ責任者をゼミプレジデントと呼んでいた。ゼミ長のこと）は、ゼミ生投票の結果、在任17年間17人中3人を除いて女性であったことを思い出した。

話をクミジョに戻して、同調査と同じ年に揃えて厚労省『平成28年労働組合基礎調査』をみると、2万4682労組があったので、約24万2000人の執行委員がいて、このうちクミジョは約4万4,000人と推定できる。

ところが、各労組には少数しかいないから困る。そんな気持ちで「クミジョ調査2019」の結果をみると、三役・執行役員数の平均は12.9人であり、このうち女性は2.3人、女性比率は17.6%であった。これに基づき「クミジョ調査2019」と同じ年の厚労省『令和元年労働組合基礎調査』から算出してみると、三役・執行委員のクミジョは約5万5000人となる。

だがクミジョを執行委員だけでなく、委員会委員、職場委員、代議員、職員などに広げれば、

これらは執行委員より女性比率が高いので、もっと膨らむ。根拠はないが、仮にそれらが執行委員の2～3倍と少なく見積もっても、クミジョは20万人くらいいるはずである。このため、人数からすればクミジョは一大勢力と言えそうだが、クミジョたちはつながっていない。

各労組に散っているクミジョは、全然いないか、せいぜい1人か2人というのが相場だから、クミジョがいれば目立って話題になる。クミジョはいなくはない、と。しかし「いなくはない」と「いる」は同じだろうか。いても実質いないということもあるはずである（ちなみに「なくなくない？」は本田ゼミ禁止用語の一つである）

客観的にみれば、クミジョは非常に微小な存在である。いかにド派手なキャンペーンを張ろうとも、である。前号で連合栃木の女性の組合への参加に関する調査結果を紹介したが、「クミジョ調査2019」からも同様に極めて少数な人たちであることがわかる。

しかも、連合栃木調査は女性役員が少ない理由もたずねている。そこに注目すると、「女性組合員が少ない」「子育て期の女性が多くて選出が難しい」「女性は組合活動経験が少ない」に回答が集まっている。なるほど、と労働界の誰もがうなずきたくなる結果である。

### クミジョはマイノリティ

しかし、うなずくのを我慢してよく考えてみよう。女性組合員が少ないならそりゃそうだろうけれど、職場には女性がたくさんいる場合もあろう。あまりパートタイマーを組合員にしていないから女性が少ないのではないか。また女性組合員が多くても女性役員が少ない場合はどう説明するつもりなのか。子育て期の女性が多

ほんだ かずなり  
武庫川女子大学 教授

いって？ 子育て期にはクミジョはできないと断言するのか。子育て期のクミダン是可以の。だから子育て期の女性以外がクミジョになるというわけなのか。女性は組合活動経験が少ないのは、女性組合員が少なく子育て期の女性が多いならそうなるであろう。そうだとすると、クミダンだって誰でも初めてやる時があるはずである。

女性を組合員にしていなかったり、非正社員が役員になれなかったり、子育て期の女性がやれるような仕事になっていなかったり、専業主婦の妻がいるクミダンがじゃんじゃん活動に邁進してきたのが理由だ、と言ってもらえませんか？

さらに、この結果にはもっと深い意味が隠されているように思う。クミジョが少ない理由は、すべて女性自身にとってどうにもならないものばかりである。本人がいくら努力しても、女性組合員が増えるのか、子育て期で手が空かない女性が減るのか、活動経験が増えるのか。ということは、構造的に増えるわけがないのだから、クミジョはただの少数派ではなく、マイノリティなのである。

もちろん、パートナーがいても子どもがいなくてか、パートナーがいなくて、などのクミジョもマイノリティである。工場勤務の後、誰よりも遅くまで残業し最後に消灯して労組オフィスを後にし、駐車場の車内で何かを自問自答する独身30代のクミジョがいた。毎日その繰り返しです、と宙を見て放った言葉が忘れられない。労組は身近なマイノリティを調査してこなかった、と痛感した。

マイノリティなどと言うな！ と言われそうである。実際にクミダンからそう言われたこともあるし、顔をしかめられることが多々あった。これから増やそうという時に水を差すな（トンポリング）、女性がうちの労組の歴史と伝統をどれくらいわかっているっていうの？（マンプレイニング）、男女平等なんだからマイノリティもマジョリティもないのです（正気か）、うちの組合員を分断する気か（どんだけー）。縁起でもない（易学者？）。

男女平等うんぬんも何も、ジェンダーギャップ最劣悪国の話であろう。その国でどうして労

組だとクミジョがマイノリティであることもなかったことにするのだろうか。なかったことにして一気に解決している気分なのだろうか。

逆に、クミジョはマイノリティである、と労働界がはっきり認めたら、どうなるか。マイノリティにはマイノリティのための方策が必要となる。マイノリティの話聞き、マイノリティであることを理解し、どうすべきかを考えざるを得なくなる。

マイノリティ（クミジョ）がもう分かり切った内容の男女平等の研修を受けている場合ではない。マジョリティ（クミダン）が女性に関する研修を受けるようになる。そこでマジョリティであることの意味が知れる。その方が双方の理解のために有効である。

また、マイノリティは自分を見つめ、自分のことを主語にして語れる。クミダンがマイノリティじゃない、と言うからクミジョがマイノリティではないのではなく、自分がマイノリティじゃないと思うからマイノリティじゃない、と言える。これもマイノリティであることを認めてこそ話である。

どんな調査結果を見ても、どう読み込んでも、クミジョはマイノリティである。しかし、クミジョはマイノリティじゃない、と決めつけられると、存在が消されてしまう。存在がないから、クミジョは話ができないし、聞いてもらえない。また、塊になれない。つまり他のクミジョとつながれない。

こうなると、クミジョはそれぞれの持ち場で各個撃破でクミダンのポストを奪い、マジョリティの一員になりきるしかなくなる。クミダンの代わりをつとめることで、形式上はクミジョの代表、実質的にはクミジョをつなげることもなく、まるでクミジョ同士で「マウンティングマウンテン」が繰り返される危険性がある。それはマイノリティであるクミジョの本意ではないであろう。

クミジョが自分のことを主語にして語ること。それこそが、クミジョを増やすための第一歩なのかもしれない。語らないし、語れなかったクミジョの声を「クミジョ調査2019」はどのくらい拾えるというのであろうか。

(つづく)

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

## 第二部・実証的解明

岸田 孝弥

### はじめに

本誌3月号で第一部・理論的接近を紹介した。第二部では産業モラルについての産業心理学的アプローチによる実証的接近に基づく解明を行っていることから、本稿ではモラル・サーベイやそれと並行して行ってきた調査結果を明らかにするとともに、理論的接近についての確証を示唆しているのので、紹介していきたい。

大須賀は産業モラルの性質を見る際に、まず集団規範について、心理学辞典(1957)から引用し、「成員の言動を方向づける統制圧group pressureを伴った成員間に共通の標準的な行動様式である。」と規定している。この規定をもとに著者は集団規範の要件として、標準性と統制機能の2つをあげており、実証的解明の第一歩として統制機能を取り上げている。

### 産業モラルと統制機能

大須賀は産業モラルの得点レベルと、その斉一性の程度との関係を調べてみた。その結果、工場全体のモラル得点(平均)が標準得点より遠ざかるにつれ、その標準偏差(S.D.)が縮小される事実を確かめることができた。S.D.

の縮小は、個人差の圧縮→集団のUniformity →規範へのconformityを示しており、何らかの集団規範の成立と作用とを物語るものと考えられた。

モラルが標準よりも高くなるか低くなるにつれて、好意的もしくは非好意的な態度の一貫した強化が示されてくる。モラルが標準よりも高くなるか低くなることは、一定方向への成員態度の強化→normative functionを示すものであり、集団内の斉一性もその結果として表れてくるものと考えられる。この結果から、高モラルが経営的規範の受容ないしはそれへの同調を意味し、低モラルがそれへの抵抗的な規範の成立と作用に由来するという主張が、規範による集団の斉一化の面から支持されていると考えられる。

著者はまた、工場内の下位集団を単位にとっても同様の傾向がみられたと述べている。即ち、高モラルのグループほど、その標準偏差が縮小されていく逆相関関係の場合には、産業モラルを高めようとする方向への規範遵奉が働いているのであり、逆に正相関関係の場合には産業モラルの低下をめざす規範の成立を推定しようとも述べている。高モラルグループの逆相関関係のケースでは、一般的な集団規範の性質方向は“Pro-Management”と規定し、正相関関係のケースは“Anti-Management”と規定している。

相関分析に基づく集団規範の性質方向について、フェルト工場の例でみると、当該工場の生産部門では第一線監督者層と一般工員層にモラル得点の著しい勾配差が見出された。相関関係をみると監督者層では逆相関、一般工員層で



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.



は正の相関となっていた。この結果から、監督者層ではPro- Managementが、一般工員層ではAnti-Managementな規範の成立が推定された。このような一般工員層と監督者層との規範の方向が相異なる結果、一般に認められる監督者一部下のモラル相関が消滅し、リーダーシップの機能が失われていたのである。

多くの工場の調査結果をもとに分析したところ、一つの例外を除けば、モラルの高い工場ほど下位集団のモラル得点の平均とS.D.との逆相関傾向が強く、逆に上記相関が正相関に偏る工場ほどモラル・レベルが低下していた。したがって、産業モラルの得点自体が経営規範の実現度を示すということが確かめられた。

### 労使の集団規範を外部規範として 産業モラルをとらえる

経営にしろ、組合にしろ、それぞれにformalな組織体であって、それだけにリーダーや集団規範も明確に定められやすい（例えば就業規則や組合規約など）。しかし、組織を実際に運営していくうえでどうしても成文化し難い微妙な点や、あるいは具体的な点について規範化の充分でない個々の問題が出てくるはずである。このような場合にはformalに定められたリーダーがformalな一般原則的範囲（例えば行動綱領、社是など）に従って個々の問題についての具体的指針を示し、それがやがて全体の集団規範として形成・強化されるという過程をとる。したがってこの場合、経営や組合の幹部はそれぞれの組織の代表者として自集団の規範の中心的担い手としての役割を果たすことができる。また、逆に言っても彼らが自集団の規範の代表的な担い手として働いていたからこそ、リーダーに選出ないしは任命されることが可能だったのである。このような意味でのリーダー層のfollowerに対する期待もしくはそれぞれの態度を良しとする価値判断を通じて、集団の規範へ接近することが可能である。したがって、クライテリアはリーダー層が自集団の規範をいかなるものと

して認知し、受容しているかの具体的な表示であり、少なくとも彼らの所属する集団規範の対応物であると考えることができると述べている。

このように、モラル調査をもとにしたクライテリア (Crit.) が集団規範に関わるものとするならば、以下の諸事実も容易に理解できよう。

#### ①crit.による労使の弁別性である。

「経営or資(使)のクライテリア (Crit.m) とは、経営幹部に「会社の立場からみて、当社従業員に回答してほしいと考えられる選択肢」を選ぶように求めたものを経営側の価値基準としたもの。

「組合or労のクライテリア (Crit.u) とは、組合幹部に「組合からみて、一般組合員に回答されることが好ましい」と判断された選択肢へのチェックを求めたものを組合側の価値基準としたもの。

経営側、組合側ともに合議なしに、個人的判断を独立に求めている。

図1に従業員のモラルと経営幹部、組合幹部のクライテリアを示した。図から明らかなように、得点分布から約4,000名の従業員モラルと各々100名前後の労と資のクライテリアを比較してみると、労資のクライテリアは見事に分離され、その有意差も0.1%以下であった。

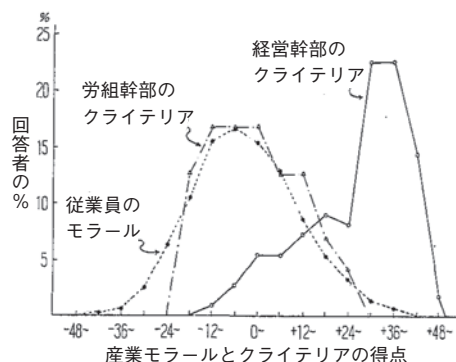


図1 産業モラルと経営幹部と組合幹部のクライテリアの分布

また、大須賀が作成したモラル調査では経営・上司・同僚・仕事・組合の5項目の尺度が用いられており、この項目ごとの得点別にみても「同僚」得点を除くほかのすべての項目では1%水準での有意差が確かめられている。

資のクライテリアについては、論理的に期待されるようにモラルの満点(+50点)にかならずしも集中していなかった。これについては尺度自体の不完全さと、経営の価値規範の担い手たる幹部層の中にも相当の個人差が存在しうると考えられる。この点は組合側についてもまったく同様であって、むしろ分散はCrit.uの方が大きかった。その結果、図1のように一部のCrit.mとCrit.uが重複しあい、一部の経営幹部よりも、より経営者的な組合幹部が存在したり、あるいは逆に一部の組合幹部よりもかえって組合的な経営幹部が表れたりしている。

Crit.mとCrit.uの重複の仕方は、それぞれの企業によって異なり、ほとんど重複のない企業がある一方、逆に重複が大きく、極端な場合には労と資のクライテリアの分布位置が逆転するほどの総同盟傘下の某独占企業体の例もみられている。著者は労資のクライテリアの関係から、企業レベルにおける労資関係への接近が可能であると考えている。

## ②労資のクライテリアの相対的独自性である。

上述したような単なる得点レベルにおける量的差異とは別に、労資のクライテリア間には質的な相異が認められた。クライテリアにおける応答値は、労資の両集団が各問題に対してどのような位置づけを行ったかの問題の価値序列を示すものとすることができる。このことは、労資の応答値間の一致度を相関係数で示すことによって、労資の価値体系の同調・反発の方向とその程度を表示できることを示唆していた。相関係数-0.4で、地域の価値体系に最も反発的な関係がみられたのは、地域の合同労組から発展した総評参加の組合を持つ金属部品関係の小企業であり、逆に+0.7で最も同調的な関係を

示したのは、前にも触れた総同盟傘下の半独占企業体であった。

## ③クライテリアの社会的共通性に関する知見である

労資関係は企業内の問題に止まらず、社会一般に広く共通した問題であり、労資の価値規範も、今日の日本社会で歴史的・社会的に形成されたSocial normとしての一般性・共通性を持ちつつ、同時に企業レベルにおける労資関係の反映としての特殊性を表しうる。したがって、組合は異なっても、そのクライテリアには社会的に共通の経営者の価値規範が一般的に存在しうることを予想できると述べている。このことを確かめる方法として著者は組合同士、経営同士のクライテリアの応答値間の一致度を相関係数で求めている。

その結果、組合側については概ね+0.7~0.9の相関係数が得られ、組合間の価値体系が相当に同調しあい、組合的な規範が社会化されている事実を確かめている。一方、経営側については、小企業同士の間では平均+0.1の無相関、小企業と大企業の間ではcrit.m同士でも平均+0.3となり、相関値は低かった。大企業同士になると、+0.4~0.7(平均0.55)の相関係数が得られていた。このことは、小企業の経営規範はそれぞれの企業の特長性によって大きく分化すること、特に企業主の考え方によって大きく相異しうることを示していた。また、大小企業間の経営規範には何らかの質的な相異が存在しうることを示唆していた。ただし、大企業では、その経営規範も社会的な共通性を大きく持つに至ることなどが明らかにされた。

以上のクライテリアに関する分析から、労資の集団規範が社会的にも企業レベルにおいても弁別性を持ち、労資がそれぞれに等質的でありながら、相互に異質的であるという事実が、量的かつ質的な面から確かめられたと述べている。

## クライテリアによって示された労資の 集団規範と産業モラルの関係

### ①労資のクライテリアと産業モラルの得点分布の関係（前掲図1参照）

図1から明らかなように、労資のクライテリアは相互によく弁別されるとともに、それぞれの従業員モラルに対する関係も特徴的である。即ち、組合側のCrit.uは従業員モラルとほぼ等しい位置に大きく重複して分布し、かつ分散もCrit.mよりは大きい。これは経営的価値基準としてみた場合の労組の価値水準が一般組合員たる従業員のそれと大差ないことを示している。一方、経営側のCrit.mは従業員モラルから大きく離れて、高得点部分に集中する分布型を示し、分散も比較的小さい。これは経営の価値基準が現実の従業員態度の実態と大きく隔たりながらも、なお従業員を、より経営的な方向へ変容せしめんとする指向性をよく表している。このことは産業モラルが経営規範への指向性の下に位置づけられた従業員態度の評価であるといえよう。

### ②従業員下位集団における準拠集団と産業モラルとの関係からの接近

一口に従業員集団といっても、その性や年齢、勤続年数などの主体的条件や、職種・賃金・地位などの客体的条件の相異に応じて、要求や意識も同一ではない。特に日本では、年功序列的な職場秩序が強いため、主体的条件と客体的条件とが重なりあって、年齢や勤務年数を主軸とした従業員階層の分化が展開されるのが普通である。そのため、年齢や勤続別の下位集団ごとに意識やモラルの構造も異なるのが一般的な傾向である。

某ミシン工場のケースでは次の3点が指摘される。

1. 産業モラルのやや高い新入工グループでは、価値体系が組合のCrit.uとは比較的独立であり、むしろ経営のCrit.mの方に強く

同調している。

2. 低モラルの中堅層では、逆にCrit.mとは独立で労組側を自己の準拠集団とする傾向が強い。
3. 役付きグループになると、再び経営側を準拠集団としつつ産業モラルの上昇をもたらし、したがって組合のCrit.uとは独立となる。

このミシン工場の結果は、産業モラルが組合的規範への独立性と経営的規範への準拠性を要求している事実を示していた。

### ③労と資のクライテリア間の関係と産業モラルの関連性からの接近

7つの事業所のモラル調査結果をもとに分析したところ、労資のクライテリアの水準差が小さい（即ち、組合のCrit.uが経営のCrit.mに接近していること）事業所ほど産業モラルが高いこと、および労資の価値体系が同調しあうほど企業の従業員のモラルが高く表れることが確かめられた。

したがって、産業モラルが労と資の2つの集団規範の相互作用の反映として形成されており、産業モラルの具体的把握のためには、インフォーマルモラルとともに、組合モラル（組合の集団規範）の理解が不可欠であることを明らかにしている。

以上のモラル調査および並行して行った調査結果をもとに分析した研究は、集団規範の統制機能と標準性の2つの面に着目して、産業モラル尺度の内部分析と外的規準に基づく分析とから、産業モラルの本質を実証的に解明してきた。

産業モラルが経営的価値の実現であり、いわゆる人間関係管理がそのための労働者の思想統制の手段に他ならないとの組合側からの主張は、ある意味ではあまりにも自明のことであるにもかかわらず、この自明のことが暗黙の前提とされ、あるいはタブー視されていたところに人間関係論の思想的立場を思わざるを得ないと

述べ、著者が戦後の日本における人間関係論に関わる論争について触れており、大変興味深い。

本論文の最後に、著者は産業モラルについて若干の私見を述べている。

第一は、労働者のパーソナリティから見た産業モラルの意義についてである。

モラルとパーソナリティ特性との関連については、例えば外向的で積極性に富む者にモラルが高いという傾向のほか、たいした知見は求められていないようである。これは単なるパーソナリティ特性のテストだけに頼ることがそもそも無理であって、もっと総合的・臨床的なパーソナリティ研究と結びつくことが必要である。労働者の職場への適応という観点からモラル得点の勤続年数に伴う変容過程、あるいはそれと知能、情緒緊張性（産業神経症傾向）などの関係を明らかにしてきたが、今後は労働者パーソナリティの全体的把握と結び付けていくことが必要であると述べている。

第二は、産業モラルと労働者意識との関係の問題である。産業モラルは労働者を従業員として限定し、その限りにおいての価値づけを含む概念であり、労働者意識とは矛盾する内容のものである。例えば、三枝（1956）が化学と紡績工場で行った調査では、前近代的意識の強い古い型の労働者では産業モラルが高く、近代的意識の者ではモラルが低かったと報告されている。大須賀も金属関係の中小企業の労働者の例を示し、産業モラルの高い場合ほど企業への定着性が強く、逆ケースでは、労働運動への意識が低く、また、労働時間を通じてみた労働観も不健全であり、かつ労資関係からみた労働者としての権利意識も弱かったと述べている。

労働者の具体的な意識構造は、いわゆる企業意識と労働者意識との矛盾の中で形成発展していくのであろうから、このような観点に立った研究が今後要求されるであろう。

第三は、労働条件に関連する問題である。賃金や労働時間、労働負担などは労働者を取り巻く主要な環境の一つであり、それは単なる客観

的条件に止まらず、背後に経営陣を想定した社会心理的な意味での環境たりうるものであり、労働者の態度や意識と密接な関連を持つことになる。労働負担が産業モラルに大きく影響する事実も明らかにされている。しかし、環境が直ちに意識を規定するという機械論は、環境と人間との機能的な相互作用を無視し、労働者の労働環境への主体的な参与を奪い去る点で誤りであると指摘している。

一方、具体的な労働条件から切り離して産業モラルを心理主義的に操作しようとする人間関係論の傾向は、労働者をその環境から孤立せしめた抽象的存在としてとらえようとする一種の観念論に他ならない。労働者の労働環境への主体的な働きかけを封じるという点で、先述の機械論と同様の誤りを犯すものである。

第四は組合運動あるいは労資関係に関するものである。労働者の労働環境への主体的な参与は、いうまでもなく組合運動の中に最も端的に表れる。このような運動を通じて労働組合の規範も形成され、労働者の基本的パーソナリティ型の発展も期待されるのであり、かつこれによって労働者を手段視しようとする産業モラルとの対決も明らかになるはずである。また、労資関係における産業モラルの意義について明らかにすることも重要である。

なお、最後に産業モラルについて、労働組合側からのアプローチの必要性について述べている。しかし、当時は産業心理学が労働組合の側から拒絶されていたので、労働組合側からのアプローチを行いうるためには産業心理学が脱皮しなければならないと結んでいる。

以上、大須賀哲夫著「産業モラルの心理学的研究」について読み解いてきた。大須賀が、産業モラルが労働者の前近代的な意識や企業への定着性（企業意識）と結びつき、かつ労働者的な連帯感や権利意識と矛盾しあう事実を示し、労働者のパーソナリティ形成に及ぼす産業モラルの意義について疑問を呈していたことが印象に残った。

# 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

斎藤草太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直見、平野敏夫、藤井正實、舟越充彦、細川善夫、水嶋潔、毛利一平

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

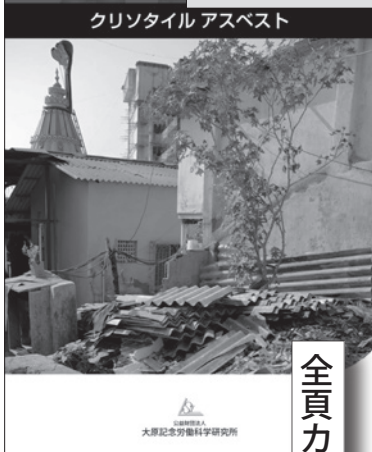
WHOのクリソタイル評価の専門的要約

・採掘、製品製造、使用、ばく露

・健康への影響(肺がん/中皮腫/アスベスト肺)

・世界の疾病負荷/クリソタイルの代替繊維

・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

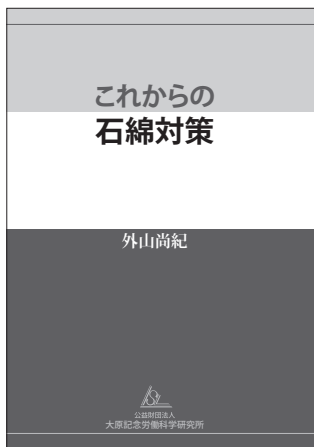
# これからの石綿対策

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＝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

## 「さまざまな組織・立場で②」 頭でっかちに考えていた

福成 雄三

前回の続きで1988年からの6年間の本社勤務時代のことから始め、1994年のB事業所着任の経緯までを振り返りたい。この間に組織改正があり、本社で安全衛生部門を担う組織は安全健康室に変わった。

### 得たもの、消えていったこと

本社勤務ならではの貴重な経験もあった。活発だった業界活動に関わり、その延長線上で欧州労働衛生調査団にも加えてもらった。同業他社の同じ立場の人（本社の衛生管理担当者）の考えることは、発想の背景まで含めて理解しやすい。同業だけでなく他業種の事業所に出向く機会もあった。各社の風土や取り組みへの考え方が見えたり、産業界の標準的な安全衛生管理の姿を押し量ることにつながったと思う。

また、本社で仕事をする中で、事業所勤務のときには距離があった（近づき難かった）経営に関わる役員や部長が身近にいて、「会社」をより深く知ることになったと思っている。もちろん、本社内他部門や各事業所の関係者との関係が深まったこともその後の仕事を支えてもらうことにつながった。

前号に記載のとおり、本社勤務時代にさまざまな労働衛生管理、健康管理に関して取り組んだが、筆者転出後に、中止されたり縮小されたりした施策もある。考え方を含めて多くは定着し、会社の衛生管理・健康管理の方向を変えていく端緒になったと思っている。ただし、後任

にとっては、自分で責任を感じながら推し進めなければならない施策を継続していくことは、難しい面もあったと思う。もちろん、会社の経営状態（業績）に影響を受けることもある。

### 工学的対策をどう考えるか

安全管理のことに話を移したい。安全活動に非常に熱心な会社だった。当時の安全管理は、基本的対策の実施は前提とした上で、本質安全化という言葉を使いながらも、実質はKY（危険予知）と指差呼称、危険正面を避ける、守り・守らせる、徹底する、周知させるなどがキーワードだったように思う。本社の施策は、事業所に遠慮しながらのことが多く、事業所をリードする取り組みは少なかった。各事業所の規模が大きく、それぞれの事業所の安全衛生部門が事業所長の指揮・責任の下で安全衛生管理の業務を行うというスタイルが定着していたことも背景にある。

部内には事業所で安全衛生部門の長を経験した安全担当の安全技師がいた。災害情報を得ての対応と業界活動などが主な役割だった。安全技師が中心になり、各事業所の協力を得て管理者用の安全衛生管理テキストを作成したこともあった。筆者も作成メンバーの一人だった。安全技師に全社室長会議の議題検討に当たって、設備新設改造時の安全衛生審査制度を会社として設けることを提案して、「そんなことできるか」と大声でたしなめられたこともあった。室長が中に入って取めてくれた。当時の会社の状況に合っていない施策だったのだろう。

「経営は『ヒト、モノ、カネ』だ」としばしば言っていた上司のある部長（労務畑）は、安全管理に関する設備投資（モノ、カネ）の必要

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）

性について説明しても否定的な反応だった。ヒトに関することを所管する部門だからなのか、「安全は行動面（ヒトの面）の取り組みで対処すべきもの」との意識が強かった。

本社のことではないが、当時は事業所の安全衛生部門責任者に設備保全部門の管理者が異動で配置されることがよくあった。ところが、安全衛生部門の責任者になって工学的対策を推進するというよりも、行動面・制度面の対策に注力していた人が多く、不思議に思ったことを記憶している。

このようなことは、人によって違い、時代とともに変わる。また、機械安全（ISO12100/JISB9700）のような包括的で合理的な工学的対策の考え方が示されていない時代だったという背景もあり、やみ雲に工学的対策の投資を多くすればいいということでもなかっただろう。なお、当たり前だが、工学的対策を推進するのもヒトであり、ヒトが「その気になるようにする」取り組みも欠かせない。

### コストを意識することに

会社の経営環境が厳しい時期でもあり、事業所統括役員が人件費を含めた安全活動のコストを確認せよとの指示を各事業所に出した。安全衛生委員会などの会議や各職場ミーティングに掛かる人件費等のコストも対象だった。この調査の後数カ月の間に社内の災害が微小なものを含めると頻発したと記憶している。コスト調査が原因ではないかもしれないが、関係しているのではと考えた関係者は多かった。いずれにしろ、現場第一線も含めた関係者が、自分たちの前向きな取り組みを経営が否定的に受け止めていると感じたのではないかと思う。災害の増加を受けて、その後は安全のコストについての指示は聞こえてこなくなった。

安全管理は聖域で「コストを問題にしてはいけない」などというのは、非現実的だと思う。必要なことは、関係者の前向きな気持ちを損なうことなく、かつ安全水準を低下させない方策を打ちながらコスト削減を図るということだろう。当然だが、コストばかりに焦点を当てては従業員の納得感は得られない。

筆者はこのことがあったときは傍観者だったが、学んだこともあった。安全衛生施策を進めるときなどには、表に出さずとも、大雑把にだが安全衛生管理に掛かるコストを計算しておくようになった。全社の室長会議を開催すれば人件費や交通費を含めて1回で数十万円かかるとか、安全衛生関係者の人件費は総額いくらだとかいったことが分かりやすい例になる。また、安全のコストをどのように考えるかは別にして、コストに見合った仕事を心掛けることに多少はつながったと思う。何よりもこのような認識をしておくことが、外乱（安全衛生管理の取り組みに対するコスト面での批判）があっても、必要な安全衛生水準向上の取り組みを継続させることにつながるのだと思っていた。

当時の筆者は30歳台で、頭でっかちに理屈っぽくいろいろと考えていたとしても、現場組織のマネジメント経験もないし、安全管理に関する業務経験も浅いといったこともあり、説得力のある根拠を示して実効の上がる企画を提案できる力量がなかったことは否定できない。

### 知らない事業所に赴任する

1994年に主力製鉄所のB事業所の安全衛生部門の責任者(室長)になった。本社勤務時代に、健康管理の実効を上げるべく安全衛生部門と医療スタッフ組織の診療所、体力づくり推進を担っていた厚生業務、健康保険組合を一つの組織へと統合する全社の組織改正を主導したこともあり、「企画した通りにできるか、現場でやってみる」といった意図で異動が決まった面もあったかもしれない。

事業所の安全衛生部門の責任者は、慣例としては当該事業所を良く知る当該事業所出身者が任命される。筆者の場合、B事業所は初めての勤務で、現場もよく知らなければ、仕事の進め方も関係する人もあまり知らない。そんな筆者でも安全管理を担当できるといった判断がされるほど当時のB事業所の安全管理の評価は高かった。部下となった人から聞いた話では、「B事業所の管理に課題があるから、本社から人(筆者)が送り込まれて来た」と思った人がいたらしいが、全く違う。(次号に続く)

アフリカ原人からの現在、自然条件に適応させた肌色で身を包み、21世紀の生活を営んでいる。それら現代人の営みは、七百万年余の時流の中で自然に馴化しつつ、それぞれに生態を淘汰させてきた。各民族集団をまとめる歴代の代表者たちは紆余曲折を経つつも、現在の営みにつなげてきている。

人類は出自の多様な営みで、慣習、文化に文明を各地域の自然条件下で発展させてきた史実をもつ。その結果の生活様式が、各地域の特性とさまざまな自然条件に合致した人類の営みとなって、現在に至る。

かように、人々は一堂か混成で、その地の自然条件に順応している生活が現状である。それらは、各民族の生存に関わる自然条件に調和させながらの共同生活である。民族集団の中には、人権尊重としては極めて理解に苦しむ伝統的な営みが散見される。

これは、個々のもつ命の尊厳と当該民族の発展維持への個人的な偏見かもしれない。

その地では、歴史や地理に民族の生命維持を制し兼ねない生存条件を、抱えているからか。伝統文化や文明は、地の特有な自然条件下で醸成される。その地での法の特性と適用は、生命維持に不可欠な規制であるからか。

幸い、大戦後の日本には国再生の基盤に、新たな日本国憲法が制定され、現在に至っている。前文は、人権を首肯させるに値する人間味あふれる正論としての品格をもつ。前文から醸し出される意味合いは心地よい。それらが、よりよく生きる意味合いへの刺激となって、心地よい味わいへの首肯を紙面に漂わせている。

それらの意味合いへの確認が、民ともどもに自覚の深化を促し、日常生活を豊かに営ませている筈である。余韻を存分に含んだ前文はこころして読めよ、とばかりに言の葉に豊かな表情を滲ませているかのようだ。頭を傾げる違和感など、どこにも見当たらない。

## たとえ卑しくても

ここでは共生きに不可欠な人権を、彼我の区

別なしに尊重している。それが、当然至極な生き方である。勝手な自己評価であろうとなかろうと、同等の人権や生を営む人々の生き様が、そこにある。物心両面の貧困を克服して、各人の思考を認め合う。互いを尊重し合い、共生へ向けた各人の自立と公共への寄与を当然とする。これらに加え、生存権に三つの義務を確認し、履行を促す。

このような文化が日常生活を支えているなら、社会道徳が各自のもつ倫理観で営まれている筈である。そのはずを基本に据えれば、道徳に倫理の運用が次代へ普遍的に伝承される文化となろう。その年代順の伝承と深化によって、



# 生きるその場で

肝付 邦憲

社会生活を歴史的にも円滑につなぎ合わせよう。それらの継承にも、年代ごとの深慮援用が滲んでいようから。

人は生来、共に等しく生きる権利を享有している。故に、人らしさを尊重し合うのは、極々、当たり前な生き方で、これがこころ豊かな日常の営みとなる。これを基本に互いを認め合う。尊重し合う個人の生き様が、当たり前な主権者同士の生き方でありたい。

人それぞれは、生まれながらに知情意に人権を領有する個人としての生き方、あり方を営んでいる。自分をわきまえた憲法下での主体的な生き方は、当然である。これらが円満な人間社会を支える基本となる。このような自然態が年



代とともに安泰化し確立すれば、人々の意識に円満さが潤う日々となろう。

が、それらの時流は人為的に変化し、その展望に営みは、民意のままにはならない流れともなる。それらの軌跡は史実に見える。

安寧な日常の営みを得ても、背を向けざる得ない生き方の場合にはあろう。そこでは、人間が生きる上での諸欲求の葛藤が、未調整のまま混在化しているようから。

そのような諸々の究極的な人間模様の出現は、日常生活では少なからう。が、生活を乱す人間の異常な営みだけでなく、自然界からの衝撃でも豊かな時の流れは、急変させられる。そ



人はみな共生きたるを然とせむ  
同じ命の営みなれば

れらを地域のもつ知恵の集約と善用で収め得るなら、社会的な難題とはなり得なからう。その程度は、地域の抱える個人間の、または慣習的な取り扱い方にも、関わっているようから。

公序良俗を乱さない理性的な言動が慣習化されていけば、地域内での課題とて収まり得よう。が、その範囲内での判断基準は、公的な取扱いとの関係で、公益保全への微妙な認知差につながっていくかもしれない。

## 公共と自分と

世の中を安穩に、情に満ちた生き方を当然とする地域社会なら、福祉は身近な常態となろう。その公的な慣例を励行する主役は住民で、権利

と義務に自覚ある生き方が主体的な日常となっていくようから。

人間は生きている限り、生まれながらに当然な基本的人権を同等にもっている。人権に質的な違いはないが故に、人のもつ各自の権利は、みな同等である。社会生活では生きるに当然な安寧と、これを満たす円満な権利の行使が、自然態となって生活を潤す。

人が人を当たり前に尊重して、その存在を認め合う。その人らしさへの認識と尊重が公私の生活慣習となって、人それぞれに等しく備わっている習いを当然とする。その認識と言動の常態化が、人間生活の全般を穏やかな営みに導いているであろうから。

これを当然とする世の習いを見渡せば、それぞれの生き方には、これまた当然な個性が見い出せよう。千差万別のあり方、生き方は至極当然。人それぞれには、出自からの出会いや巡り合いの差異が、日常的に介在しているからである。これらは、上下遠近に作用し合っている現在の生活模様を演出している。

働く場には、男女平等、同一労働に同一賃金が当然化されているであろうか。ではない現実の不公平さには、効率の向上が最優先化されるが故の不公平さがある。それを当然視する社会慣習の故に、現場での効率化は何よりも最優先の当然な課題となる。

これら負の要因を排除する優先対策が現在では、最新の生産技術で代用されているようだ。それらの技法は、法の運用よりも結果的に安全衛生の確立にも寄与しているようか。効率化による安全衛生対策へのしわ寄せが、以前よりも善意的に避けられているのか。公共の福利への寄与は、と懸念は絶えない。

## 幻想は

各自の善意が欲望の妥当な抑制を促し、公共の福利実現に貢献する。穏やかな共生が平等な権利の尊重と行使を円満に運用させるのに役立つ。そこでは、性悪説から性善説への転化実現を切に願うが、悪性低減は欲望低減より望み薄か。凡人には厳しいが故に。

## 歌舞伎で生きる人たち その十四——うつろいゆく時のなかで

湯浅 晶子

### 伝説に着眼した舞踊の秀逸さ

道成寺（和歌山・日高町）の安珍と清姫の伝説は、清姫の安珍への恋、安珍の裏切りに対する清姫の執念がストーリーとなっている。仏教説話がもとになっているとの説もある。アニメーション作家、人形美術家の川本喜八郎（1925～2010）が独自の解釈をもとに創作した人形アニメーション『道成寺』の映像が衝撃的で、清姫が人から大蛇に変わって川を渡り、安珍を追い続け、最終的には鐘もろとも焼き尽くす激しいドラマが壮絶さを増して描かれている。この伝説をもとにしてつくられたのが日本舞踊、女形舞踊の代表作、大曲とされる『京鹿子娘道成寺（きょうがのこむすめどうじょうじ）』である。物語は、延長6年（929年）にあったとされる伝説そのものではなく、天平14年（1359年）に再興された鐘の供養が行われた際の出来事に仕立ててある。宝暦3年（1753年）、江戸にあった中村座での初世 中村富十郎（1719～1786）が初演とされる。「道成寺物」と呼ばれる一連の歌舞伎舞踊があり、ほかには『奴道成寺』、『男女（めおと）道成寺』などがある。また、主役の白拍子花子を複数名の俳優が同時に演じることもある。それは芸術的な効果だけでなく、先達の歌舞伎俳優が子息や後輩などの後に続く若い俳優とともに務めることによる技芸伝承、舞踊の技術の向上が目的となる。

舞台の幕が開くと、もうひとつ

の主役でもある大きな鐘が釣られている。観客は物体として実在する鐘を常に意識させられ、ひいては、そこには見えない安珍が鐘と混在し、花子がたどり着くまでのプロセスを見続けることになる。

この舞踊には、変化する女性の状態とその風情をあらわす所作がふんだんに盛り込まれている。登場時の「道行（みちゆき）」から「鐘入（かねいり）」まで、1時間ほどほぼ踊りっぱなしであることから、踊り手は高い技術と体力を求められる。そして、衣装、鬘（かつら）と髪飾り、小道具によって外見もわかりやすく変化する。柔らかさの中にも時折、花子に清姫が潜んでいることを感じさせる表情と動きが差し込まれる。音楽にも工夫があり、「道行」では竹本で物語を聴かせることから始まり、その後は長唄で舞踊を盛り立てる。多角的に観客を舞台にひきつけて楽しませる『京鹿子娘道成寺』は、日本舞踊家にとっても、歌舞伎俳優にとっても、極めて重要な舞踊である。大切な行事・儀式で選ばれることも多い。日本舞踊全般に馴染みがなくても、舞台写真や映像の一部を眼にしたことのある人は多いだろう。歌舞伎での舞台は、近年、“シネマ歌舞伎”として映像化・映画化されているので、まずは宣伝のYouTube動画から見てみるのもよいだろう。

### 芸に引き寄せられて

2021年10月から2022年3月に

放送されたNHK連続テレビ小説『カムカムエブリバディ』は三世代の女性たちでつながれて紡がれる物語であった。3人目の「ひなた編」で花を添えたひとりが時代劇スターである桃山剣之介、愛称モモケンという登場人物である。尾上菊之助が、モモケンの初代と二代目の2役を担った。その菊之助は、父、本人、息子の三代で歌舞伎の舞台に立っている。

五代目尾上菊之助（1977～）は、七代目尾上菊五郎（1942～）の長男として誕生する。屋号は音羽屋。1984年2月に六代目尾上丑之助（うしのすけ）を襲名して初舞台。1996年5月に五代目尾上菊之助を襲名。菊之助襲名を促された時に、本人はもつと稽古を積みたいたいの願いからいったん断り、襲名を1年延期した。その間に祖父の七代目尾上梅幸（1915～1995）が他界。結果的に祖父が生きているうちに襲名しなかった、できなかったことは、菊之助の歌舞伎俳優としての人生に深く刻まれる経験であり、そこからわき立つ心情が技芸への修練の原動力のひとつになっているであろうことは、いくつかのインタビューで語っている内容から推察される。周囲が整えてくれる環境に自覚的であり、それらへの感謝と自己批判をともなつて芸を磨き、先人たちとその功績への敬意を欠くことはない。「菊五郎」は女方と立役を兼ねる役者とされる。いずれ菊五郎となるために、菊五郎家

# 京鹿子娘道成寺

作者 藤本斗文, 作曲 初代杵屋弥三郎  
出演 五代目尾上菊之助



写真 舞台『京鹿子娘道成寺』で白拍子花子を演じる5代目尾上菊之助(2019年5月,歌舞伎座) ©松竹株式会社

の芸, 菊五郎の芸を自分のものにするために, まず女方の修練に勤しみ, ある時からは立役も務め, 実直に稽古を続け舞台に立っている。その中でも『京鹿子娘道成寺』は重要な舞踊である。直近では歌舞伎座(東京・中央区)の2019年「團菊祭五月大歌舞伎」で務め, 発展途上の芸とその成熟の一端を示した。一人の歌舞伎俳優が同じ役をできる機会は, 頻繁にあることではない。事実, この興行の前は, 2014年3月の京都南座(京都・東山区)で, 5年あいている。1ヵ月単位で組まれる歌舞伎興行は, 俳優にとっては与えられた役を極めるために1回1回が貴重で

ある。そして, 当代菊之助は, 生涯で務めていかなければならないであろう役がひときわ多いように思う。同じ役を務める頻度は減ることになる。こちららも少しでも関心があれば, その一瞬一瞬を見逃さないようにしたい。

## 歌舞伎の「古い」・「新しい」

当代菊之助は, あらたな演目の制作にも取り組んできた。シェイクスピアの作品を歌舞伎化し, 蜷川幸雄を演出として迎えた『NINAGAWA十二夜』は2005年7月に歌舞伎座で初演され, その後, 再演, ロンドン公演も成功させている。世界三大叙事詩のひとつである「マハーバーラタ」を新作歌舞伎とした『極付印度伝 マハーバーラタ戦記』(2017年10月, 歌舞伎座)を演出 宮城聡, 脚本 青木豪で上演した。

そしてついにはジブリアニメの最高傑作『風の谷のナウシカ』を歌舞伎にして, 2019年12月に新橋演舞場(東京・港区)で初演した。芯を担う俳優の創造への熱意とセンスが新作歌舞伎の制作につながる。

新しさが観客を歌舞伎にひきつける要素のひとつであるとしたならば, あくまでその新しさとは, 観客ひとりひとりの個人的な経験や感覚の中でのものであって, その作品がつくられた時期は関係がないのかもしれない。そう考えると, 新作はもちろんのこと, 古典の演目がむしろ新しいと感じられ

る時代に突入しているともいえる。歌舞伎が多様な作品群であるのと同じく, 歌舞伎を観る人とその人たちに起こる反応も個々に違っていて多様である。しっかりと古典の作品を現代に輝かせることを踏まえて新作を生み出すこと, このバランス感覚と遂行していく過程は頼もしい。当代菊之助の模索と挑戦, そして何より人と歌舞伎の芸を大切に, 表現するその姿を見守りたいと思っている人は少なくないだろう。当代菊之助の織りなす歌舞伎の芸への信頼と期待, 安堵と高揚は揺らぐことなく保たれ続けている。

## 主な参考文献

- 1) 『かぶき手帖 2022年版』公益財団法人日本俳優協会・松竹株式会社・一般社団法人伝統歌舞伎保存会編集・発行, 2022年1月
- 2) 『團菊祭五月大歌舞伎 筋書』, 松竹株式会社発行, 令和元年5月
- 3) 国立オンライン劇場-国立劇場「尾上菊之助の歌舞伎舞踊入門」-『京鹿子娘道成寺』を語る, 2022年4月29日～5月31日販売
- 4) 「ETV特集 密着3000日! 尾上菊之助 新たな挑戦～ナウシカ歌舞伎の壮絶舞台裏～」テレビ朝日, 2020年1月4日放送
- 5) 「SWITCHインタビュー 達人達 尾上菊之助・小藪千豊」NHK, 2019年12月14日放送
- 6) 長谷部浩『菊之助の礼儀』新潮社発行, 2014年11月
- 7) 「歌舞伎 on the Web」-「歌舞伎演目紹介」-「京鹿子娘道成寺」  
<https://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/968/>

ゆあさ あきこ

大原記念労働科学研究所 特別研究員  
聖路加国際大学 客員研究員

## Numbers Don't Lie 世界のリアルは「数字」でつかめ!

数字を使って物事を深く捉えてみよう  
椎名 和仁

バーツラフ・シュミル 著  
栗木さつき、熊谷千寿 訳

本書は、エネルギー研究者であるバーツラフ・シュミルがIEEEスペクトラム（米国電気電子技術者協会のオンラインマガジン）に掲載したコラムを書籍としたものである。

その内容は社会生活に関連する7分野の71トピックを取上げ、4種類の一次資料（国際機関、国の公的機関、公庁が編纂した歴史的な統計、科学誌に掲載された論文）を使ってビジュアル的にまとめられている。

著者は2010年にアメリカの「ファーリン・ポリシー」誌で「世界の思想家トップ100」に選ばれ、さらに親日家として有名で日本政府主導の技術イノベーションによる気候変動対策を協議するメンバーにもなっている。今回、特に興味深かった3つのトピックを紹介してみたい。

第1章の世界の人々では、生活に密接したテーマである。「なにが人を幸せにするか？」のトピックでは世界幸福度ランキングの指標に触れている。その指標には、ドルに換算されたGDP、人生の選択の自由度（文化の違いがあるため簡単に比較できないような指標）、慈善団体への寄付、社会の腐敗をどの程度認知しているかなどがあり、これらの指標は一般的にあまり知られていない。さらに、ランキング表では小数点第3位の僅かな数字の差異で順位が決められており、この順位だけを見ると「幸福」な国であるという固定観

念を持ってしまう。そして、世界幸福度ランキングの上位と下位の国を比較すると、ある一定のパターンが見えてくる。

第5章のエネルギーでは、先進国の電気料金が低い傾向にある。国別で比較すると米国が一般家庭の電気料金が一番安く、水力発電の稼働が高いカナダやノルウェーも安い。その一方で再生可能エネルギー政策に転換したドイツは、この18年間で電気料金は2倍となり、環境先進国のデンマークは風力発電に依存しているためEU諸国の中で最も高い。これらを踏まえると今後、日本がカーボンニュートラルを推進していくと電気料金は高くなることが予想される。

第7章の「ムーアの呪縛」のトピックでは、半導体の革新的な進歩（ムーアの法則）でモバイル機器などは著しく性能が向上したが、このような技術進歩は他の分野には当てはまらない。例えば、1900年代の蒸気タービンと2000年のコンバインドサイクル発電プラントを比較すると、エネルギー変換効率は年1.8%であるという。他の分野も同様な傾向にあり、イノベーションとはゆっくりと進む様子を読み取れる。

我々は日々、ニュースサイトの見出しや数字だけを見て、良し悪しを判断しがちであるが、引用されている資料に注意を向けたり、自分で数字を検証したりすると物事を深くとらえることができると



バーツラフ・シュミル 著  
栗木さつき、熊谷千寿 訳  
NHK出版、2021年3月、A5判  
356頁、2,200円（税込み）

思う。  
気軽に読める本なので、ぜひお勧めしたい。

- 第1章 世界の人々
- 第2章 世界の国々
- 第3章 食
- 第4章 環境
- 第5章 エネルギー
- 第6章 移動
- 第7章 機械

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

## チェックポイント 125

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

### なぜ

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

若年労働者が作業場課題をこなせるよう、十分な作業経験を解決できるように、

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

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

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

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



## 第2版【カラー版】

国際労働事務局 (ILO) 編集  
国際人間工学会 (IEA) 協力

小木和孝 記

### 追加のヒント

若年労働者が法定の雇

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

# 人間工学チェックポイント

### リスク低減

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

### どのように

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

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

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

### 記憶ポイント

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



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

## 安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



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

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

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

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製  
総頁 338頁  
定価 本体 2,500円＋税



〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12  
桜美林大学内3F

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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

## 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)

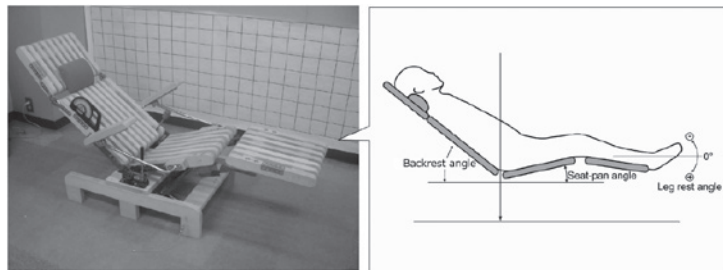


図1 実験椅子と角度の定義

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)

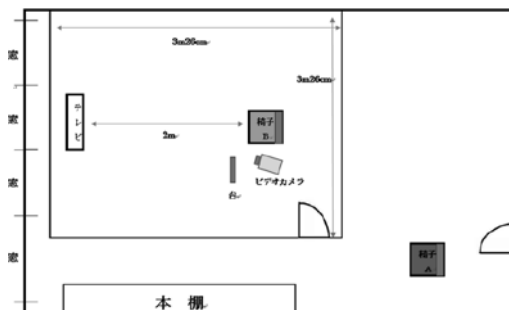


図1 応用心理学実験室

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)

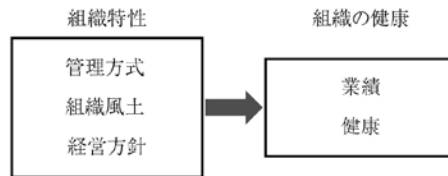


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

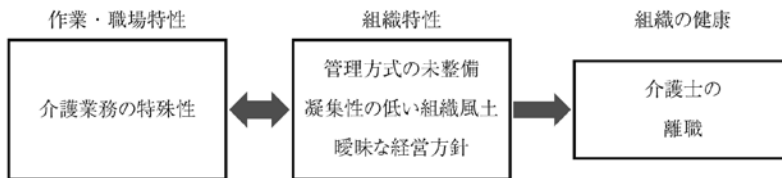


図2 本研究の結果に基づく概念図

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 <sup>†</sup>	28.2±3.2	21.8±9.3	0.059
疲労回復 <sup>†</sup>	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, <sup>†</sup>p<0.10  
得点が高いほど良い評価

Table 2 Sleep variables measured by SBV

表2 SBVによる睡眠指標

	自動背下げ条件	水平条件	P値
総就床時間 [分]	416.7±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（6月号：77巻6号）予定

## 特集 これが私の仕事です！働くこと,それは未来を紡ぐこと

時代に翻弄されても翻訳・通訳の仕事をあきらめない……………佐藤史郎  
料理人として食を通じて伝えたいこと……………坂倉賢一  
築地場外市場で「鮭の専門店」ひとすじに……………佐藤友美子

巻頭言<俯瞰>……………泉 貴嗣  
凡夫の安全衛生記・64「先輩方の努力」積み重ねられてきたこと……………福成雄三  
漂流者たち—クミジヨの肖像・15……………本田一成  
ILOインド・南アジアこぼればなし・14……………川上 剛  
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・13……………藤川伸治  
大原孫三郎と清水安三・10……………兼田麗子  
芸能従事者の今・12……………森崎めぐみ  
労研アーカイブを読む・77……………椎名和仁

### [ 編集雑記 ]

○今号の特集は「安全・安心」を第一に職場環境づくりを進める企業の方々の多大なご協力に支えられて実現しましたこと、まず御礼申し上げます。『安全はすべての礎』という言葉をしっかり胸に刻みたいと思います。また、建設現場でいきいき働く女性たちを見かけたら、「性差ではなく個人差だ」という言葉を思い出してみてください。さらに、会社をあげての「治療と就労の両立支援」は、誰もが明日に希望をもって働くことができることを語ってくれています。今後もテーマを多様に変えながら第2弾、第3弾を企画していきます。

○さて、歌舞伎通の読者の皆さん、お待たせしました。「歌舞伎で生きる人たち」のコーナーが2020年12月以来、復活しました。「労働科学」97巻1号には同じ筆者の歌舞伎俳優に着目した研究論文が掲載されています。併せてご一読ください。

○新企画「つれづれなるままに」は、本誌に登場された方を中心に、その名の通り文章形式のジャンルを問わず、自由に思いを綴って頂くコーナーです。第1回目は「今、チェルノブイリは」を連載して下さった筆者によるポンペイ遺跡のお話です。「次は私が……」と手を挙げてくださる方がいることを信じております。(N)

### [ 購読のご案内 ]

○本誌購読ご希望の方は  
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円(税込, 送料労研負担)

振替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12

桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330(代)

03-6447-1435

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第77巻 第5号 (5月号)

定価 1,200円 本体1,091円

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)



# 労働者の安全・健康をサポート。

クラボウは、快適・安全な労働環境を目的に職場の課題に合わせた素材・製品を開発。  
労働者の安全と健康をサポートしています。

防災機能で安全サポート

## BREVANO

ブレバノ

コットンとモダクリル繊維との混紡による優れた防災性と、導電性繊維による高い静電気帯電防止性、コットンのもつ心地よい肌ざわりを兼ね備えたユニフォーム素材で、様々な防災規格にも対応。

対応している防災規格などの詳細はこちらから



作業姿勢・動作サポート

## CBW

シービーダブリュー

サポーター 一体型アシストウェアにより、作業時に多い前傾姿勢や、持ち上げ姿勢などによる腰への負荷を軽減するとともに、腰部分や膝部分のパンツのつっぱり感を少なくする独自構造により動き易さも実現。

装着手順やサイズなどの詳細はこちらから



暑熱作業リスク・健康管理サポート

## Smartfit for work

スマートフィット

ウェアラブルデバイスより取得した労働者の生体情報などを解析・評価し、暑熱環境下での作業リスクや体調変化などの情報をリアルタイムに通知することで、リスク管理をサポートするウェアラブルシステム。

導入事例やシステムなどの詳細はこちらから



**ストレッチ** や **涼感** などのクラボウの多種多様なユニフォーム素材を特設サイトで公開中。▶▶▶▶



製品の詳細や価格などについては、ユニフォーム課までお問合せください。

## クラボウ

<https://kurabo-uniform.com/>

大阪本社：ユニフォーム課 大阪市中央区久太郎町2-4-31 TEL 06-6266-5292  
東京支社：東京ユニフォーム課 東京都中央区日本橋本町2-7-1 TEL 03-3639-7027  
E-mail: [osaka\\_workwear@kurabo-grp.com](mailto:osaka_workwear@kurabo-grp.com)



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

