

*Digest of Science of Labour*

# 労働の科学

2022  
*September*  
Vol. 77, No. 9



コスモス in プリズム / 山本美智代

特集

## 女性力で未来を拓こう

ジェンダー平等で食と農の危機を乗り越える / 藤原麻子  
働きつけられる職場へ 明るく楽しく活動 / 小澤晴美  
地域を支える中小企業の女性たち / 土井淳子

連載

ILOインド・南アジアこぼれぼなし⑬

川上 剛

漂流者たち—クミジョの肖像⑱

本田一成

凡夫の安全衛生記⑥7

福成雄三

巻頭言

「二つの大きな出来事」と「今」

松下英爾

連載

芸能従事者の今⑭

森崎めぐみ

労研アーカイブを読む⑧0

椎名和仁

# 哲学と経済学から解く世代間問題

経済実験に基づく考察

異なる世代の人々の利害をいかに調整するか。この問題を哲学で概念化し、経済学で展開し、実験で検証する。

後藤玲子氏 西條辰義氏推薦!

廣光俊昭「著」



# 社会投企と知的観察

日本学術会議 市民社会・日本国憲法

●35200円

憲法9条「改正」問題、コロナ感染症、ロシアのウクライナ軍事侵攻など時代の岐路となる諸問題に対する知的営みのありようを示す。

広渡清吾「著」



# 不確実性の世界と現代中国

李春利「編著」

●50600円

現代中国を様々な側面から分析しつつ、米中日関係のあるべき姿を問う。愛知大学国際中国学研究センター設立20周年記念出版。



アクチュアリー数学シリーズ 4

# 損害保険数理「第2版」

●36300円

確率過程論やコヒュラなど、損害保険のリスク管理に必要な数学を紹介。試験の最新動向を踏まえてアップデートした待望の第2版!

岩沢宏和・黒田耕嗣「著」



# コロナ危機、経済学者の挑戦

感染症対策と社会活動の両立をめざして

2021年1月以降、政策現場・メディアに分析を提供し続けた仲田・藤井チームの軌跡!

●17600円

大竹文雄氏 北野宏明氏推薦!



# 経済セミナー

2022 10・11 月号

特集 いま、政治の問題を  
考える

権威主義の台頭や安全保障上の危機等、私たちの生活を不安定にしている政治の問題を政治学・経済学の最新の知見を手掛かりに考える。■対談「民主主義 vs. 権威主義のゆくえ」：浅古泰史・東島雅信 ■サーベイ実験で読み解く民意と投票行動：善教将大 ■政治体制は豊かさや健康にどのような影響を及ぼすのか?：安中進ほか ●1518円



日本評論社  
https://www.nippon.co.jp/

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

ご注文は日本評論社サービスセンターへ ☎049-274-1780 ㊟049-274-1788 ※表示価格は税込価格

# 大原社会問題研究所雑誌

769号

2022年11月号

定価1,018円(本体926円+税10%)年間購読12,000円(税込)

## 【特集】高度経済成長のなかの薬害問題——サリドマイド事件関係資料を読み解く

特集にあたって

山本唯人

環境アーカイブズのなかの薬害問題

山本唯人

高度成長期の薬害と家族・消費

長谷川達朗

サリドマイド訴訟への市民運動による支援と原告団との見解の相違について

松枝亜希子

サリドマイド事件の歴史的資料

川俣修壽

### ■論文

労働者利益代表機能の再検討——労働時間規制をめぐる政策過程の日韓比較から

安周永

### ■書評と紹介

鈴木彩加著『女性たちの保守運動』

海妻径子

小池聖一著『森戸辰男』

長島祐基

社会・労働関係文献月録/月例研究会 マスー島岡/所報 2022年7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 7

2019.4  
～  
2020.3



オフィスエルゴノミクス研修



労働安全衛生研修



眠気表情評定シミュレーション試験



第16期産業安全保健エキスパート



ヒューマンファクター研修



労研セミナー（村木厚子講師）



知的障がい者就労支援 裁縫作業



ILO労働安全衛生トレーニング（ラオス）

**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**



# 「二つの大きな出来事」と「今」

松下 英爾

今は「労働者」としての役割から離れ、「俯瞰」する力もありませんが、この機に、自分にとって二つの大きな出来事を振り返ってみると、本誌への寄稿へ、そして今の自分の「働き」へと導いてくれた「人との出会い」つながりがありました。二つの大きな出来事（過労死認定の取り組みと2年半後の雲仙・普賢岳噴火）を軸に、「今」へのつながりについて書かせていただきます。

本誌に2017年と、昨年から今年にかけて計4回、1990年に始まる雲仙・普賢岳噴火災害時の労働安全衛生の取り組みと災害記憶の伝承について書きました。そもそもそれらの寄稿は、普賢岳噴火災害の最中、一昨年まで本誌の編集者であった原知之さんとの出会いが発端でした。

噴火が始まる7年前の1983年、当時39歳の島原市役所職員が公務中に脳出血で倒れて亡くなりました。当時、私が市職組の書記長をしていた時、奥さんが公務災害認定の相談に来られて始まった過労死認定の闘いは、「畳の上で死んでも労災は労災」の本をバイブルに、名古屋水道労組や自治労などの支援のもと、署名活動や口頭意見陳述等を経て県支部審査会で5年後に勝利しました。実はその過労死認定の取り組みが原さ

んとつながりの「原点」でした。過労死認定の2年半後、市職組の委員長になったその月に普賢岳が1998年ぶりに突如の噴火を始めます。噴火終息宣言まで5年半を要した災害下、過労死認定の経験とその時の自治労とのパイプなどをテコに、健康調査アンケートや当局交渉、定期健康診断の回数増など、「過労死を繰り返さない」取り組みにも注力していました。それらの取り組みが原さんの目にとまり、当時、自治労安全衛生対策室と連携・協働していた自治体労働安全衛生研究会が発行した『自治体安全衛生研究』第16号（1997年10月）の「大災害時の安全衛生」特集に、「雲仙普賢岳噴火災害と安全衛生―過労死の教訓は、噴火災害とのたたかいに受け継がれた」と題した拙論が載ることとなりました。それが、原さんとの出会いから、幸いにも本誌の「今」へとつながる発端でした。

2015年に島原市役所を定年退職後、島原城勤務を終え、「個人事業主」として行政書士の看板を掲げました。中身は、入国したばかりの外国人技能実習生に対する労働関係法令等の法定保護講習などが中心ですが、この「働き」も発端は噴火に関わる「人との出会い」でした。防災係長時の火山学者との出会いが縁で2007年にアジアで初めて開いた火山都市国際会議島原大会の終了後、そこで活躍した外国語ボランティアの間らと国際交流サークルを作って活動していたことが多文化共生とつながる行政書士になるきっかけとなりました。その後のご縁で朝日新聞の地元契約記者（通信員）にもなつて3年目に入りました。労災認定と普賢岳噴火での「人との出会い」が発端となった本誌への寄稿や多文化共生、集めた災害資料の雲仙岳災害記念館での公開展示なども心と身体の「安全衛生」があつてこそ、と自分に言い聞かせながら、『労働の科学』で知る多彩・多才な方々、生き方にも学びつつ、これらの活動を、これからの残されたライフワークとして精一杯続けられたら、と願っています。



まつした えいじ  
行政書士  
しまばら半島国際交流クラブ代表



# 労働の科学

2022  
September  
Vol. 77, No. 9

巻頭言

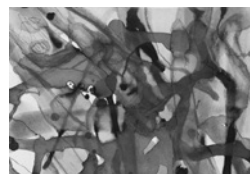
俯瞰 (ふかん)

「二つの大きな出来事」と「今」

松下 英爾 [行政書士]

1

表紙作品：山本美智代  
「コスモス in プリズム」  
ドローイング (15×21cm)  
表紙デザイン：大西文字



## 女性の方で未来を拓こう

ジェンダー平等で食と農の危機を乗り越える

[農民運動全国連合会] 藤原 麻子 ..... 4

働きつづけられる職場へ 明るく楽しく活動

[全国印刷出版産業労働組合総連合会] 小澤 晴美 ..... 9

地域を支える中小企業の女性たち

[全商連婦人部協議会] 土井 淳子 ..... 13

### Graphic

写真でみる労研の歩み (7)

口絵



## Series

|  |                 |
|--|-----------------|
| 芸能従事者の今 (14)<br>ハラスメントの現況.....   | 森崎 めぐみ ..... 17 |
| ILOインド・南アジア こぼればなし (17)<br>インド, マンガロール市のビーディータバコ家内職場<br>—職場における暴力とセクシャルハラスメント対策— ..... | 川上 剛 ..... 24   |
| 「#教師のバトン」で伝わる (16)<br>教員不足の現状と解決に向け、何からはじめるべきか .....                                   | 藤川 伸治 ..... 29  |
| 労研アーカイブを読む (80)<br>カーレースゲームによる攻撃行動の傾向.....   | 椎名 和仁 ..... 32  |
| 漂流者たち クミジヨの肖像 (18)<br>『クミジヨ白書2019』 (6) .....   | 本田 一成 ..... 38  |
| 凡夫の安全衛生記 (67)<br>「さまざまな組織・立場で⑤」責任を感じながら .....  | 福成 雄三 ..... 40  |

## Column

|   |                 |
|---|-----------------|
| Talk to Talk<br>歩み重ねつ .....   | 肝付 邦憲 ..... 42  |
| KABUKI<br>元禄忠臣蔵 『御浜御殿綱豊卿』<br>歌舞伎で生きる人たち その十六——こつこつと .....                   | 湯浅 晶子 ..... 44  |
| つれづれなるままに<br>汗とミネラルと熱中症 .....   | 千葉 百子 ..... 47  |
| BOOKS<br>『世界を救うmRNAワクチンの開発者カタリン・カリコ』<br>ワクチンの女神 .....                       | 椎名 和仁 ..... 53  |
| 『NFTの教科書 ビジネス・ブロックチェーン・法律・会計まで<br>デジタルデータが資産になる未来』<br>注目されるNFTの可能性を解説 ..... | 川村 正太郎 ..... 54 |
| 労働科学のページ .....  | 55              |
| 次号予定・編集雑記 .....   | 64              |

## ジェンダー平等で食と農の危機を乗り越える

藤原 麻子

### はじめに

2017年12月20日は、農業に携わる人にとっては記憶に残る日となりました。この日、国連総会の本会議で、2019-28年を「家族農業の10年」とする議案が全会一致で可決成立したのです。コスタリカが代表となり、日本を含む104ヵ国が共同提案国となりました。これは、国連が家族単位で営まれている小規模な「家族農業」を支援するという一方で、これまで国際社会では先進国・途上国を問わず、家族農業の役割が過小評価されてきたことを考えれば、まさに新しい農業の未来を示した画期的な出来事でした。

もとより、日本では今回の国際的再評価以前より、家族農業を基盤として農村を活性化させようとする努力が続いていました。

私たち農民運動全国連合会（以下農民連）は、この国連「家族農業の10年」を成功させる

カギは、農村女性の権利の強化を図り、ジェンダー平等を実現させることにあると考えます。

本稿では、現在の農村女性が抱える問題に焦点を当て、農民連とその活動に触れながら、農業の明日の姿を模索していきます。

### 農民連の歩み

農民連は「農業と農家の経営を守る」目的で1989年1月に結成されました。農家が自主的に作った団体で、47都道府県に連合会があり、思想信条の自由のもとで、農業を続けていくためにみんなで力を合わせてさまざまな取り組みを展開しています。専業・兼業を問わず農家なら誰でも参加でき、日本の農業を守る立場から減反や価格の引き下げ、コメの輸入自由化反対をはじめ、食料自給率引き上げを求め、産地直送や直売の拡大など消費者・事業者と結びついた販路の開拓も行っています。また、多様な販路を生かして生産を守るために、高性能な機器を持つ「食品分析センター」を備えており、残留農薬や重金属、細菌の検査、遺伝子組み換え作物の分析などを行っています

農民連の結成に尽力し、初代代表世話人となった小林節夫さん（1925～2016）は「農民の苦難あるところ農民連あり」「モノをつく



ふじわら あさこ  
農民運動全国連合会（農民連）事務局長



ってこそ農民」「一箸でも一口でも国産を」など珠玉の言葉を残しており、ここに農民連の原点があります。

2005年にはピア・カンペシーナ（「農民の道」を意味するスペイン語）に加盟しました。ピア・カンペシーナは、数多くの農場労働者、小・中規模の農場経営者、女性農場経営者、先住民、季節労働者などからなる国際農民組織です。

## 今、日本の農業は

本題に入る前に。現在の日本の農業が危機的状況にあることを示しておきます。

### ① 食料自給率の低下

食料自給率とは、私たちが食べる食料を自給している率（割合）のことで、日本の食料供給に対する国内生産の割合を示す指標です。農林水産省は毎年8月に食料自給率を発表しますが、2021年度は37%と過去最低で、2022年度は1%上がり38%となりました。

日本の食料自給率が低い一方で、アメリカやフランスの食料自給率は100%を超えています（農林水産省「世界の食料自給率2018年」）。日本も1965年には73%の水準を記録して以降下がり続け、2000年度以降は40%前後でほぼ横ばいに推移しています（農林水産省「日本の食料自給率」（2020年））。ではなぜ、日本の食料自給率はこれほどまでに低いのでしょうか。食生活の欧米化でパンと肉食が増えたこともあります。それ以上にアメリカの「食料の傘」の下に入り、農作物の輸入自由化と国内農業切り捨てを進めてきたからです。

### ② 農地の減少と労働力不足

日本の農地は、60年間で200万ヘクタール近く減少し、437万ヘクタールとなっています。それに伴い、農業従事者の人口も2000年の240万人から、この20年間で136万人に減少しています。後継者不足は農業に限ったことではありませんが、農家で育っても都市

に移住する子どもたちが増え、農業の労働力不足は深刻化する一方です。農地の減少や農業の担い手が減るということは、農作物の生産量も減るということであり、食料自給率の低下にもつながります。また、農業従事者の平均年齢が67.9歳（農林水産省「構造動態調査2021」）と、高齢化による労働力不足も課題となっています。

### ③ コロナ禍とウクライナ危機の影響

国連食糧農業機関（FAO）は、長引くコロナ禍が人とモノの流れを分断したことで世界人口79億人のうち30%が飢餓と食料不足にあえいていると報告しています。5月には国連が、急性飢餓、すなわち生命が緊急の危険にさらされている人たちが3億2,300万人に増えると警告しました。

また、2月のロシアによるウクライナ侵攻により、穀物、原油、肥料価格が高騰、FAOは、4月の食料価格指数が21世紀に入って3倍になったと発表しました。ロシアとウクライナ両国は世界の小麦輸出の30%、飼料の主な原料であるトウモロコシ輸出の2割を占めています。ウクライナ危機のもとで世界の食料がひっ迫しています。

### ④ 値上げラッシュ

ウクライナ危機と異常な円安は食品の値上げにつながり、10月に値上げを予定する食品が、6,699品目に及ぶことが帝国データバンクの9月末のまとめでわかりました。10月はビールやマヨネーズ、コーヒーなど幅広い食品の価格が引き上げられ、今年の値上げの3分の1が集中。値上げラッシュとなっています。値上げラッシュは農業も直撃し、飼料価格は昨年から24%上昇しました。自給率ゼロの肥料原料も2.5倍から3.5倍と高騰、日本中のあちこちから「このままでは暮らしていけない」という切実な声があがっています。

農民連はこのような農業の現状に鑑み、①食料自給率向上を農政の柱にし、そのための

施策と予算を要求すること、②水田活用交付金の打ち切りに反対し、③燃料や肥料、飼料、農業資材の高騰対策を政府に求めています。消費税減税やインボイス反対などの声もあげ続けています。

## 農に生きる女性を取り巻く現状

日本の農業は大きな岐路に立ちながらも農民は「モノをつくってこそ農民」と毎日汗を流して大地に立っています。とりわけ農に生きる女性たちはジェンダー平等と逆行するような差別体質と闘いながら、日本の農業を守るために日々奮闘しています。

2018年12月、国連で「農民の権利宣言」が採択されましたが、この宣言はこれまで人類が営々と受け継いできた農業のあり方を大きく問い直すきっかけとなりました。内容は、農村社会を維持、発展させていくために小規模農民の重要性を再認識し、その価値を高めることが、都市の発展につながるとしたもので、法的拘束力をもたないものの、世界の農業に重要な意義をもつこととなった宣言です。前文と28の条文からなり、第4条では女性差別の撤廃を謳っており、圧倒的多数の賛成をもって採択されました。ただ、日本はアメリカなど8カ国が反対する中、棄権票を投じています。

女性差別撤廃の項目がある「農民の権利宣言」を認めないことに日本政府の農村女性に対する考え方が如実に表れています。

かつて農村の女性問題は①家事と農業の両方を担う労働過重の問題、②経済的に低い地位、③母体保護の問題、④義務教育や職業教育の問題、⑤教養文化、社会活動の問題等がありました。基本的には現在もなおこの問題は農で生きる女性たちを苦しめています。というより、30年前よりも問題が可視化されていないと私は考えています。近年、介護労働という分野が女性たちに大きな負担を強い

ていますが、高齢化する農村でも、多くの女性たちが介護労働の中心となっています。

確かに農村が豊かになった側面もありますし、農に生きる女性たちが虐げられていると思う人は今ではほとんどいないでしょうが、しかし、それはあらゆる問題が解決の方向に向かっているのではなく、より一層見えにくくなっているだけのことなのです。

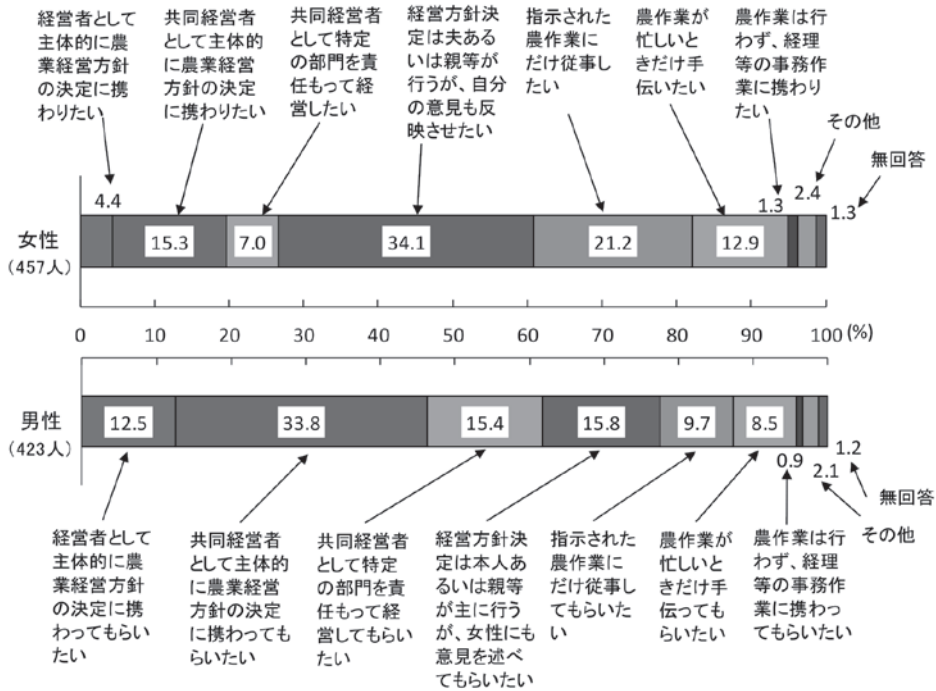
基幹的農業従事者は136万人と前述しました。農水省の報告によれば男性が82万人に対し、女性は54万人です。戦前、戦中、男たちに代わって日本の農業を支えてきたのは女性たちでした。

## 意識改革こそ喫緊の課題

国連「家族農業の10年」はジェンダー平等を実現し、農村女性の権利の強化が図られることがカギになると位置づけていますが、ここからはそのジェンダー平等を実現するためのさまざまな課題について考えていきます。

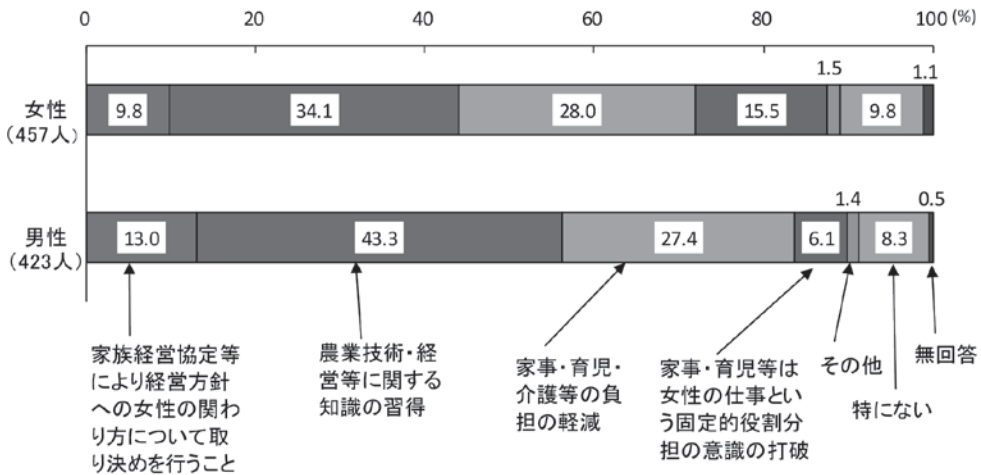
ここに大変興味深い数字があります。2017年に農水省が実施した「農家における男女共同参画に対する意向調査」の結果ですが、女性の農業経営のかかわり方について、「経営者、または共同経営者として主体的に農業経営方針の決定に携わってほしい」という質問項目において、そう思っている男性が46.3%いるのに対して、そのようにしたいと考えている女性は何と19.7%にすぎません(図1)。その背景にはいったい何があるのでしょうか。一つはかつての農村女性の問題点として挙げた教育のことです。例えば、農業における技術について機械講習会などが頻繁に実施されていますが、男性で参加者の枠が埋まってしまい、なかなか女性が参加できません。もちろん、学びたい意欲は誰もが持っている、あるJAが主催した女性だけの講習会は大盛況という報告もあります。安全に農





出典：農林水産省「平成29年度農家における男女共同参画意識調査」

図1 女性の農業経営への関わり方に関する女性の意向及び男性の意識



出典：農林水産省「平成29年度農家における男女共同参画意識調査」

図2 女性が農業経営方針の決定に参画しやすい環境を整える上で最も必要だと思うこと（女性の意向及び男性の意識）

機具を利用する技術を身に着ければ、女性の農業経営参加のモチベーションも向上するのではないかと考えます。

また、図2は同じ調査の回答ですが、女性

が農業経営に参画しやすい環境を考える上で必要なこととして、男女ともに「家事・育児・介護等の負担の軽減」を上げています。一方、「家事・育児等は女性の仕事という固定的役

割分担の意識の打破」と回答した女性はわずか15.5%、男性に至っては1割を切っています。2つの結果から、農業においては性別による差別的役割が依然根強く存在していることが分かりますが、問題はそのことを男女ともに意識していないところにあると思われま

す。意識の変革は大変難しいことであり、例えば集落の集まりなどではいまだに女性がお茶を出すことが慣例化されていますし、親の介護は「嫁の役目」といった暗黙の了解があります。ここから一歩踏み出すことが、ジェンダー平等に向かう道だと私は思います

---

### 農に生きる女性とともに

農民連女性部が2015年に実施したアンケートには440人の声が寄せられました。これにより「毎日の労働時間は8～10時間」「家事労働は3時間以上」「休日は月に2日」「自分の報酬は小遣い程度」など、農に生きる女性たちの過酷な現実が浮き彫りにされました。言い換えればこれらの現実を変えていけば、女性が安心して農業の世界で力を発揮できるわけです。コロナ危機により家庭内暴力が増大していることが明らかになっていますが、農村社会でも女性への暴力は根強く続い

てきました。少数者の声に耳を傾け解決策を話し合う場を設けるなど、ジェンダー不平等がもたらす生活のあらゆる障害を取り除いていくために、農民連女性部は存在感を示したいと思います。

農民連第22回大会（2017年1月）はジェンダー平等を目指すことを決議しました。県連や単組でもわずかながら女性役員の比率が増えています。時代は少しずつ、変化しているのです。

繰り返しになりますが多くの女性が、農業に関する知識が不足しているため農業経営に参加しづらいと感じています。女性を優先した講習会を開催するなど手立てはいくらでもあるはずで、大切なのは関わる一人ひとりが目の前の壁を打破する気力があるかどうかです。

国連と国際社会による「家族農業の10年」と「農民の権利宣言」に取り組もうという大きな流れが農に生きる女性たちの背中を押してくれることから力を得たいと思います。

私たち農民連女性部は、農業に生きるすべての女性が輝けるようにみんなで協力し合い、「ジェンダー平等こそ家族農業の10年を成功させるカギ」を合言葉に、農業の未来を目指していきます。



## 働きつづけられる職場へ 明るく楽しく活動

小澤 晴美

### はじめに

全国印刷出版産業労働組合総連合会（以下全印総連）は1953年に結成されました。以来、印刷出版関連業界で働く人たちの暮らしと人権を守るための活動を展開しています。前身は1946年結成の全日本印刷出版労働組合で、関連業界では戦後いち早く作られた歴史を誇る労働組合です。印刷・出版・新聞・専門紙誌・製本など、印刷出版関連産業のすべての業種に組織があり、北海道から沖縄まで大手・中堅から中小・零細企業まで、約80組合3,200人で構成しています

全印総連は職場毎の組合・分会だけでなく、パート・アルバイト・派遣労働者など雇用形態にかかわらず個人で入れる全国印刷関連合同ユニオンもあります。

本稿では全印総連の日々の活動に触れつつ、業界で働く女性たちの現状をお知らせす

るとともに、女性がいきいき働き続けることができる職場環境創出のために奮闘する全印総連女性部の活動を紹介します。

### 全印総連女性部誕生

全印総連結成後の5年後、1958年9月に青年婦人部が結成されました。翌年には「第1回全国婦人代表者会議」が開かれ、女性労働者の雇用、仕事や労働条件など、職場の実態が数多く出されました。その後要求実現のための交流や学習会などを重ね女性労働者を支援し、後の女性部結成の道を拓きました。

1985年、「男女雇用機会均等法」が成立、翌年に施行されます。均等法の成立によって女性の職域や職場も拡大され、産前産後休暇などの改善もみられましたが、一方で「男女平等」を口実にして母性を無視した働き方が求められるきっかけともなりました。

時代の流れの中で女性労働者たちは、子どもを産み・育てるという社会的機能を持った「母性」を守り、女性の共通する要求や意見を、粘り強い闘いで前進させてきました。1990年の青年婦人部大会では、青年や女性たちの運動をさらに前進させ、それぞれの活動や要求に沿っていくために青年婦人部を分離・独立させることが提案されました。提案を受けて「女性連絡会」を発足、1992年に第1回



おざわ はるみ  
全国印刷出版産業労働組合総連合会（全印総連）  
女性部部長

女性連絡会を開催し、独立後の活動について議論を重ねました。

1993年の青年婦人部大会で「青年部」「女性部」の独立を確認、翌年9月23日、女性部結成大会が開催されました。女性部結成以来、組合員一人ひとりが生き生きと活動できる社会を目指して、明るく働きやすい職場の実現に邁進してきました。今年9月18日に第15回定期大会を無事終えたところです。

## 印刷業界の現状

現在、印刷業全体で働く女性の数は全体の2割ほどです。男性が多い職場である背景には、新聞印刷など夜勤やシフト勤務等深夜労働や大型機械の現場やインキなど有機溶剤の使用という安全衛生の観点からの問題もあります。賃金はというと東京都の36業種のうち下から2番目というのが実態です。

印刷業界は書籍やメディアのデジタル化に伴い、紙媒体の減少が顕著で、市場規模は5兆円を切っています。全国には約2万の事業所がありますが、そのうち凸版印刷と大日本印刷の大手2社で全体の半分、上位10社で70%を占めているのが現状です。

コロナ禍での印刷業界は、映画・演劇などのイベントのチラシやパンフレット、デパートやスーパーのセールも含めて商業関連の印刷物の発注が中止・取り消しとなり、さまざまな新聞なども減ページや合併号などで、仕事量が激減しました。さらに、第2次オイルショック以来40年ぶりの燃料高騰で原材料の相次ぐ値上げが追い打ちをかけ、価格転嫁は職場を守るためにも不可欠になっています。

実際に印刷や資材の手配を20年近くやってきた人からは、運賃や送料なども含めてすべての原材料が1年以内で高騰したのは初めての経験で、用紙は1年で2回も値上がり、先が見えないと聞いています。

また、印刷・製本業が多い地域で実態の間

き取りをした時、後継者不足の問題や、街の中でともに存在し続けてきた印刷所や製本所の機械の音が「騒音」だと近隣からのクレームが増えていることも耳にしました。郊外に移転する余裕があればともかく、多くは廃業の道を辿らざるを得ません。印刷関連業界はいわば文化を創造する仕事です。課題は山積していますが、全印総連は結集するすべての組合員の声を丁寧に拾い上げ、要求実現を目指していきます。

## 女性労働者を取り巻く環境

国連の女性差別撤廃条約の4条には「母性を守る特別措置は差別ではない」と明記されています。全印総連の統一要求の中でかつて母性保護の要求は「その他の要求」でした。1985年の男女雇用機会均等法制定から37年。1999年に労働基準法の女子保護規定が撤廃されると妊産婦以外の女性の時間外・休日・深夜労働の規制が緩和され、「男女平等」を口実に女性も長時間・過密労働を強いられるようになりました。

現在、印刷業全体で働く女性の数は全体の2割ほどですが、女性の割合は少しずつ増え、職種も総務や営業の外勤はじめ編集、企画、デザインなど幅が広がっています。会社によってはオペレーターとして現場で働く人もいますが、全印総連では母性保護の観点から、深夜労働や有機溶剤を扱う現場での作業には従事させない協約をしている所もあります。

これこそ女性差別撤廃条約4条が謳う「母性を守る特別措置」に基づくものです。母性が保護されることは女性が働きつづけるための前提条件なのです。今の全印総連の統一要求には「母性保護の要求」は項目をたて、具体的な要求として「職場の管理者に教育学習を行うこと」としています。

また、非正規労働が拡大し、女性労働者全体の半分以上が非正規となっています。2017

年には非正規の人でも一定の基準を満たせば育児休業も介護休業も取得できるようになりました。働く仲間の実態を要求として粘り強く声をあげ続けてきた結果だと思えます。

あらゆる意思決定機関に女性を30%にという男女共同参画の視点に目をやれば、全印総連内の女性比率は20%なので、この比率で女性役員が配置できるように取り組みを進めています。具体的には中央執行委員10人中、2人の女性中執を、中央委員10人中、2人の女性委員選出を位置づけています。

私自身のことい少し触れさせてもらおうと、私は、1984年に保母（現在は保育士）になり、1992年に園長に「意見」を伝えたら「園長の私に文句を言うの？ 謝りなさい」と言われ、翌日から3ヵ月にわたり無視され、ストレスで体調を崩しました。職場には労働組合はなく、辞めるしかなかった経験があります。

その後、(株)ほるぷに入社、誘われて労働組合に加入し、自分の意見を言える、聞いてもらえる、議論ができることが嬉しかったです。しかし、(株)ほるぷは事実上の親会社により倒産に追い込まれ、解雇撤回をめざした労働争議が始まった頃に争議団を励ます集いを開催してくれたのが女性部でした。ともに活動を進める中で思いがけず女性部役員の依頼を受けます。ただ、争議中の身の上であり一度は断ったのですが、当時の女性部長から「争議団だからこそ、仲間も広がるし、知恵も生まれる」と励まされ、2000年10月に引き受けることになりました。その後、女性部書記長を経て現在は女性部長を務めています。組合員一人ひとりの自主性を尊重しながら、一つひとつの要求に向き合い、誰もがいきいき働ける職場の創出を目指して、仲間たちと明るく活動する日々です。

## ジェンダー平等目指して

全国労働組合総連合（以下全労連）女性部は



図1 全労連「ジェンダー平等 ガイドブック」

2021年8月に「ジェンダー平等 ガイドブック」（図1参照）を発行しました。これは、同女性部が2020年4月～7月に実施した「女性労働者の労働実態及び男女平等・健康実態調査」と「妊娠・出産・育児に関する実態調査」の回答をまとめたものです。回答者は前者が7,829人（正規6,107人、非正規1,541人）、後者は2,571（正規2,241人、非正規291人）で、こちらは2015年以降に妊娠・出産した人を対象にしています。これらの調査は1992年から毎年実施しており、今回は7回目となります。

ガイドブックによれば「職場では、女性が男性に比べ不当に差別されていると思いますか」という設問に対し、22.7%の人が「差別がある」と答えています。その理由として一番多かったのが正規では「昇進昇格に差別がある」で33.6%に上ります。非正規では25.5%の人が「賃金に差別がある」と答えています。



私たち全印総連女性部ではこの全労連のハンドブックを参考にしながら、昨年1年間全印総連の新聞「印刷出版労働者」で業界に働く女性たちの実態を全体と比較して、11回連載しました。タイトルは「ジェンダー平等元気で働き続けられる職場にしよう」です。その内容の一部を以下に紹介します

- ① 2021年8月号では「年次有給休暇」。年休が取れなかった理由の中で「仕事が多忙」が57.7%で、全労連の回答より2割近く高い回答でした。
- ② 2021年10月号では「ハラスメント」。結果だけを見るとハラスメントは職場では見られないと答えた人は6割ですが、「誰にも言えずに耐えた」という人が2割いることは見過ごせません。「相談しても解決しなかった」という回答は5割に近く、今後相談しやすい窓口の設置や被害者のプライバシーが守られ、希望に沿った解決ができるような仕組みづくりが急がれます。
- ③ 2022年2月号は「働き続けるための切実な要求」についてです。「子の看護休暇の拡充」「学童保育の充実」「通勤時間の短縮」が続いています。19991年、すべての労働者を対象とした育児休業法が成立し、その後介護休業法とセットになり男女ともに働き続けられるよう制度が改正されました。この制度こそ労働者が要求を

続けて勝ち取った制度です。

- ④ 2022年3月号では、「介護」に関する項目を取り上げました。「2週間以上の介護・看護が必要で年休をとった人が54.5%いるのに対し、「短期の介護休暇」や「介護休業」をとった人は10%未満です。国の制度が周知徹底されていないことが浮き彫りにされました。

---

## おわりに

全印総連女性部は、すべての働く人たちが健康で気持ちよく働ける職場づくりをめざして日々活動していますが、もう一つの大きな柱は平和に対する思いです。ただ、戦争反対と叫ぶのではなく、平和を作り出す活動をしたいと考えるようになりました。

2004年6月には「憲法9条にノーベル平和賞を」という会を発足させました。女性部の教育宣伝費を活用し、オリジナルデザインのバッジやTシャツの制作などをしてきました。

時代は進展しても、女性を取り巻く労働環境は依然として過酷であり、課題は膨大ですが、幸いなことに私たちには志を同じくした仲間たちがいます。仲間と一緒にやるからには楽しく、豊かな生活と働きやすい職場の創出を目指して力強く歩いていきます。

## 地域を支える中小企業の女性たち

土井 淳子

### はじめに

飲食店、理美容やクリーニング、建設業、電気工事、自動車修理など、自営商工業者は、地域社会の生活インフラ整備の重要な一翼を担っています。経営努力を積み重ね、磨いてきた技術や技能、味やサービスで、人々の暮らしを支えてきました。地域の雇用を守り、文化を継承する役割を果たしつつ、日本経済の活力の源泉となってきました。

中小企業は国内の企業の99.7%を占め、従業員数は全体の約70%、約53%の付加価値を創出していますが<sup>1)</sup>、新規開業の停滞、生産性の伸び悩みに加えて、経営者の高齢化や人材不足の深刻化といった構造的な課題を抱えています。国の小規模企業への支援は予算規模や施策を見ても十分とは言えません。

中小企業・小規模事業者は、いまコロナ禍と原材料価格等の高騰や部材調達難、さらに

円安という三重苦に見舞われています。

全国商工団体連合会（全商連）は、自営商工業者を組織する団体として、あらゆる業種・業態の実態と要求を明らかにし、70年の歴史を積み重ねてきました。

北海道から沖縄まで、会員はさまざまな業種の事業主で、全国16万人に及びます。全都道府県の約600の民主商工会（民商）では、地域密着の対応を心がけています。機関紙として、商売に役立つ『全国商工新聞』を毎週、発行しています。

民商・全商連では、小企業・家族経営の女性の家族従業者と女性事業主を総称して「業者婦人」と呼んでいます。業者婦人は、家業と家族の暮らしを支え、女性の力が正当に評価される社会の実現を求めています。民商婦人部・全商連婦人部協議会では、業者婦人の地位向上をめざして運動しています。

本稿では、業者婦人が社会の変化に応じて、さまざまな工夫や努力を続けている事例を紹介することで、地域社会で果たしている役割を明らかにしたいと思います。そして、中小業者の経営振興と持続可能な社会の実現に向けた課題について考えてみました。



どい じゅんこ  
全商連婦人部協議会 事務局長

## 商売と暮らしを守るための工夫や努力

コロナ感染拡大による経済活動の落ち込みは、あらゆる業種に影響を広げています。そのうえ物価高騰が重なり、異常気象による豪雨被害も相次いでいます。

スナックなどの飲食業は、時短営業や酒類提供の禁止で、売り上げが激減しました。協力金・給付金で踏ん張ってきましたが、家賃や光熱費の固定費の支出、国民健康保険（国保）料・税の支払いには苦慮しています。

ある喫茶店の店主は、「近所のお年寄りが、集まってくださるお店を何とか続けていかなければ」と、コロナ禍にも営業を続けてきました。

業者婦人は「子ども食堂」に関わっているケースも多くあります。コロナ禍でお弁当配布に切り替えたところもありますが、定期的な開催が地域内のつながりをつくっています。

美容院ではコロナ禍で卒業シーズンの着付けが減るなどの影響を受けました。

宮城県のおHさんは、33年間一人で美容院を経営しています。コロナ禍でお客が減って空いた時間を利用して、新たな事業に挑戦しました。フットケアサービスの資格を取得し、現在は美容業と両立させています。

補助金獲得にも挑戦し、「小規模事業者持続化補助金」で店舗の看板や広告チラシ費用、「低感染リスク型ビジネス枠の持続化補助金」は換気扇工事などで活用しています。

美容院など人間関係を基本とするサービス業では、事業者の年齢が上がるとともに、来店客も高齢化するものです。顧客のニーズを事業にしていくことで、発展方向が見えてきた例だといえます<sup>2)</sup>。

岐阜県で食品梱包・販売業を営むMさんは、

パック加工をしたお土産のお菓子が売れなくなることを懸念し、新しい仕事を開拓しました。梱包時に出る規格外の菓子をパックに詰めて販売したり、既製品におまけをつけたりするなど、付加価値をつけた商品化に成功しています。フォロワー数3,000人のインスタグラムを有効に活用し、特売品や新商品、イベントなどの情報をほぼ毎日発信し、食欲をかき立てる画像や動画をアップしています。

さらに、既製品にはない量と安さが、「地域に必要とされている」と実感し、地域でのワークショップにつなげていることも奏功しています。変化に対応し、柔軟な発想と気付きで業態転換してきた事例です<sup>3)</sup>。

地域に密着した商売を営む中小業者にとって、とりわけ女性たちの視点は、高齢者や子どもに向けられています。次に、30代の女性が開業した事例です。個人事業者だからできる「誰もが生き生き働ける店づくり」へのヒントが込められています。

長崎県大村市でセレクトショップ店とベーグル店をそれぞれ開業した姉妹は、市の創業塾に通って事業計画を立て、日本政策金融公庫から融資を受けて、店をオープンさせました。3年目に入り、地元はもとより、県外からもお客がやってくる人気店となっています。

洋服やアクセサリー、雑貨などを扱うセレクトショップは、SNSを活用し、新作やお薦めのコーディネートなどを発信。口コミで店の存在が広がって、売り上げを伸ばしています。

ベーグル店は、国産小麦を使って、地元の野菜などを練り込んだ10種類を日替わりで販売。正午の開店前から、お客が列をつくり、午後4時の閉店を待たずにほとんどが完売するという盛況ぶりです。

両店の特徴は、子どもとの暮らしを大切に



するため、事業主も休日をきちんと確保する働き方や、子育て真っ最中のスタッフが働きやすいように、「週休3日」を実現するなど、個人事業者ならではの細かな気配り、心配りが発揮されているところですよ<sup>4)</sup>。

## 「当たり前の権利」を保障するために

地域社会で果たしているその役割に対して、業者婦人の社会的・経済的な役割への評価は、まだまだ低いと言わざるを得ません。業者婦人の「当たり前の権利」をどう保障させるのが課題になっています。

### ① 国保に傷病手当・出産手当を

例えば、国保に傷病手当・出産手当がないため、自らの健康を後回しにせざるを得ず、出産前後にも無理をして働いているのが実情です。

傷病手当金は、その目的が「被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度」であることを考えれば、生活補填に軸足を置いた制度設計とするべきです。自営商工業・農業のみならず、短時間労働者や非正規雇用労働者に広がっている国保加入者が、出産や病気のときに安心して休めるよう、休業補償として傷病手当金・出産手当金を法定必須給付にするべきではないでしょうか。

国保に加入する被用者が新型コロナウイルス感染症に罹患した際には、傷病手当金の対象になりましたが、自営業者（フリーランスを含む）は、「収入状況が一定でなく、算出が困難だから」と傷病手当の対象から除外されています。同じ制度に加入しているにもかかわらず、対象となる者とならない者があることは不公平にあたります。「自営業者を含め、全加入者を対象に」と、引き続き声を上げていくことが求められています。

### ② 所得税法第56条の廃止を

所得税法第56条は「個人事業主と生計を

**「働き分」を認めて！  
所得税法  
第56条の廃止を**

**個人事業主の妻や子どもは、働いたのに、働いたことにならない？**  
 小企業・家族経営の多くは、事業主と配偶者、その家族の働きによって支えられています。56条があることで、家族従業員に支払った給与は必要経費（＝人件費）に認められませんが、ともに働いて得た収入を、努力に応じて受け取るという、当たり前の権利が、税法によって否定されているのです。

**どんなに働いても、認められるのは年間86万円？**  
 個人事業主が白色申告の場合、事業主の所得から配偶者は年間86万円、その他の家族は50万円が控除されるのみです。この金額が本人の所得とみなされ、低すぎでローンが組めません。国保の傷病手当・出産手当にいたっては、所得認定すらされません。私たちの働き分は、一体どこにいってしまったのか……

**家族の働きを認めない56条、どうしてそんな法律があるの？**  
 56条は事業主の配偶者とその親族が事業に従事したとき、労働の支払いが必要経費に算入しない（専業主婦）という内容です。家族を事業主の所有物のように扱った、明治時代の家父長制的「世帯課税」を、引き継いでいるからです。税法が家族従業員の人格・人権を無視するなんてあり得ません。青色申告にすれば、給料を必要経費にできますが、税務署長に届け出て、認められなければなりません。そもそも、申告の仕方によって、実際に働いている事業を認めたり、認めなかったりすることは、納税者を差別するものです。

**どうしたら56条はなくなるの？**  
 国会で廃止を求めれば、56条はなくなります。そのために、廃止を求める意見書が大きな力になります。いま全国の550を超える自治体から意見書が国会に提出されています。日本弁護士連合会はじめ諸団体からの意見書や国連からの勧告も出され、56条をなくして欲しいという個人署名も広がっています。こうして多数の声を示すことで、56条を廃止する力になります。

**私たち業者婦人を個人として尊重を！**  
 56条の廃止は、家族一人ひとりの働きをきちんと評価し、一人前の人間として尊重することになります。シングルマザー・高齢の親正、女性の地位向上と経済的自立への一歩になります。

**家族従業員の働き分を正当に評価し、  
人権を保障するため、請願署名にご協力ください**

全商連婦人部協議会 TEL 03-3587-8575 東京都豊島区目黒2-36-13  
TEL 03-3987-4391 FAX 03-3988-0620 info@zenshoren.or.jp

全婦協56条チラシ「働き分」版下 2021年4月

ともにする配偶者や家族が事業から受け取る報酬を事業の必要経費と認めない」規定です（チラシ参照）。ともに働いて得た収入を労力に応じて受け取ることは、「当たり前の権利」であり、国会の財務金融委員会でもこの問題は何度も取り上げられています。

2016年3月、国連の女性差別撤廃委員会の勧告が出され、2017年11月には日本弁護士連合会（日弁連）が、56条及び57条を見直す意見書を公表しました。女性の地位の向上と経済的自立を阻む制度であることが指摘されています。

被雇用者であろうと、自営業者とその家族であろうと、まじめに働く者に、「健康で文化的な最低限度の生活」が保障されるよう、人的控除を中心に生活費に課税させない、課税最低限の拡充が必要です。併せて、給料が払える、商売として成り立たせるための最低賃金保障（単価）などの議論も必要だと考え

ています。

## 消費税の減税、 インボイス制度の実施中止を

コロナ禍に物価高騰が重なる中で、いま、多くの中小業者が危機的状況へと追い詰められています。政府のコロナ対策は、自治体と個人任せの姿勢に終始し、物価高・異常円安の原因となっている「異次元の金融緩和」は継続。国の中小業者への直接支援は、2022年3月に打ち切られたままです。

コロナ禍を乗り切るための借入れの返済が始まる中で、資金繰りを苦しめるのが消費税です。緊急の経済対策として、世界では付加価値税（消費税）を引き下げる動きが広がっています。減税は、中小業者支援にもなっています。世界の大きな流れとなっており、日本でできないはずはありません。

さらに、2023年10月から強行されようとしているインボイス制度は、免税業者の取引排除や生活費への容赦のない増税、納税事務負担が押し付けられるなど問題点が次々と明らかになっています。

登録業者の承諾もないままに、本名・住所が公開され一括ダウンロードできることで、プライバシーさえ守られない仕組みへの批判が高まり、国税庁が見直しに追い込まれたことは重要です。

消費税の減税、インボイス制度の実施中止に向けた、世論と運動を広げることがますます重要になっています。

### 中小業者の生きる道を開くために

日本経済は、1980年代から小規模な事業所数が減り続けています。ところが、「コロナ感染拡大期において、これまでとは異なる

傾向がわずかに生じている」と、明治学院大学准教授の仲修平さんが指摘しています（日本経済新聞2022年9月6日付「やさしい経済学」）。これによると、「20年4月から緊急事態宣言が断続的に発出されましたが、その間に自営業者は男女ともわずかに増加しています」「単発的な仕事であっても、自営的に働くことで生活の糧を得ようと試みた可能性がある」と言います。

コロナ禍以前の数字ではありますが、実店舗や事務所などを持つ事業者が減少し、それらを持たない事業者が増加していることは、国税庁「統計年報」からも見て取れます。

中小業者の経営が成り立ち、労働者の賃金上がり、地域でつくり出された富を地域で循環させる経済が必要です。

地域経済を支えている中小業者の役割は、コロナ禍で、より明らかになっています。これは、政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本対処方針」でも、小規模事業者の社会的役割として、生産・供給基盤の担い手であり、自然環境やインフラの維持にも深く関与すると、公式に認めています。

新自由主義に基づくルールなき資本主義を規制し、持続可能な地域循環型社会をめざす国際的な動きが強まっています。こうした流れを日本の本流にすることが求められている中で、中小業者がどう役割を発揮するのが問われているのだと思います。

#### 参考

- 1)「中小企業白書2022」
- 2)『全国商工新聞』2021年8月9日号「足つば療法で新分野に」宮城・仙南民商婦人部、樋口たか子さん「美容室メルヘン」
- 3)『全国商工新聞』2022年6月13日号「発想の転換 変化に対応し、気付きで業態転換」岐阜北民商、松岡三治さん「大安あられや」
- 4)『全国商工新聞』2022年5月9日号「自分らしさ貫き 姉妹で開業」長崎・諫早民商、真崎亜弥さん「EARTH NO.」(アースナンバー)、村本有希さん「ペーグルまるこや」

## ハラスメントの現況

森崎 めぐみ

### はじめに

令和3年度の「労災と安全衛生のアンケート2022」に約7割の芸能従事者に被害が起こっている結果を受けて<sup>1)</sup>、令和4年6月から8月まで、文化芸術・芸能・メディア業界を対象にハラスメントの実態調査アンケートを実施した<sup>2)</sup>。

### フリーランスの多い業界

令和2年に、従前まで調査を実施していなかった分野であったフリーランスと芸能関係者のハラスメント状況を調査し、その結果についての論考を本誌に寄稿した<sup>3)</sup>。当時の調査は調査対象が芸能関係者だけではなく、今回は芸能関係、文化芸術分野及びメディア業界の方で働く人を対象にした。その理由は、令和2年の調査結果で、ハラスメント被害者は必ずしも芸能分野だけでなく、さまざまな分野で、被害者と行為者がクロスして存在している状況を確認したからである。このためテレビ局や映画会社などに雇われて働く人も今回の調査対象にし

ているが、調査結果では77%がフリーランスであった。文化庁調査では94.6%が文化芸術団体に年間雇用されていない個人事業者とされており<sup>4)</sup>、テレビや映画のなどで俳優業をしている筆者の肌感覚からいうと、実態に近い割合と感じられる。

### 職種の多様性

文化芸術・芸能業界は、主に芸術家、表現従事者、実演家、スタッフに大別されるが、詳細な業種が数多くあり、例えば映画制作現場だけでも70以上の職種が数えられ、全国芸能従事者労災保険センターには69業種の芸能従事者が加入している。表現の種類の数だけ職業の数があり、機械や技術の進歩で新しい仕事が増えたり、逆に昔ながらの技術が消滅傾向になったり、日進月歩で変化する。このため、当事者に細かい職種分類を質問しても、なかなか目的とするデータに反映しにくいので、この調査では、被害の傾向を大別しやすいように、職種を以下の3種類に分類している(図1)。

- ① 身体を使ったパフォーマンス系
- ② メディア系(映像以外)
- ③ メディア系(映像関係)

主な例は、①の場合、俳優、声優、演芸家、モデル、歌手、演奏家、舞踊家など(各分野の教員含む)で、②は、美術家、編集者、ライター、記者、ジャーナリスト、翻訳者、アートディレクター、デザイナー、フォトグラファー、カメラマン、脚本家、作家など(各分野の教員含む)である。③の主な例は、映像スタッフ、アナウ

もりさき めぐみ

俳優  
一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事  
全国芸能従事者労災保険センター 理事長

主な出演作品:

- ・映画『CHARONカロン』主演
- ・映画『そして父になる』

主な著作:

- ・「芸能従事者の労災補償と安全衛生」『季刊労働法』276号、2022年





## Q 1-2. 職種を教えてください

418 件の回答

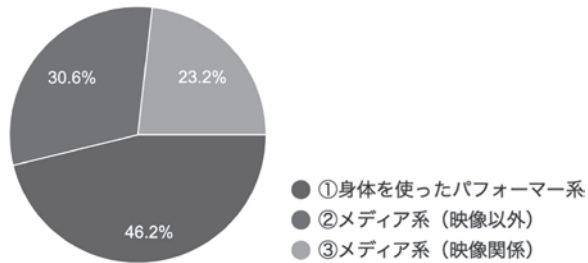


図 1

ンサー、プロデューサー、制作、監督、演出家、マネージャー、作詞・作曲・編曲家、音響、ミキサー、ヘアメイク（各分野の教員含む）などである。

この分類方法のうち「身体を使ったパフォーマー系」と言うカテゴリーは、令和2年の調査の集計の際に、労働社会学の村尾祐美子准教授から提案されたものである。職種ごとの被害の特色を的確に可視化するため、今回もこの方法を踏襲した。

### ハラスメントの多様化

ハラスメント被害の種類を質問したところ、一番多いのはパワー・ハラスメント93.2%、次にセクシュアル・ハラスメント73.5%、モラル・ハラスメント62.3%と続いている。その他セカンド・ハラスメント（二次被害）が34.8%で、アカデミック・ハラスメント、マタニティー・ハラスメント、カスタマー・ハラスメントがそ

れぞれ2割前後起きています（図2）。

### パワー・ハラスメントの事例

回答者の経験からパワハラ的事例の一部は次の通りである。「暴力暴言」「わきまえろ！」など暴言を吐かれた」「一日中、四六時中怒号、怒声が鳴り響く撮影現場だった」「演出家にカバンで殴られた」「2,30人の受講生がいる前で、平手打ちをされた。またグループLINEにて“使えないやつだから”などと言われ、電話ではクズ、役立たずなどの暴言」「顔を平手で殴る、罵倒する」「髪の毛を掴まれて部屋中を引き摺り回された」ほか多数。

### セクシュアル・ハラスメントの事例

回答者の経験からセクシュアル・ハラスメントの事例の一部は次のとおりである。「ドラマの衣装合わせで、仕切りをつけてもらえず下着を見られたくなくて恥ずかしがっていたら、『女

## Q 2. 下記のハラスメントを受けたり見聞きしたことがありますか？（複数回答可）

411 件の回答

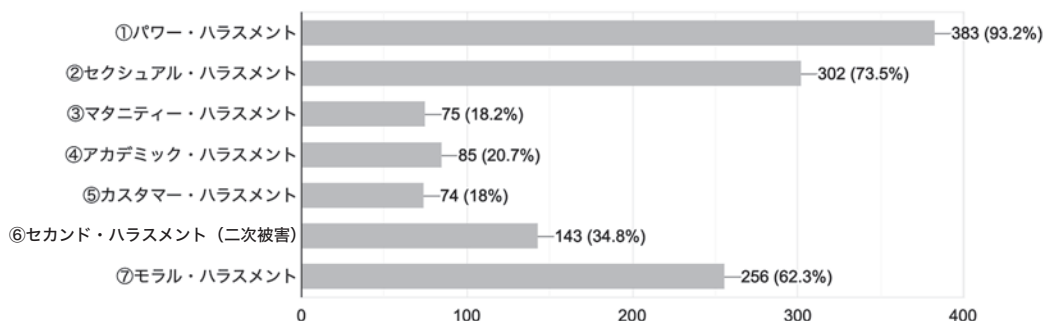


図 2

優の〇〇さんは堂々と人目を気にせず脱いでいた。女優はそうでないと。』と言われ、下着を脱ぎ裸を数人に見られた」「脱ぐ演出を強要された」「僕は仕事で激しい絡みが多く、彼女にトラウマを植え付けてしまいました。それが目当てで役者をやっていた訳じゃない」「合宿先で無理矢理セックスをされた」ほか多数。

### モラル・ハラスメントの事例

回答者の経験からモラル・ハラスメントの事例の一部は次の通りである「友達家族との連絡を禁止」「お前と芝居をやりたいと思っている人はいないと否定される」「稽古場でみんなの前で演出家が特定の俳優のパフォーマンスを徹底的に貶し、精神的に追い詰めて降板に至らした」ほか多数。

### マタニティー・ハラスメントの事例

回答者の経験からマタニティー・ハラスメントの事例の一部が次の通りである。「妻の妊娠を期に、公演の参加回数を減らしたい、次回公演を休みたい、という申し出を拒否された」「面倒くさいから妊娠しないでねと言われた」など。

### 行為者の立場

ハラスメントの行為者は、「監督・演出家スタッフ」が59%と一番多く、次に「上司・先輩・マネージャー」が58.8%、次に「同僚・後輩・同業者」が38.4%、「プロデューサー・キュレーター」及び「発注者・取引先・クライアント」がそれぞれ24%程度である。権力勾配が上位にいる立場の者が圧倒的に多いことからこのよ

うな数字になっている。このほかは1割前後が「経営者」,「取材対象者・監修者・著者等」で、5%以下が「評論家」「スポンサー」「コレクター」であるが、どれも被害者の置かれた仕事の分野が異なるだけで、権力の優越性によりハラスメントが起こっている点が共通して見受けられる(図3)。

### 優越性のあるハラスメントの事例

回答の経験から優越性が見受けられるハラスメントの事例の一部は次の通りである。「個人の好き嫌いで仕事を奪われた」「性的ジョークなど言葉でのハラスメント、新人など弱い立場の者への指導と上下いじめ」「脱ぐ演出を強要された」「ノーギャラでの脚本執筆依頼」「大学のゼミの担当教員によるアカハラ・展覧会キュレーターによるセクハラ」「演出家にマッサージを頼まれてホテルの個室や自宅に行かなければいけなかった」「演劇の現場で、演出家に高圧的な態度を取られ精神的に追い込まれた。舞台本番はなんとか終えたが、その後、約3年にわたり、フラッシュバックが起き、精神不安定な状態が続いている。その際の出演料が3年間支払われなかった」「ディレクターが人の死角に入った所で抱きつきキスをしてこよとしました。私は体を硬直させ俯き止めるよう説得しました。その場はお酒の席であり、現場ではやらないのでしょうか無名俳優だから手を出しても問題にはされないだろうと見下されているようでした。無名俳優というだけで、大手の権力を持つ人から、ハラスメントや性欲をぶつけて良い対象とされている気がしてなりません」

Q4. 誰からのハラスメントでしたか(複数回答可)

417件の回答

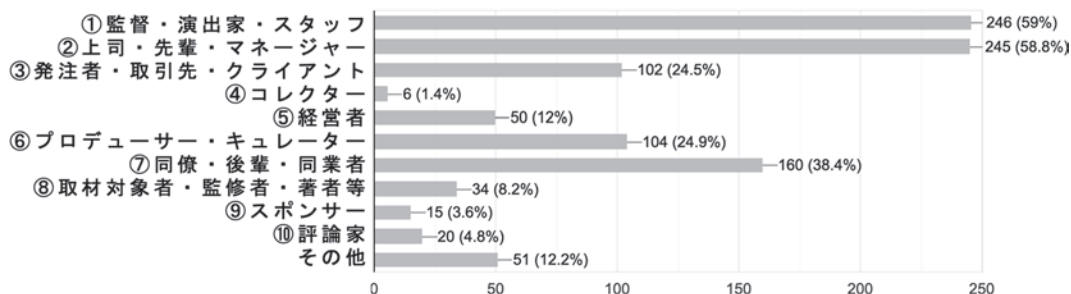
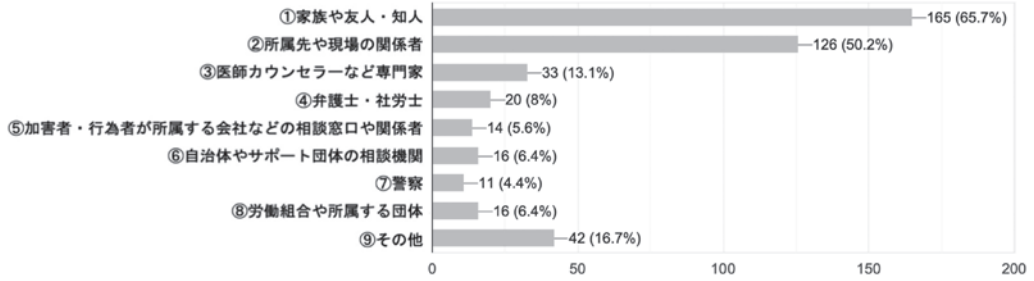


図3

Q 6. ハラスメントを受けたとき誰に相談しましたか (複数回答可)

251 件の回答



Q 7. 相談しなかった理由は? (複数回答可)

255 件の回答

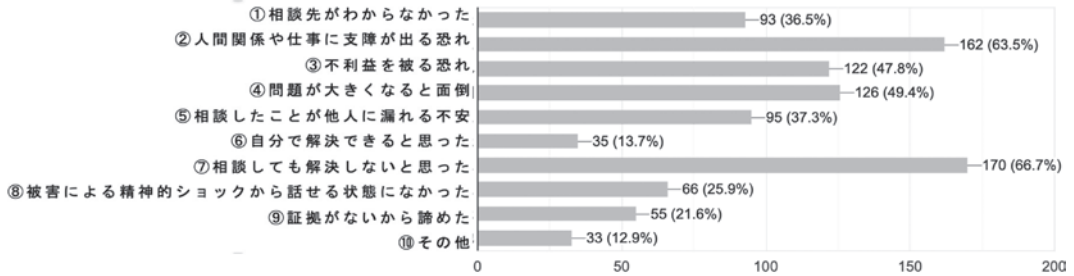


図 4

リーランスの立場なので仕事が欲しいなら従えとレイブされた」ほか多数である。

どの事例も目を覆いたくなるような凄惨な被害で、まるで地獄絵図のような実態である。被災者の危機的な状況を考えると、これ以上の猶予は1秒たりともあってはならない。参考までにハラスメントについて誰に相談したか、また相談しなかった理由を示しておく(図4)。

### ハラスメント対策の法制化の方向

この調査を発表した翌週に、内閣官房から「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」が発表された。

従前まで、フリーランスはハラスメント防止法措置の対象になかった。その経緯と状況は『ハラスメントと契約問題』で詳解しているが<sup>5)</sup>、令和元年ILO190号「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶に関する条約」が制定されても日本は批准しなかった。どのような形で働く人にもハラスメントはあってはならないとしているにもかかわらず、フリーランスや就活生を外していることは条約の趣旨に反していた。

今般、内閣官房から示された方向性は、必ずしも批准のための動きとは考えられない内容ではあるが、前述の「方向性」には「就業環境の整備として事業者が取り組むべき事項」があり、その中に「ハラスメント対策」が以下の通り盛り込まれた。

#### 「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」

##### 1 現状と課題

- 創業の一形態として、従業員を雇わない、フリーランスの形態で仕事をされる方が我が国でも462万人と増加している。
- 他方で、フリーランスは、報酬の支払遅延や一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方が増えており、かつ、特定の発注者(依頼者)への依存度が高い傾向にある。
- 本年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても、フリーランスは、下請代金支払遅延等防止法といった現行の取引法制では対象とならない方が多く、取引適正化のため

の法制度について検討し、早期に国会に提出することとされている。

## 2 方向性

○フリーランスの取引を適正化し、個人がフリーランスとして安定的に働くことのできる環境を整備する。

○このため、他人を使用する事業者（以下「事業者」という）が、フリーランス（業務委託の相手方である事業者で、他人を使用していない者）に業務を委託する際の遵守事項等を定める。

### (1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項

#### (ア)業務委託の開始・終了に関する義務

##### 1 業務委託の際の書面の交付等

○事業者が、フリーランスに対して業務委託を行うときは、以下の事項を記載した書面の交付又は電磁的記録の提供（メール等）をしなければならない。

#### 〈記載事項〉

・業務委託の内容、報酬額等

○事業者が、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合は、上記の記載事項に加え、以下の事項を記載しなければならない。

#### 〈追加記載事項〉

・業務委託に係る契約の期間、契約の終了事由、契約の中途解除の際の費用等

※1については、他人を使用しない事業者が、フリーランスに対して業務委託を行うときも同様とする。

##### 2 契約の中途解約・不更新の際の事前予告

○事業者は、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合に、契約を中途解除するとき又は当該契約の期間満了後にその更新をしないときには、原則として、中途解除日又は契約期間満了日の30日前までに予告しなければならない。

○フリーランスからの求めがあった場合には、事業者は、契約の終了理由を明らかにしなければならない。

#### (イ)業務委託の募集に関する義務

##### 1 募集の際の的確表示

○事業者が、不特定多数の者に対して、業務

を受託するフリーランスの募集に関する情報等を提供する場合には、その情報等を正確・最新の内容に保ち、虚偽の表示・誤解を生じさせる表示をしてはならない。

## 2 募集に応じた者への条件明示、募集内容と契約内容が異なる場合の説明義務

○募集に応じて業務を受託しようとするフリーランスに対しては、上記(ア)1に準じた事項を明示しなければならない。

○事業者が、上記により明示した事項と異なる内容で業務委託をする場合には、その旨を説明しなければならない。

#### (ウ)報酬の支払に関する義務

○事業者は、フリーランスに対し、役務等の提供を受けた日から60日以内に報酬を支払わなければならない。

#### (エ)フリーランスと取引を行う事業者の禁止行為

○フリーランスとの一定期間以上の間の継続的な業務委託に関し、1から5までの行為をしてはならないものとし、6及び7の行為によって、フリーランスの利益を不当に害してはならない。

1 フリーランスの責めに帰すべき理由なく受領を拒否すること

2 フリーランスの責めに帰すべき理由なく報酬を減額すること

3 フリーランスの責めに帰すべき理由なく返品を行うこと

4 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること

5 正当な理由なく自己の指定する物の購入・役務の利用を強制すること

6 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供させること

7 フリーランスの責めに帰すべき理由なく給付の内容を変更させ、又はやり直させること

#### (オ)就業環境の整備として事業者が取り組むべき事項

##### 1 ハラスメント対策

○事業者は、その使用する者等によるハラスメント行為について、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を



講じるもの等とする。

## 2 出産・育児・介護との両立への配慮

○事業者は、フリーランスと一定期間以上の間継続的に業務委託を行う場合に、フリーランスからの申出に応じ、出産・育児・介護と業務の両立との観点から、就業条件に関する交渉・就業条件の内容等について、必要な配慮をするもの等とする。

### (2)違反した場合の対応等

○事業者が、上記(1)の遵守事項に違反した場合、行政上の措置として助言、指導、勧告、公表、命令を行うなど、必要な範囲で履行確保措置を設ける。

### (3)フリーランスの申告及び国が行う相談対応

○事業者において、上記(1)の遵守事項に違反する事実がある場合には、フリーランスは、その事実を国の行政機関に申告することができる。

○事業者は、上記の申告をしたことを理由として、フリーランスに対して業務委託を解除することその他の不利益な取り扱いをしてはならない。

○国は、この法律に違反する行為に関する相談への対応などフリーランスに係る取引環境の整備のために必要な措置を講じる。

〈以上〉

※この「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」はパブリックコメントの開始とともに令和4年9月13日に発表された。

## ハラスメントの今

前述のとおり、これまで闇とされていた芸術・芸能分野のハラスメントは3年前から顕在化されてきた。この過程で調査を実施してきた道のりを振り返ると、いよいよ政府が法制化に踏み出したことは快挙である。言いにくい経験をアンケートで回答してくださった多くの被災者に感謝するほかない。その勇氣に、心より敬意を表する。

### 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(267回答)、調査方法：インターネット、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)「芸能・芸術・メディア業界のハラスメント実態調査アンケート2022」調査対象：文化芸術・メディア・芸能従事者、調査方法：インターネット、回答数：418回答、実施期間：令和4年6月23日～8月31日
- 3)「労働の科学」Vol.75, No.4 2020年11月号 特集：いじめ・暴力・ハラスメントのない仕事の世界『ハラスメントのない芸能界のために：フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態と雇用類似の働き方に関する保護の課題』「フリーランス・芸能関係者へのハラスメント実態アンケート」調査対象：日本国内で働いた経験のあるフリーランス（個人事業主、法人経営者、委託就労者、すきまワーカー、副業従事者を含む）※個人事業主には、事務所所属の個人事業主を含む、調査期間：2019年7月16日～8月26日、調査手法：インターネット調査、回答被験者数：1,222名
- 4)「文化芸術活動に携わる方々へのアンケート」調査主体：文化庁文化経済・国際課調査期間：令和2（2020）年9月30日～10月13日 調査対象：文学、音楽、美術・写真・デザイン、演劇・舞踊、メディア芸術、伝統芸能、大衆芸能、生活文化・国民娯楽などの分野の活動に関わる芸術家、実演家、教授・指導者、制作・技術スタッフ 手法：文化庁ホームページ上のオンラインフォームおよびLINEアンケート効回答17,196件
- 5)「労働の科学」vol.76.No.9『芸能従事者の今(4)ハラスメントと契約問題』

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

# 産業安全保健 ハンドブック

[編集委員]

小木和孝 編集代表

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

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

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

待望の最新版!

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

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



# ワークデザイン

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

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著  
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳  
公益財団法人 労働科学研究所 編



健康・安全・快適で  
効率的な職場を設計する  
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ / S・ジョンソン 著

宇土博 / 瀬尾明彦 監訳

日本産業衛生学会作業関連性運動器障害研究会編

- 1章 技術社会
- 2章 マクロ人間工学
- 3章 ワークステーションの編成
- 4章 オフィスの人間工学
- 5章 ワークステーションの設計
- 6章 筋骨格系障害
- 7章 マニュアルハンドリング
- 8章 手持ち工具
- 9章 制御
- 10章 表示
- 11章 エラーの低減
- 12章 安全
- 13章 時間の人間工学
- 14章 P T S法(動作時間標準法)
- A4判並製 328頁
- 定価: 本体価格4,000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



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

## インド、マンガロール市のビーディータバコ家内職場 —職場における暴力とセクシャルハラスメント対策—

川上 剛

### はじめに

ビーディーとはインドでよくみかける巻煙草です。刻んだタバコが木の葉で包まれていて、火をつけず直接口に含んで嘯んで味わいます。口腔がん等のリスクを高めるので、禁止を促す意見も強くあります。刻んだタバコの葉を巻く作業は主に女性が自宅内で行っており、低賃金とセクシャルハラスメント（セクハラ）を含む産業安全保健上のリスクが課題となってきました。2017年にインド労働雇用省は、ビーディー家内労働者がより収入のよい仕事につけるような職業訓練・代替雇用促進プログラムを開始しています。健康に悪影響のあるビーディータバコの消費を減らすことにもつながります。

そんな状況の中、ILOはインド労働雇用省からの依頼を受けて、南インドのカルナタカ州マンガロール市において、ビーディー家内労働者の労働条件改善の一環として産業安全保健トレーニングを実施することになりました。カルナタカ州全体では約20万人の登録されたビーディー家内労働者がいるそうです。そのうち約80%が女性です。登録されたビーディー家内労働者に加えて、さらにわずかな賃金で社会的保護を受けずに働く無登録労働者も増えています。

こうした労働者の労働条件改善の一環として、作業環境および作業姿勢等の産業保健上の課題に統合して、ジェンダー平等とセクシャルハラスメントに関するセッションを加えたトレ

ーニングを実施しました。そこではILOが2019年に採択した「暴力及びハラスメント条約（第190号）」が活用されました。

### 家内労働職場訪問とトレーニング

マンガロールに到着すると早速ビーディー作り（写真1）の家内労働職場をいくつか訪問させてもらいました。写真2のように多くの女性労働者が自宅で床に座って作業をしています。小さな子供がいる場合がありますから（写真3）、タバコ作りの材料や道具を手の届かないところに保管することも大切です。不自然な作業姿勢を長時間続けるために腰痛や肩こりに悩まされている人が多いのですが、作業に関連しているとはなかなか思いつかなかったそうです。屋内の作業ですので、十分な照明や換気の確保も課題でした。

一方で、床での作業をやめて椅子とテーブルを使用している家内労働者もいました。早速好事例として翌日のトレーニングで紹介させてもらいました。



写真1 できあがったビーディータバコ。

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 多くの人はまだ直接床に座ったままで作業をしています。

ビーディー家内労働者は、下請け業者（ほとんどが男性）から材料のタバコの葉を供給されます。できあがったビーディーは地元にあるタバコ工場から男性が引き取りに来ます。そしてその工場できれいにパッケージされて出荷されます。

ビーディー家内労働者の出来高賃金は、1,000本のビーディーごと180ルピー（約300円）で、品質基準に従って決まります。出来高賃金は他の仕事と比してとても低いと言わざるを得ません。女性ビーディー家内労働者の夫はほとんどが日雇い労働者（建設、運転手、電気技師など）でした。一部のビーディー労働者は、縫製などの他の収入を生み出す活動にも従事していました。

1束（ビーディ25本）を作るのにだいたい8～10分ほど必要です。1,000本作るには6時間から7時間かかることとなります。ビーディーを巻くのに費やす時間は作業者によって異なりますが、だいたい1日当たり約6時間働いている人が多いようでした。女性たちは平日も週末もビーディー作りで働いています。健康状態について尋ねると、背中痛み、視力低下、タバコに対するアレルギー、雨季になると体調が悪くなる、などがありました。また、現地の診療所の職員からビーディー労働者の家庭で家庭内暴力の事例があると聞かされました。



写真3 子供が材料や道具に触れないように安全を確保するのも課題です。

### 参加型労働安全衛生と ジェンダー・セクハラ対策トレーニング

職場訪問の翌日にビーディータバコ作りの家内労働者46人が集まって参加型トレーニングを実施しました。参加者は全員が女性です。トレーニングの内容には、資材の保管と取り扱い、ワークステーション、機械と電気の安全な使用、物理的環境、福利施設、作業組織、ジェンダー平等とセクハラ対策が含まれます。いつものように、まずILO参加型安全保健対策アクションチェックリストを配布し使用方法を説明しました。次に参加者は何軒かのビーディー労働者の家を訪れ、アクションチェックリストを用いてその職場の良い点と改善が必要な点を探しました。その後トレーニング会場に戻って、トレーナーが改善事例・方法を写真やイラストで紹介しました。

ジェンダー平等とセクハラ対策に関してはILOニューデリーチームのジェンダー専門家の松浦彩さんが実践的な方策のプレゼンをしてくれました。参加している女性労働者も女性トレーナーがプレゼンすることで、自身の身近な課題としてとらえることができたようでした（写真4）。

トレーナーによる好事例のプレゼンの後で、現地職場にある良い点と改善すべき点をグループワークで意見交換し確認し合いました。参加者が良い点として取り上げたのは、①十分な換気と採光のある職場もある、②作業台の使用に



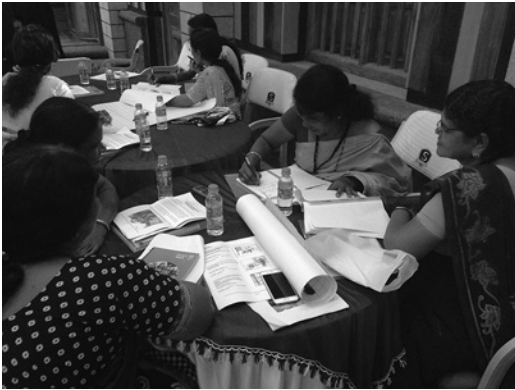


写真4 アクションチェックリストの結果を基に改善対策を話しあいます。



写真5 セクハラ対策を進めるいろいろな意見が出ました。

よる適切な作業姿勢，③子供の手の届かない場所への材料保管，④安全な飲料水がある等でした。

一方，改善すべき領域としては，①作業姿勢を改善するための適切な椅子と作業台，②材料を棚に並べて保管し鍵をかける，③子供の教育を含めセクシャルハラスメントについての意識を高める，④セクシャルハラスメントにノーと言い，一人で働くのを避けて同僚，組合あるいは行政の助けを求める，⑤時々休憩を取る，⑥作業環境を清潔に保つ等でした。

産業安全保健トレーニングの一環として，ILO190号条約の内容を含めてセクシャルハラスメントとジェンダー平等に関するセッションを設けたことは，ビーディー労働者にとって大変重要でした。そして多くの参加者から，セクシャルハラスメントに関するセッションが役に立ったという評価がありました。女性のジェンダー専門家プレゼンし，語りかけてくれたことで，最初は口をつぐんでいた女性参加者が，自身のセクハラを受けた経験について話し始めてくれました。例えば，ひとりで仕事をしてい

て，できたビーディーを引き取りに来た男性から不快な言葉を言われた等，自身が直面しているセクハラ行為を特定し，協力して対処しようということになりました。彼女らは当初は，セクシャルハラスメントという性的暴行のみと理解していたようですが，女性に対して恐怖や不快感を抱かせる不適切な言動が広くあてはまるということが理解されました（写真5）。

## むすび

今回の経験を機に，ひとりで孤立して働くことの多い女性家内労働者の産業安全保健対策，特に職場暴力やセクハラ対策を産業安全保健の重要な一環として取り上げるアプローチがさらに進みそうです。こうした話題は女性労働者が男性には話にくいことがあり，トレーニングにおいても女性トレーナーの役割が重要でした。女性の産業安全保健トレーナー，専門職や労働基準監督官の数がさらに増え活発な活動が進むことが望まれます。

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

# Shift Work Challenge



労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務検定を始めました。今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得る仕組みをつくりました。検定試験への挑戦を通して、夜勤のリスクを正しく知ること、健康対策や事故の予防につながり、夜勤に関する個人と組織の取り組みに役に立ちます。

本書の構成

- 1 夜勤・交代勤務 Q A
- 2 産業別の夜勤・交代勤務
- 3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学
- 4 夜勤・交代勤務の知識
- II章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題
- 索引 裏引き用語集

好評 廉価版

[普及版]

## シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集  
佐々木 司

公益財団法人 大原記念労働科学研究所  
シフトワーク・チャレンジプロジェクト企画委員会

■体裁 B5 判並製 112 頁  
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12  
桜美林大学内 3F

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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


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

# これのできる 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



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

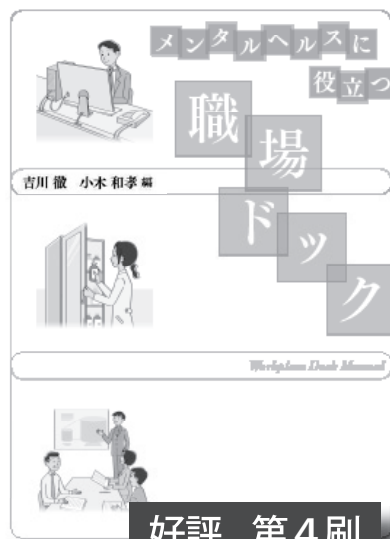
吉川 徹・小木和孝 編

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

# 「#教師のバトン」で伝わる

## 教員不足の現状と解決に向け、 何かからはじめるべきか

16

藤川 伸治

### はじめに

前号では、教員不足の現状とその要因を述べた。実は教員免許状の授与件数も今年6月に文部科学省は発表した調査結果では、2020年度は19万6,357件（前年度比7,440件減）で、データのある2003年度以降では初めて20万件を切っている。

このような現状を踏まえ、文科省は9月9日、教員の養成・採用・研修の改善を議論している中央教育審議会の特別部会で、4年制大学でも教員免許状を最短2年間で取得できる教職課程を特例的に設ける方針を示した。免許取得の負担を減らすとともに、大学時代に教職以外の経験や専門性を身に付けてもらいたい考えからだと報じられている<sup>1)</sup>。

また、特別部会では、教員採用試験が民間企業の内々定の解禁日（6月1日）よりも後に実施されるため、教職を諦める学生がいること、一方、免許状を持ちながら教職に就いていない人を取り込むための方策として民間企業での勤務経験者向けの特別選考枠を広げることなども議論されている。これらの施策は、教員不足の解消にある程度は期待できるが、果たして、教育不足の抜本的な解決につながるだろうか。

### 就活生が希望する 企業の条件と企業の対応

少子高齢化が進み、労働力人口が減少している中、民間企業は人材確保と定着にずいぶんと力を入れている。経済産業省による企業おける

健康経営・健康投資の普及事業の一環として、就活生を対象にして、どのような企業に就職したいかについて調査が実施されている<sup>2)</sup>。

就活生に就職したくない企業について聞いたところ、「従業員の健康や働き方に配慮していない」（51.3%）が最も多く、次いで「福利厚生が充実していない」（42.6%）だった（表1）。また、働く環境に望まないことを聞いたところ、「職場内の人間関係が良好でない」（51.5%）、次いで「心身の健康を保ちながら働けない」（51.0%）という結果だった（表2）。

この調査では大学就職支援担当部署・就職活動情報提供事業者へのヒアリングを行っている。

#### <大学就職支援担当部署からのヒアリングの一部>

○社会的な流行に左右される傾向が強いことは否めない。例えば、最近では電通の事件などを通じて「ブラック企業」という単語に注目が集まったため、業種・職種・待遇や働き甲斐といった基本的に考慮すべき項目より、その会社のブラック度を気にする学生が増加しており、実際に「この会社はブラック企業ですか?」といった質問をされるようなケースも出てきている。

○学生の就職先選定のベースは、以前からあまり変わらず“自分のやりたい仕事ができるか”ということだが、やりたい仕事をし続けるための環境が用意されているかということを考慮する学生も増えており、不安感を払拭するために、時間外労働、残業、3年離職率、社員数に対する採用数（採用数が多い企業は一定数の早期退職を見込んでいる可能性がある）などの情報の取得に積極的になっている。

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



表1 働く環境に望まないこと

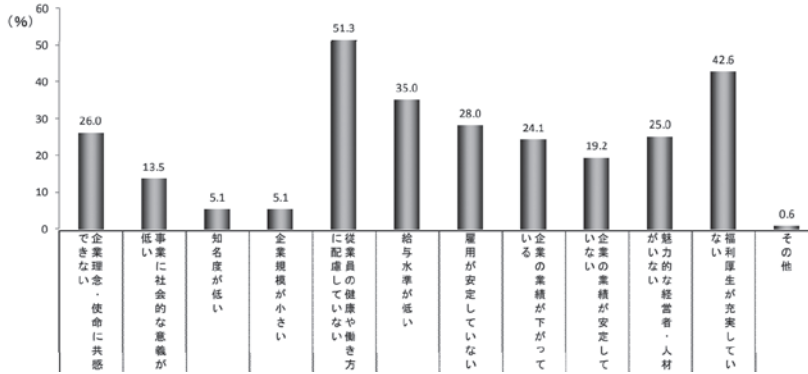
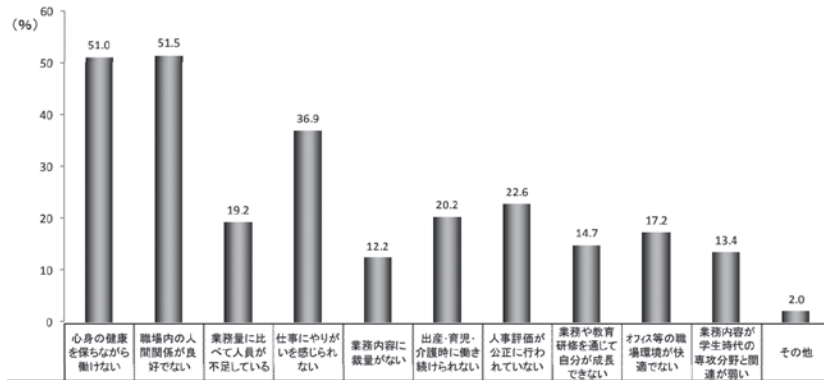


表2 就職したくない企業



<就職活動情報提供事業者からのヒアリングの一部>

- いわゆる“電通ショック”などを契機に、企業の労働環境に対する学生の不安が高まっているので、それに対応して、企業が求人情報の中で従業員の健康保持・増進に関する取り組みの情報を提供する量は増加している。内容についても、より具体性を持った情報を提供する企業が増加している。特に飲食・流通・運送などのサービス業やIT企業など、業界全体として“ブラック”なのではないかと疑念を持たれている企業の中では、自社の労働環境改善の取り組みを詳細に紹介し、疑念の払拭に努めている企業も少なくない。
- 学生の「従業員の健康保持・増進に関する取り組みの情報」に対するニーズも増大傾向にある。

2016年10月7日NHKは、大手広告会社「電通」の新入社員だった高橋まつりさんが自死したのは、長時間労働による過労が原因だったと

して、労災認定されたと報じた。以降、高橋まつりさんの自死は数多く報道され、当時、政府で検討されていた労働基準法改正など「働き方改革」関連法にも大きな影響を与えることとなった。

この調査は、同年8月下旬～2016年10月上旬（調査票投函～最終調査票回収）という日程で実施されており、高橋まつりさんの自死報道の影響をまったく排除することはできないが、就活生はどのような企業を選ぶかを明らかにしているのかという点では非常に参考となる。

就活生の希望と  
ずれている教育委員会の認識

文科省がツイッターで教職の魅力を投稿してもらい、教職をめざす学生や社会人への意欲を高め、人材確保につなげたいというねらいで始めた#教師のバトンプロジェクトは、教職の過酷さを訴える投稿が相次ぐという結果になった。また、各教育委員会は、教員募集にあたって「健康や働き方に配慮しています」というメッセージを発信することはなく、教職はいかに

魅力的である、やりがいがある職業であることをアピールしている。教職の魅力が伝われば、人材確保につながるのだろうか。今年3～4月にかけて日本若者協議会が当事者である教員志望の学生を対象にしたWeb調査では、志望者が減っている理由として、94%の回答者が「長時間労働など過酷な労働環境」を挙げており、また、2割の回答者は教員を目指すのをやめたと回答している<sup>3)</sup>。

この調査からは、教職の魅力が伝わっていないと回答したのは少数であり、人材確保をしたいという教育委員会の認識とは大きくずれてしまっていることがわかる。民間企業は、人材確保のために従業員の健康や働き方に配慮した組織づくりをめざし、それを就活生にもアピールしている。しかし、教育委員会は教員採用にあたって大学生の願いに沿うような発信を行っていないという現状を変えない限り、教員不足にはつながらないではないだろうか。

## おわりに

私どもNPO法人「共育の杜」は、今年に入ってから文科省にメンタルヘルス対策の充実をはかるための予算化を求めてきた。年間、約5,000人の教員が精神疾患による病気休職を1ヵ月以上取得している。

ここ数年は、20代、30代の教員の精神疾患による病休者率が高くなっている。とりわけ30代教員の病休者率は、2017年度は0.4%だったが、2020年度には1.15%と3年間ですべて3倍となっている。また、精神疾患による病休者率は都道府県・政令市間で大きな差があり、特に、沖縄県においては14年連続全国ワースト1と

## 公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業

令和5年度要求・要望額

0.9億円

(新規)



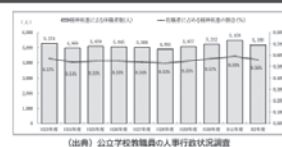
### 背景・課題

○精神疾患による病気休職者数は、5,000人前後の高い水準で推移

→ 令和2年度の精神疾患による病気休職者数は、5,180人  
休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担も伴う

○昨今、全国的に教師不足の状況にある

→ 令和3年度始業日時点で、公立小・中学校等で2,558人が不足  
臨時的任用教員等の確保も難しい中、病気休職者の増加は学校現場や児童生徒に対する教育への影響や、教職の魅力低下につながる恐れがある



### 事業内容

各教育委員会において、民間企業や専門家等と協力しながら、病気休職の原因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関するモデル事業を実施し、教員のメンタルヘルス対策に関する事例の創出や効果的な取組の研究を行う

<概要>

- 交付先：都道府県・指定都市教育委員会  
※市町村教育委員会には、都道府県教育委員会から再委託
- 件数・単価：全国7団体×約1,300万円(単年)
- 事業実施期間：令和5年度～令和7年度(予定)

(具体的な取組)

✓ 委託自治体における関係者会議の設置

自治体担当者、研究者等の専門家、学校管理職等、関係者による会議を設置  
メンタルヘルス対策に関する情報共有と事業計画の立案・実施、効果検証等の中心的な役割を担う

✓ 教員の精神疾患による病気休職の原因分析

精神疾患による病気休職者の事例等から教員のメンタルヘルスの原因を分析し、施策の検討に活用する

✓ 域内の自治体・学校におけるメンタルヘルス対策のモデル事業の実施及び効果検証

・セルフケアの促進、ラインケアの充実 ・ICTやSNS等を活用したメンタルヘルス対策

・相談員(カウンセラー等)を活用した相談体制の充実 等

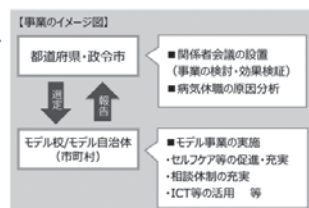


図1

いう事態になっている。

これらの事態を重く見た文科省は、来年度から「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を概算要求した(図1)。この事業は、全国7自治体に対して、メンタルヘルス対策や、労働安全衛生体制の整備の充実をはかるモデル自治体として指定、全額国庫負担で事業を実施するというものである。

国も教員のメンタルヘルス対策、労働安全衛生体制の整備に着手しようとしている。これを契機に、共育の杜は精神疾患による病休者率がワースト1の沖縄県に対して、全国的にも類をみない、メンタルヘルス対策のモデルを提案している。次回は、その概要を紹介したい。

### 注

- 1) 日本教育新聞, 2022年9月19日
- 2) 日本総合研究所, 平成28年度健康寿命延伸産業創出推進事業(健康経営・健康投資普及推進等事業)調査報告(2017年3月)  
[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/H28\\_houkokusyo\\_kenkoukeiei.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/H28_houkokusyo_kenkoukeiei.pdf) (2022年9月25日最終確認)
- 3) 日本若者協議会, 「教員志望者減少に関する教員志望の学生向けアンケート結果(2022年4月)」  
<https://youthconference.jp/wp/wp-content/uploads/2022/04/fa63de44232d08d37e0aa6e5672639cc.pdf> (2022年9月26日最終確認)

今井靖雄, 蓮花一己 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 労働科学 2019; 95 (3): 91-103.

# カーレースゲームによる攻撃行動の傾向

椎名 和仁

前回は、化学物質を取り扱う従事者に有害性情報であるGHS絵表理解度をアンケートで調査した論文を紹介した<sup>1)</sup>。さらに近年、国内で発生した有機溶剤中毒事故に触れ、GHS対応ラベルに記載されている情報の理解は、いかに大事であるかを述べた。さて、今回もJ-STAGEの中から以下の論文を紹介してみたい。

・今井靖雄・蓮花一己 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  
労働科学 2019; 95 (3): 91-103.

この論文は、簡易型シミュレーターとしてカーレースゲームを使って運転時の攻撃性について調査したものである。本題に入る前に本論文の重要なキーワードである攻撃行動について触れてみたい。

## 攻撃モデル

2017年に東名高速道路で発生した死亡事故<sup>2)</sup>をきっかけに「あおり運転」<sup>3)</sup>が注目を浴びる

しいな かずひと  
博士 (知識科学)  
住友電設株式会社 情報通信システム事業部  
Information and Telecommunications System Division, Sumitomo Densetsu Co., Ltd.  
主な論文:

- ・「工学系大学生における安全に関する工学教育の提案」(共著)『技術と経済』652号, 2021年.
- ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号, 2019年.



ようになった。この事故の引き金となったのは、パーキングエリアで駐車方法を注意されたのに腹を立てて、その後、注意した運転手の車を追走し、その前方に割り込み、減速して自分の車を接近、追い越し車線に停車させた。そこに後続の大型トラックが突っ込んできたのである。

また、2022年1月には大学生がスポーツカーで首都高速道路にてバトルを繰り広げ、中央分離帯にぶつかって破損するという事故が発生した<sup>3)</sup>。これは、ルーレット族と呼ばれる改造した乗用車で、首都高速道路の環状線をサーキットに見立て、猛スピードで周回する運転によるものであった。これらの2つに共通することは怒りや欲求不満が、危険をはらむ攻撃的な運転につながっていると考えられる。

攻撃行動については社会心理学では「他者に対して危害を加えようと意図して行われる行動」と定義されている<sup>4)</sup>。一方、一般攻撃モデルでは人間が攻撃行動を起こすまでの過程を3つの段階に分けて説明している (図1参照)<sup>5)</sup>。

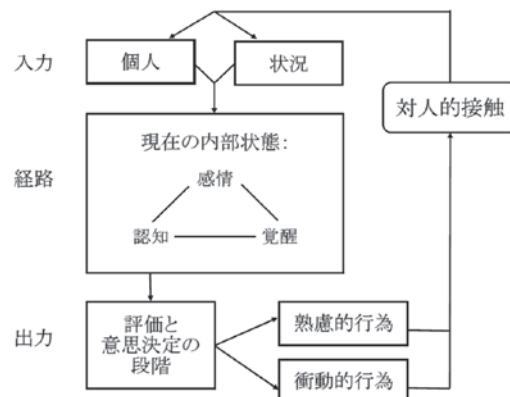


図1 一般攻撃モデル

出典: Anderson & Bushman, 2002, p.34.

表1 実験概要

| 項目  | 実験概要     |  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
|-----|----------|--|-----|-----|---|-----|----|--|-----|--|--|-----|-----|--|-----|----|--------------------------------|-----|----|-------------------------|
| 1   | 対象者      | T大学生 男性16名(平均年齢:20.1歳)<br>T大学に勤める一般成人 男性15名(平均年齢:40.6歳) 合計31名  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| 2   | 期間       | 2015年6月1日～2015年6月30日   |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| 3   | 場所       | T大学の応用心理学実験室内に設置された簡易型防音室(ヤマハ製)  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| 4   | 装置       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・カーレースゲーム(任天堂製、マリオカート、PVL-R-RMCJ)を使用し、カラーモニターに映した。</li> <li>・心拍・血圧測定器:オムロン製 HEM-1000</li> <li>・体温測定器:シャープ製 MT-27</li> <li>・ビデオカメラ:ソニー製 HXR-NX3</li> </ul>   |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| 5   | 質問紙      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個人の属性4項目(年齢、免許歴、車の運転頻度、事故歴)</li> <li>・欲求不満感情に関する2項目(ゲームや運転に対するイラつき頻度など)</li> <li>・ゲームをする頻度1項目</li> <li>・危険運転願望に関する2項目(ドリフトへの憧れ、体得願望)</li> </ul>  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| 6   | データ取集の仕方 | <p>①攻撃行動指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他車の体当たりした回数、障害物に体当たりした回数、他車を追従した回数と時間をカウントした。追従数・追従時間は、他車を一定時間追従した時に自車周辺に発生する青い光(0.5秒以上)した。発光から光が消滅又は追い抜きより前方の車線軸上から他車が退くまでを追従数1回とし、その時間を追従時間としてカウントした。</li> </ul> <p>②急ぎ行動指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・脇道を走行した回数と時間をカウントした。対象は、自らコースを逸脱し0.5秒以上脇道にいた場合とした。タイヤが脇道に入った時点から、全タイヤがコースに戻るまでの脇道数1回とし、その時間を脇道時間としてカウントした。</li> </ul> <p>③生理指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ゲーム後からゲーム前の測定値を減算して変化量を算出した。</li> <li>対象:体重変化量、血圧変化量、心拍変化量</li> <li>なお、一人当たりの実験時間は30分間とした。</li> </ul>  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| 7   | 実験の手続き   | <table border="1"> <tbody> <tr> <td>(1)</td> <td>30分</td> <td>ゲームを始める前に別室で椅子に着席して30分間安静にした。その際に携帯電話や読書は控えるようにお願いした。</td> </tr> <tr> <td>(2)</td> <td>2分</td> <td>安静時間後、生理指標(血圧、心拍、体温)を測定した。なお、実験中はエアコンの温度は26度に設定した。</td> </tr> <tr> <td>(3)</td> <td></td> <td>次に参加者は、防音室に移動してゲームを実施した。その際にゲームの裏ワザは禁止とした。</td> </tr> <tr> <td>(4)</td> <td>30分</td> <td>参加者は4つの練習コースを10分間走行した。基本操作やルールができない場合は、1コース目を再走行してもらった。1コース目の走行後、ハートレートモニターを参加者の胸部の素肌に装着し、心拍をリアルタイムに測定した。2コース目は走行タイムを記録した。その後、本番4コースを走行してもらった。</td> </tr> <tr> <td>(5)</td> <td>2分</td> <td>ゲーム終了後、再度、生理指標(血圧、心拍、体温)を測定した。</td> </tr> <tr> <td>(6)</td> <td>3分</td> <td>最後にゲームに関する質問紙に回答してもらった。</td> </tr> </tbody> </table> | (1) | 30分 | ゲームを始める前に別室で椅子に着席して30分間安静にした。その際に携帯電話や読書は控えるようにお願いした。 | (2) | 2分 | 安静時間後、生理指標(血圧、心拍、体温)を測定した。なお、実験中はエアコンの温度は26度に設定した。 | (3) |  | 次に参加者は、防音室に移動してゲームを実施した。その際にゲームの裏ワザは禁止とした。 | (4) | 30分 | 参加者は4つの練習コースを10分間走行した。基本操作やルールができない場合は、1コース目を再走行してもらった。1コース目の走行後、ハートレートモニターを参加者の胸部の素肌に装着し、心拍をリアルタイムに測定した。2コース目は走行タイムを記録した。その後、本番4コースを走行してもらった。 | (5) | 2分 | ゲーム終了後、再度、生理指標(血圧、心拍、体温)を測定した。 | (6) | 3分 | 最後にゲームに関する質問紙に回答してもらった。 |
| (1) | 30分      | ゲームを始める前に別室で椅子に着席して30分間安静にした。その際に携帯電話や読書は控えるようにお願いした。  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| (2) | 2分       | 安静時間後、生理指標(血圧、心拍、体温)を測定した。なお、実験中はエアコンの温度は26度に設定した。   |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| (3) |          | 次に参加者は、防音室に移動してゲームを実施した。その際にゲームの裏ワザは禁止とした。   |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| (4) | 30分      | 参加者は4つの練習コースを10分間走行した。基本操作やルールができない場合は、1コース目を再走行してもらった。1コース目の走行後、ハートレートモニターを参加者の胸部の素肌に装着し、心拍をリアルタイムに測定した。2コース目は走行タイムを記録した。その後、本番4コースを走行してもらった。   |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| (5) | 2分       | ゲーム終了後、再度、生理指標(血圧、心拍、体温)を測定した。   |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |
| (6) | 3分       | 最後にゲームに関する質問紙に回答してもらった。  |     |     |   |     |    |  |     |  |  |     |     |  |     |    |                                |     |    |                         |

出典：本論文から筆者が作成



まず、入力段階では個人要因と状況要因が関係しており、入力された刺激が個人の内的状況に影響する。例えば、不快な出来事は敵意的な志向や怒り感情を生み、血圧や心拍を増大させるなどの変化を引き起こし、このような興奮状態にあると攻撃行動につながる可能性があると考えられている。次に内的状況の変化が影響し、それによって衝動的、又は熟慮の上で攻撃行動として出力される段階がある。さらに、攻撃の二過程モデルでは情動発散説と社会的機能説を対応させ、攻撃反応過程の一つのモデルにまとめている<sup>6)</sup>。前者は不快情動が連想的・反射的に生み出すことによって行動へとつながるものであり、後者は目的達成のための行動であり、それぞれ動機が違った経路と異なった要因によって強度が変化すると考えられている<sup>7)</sup>。欲求不満と攻撃との関係も強く、目的に対して、それが途中で妨害された状態になると、その欲求の強さが攻撃行動につながることもある<sup>8)</sup>。

### 今回紹介する論文の特徴

この研究では、攻撃モデルを参考にしながらドライバーの心身的興奮と欲求不満による怒り感情が攻撃的行動にどのように影響するのかを調査した。具体的には簡易型シミュレーターとしてカーレースゲームを用い、若年群と中年群に分けて調査を行って、その結果から心身的興奮と

欲求不満の2つの側面から考察したものである。

### 【調査項目】

実験参加者36名は、閉所恐怖症がなく普通免許書を持っている男性とし、ゲーム操作性などを考慮して最終的には31名を対象にした。男性に限定した理由は、一般的に男性の方が女性より攻撃性行動が高いというある調査結果による。実験参加者には、カーレースゲームをし

表2 質問紙の回答への年齢の影響の検証

|           | 若年群   |       | 中年群    |       | t値       | 効果量 (d) |
|-----------|-------|-------|--------|-------|----------|---------|
|           | M     | SD    | M      | SD    |          |         |
| ゲームへのイラつき | 1.50  | 0.63  | 1.87   | 1.13  | 1.11     | -0.39   |
| 運転中のイラつき  | 1.56  | 0.51  | 2.00   | 0.65  | 2.08*    | -0.73   |
| 免許歴 (ヵ月)  | 16.50 | 11.78 | 229.87 | 70.25 | 11.61*** | -4.19   |
| ゲーム頻度 (回) | 1.63  | 0.62  | 1.00   | 0.00  | 4.04*    | 1.37    |
| 運転頻度 (回)  | 2.63  | 1.09  | 3.20   | 0.77  | 1.69     | -0.59   |
| ドリフト願望    | 1.81  | 0.98  | 1.47   | 0.83  | 0.30     | 0.37    |
| 体得願望      | 1.19  | 0.40  | 1.07   | 0.26  | 0.33     | 0.35    |
| 事故歴 (回)   | 1.19  | 0.40  | 2.07   | 0.59  | 4.85**   | -1.70   |

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ ,  $df = 29$

表3 若年群における欲求不満に関する生理反応と主観的評価が攻撃行動に及ぼす影響

|                | 他車体<br>当たり数 | 障害物体<br>当たり数 | 脇道数  | 脇道時間   | 追従数  | 追従時間 |
|----------------|-------------|--------------|------|--------|------|------|
| 体温変化量          | -1.21***    | -.07         | .38  | .74**  | -.02 | -.01 |
| 血圧変化量          | .84***      | .35**        | -.40 | -.75** | .18  | .18  |
| 心拍変化量          | .26†        | .65***       | .17  | -.35*  | -.33 | -.17 |
| 年齢             | -.15        | -.35***      | -.21 | .49**  | .08  | .13  |
| 運転頻度           | -.41*       | -.118***     | .05  | .67**  | -.25 | -.16 |
| 運転中のイラつき       | .70**       | .40***       | -.04 | -.04   | -.31 | -.49 |
| ゲームへのイラつき      | .09         | .36***       | .10  | -.04   | .45  | .56† |
| R <sup>2</sup> | .89***      | .95***       | .34  | .49*   | .57  | .60  |

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < .10$

表4 中年群における欲求不満に関する生理反応と主観的評価が攻撃行動に及ぼす影響

|                | 他車体<br>当たり数 | 障害物体<br>当たり数 | 脇道数   | 脇道時間 | 追従数  | 追従時間  |
|----------------|-------------|--------------|-------|------|------|-------|
| 体温変化量          | .22         | .01†         | -.38  | -.37 | .09  | .29   |
| 血圧変化量          | .25         | .92*         | 1.14* | .76  | -.49 | -.68† |
| 心拍変化量          | -.37        | -1.05        | -.84† | -.25 | .66  | .77*  |
| 年齢             | .19         | .47          | .11   | .38  | .28  | .56†  |
| 運転頻度           | .10         | -.30         | .18   | .37  | -.11 | -.52  |
| 運転中のイラつき       | -.12        | .07          | -.44  | -.36 | .32  | .52   |
| ゲームへのイラつき      | .17         | .35          | .12   | .22  | .23  | .29   |
| R <sup>2</sup> | .16         | .71          | .54   | .58  | .32  | .48   |

\* $p < .05$ , † $p < .10$

てもらい、ゲーム前後の体温、血圧、心拍数の計測と、ゲーム中の他車との体当たり数、障害物との体当たり数をカウントして、これらのデータから心身的興奮と欲求不満を調査した。実験概要を表1に示す。

### 【分析結果と考察】

本論文の考察において要点となる箇所を紹介してみたい。まず、質問紙の回答への年齢影響の検証では、ゲームへのイラつき度合いは若年群、中年群とも有意差が見られていない。特に若年群の方が普段からカーレースゲームをしている経験ではないかと推測している。一方、運転中のイラつきについては有意差が認められており、その結果は中年群の得点が高く、このことから、普段の運転時に欲求不満感情が起り得ることに年齢差があることが示されている(表2参照)。この結果は、中年群は、若者よりも安全運転意識が高く、他車の危険運転やマナーの悪さに対して、刺激を受け易いため、運転中のイラつきにつながることが考えられている。

次に若年群、中年群における欲求不満に関する生理反応が攻撃行動に及ぼす影響を表3、表4に示しておく。若年群は、欲求不満感情が攻撃行動につながることに加え、体温、血液、心拍の生理変化そのものが攻撃行動に影響しているとしている。これは、他車体当たり数や障害物体当たり時において、血圧や心拍が上昇し、身体的興奮が高い人ほど多く行っている傾向に拠ったものである。一方、若年群よりも中年群の方が脇道時間(自らコースを逸脱し0.5秒以上脇道にいた場合)においては長く、血圧や心拍の変化量が低い人ほど多いことから、状況を冷静に捉えた目的達成のための攻撃行動であることが考えられた。

以上のことから攻撃行動による運転を減少させるためには、年齢群によって異なるトレーニング実施が望ましいとしている。例えば、若年運転者は疲れや生理的变化が自覚し難いため、

注意力の散漫や車両の突発的操作が事故につながる自覚を促し、一方、中年運転者には、目的達成の危険運転(無理な追い越しなど)が事故リスクを高めることを示すために、社会的信用失墜や損害などの教育が有効だと思われる。

今回の調査結果から、生理変化及び欲求不満感情から攻撃行動への影響は明らかになったとしている。今後は、欲求不満感情を伴わない生理的覚醒のみで運転行動に対する影響、実際の車道時での検証など、継続的な調査が必要であると言及している。

### おわりに

現在、自動車スクールでは安全運転のための「感情コントロール教育プログラム」という研修が行われている<sup>9)</sup>。これは、運転中のストレス反応(焦り、イライラなどのネガティブ感情)に起因する事故を防止するために開発された教育法である<sup>10)</sup>。その内容は、運転中のイライラなどの感情と行動を数値化し、どのような運転行動に結びつくかを自己診断した後に、そのような感情から冷静に行動するための対処法を学ぶものとなっている。さらに、怒りなどの感情を抑える手法として、マインドフルネスやアンガーマネジメント研修なども脚光を浴びている。前者は「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ことができ<sup>11)</sup>、後者は怒りを自分で上手にコントロールするものである<sup>12)</sup>。

日常においても、怒りや欲求不満から衝動的な言動や行動を抑制することは、良好な人間関係を築くためには大切と言える。

### 注

a)「あおり運転」には明確な定義はないが、車間距離を詰める、幅寄せ、蛇行運転、急ブレーキ、クラクションでの威嚇のような運転が挙げられる。

b)大淵(1993), pp.76-98.

### 参考文献

1)高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦 現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動 労働科学 2019; 95 (3):

77-90.  
 2) <https://www.kanaloco.jp/news/social/entry-23727.html> (2022/9/16アクセス)  
 3) 出所: <https://bunshun.jp/articles/-/51401> (2022/9/16アクセス)  
 4) 出所: <https://kagaku-jiten.com/social-psychology/interpersonal/attack.html> (2022/9/16アクセス)  
 5) Anderson, C. A., & Bushman, B. J. Human Aggression. Annual review of psychology 2002; 34.  
 出所: <http://www.psych.purdue.edu/~willia55/392F/AndersonBushman.pdf> (2022/9/16アクセス)  
 参考: <https://scrapbox.io/mtane0412>>一般攻撃モデル (2022/9/25アクセス)  
 6) 大淵憲一 人を傷つける心: 攻撃性の社会心理学 サイエンス社1993.  
 7) 大淵憲一 攻撃性の社会心理学 東北大学 学位論文 1996.  
 出典: 東北大学機関リポジトリTOUR  
 8) 横澤侑奈, 篠田直子 攻撃的ツイートに対する拡散行動促

進要因に関する 探索的研究 信州心理臨床紀要 2022; 21: 99-14.  
 出所: <https://www.shinshu-u.ac.jp/faculty/education/course/psychology/paper/21/099.pdf> (2022/9/16アクセス)  
 9) 京成ドライビングスクール  
 出所: <https://b2b-ch.infomart.co.jp/news/detail.page?IMNEWS1=2133632> (2022/9/19アクセス)  
 10) 公益財団法人国際交通安全学会 安全運転のための「感情コントロール教育プログラム」実施マニュアル  
 出所: [https://www.iatss.or.jp/common/pdf/research/h2290\\_manual.pdf](https://www.iatss.or.jp/common/pdf/research/h2290_manual.pdf) (2022/9/18アクセス)  
 11) 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 「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fulness 福村出版 2021.  
 12) 一般社団法人日本アンガーマネジメント協会  
 出所: <https://www.angermanagement.co.jp/about> (2022/9/19アクセス)



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

# 心理学の理解

井上枝一郎編著

尾入正哲 向井希宏

川畑直人 久東光代

北島洋樹 細田 聡

井戸啓介 菅沼 崇

著

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観 心理学を見わたす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか?

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人のかかわり合い

【応用編】

第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁  
 定価…本体価格2,530円(税込み)

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

公益財団法人  
 大原記念労働科学研究所



# 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

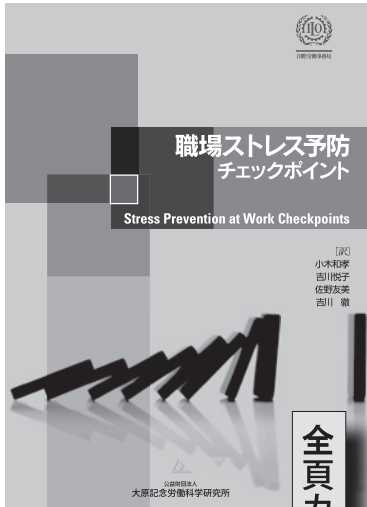
・関連図表・写真を多数収載

〒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

## 職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



〒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

全頁カラー

# 職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

50のチェックポイントにまとめて取り上げ、なぜ必要か、どのように実施するかを示し、追加のヒントと覚えておくポイントを挙げ、カラーで図解。

【刊】 小本和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
  - 第2章 仕事の要求
  - 第3章 職務の裁量度
  - 第4章 社会的支援
  - 第5章 作業環境
  - 第6章 ワークライフバランスと労働時間
  - 第7章 職場における貢献の認識
  - 第8章 攻撃的行為からの保護
  - 第9章 雇用の保障
  - 第10章 情報とコミュニケーション
- 参考資料  
メンタルヘルスアクション  
チェックリスト

体裁 A4判並製 144頁  
定価 1,320円(税込み)  
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047



# 漂流者たち クミジョの肖像

18

## 『クミジョ白書2019』(6)

本田 一成

### クミジョはどんな仕事？

今回は、クミジョの仕事について焦点を合わせよう。とはいっても、もうクミジョは女性活躍とか男女平等推進とかの女性活動だけでなく、組織や教宣や国際だけでなく、賃金や政策の仕事をしているよ、とか、中には三役はじめリーダーのクミジョもいるよ、という話ではない。

クミジョ自身がクミジョの仕事をどう見ているか、である。そのイメージは意識であり、意識なんか実態に比べれば目に見えない心もとなないものだ、と断言されるかもしれない。それでも結構。こんな調査ないもん。

ほらまた意識だ、それは不確かだ、というわけだが、その割には、労働界でもけっこうこの意識論がまかり通っている。「女性は昇進したいと思っていない」「非正規労働者の仕事満足度は低くない」「オトコは仕事でオンナは家庭という意識が弱まっている」など。それらにだまされないためには、どんなメカニズムでそう言われているか、を見極める眼が必要である。読者の皆さんは、延々とクミジョの本当の立場を聞かされてきたから、その種の視点はあるはずだ。クミジョの仕事イメージを見極めてほしいのである。

「クミジョ調査2019」は、5段階の同意度でクミジョの仕事イメージを回答してもらった。「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「ややそう思わない」「そう思わない」の順に5～1点を与えた平均値の結果はどうなの

か。第1位は「成長できる仕事」で3.82、第2位は「やりがいのある仕事」で3.43である。これらが否定されず、ツートップでホッとした関係者が多いと思う。クミジョの意気を感じるところではあるが、言ってしまうと「どちらともいえない」と「ややそう思う」の間にあるので、そんなに喜ぶべきでもない。だがここで喜んでおかないと、もう後が続かない。

「予想通りの仕事」は3.04で、「クミジョの壁」を感じながら予想していたようなしてないような……。予想はおそらく先輩のクミジョから聞いていた話に基づくものである。そう考えれば、もっと同意度が上がってもよいはずだが、それだけ予想通りではないことが多かったのかもしれない。意外だったこと、想像を絶すること、などをクミジョ調査で聞くべきであった。

「割に合わない仕事」がちょうど3.00で、文字通りどちらともいえない。魔法のような真ん中、「マジックミドル」である。これも意味深だ。割に合うとは？ 苦勞して努力を傾けたことが報われることだと思うが、そういうことがあるっちゃあるが、ないっちゃない、ということなのか。ぜひクミジョに聞いてみたい。

「不安な仕事」は2.99で、不安っちゃー不安だが、不安がないっちゃー不安がない。クミジョの仕事は大きな不安を伴うものではないのはわかったが、適度な不安ということであろうか。むしろ、不安よりも不満なのか。

「楽しい仕事」が2.91で、別に楽しい仕事でもない。そりゃそうでしょうね。それがわかっていたのなら、どうして楽しくないのか、と追っかけて聞けばよかった。

それより「自分に適した仕事」が2.83と低く、クミジョ自身は少なくとも適任とは考えていな

ほんだ かずなり  
武庫川女子大学 教授

い。どの仕事でも必ずしも適任者がやっているわけではないにせよ、クミジョもそうだったとは。クミダンもそうなのだろうか。それにしても、適任って何だろう。ほんの少しだけ浅い情報しか集められないアンケート調査結果を眺めていると、インタビューしたくなってくる。

しかし「孤独な仕事」は2.64と孤独ではなさそうな感じである。クミジョの仕事イメージはほぼ「マジックミドル」な結果だが、このはつきりすつきりとしにくいこと自体が特徴的で、これまたクミジョが漂流していることを示しているように思える。

なお、付け加えておくと、製造業や30代以下のクミジョでは、「成長できる仕事」「楽しい仕事」「やりがいのある仕事」への同意度が高く、書記・職員のクミジョは「自分に適した仕事」「やりがいのある仕事」への同意度が高い。

しかし、私が大きくなずいてしまった結果がある。想像していた通り、「女性を代表する仕事」は2.70と同意度が低く、クミジョは決して女性の代表者だとは思っていない。

クミダンは、もう男女は関係ないと言いながら、一方で女性の代表者の役割も期待するという、はつきりしないところがある。だが、どちらにしても小人数ながらも見た目はしっかりとクミジョが女性に関する活動を担っていると思っていたのに、胸中では「代表者じゃない」と考えているんだ、とわかったら、果たしてクミダンは残念に思うのだろうか。

### 「私は女性の代表者ではない」の意味

あるいは、「そうです、あなたは女性の代表者なんて言うてはいけません。あなたは男女へでなく組合員の代表なんです」などと、余計に話をややこしくするのであろうか。

いずれにせよ、クミジョのこの言葉の意味は深い。第1に、クミジョはマイノリティなので、量的にみて、私が女性の代表者などとても言えはしない、という意味がある。女性組合員の意見に耳を傾け、解決に乗り出したり、労組の活動に反映させたりしていたとしても、全女性

組合員の意見をカバーしているわけでもないし、全部取り上げているわけでもない。途中で握りつぶされることもある。取り掛かったけれど、結果は全然ダメとか、惜しかったね、ということは日常茶飯事である。

第2に、質的にみても私は女性の代表ではない、とクミジョが考えている。少人数のクミジョで女性組合員の意見を吸い上げる時、例えばパートナーや子どもがいないクミジョが、パートナーがいて子どもがいる女性の意見を理解したり集約したりできているか逡巡するのは当然である。このように誠実であるがゆえに悩み深いクミジョは本当に多い。それでも、「あなたは女性の代表者だ」とはつきり言われていればやりようもあるが、そんな言葉もなく役割がはつきりしない。「何なんだこれは？」と火が付き、「クミジョの崖」がちらつくところであろう。

第3に、社会のことをよく知るクミジョからすれば、そもそも組合員になっている女性が少ないのだから、代表なんてとてもとても……。世の中の女性がDV、性暴力、ハラスメント、差別などの危険に常にさらされ、コロナ禍になれば、ジェンダーギャップがもたらす女性ゆえの生きづらさが一気に露わになって、きりぎり舞っていることを痛感しているのである。自分でも体験しているクミジョが多いのに、「いや、そういうのじゃなくて、あくまでも組合活動として解決するために女性の代表に」と言われると、女性の問題がある線でぶつ切りになる気持ち悪さを感じたりするはずである。労組などという小さな「部屋」で解決できるのか？と思うのと同時に、女性はそんなにたくさん組合員になっていったっけ？と堂々巡りでもあえて聞きたくなる。

要するに、組合員もクミジョもとても女性の代表性などない。それなのにクミジョの代表性を問題にしても、本人たちの自覚はそんなところにはないのである。さしあたり、少なくとも組合員の男女比率や組織率などを調べてみる必要がある。(つづく)

## 「さまざまな組織・立場で⑤」責任を感じながら

福成 雄三

前月号に続いて、B事業所の安全健康部門の責任者として取り組んだ医療体制整備や上司との議論、後段で4年間の勤務全般を振り返る。

### 医師・産業医体制の整備

産業医・医師の確保のためにさまざまなアプローチもした。B事業所のある地域は、どちらかという医療面の体制が貧弱だったこともあって、事業所内で外来診療を行っていた。診療医の確保も必要で、県内の労災病院、隣県の大学医学部、近隣の中規模病院へ医師の派遣を頼みにいったりした。大学からの紹介の医師のほかに、近隣の2病院からは、ベテラン医師3名が週半日ずつ外来診療を担当してもらう体制ができた。産業医の外来診療の負荷は減った。近隣病院との連携が深まるという副次的なメリットもあり、いわゆるWin-Winの関係になったと思っている。

産業医が産業医らしく活躍できる体制を作る必要もあった。県内、隣県、都内の大学医学部や産業医大に出向いて関係する教授に会ったりして確保に努め、何とか最小限の体制を維持した。採用に至る確率は低かった。後に全社の健康管理業務を担ってもらうことになる産業医KS氏が入社したのもこの頃になる。彼の友人だった産業医の伝手があって、自ら希望してB事業所に来てくれた。産業医はなんとか確保したものの、若手産業医同士の意見の食い違いがあって調整したこともあった。

保健師の補充採用もした。採用試験問題を作り、面接もした。優秀な保健師が採用できたと思っている。

余談だが、薬剤師のSK氏から産休を取りたいとの申し出があって快諾した。後で聞いたところB事業所で初めての産休取得だった。専門職のこととはいえ、男性中心の事業所ではちょっとした話題になったらしい。そんな時代だった。産休中は代わりの薬剤師を有期雇用しての対応となった。産休を取ったSK氏は、筆者転出後も定年まで勤めてくれたと聞いている。

### 印象に残った副所長と所長

事業所の安全衛生管理に対する事業所トップの影響力は大きい。B事業所の総括安全衛生管理者でもあった副所長のところには頻繁に報告などのために出向いた。支えられたことが圧倒的に多いが、意見が食い違うこともあった。

ある労働災害が発生した後の対応についてP副所長に報告したときに、「事業所の体面を損なう判断をしてはいけない」と強く言われ、それでも肯んじないと、最後は命令口調で指示されたことがある。妥協した。安全衛生管理については事業所内だけでなく、地域の活動にも熱心な人だった。筆者も随分助けられたが、この件に関する妥協は今でも悔やまれる。

後任のQ副所長とは、安全健康部門としての月例業務報告会で、よく侃々諤々の議論をしていた。同席していた安全健康部門の副長が、事務所へ戻る道すがら「上司にあんなに意見を言っているのか」とか「横にいて怖かった」などと言われたことを覚えている。この副所長は、声は大きいですが、根はやさしく合理的な考え方の持ち主だったと思う。どちらが正しいといった

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

ことが問題なのではなく、「トップの言われるままになることは、トップの判断を誤らせ、孤独にしてしまうことがある」と思うようになったのは、この頃からだと思う。

直系の上司ではなかったが、技術系のR副所長が、自室で事業所の安全管理の状態や安全施策についての考え方をホワイトボードに図に描きながら整理してくれたことがある。「実態を確認し、仮説を立てて施策を立案して実践し、検証して改善していく」ことが安全管理でも大切といったことも話してくれた。整理して話されると説得力がある。学位を持つ彼の論理的な説明は、そのまま筆者の思考に沁み込んでいったように思う。何をしに訪ねて行ったのか覚えていないが、若い頃に勤務したA事業所時代から知っていた気安さもあつてのことだろうか。

何事にも真剣さを感じさせる所長もいた。災害報告に行くと、関係する管理者にはとても厳しかった。安全健康部門の責任者だった筆者ではなく、部下（被災者）の安全を守るべきはライン系列の管理職（工場長、部長など）だとして叱責した。「やるべきことをやれ！」といったことだったと思う。傍にいて申し訳ない気持ちになることもあつた。

この所長はヘビースモーカーだったが、在任中に安全衛生委員会などの会議を禁煙にすることにした。台風接近に伴い事業所として準備態勢に入ったために、夜間に本館事務所に関係者が待機していたことがある。待機中に、ちょっとしたトラブルの報告で所長室に行くと、手持無沙汰気味の所長が「まあ座れ」とデスクの前に筆者を座らせて、「あのなあ」とたばこの健康影響などのことについてあれこれ話し出した。穏やかなたばこ談義などだったが、結構長い時間を感じた。冗談交じりにぼやくことはあつても、事業所の喫煙対策を進めることに口を挟むことはなかった。

直属の上司（総務・労務部門）も筆者在任中に入れ替わつたが、安全衛生管理に熱心かどうかは人それぞれだった。所長・副所長のメッセージといった印象で、日頃は単に組織上安全健康部門を所管していて、労働災害という出来事の発生に関連してだけ首を突っ込む程度の人

人もいた。決して悪い人ではなく、社内で評価を得てしかるべきポストに付くだけの力量を持った人たちだった。きっと、安全衛生管理を理解できず、理解しようとしなかったということなのだと思う。

## 転出する

広大な敷地の大組織であるB事業所のことを深く知らない中で安全健康部門を担当し始めたというハンディを引きずり、最後まで、部分的で表面的な理解のままで終わったという思いがある。筆者の力量不足もあり、徹底することに欠け、もっといい方法があつたのではと思うことも少なくない。講話や講義をすることも多かつたが、今から振り返ると稚拙なところもあつた。一方、関係する人たちのアイデアを形にしたり、定着させるための制度を構築したりすることには貢献したかもしれない。

上級監督者だった年配社員に、転出直前に「あんたが来てB事業所の安全衛生管理が変わつた」と言われたり、ライン部門の部長が熱心に健康管理のことについて筆者に話しかけてきたりと、健康管理面を中心に安全衛生管理の流れを変えたこともあつたと思う。ただし、その流れがいつまで続いたかは分からない。安全管理も健康管理も予防的取り組みをリードしたとしても、短期間で数字に表れる成果を上げることは難しいと思う。一般的にだが、企業の中で高い評価は得られにくい仕事だろう。

個人的には、B事業所に勤務して安全健康部門という組織のマネジメントを担う中で、組織を変えていくということに関する面白さを感じた。「組織のメンバー一人一人が前向きな気持ちを持ち、その力を合わせて成果を共有して評価を得て喜びを感じる」ことができるようなマネジメントが望ましいと考えていた。

いずれにしろ、多くの部下、上司に支えられた充実した期間だった。プライベートでも、さまざまな経験や出会いがあつたり、新たな関心事を見い出したりと思い出深い期間だった。このようなB事業所勤務の後、労働安全衛生管理とはほとんど関わりのない臨床検査会社に出向した。（次号へ続く）



## 日毎に

目立ちたがり屋ではないつもり、筆もつこの俗人、卑近な願望にも迎合し易い。が、近隣の旧知には、敬服に値する真逆の生活がある。公共への思い入れに情が厚く、その日々には、気取りなどは見当たらない。そのような公共福祉への思い入れは彼の地道な活動、その日々に支えられての故か。

かの靈感商法には、当たり前で厳格だ。公共福祉の成就を目指して、可能な限り隔てなしの活動に余念がない。清楚なその生活に接するたびに、温かな雰囲気信頼感を醸し出してくる。人権を当たり前で尊び、公共の幸せを願う生き方は、憲法遵守の故か。

これが、人間性発露の基本なら、日常的に私情を調整していける人格者なのであろう。我欲以上に、生きるに値する福祉に志のある方である故か。自分を公務に役立ててゆく日常のあり方は慎まし気であっても、ご当人の生き方には、ごく自然な習いようだ。気取りのない信頼できる市民代表者の一人、と頼もしさが満ちる市井の社会活動家である。

彼の日常は、自分を正す生き方が公務に結び付いていて、信頼感を滲み出している。羨望に近似する真摯な立ち居振る舞いは、わが俗な生き方とは対極にある。それは、彼なりの人権遵守とその日常が、飾り気のない親しみを滲ませているからであろう。

私事に引き寄せれば、充実感に巡り合えるか否かの日常には気懸りが常に付きまとう。彼の充実した日々には、巡り合いにたゆまぬ自浄努力が付随していそう。それらの自制ある生き方が、人望をつなげている。

凡人には、ほとんどが容易ではない至難な日常の巡り合せとなる。私事に費やす時間は予想以上で、果ては志が雲散霧消し易い。それが俗人の対処法だ、としても身を正す努力精進は不可欠、と踏ん張れるか怪しい。

言うは易い日常だけに、凡人には逃避行ともなる。その生きるに完全はなくても充実しうる

望みへの努力は如何、と自問してみる。そこに、しっかりとした実践への自信をいくらか見出せようか。振り返るたびに人生全うの喜びを、いかに引き寄せられるのか。悔悟に意識は波立つ。これ、真の俗物の証し。

自省に、励みの在り様を問い直してみても応答は鈍い。一層の努力が当然であっても。そこに、いかほどかの心根が微動だでもすれば、励んでより正道につかせ得るのか。自信のない老齢期でも、努力への余地は公平に用意されている。望みは皆無ではない、と勝手な慰めに、かすかな励みを感じ取る。

てな、都合のいい自問自答を繰り返す。到達



## 歩み重ねつ

### 肝付 邦憲

目標への参考資材が提示されたとしても、凡人には険しい道りとなるのは明白だ。

頻繁な自問自答の合間に、近隣の友への心配事が入り込む。緊急性が薄い現状でも、終活済みの孤独なその知人への気配りは、日常的に欠かせない。健康への気配りが近隣ではお互い様だが、互助は何事にも優先される。高齢者同士の有限な余命に生かされている銘々が、気遣いを寄せ合っているから。

己が心身の能力をいかほどに活用しようとも、日常生活には不安が付きまとう。それに生きる現状への不安が加われば、有効な互助遂行をどう有効活用させようか。甘さを叱責するは安くとも能力不足は補い難く、厄介ごととは不安

に不信が重なり合う。互助の善用に日常の何気ない気遣いは、欠かせない。

支え合いに巡り合えても、状況の良し悪しへの対応は予測し難い。が、心配りを堅持しつつ応急を担える一端は、隣人として準備してはいるつもり。これらの欠落は互助を追いやる失望感となって、不信感を生むやも。

いや、僅かでも潜在願望の善用ともなれば貧者の一灯ともなり得よう。心すれば、ふと悩ます意識のあり方さえ、諸能力減退の再生への激ともなり得よう。意味なく宙を仰ぎつつも、愚は一縷の奇遇に空望みを乞う。

多転びの人生から、何らかの示唆と残余能力



いのち継ぎともに生きるは支へ合ひ  
つなぐいのちの手立てなりしに

を心身に呼び寄せ得るか。老齡期を有意に活かす余裕を公に向ければ、彼の地域奉仕への縁の下となりうるやも。命のある内にその黒子を、と秘かに望んではいるが。

## 問うは

福祉のより円満な運用に役立つなら、彼の黒子がいい。そのつながりの果ては、いつか、わが身にも巡って来よう。この流れに徹しうれば、凡愚の願いが共助への希求を支え得るかも。かの市民代表者を通して、公助が困窮者への共助を刺激するか。これが、市民同士の幸せを呼び込む公助効用への切っ掛けともなれば、望外となるやも。

年の功が役立つなら、当該の場面にそれらの功を届け得るなら、それが自利利他への実践道となるやも。自己顕示には無縁な充実感ともなれば、とかすかな憧れは老の身にも健在なようだ。小人にも、密やかな生存意義の有効活用を消失させてはなるまい。

が、最近では日常に縁を結び、共に歩み来た方々の先立ちが何と多いことか。いつかは、わが身であっても、ああ、あの友も、かの賢人も、とため息ばかりが多くなって来る。人の一生なんて予測不能だ、とわかっていても。悲しみより驚きと意外さが、思い出とともに衝撃となって襲いかかってくる。善人ほど早死には添い得ない例外がここにいる、とわが心中の揺れを斜に覗き込む。未練だけが一杯という心情は、積年の嫌味とともに心中を満たしているようだ。

冗談でも表情が緩むなんてことのない凶々しさ、と悪態をついた開き直りが、実感となって返ってくる。めでたきことこの上なく、救いような凡人の現実が、これだ。

## 戯言

幾つかは、ごろ寝の果ての夢見でよかった、と不意な午睡の最中に意識がはつきりしてきて目が覚めた。そこに夢見の思いが潜んでいたからか。それが出番を待っていたようだ。冗談半分のつもりが、心中に潜む我流の思い込みに暗示を与えて、夢見に登らせたか。

気ままな意識のあり様にも程がある。こう言えるのも年の功だよ、とこれまた苦し紛れの独りよがりで見開き直る。

目覚めの気まずさで、手にした読みかけの東京新聞は、'22. 5. 24. (火) 付けの社説。気分転換に、と目にした当該社説は、日米首脳会談についての論説である。示唆ある論考で視野が広がるかも、と黙読し始めた。

曰く、米国は中国との会談を重ね、日本は安保強化を九条の枠内で、とは思い切った主張ではないか。地域の平和と繁栄の礎には、抑制的な対応を求めたい、と。

それには、日本国憲法の理念を国際会議、常任理事会で活用する。普段から憲法の理念の主張と実践こそが必定な義務ではないか。

## 歌舞伎で生きる人たち その十六——こつこつと

湯浅 晶子

### 浜離宮と綱豊卿

江戸時代につくられ現存する庭園のひとつに浜離宮恩賜庭園（東京・中央区）がある。寛永年間（1624～1644年）までは将軍家の鷹狩場で葦が茂る湿原であったが、承応3年（1654年）、四代将軍の徳川家綱から許しを得て、弟の松平綱重が埋め立てて屋敷を立てた。その後、綱重の息子である綱豊が六代将軍家宣になったことで、この屋敷は将軍家の別邸となり浜御殿と名づけられた。造園や改修などを経て、十一代将軍家斉の頃に現在の姿になったとされる。明治維新で皇室の離宮となり、戦後、東京都に下賜された。国の名勝及び史跡、国の特別名勝及び特別史跡に指定されている。四季折々の植物などを愛でることができ、散歩するのももちろんよい広さである。都立庭園は、通常は入園料を要するが、「みどりの日（5月4日）」、「都民の日（10月1日）」は無料で開放される。

### 真山青果が描く人間ドラマ

この庭園を舞台にして繰り広げられる歌舞伎の作品が、『御浜御殿綱豊卿』である。綱豊が甲府宰相時代の話で、二幕で構成される。次の将軍職として目をつけられている綱豊卿は、政治に対して無関心を装う。寵愛を受ける中臈のお喜世は、義兄で赤穂浪士の富森助右衛門から「今日のお浜遊びをのぞき見したい」という願いの文を受け取る。出席者である主君の仇

の吉良上野介の面体を確かめるためである。綱豊卿は、浅野家再興と赤穂浪士による仇討のどちらを実現させるべきか逡巡する中で、ひとつの解に到達する。そのことが、学問の師である新井勘解由、助右衛門それぞれとの対峙によって明かされていく。さらに、血気盛んな助右衛門に論じて論し、最後は自分の出を待つ能舞台へと向かう。

人気のある場面ではしばしば上演される。初演は1940年（昭和15年）、綱豊卿は二代目市川左團次（1880～1940）、助右衛門は二代目市川猿之助のちの初代市川猿翁（1888～1963）。『大石最後の一日』から『泉岳寺』までの全十編でなる『元禄忠臣蔵』の第五編にあたる。全編を通して上演するのは1日では不可能で、通常は場面ごとのいわゆる“見取り”で上演される。

作者の真山青果（1878～1948）は、「歴史を見据え、史実にもとづき構成されたものが多く、思想を持ち、理想と感情の狭間で苦悩する人間を骨太に描く」ことで知られ、登場人物とその心理を演じる俳優によって語られる「言葉」を使って巧みに表現することを特徴とする。三島由紀夫の戯曲を好む人にとっては、真山青果の舞台は感じ入る部分が多いと思われる。演じる俳優にとっては、極めて難しい作品であるとも言える。科白としての「言葉」に備わる力を信じながらも、その「言葉」を

操らなければならず、それに成功するかどうかによって評価が大きく分かれてしまう恐ろしさがある。青果の代表的な作品としては、ほかに『将軍江戸を去る』、『江戸絵両国八景～荒川の佐吉』がある。

### 歌右衛門の教え、梅玉の品格

2022年7月、歌舞伎界から新たな重要無形文化財保持者（人間国宝）が誕生した。四代目中村梅玉（1946～）である。屋号は高砂屋。同年2月歌舞伎座の『御浜御殿綱豊卿』で徳川綱豊卿を演じた。この時の秀でた芸は、静寂に観客の心へ押し寄せてくるものであり、綱豊卿という役の表現の極みを見た思いがした。人間国宝認定は、歌舞伎俳優としてこれまで実直に務めてきたその姿勢と成果に対する正当な評価と期待を得たといえる。

実弟は女方の中村魁春（1948～）、屋号は加賀屋である。1956年（昭和31年）にともに六代目中村歌右衛門（1917～2001）の養子となる。六代目歌右衛門は、戦後を代表する名女方であった。芸術院会員に選ばれた時にはまだ40歳代であり、その後、人間国宝認定、文化勲章受章、関係団体の会長を歴任するなど、歌舞伎界に尽くしてきた。1975年（昭和50年）のエリザベス2世の来日時に、国立劇場（東京・千代田区）で歌舞伎を披露した人でもある。屋号は成駒屋。なお、歌舞伎俳優の屋号は基本的には名前とセット

## 元禄忠臣蔵『御浜御殿綱豊卿』

作者 真山 青果  
出演 四代目中村梅玉



写真 舞台元禄忠臣蔵『御浜御殿綱豊卿』で、徳川綱豊卿を演じる四代目中村梅玉(2022年2月、歌舞伎座) (©松竹)

であり、そのため親子や兄弟であっても屋号が異なるケースがある。また、途中で屋号を変更することもある。六代目歌右衛門は、五代目中村歌右衛門(1866～1940)の二男であり、兄は五代目中村福助(1900～1933)である。その兄が早逝したため、歌右衛門の名跡を継ぐことになった。兄の系図は、七代目中村芝翫(1928～2011)、九代目中村福助(1960～)と八代目中村芝翫(1965～)へとつながっている。

当代梅玉は、1967年(昭和42年)に、それまで名乗っていた二代目加賀屋福之助改め八代目中村福助を襲名する。さらに、1992

年(平成4年)に四代目中村梅玉を襲名して今日に至る。2019年(令和元年)、養子とした初代中村蒼玉(1996～)は、歌右衛門家ならびに養父の芸の継承に意欲的に取り組んでいる。

養父歌右衛門からの教えは、常に羅針盤として大きな役目を果たしてきた。梅玉は、機会あるごとに、その教えである「大舞台に乗れる、品のある役者を目指さなければいけない」をわれわれに共有してくれている。歌舞伎に専念し、古典の勉強をきっちりやり続け、うまくいかない時があっても腐ることなくやってきた。歌舞伎座の舞台はととても大きく、その寸法にあった芸ができる俳優になることが望まれた。歌舞伎座の舞台では、横・奥・縦に広がる空間を、その肉体によっていかに埋めるか、が芸の秀逸さと連動することを観客も感じることができる。単に、動作や声を、衣装や鬘(かつら)などの拵えを大きくすればよいのではない。空間だけでなく、そこに流れる時をも支配し描かなければならない。芸の大きさ、深さ、品とは何なのかは、なかなか言語化しにくいものがあるが、梅玉の芸は、こういうことか、という回答を提示してくれる稀少な存在である。芸の師匠は、父とともに七代目尾上梅幸(1415～1995)であった。父は、梅幸に習うように言い、梅幸にもそのことを頼んでくれていたという。互いの芸に対する信頼があつてこそ成立するも

のであるが、梅玉はその環境を享受し、得たものを礎として歩み続ける。その素顔も渋みとチャーミングさを兼ね備えて味わいがある。令和4年10月の歌舞伎座興行では、第三部の『源氏物語 夕顔の巻』(萩原雪夫作)で光源氏を務める。ぜひ一度、歌舞伎座で梅玉の芸とその魅力を堪能してもらいたい。

### 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)『二月大歌舞伎 筋書』松竹株式会社発行、令和4年2月
- 3)「歌舞伎 on the Web」-「歌舞伎演目案内」-「元禄忠臣蔵」  
<https://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/2264/?tab=home/>
- 4)「歌舞伎 on the Web」-「歌舞伎用語案内」-「作者人名録」-「真山青果」  
<https://enmokudb.kabuki.ne.jp/phraseology/3575/>
- 5)塚田史香著「エンタメ特化型情報メディア スパイス」-「中村梅玉が人間国宝認定へ 今を知り、品格を大切に、磨き続ける永遠の二枚目」、2022年7月22日  
<https://spice.eplus.jp/articles/305743>
- 6)歌舞伎公式総合サイト「歌舞伎美人」、松竹株式会社運営  
<http://www.kabuki-bito.jp/>
- 7)浜離宮恩賜庭園webサイト  
<https://www.tokyo-park.or.jp/park/format/index028.html>

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



# クリソタイル アスベスト

クリソタイル アスベスト



公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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

・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

WHOのクリソタイル評価の専門的要約  
追加情報  
よくある質問と回答  
前書き  
目次構成  
アスベスト関連疾患の克服

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、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  
齋藤草太、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、細川誉夫、水嶋潔、毛利一平

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

話題の最新刊

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

労働安全衛生研修所  
40年のあゆみ

## 労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

1970—2009

編集：「労働安全衛生研修所40年のあゆみ」編集委員会

1970—2009

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

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

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

公益財団法人  
大原記念労働科学研究所

### 第1部 40年のあゆみ

労働安全衛生研修所のあゆみ／三戸秀樹

### 第2部 40年をふり返って

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

### 第3部 議事録・名簿

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

### 第4部 資料

関連文書：財団法人労働安全衛生研修所設立趣意書ほか／梶原三郎  
講座募集案内：1970年度／1999～2001年度／2008年度  
国立生命科学センターの提唱：1978年8月  
研修所30年のあゆみ1970～2000日本語版：2000年3月  
運営資料

最新刊!

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

体裁 A4判函入上製 180頁  
定価 本体2,500円＋税

# 汗とミネラルと熱中症

千葉 百子

## はじめに

少し季節はずれ外の感は免れないが、熱中症についての一文をお届けする。

熱中症が心配される季節には「水分補給」が大切と言われることから、汗中に排泄されるミネラルを実際に測定してみた。その結果、汗中のミネラルは測定した元素の中では Na (ナトリウム) > K (カリウム) > Ca (カルシウム) > Mg (マグネシウム) > Zn (亜鉛) > Cu (銅) > Fe (鉄) < Ni (ニッケル) > Mn (マンガン) > Cr (クロム) の順に多かった。(原典: Hoshi A et al. Seasonal variation of trace element loss to sweat during exercise in males. Environmental Health and Preventive Medicine 7, 60-63, 2002)

## 汗の採集

健康な体育大学大学院生、男性10名。インフォームドコンセントにより了解を得た。固定自転車型エルゴメータ、1時間の運動を负荷した。清潔を徹底してポリエチレン腕バッグに汗を集めた。汗試料の採取は夏(8月)と冬(2月)

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.



に行った。汗の量は夏季の方が有意に多量 ( $p < 0.01$ ) であった

### 1) ミネラルの測定

汗試料の総量を計測後、遠心分離 (1000rpm, 10分) 後、 $0.45\mu\text{m}$  のミリポアフィルターを通したのち、一定量を0.5%硝酸溶液 (超高純度試薬) で適宜希釈し、MIP-MS (P-7000, Hitachi) で測定した。

### 2) 結果

測定値を夏季と冬季について濃度で示したものが図1と図2である。図1は常量元素、図2は微量元素について示した。縦軸の単位が1000倍異なる。Na, Mg, Cu, Mnは冬季の方が有意に高濃度であった (NaとCuは $p < 0.01$ , MgとMnは $p < 0.05$ )。排泄した汗の量を考慮してミネラルの汗中総排泄量の夏季と冬季の値を微量元素6元素について示したものが図3である。季節による差はなかった。ミネラル濃度は夏季の方が低い、汗の量が夏季の方が多いので、排泄ミネラル総量としては夏季と冬季で差はない。冬の汗は少ないが、濃度が高い。夏は体が暑さに順応して、汗が出やすくなっていて発汗量が多いと考えられる。

水分の補給について考える前に熱中症について考えてみよう。

## 温熱4要因

ヒトの温熱感覚に影響する物理的要因として気温、気湿 (湿度)、気流 (風速) 及び輻射熱が重要であり、温熱4要因と呼ばれている。この4要因の測定法概略を示す。

### 1) 気温と湿度の測定

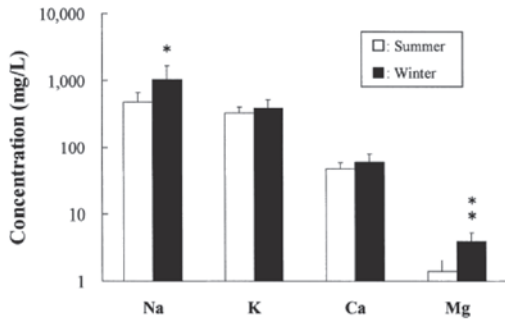


図1 夏季と冬季の汗中常量元素濃度

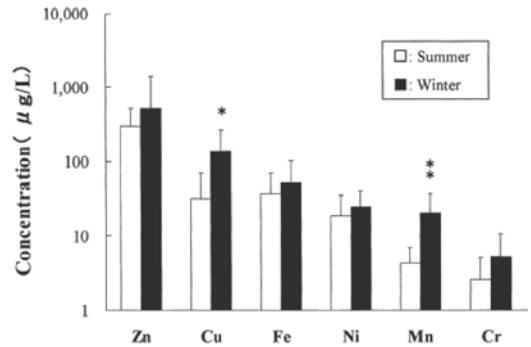


図2 夏季と冬季の汗中微量元素濃度

アウグスト乾球湿球温度計（図4左側）が使用される。附属の湿度表があり、縦軸は乾球温度、横軸は「乾球温度－湿球温度」の値（差）が記されていて、その2つの値の交点が相対湿度（％）になる。湿球温は気流を反映している。湿度表は1気圧のもとで、一定の気流を仮定して求められたものであり、科学的な正確さに欠けるのでこの湿度は、参考値として扱われる。その欠点を補うようにしたものがアスマン通風温湿度計（図4左から2番目）である。2本の温度計（乾球温度計と湿球温度計）をそっくり一本のクロムメッキで保護された筒に入れて、ゼンマイ仕掛け、または電動式でファンを回転させ、常に一定の気流に触れさせながら2本の温度計の示度を読み取る。アスマン通風温湿度計用の湿度表を用いて相対湿度（％）を求める。アウグスト式の欠点は補える。「建築物における衛生的環境の確保に関する法律」（通称ビル管理法）や「学校環境衛生の基準」では湿度の測定にはアスマン式を使うように指示されていた。水銀温度計が使われていたので、水俣水銀条約が施行されて、アウグスト式を使用するようになったが、アルコール温度計のアスマン式が市販されるようになっている。

## 2) 輻射熱の測定

熱電対式輻射計を使用して熱輻射量（mW/cm<sup>2</sup>）を読み取れる輻射熱計も市販されているが、黒球温度計（図4左から3番目）が広く使われている。外側をつや消し黒色に塗った中空の銅球に温度計を挿入したもの。球内気温は輻射による吸熱と、伝道・対流による失熱が平衡すると一定になる。測定場所に15～20分置い

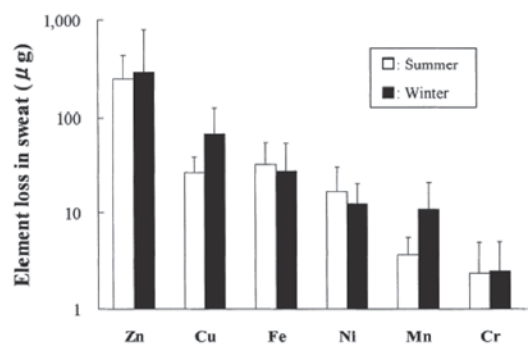


図3 夏季と冬季の汗中微量元素の総量

てから温度を読み取る。黒球温度計の示度と気温（外側に置いた乾球温度）の差を実効輻射温度という。

## 3) 気流の測定

微気流の測定にカタ寒暖計（図4右端）が使われていた。温度目盛りは95°Fと100°Fの2点のみで、アルコール溜めの球部が大きい。40～50°Cくらいの湯を準備して、球部を浸し、アルコールを徐々に上部まで満たすようにする。球部の水をよくぬぐい、スタンドに固定する。アルコールは徐々に下がる。100°Fを切るときにストップウォッチをスタートし、95°Fを切るときに止め、100～95°Fになる時間（秒）を計測する。カタ寒暖計自身にカタ係数が記されているので、そのカタ係数を冷却に要した時間（秒）で割るとカタ冷却力が得られる。カタ冷却力は、温度が100°F≒38°Cから95°F≒35°Cまで下がる間の1秒間に空气中に放散される表面積1cm<sup>2</sup>あたりの熱量を示す指標（単位：mcal/cm<sup>2</sup>・s）である。環境が人体を冷却する

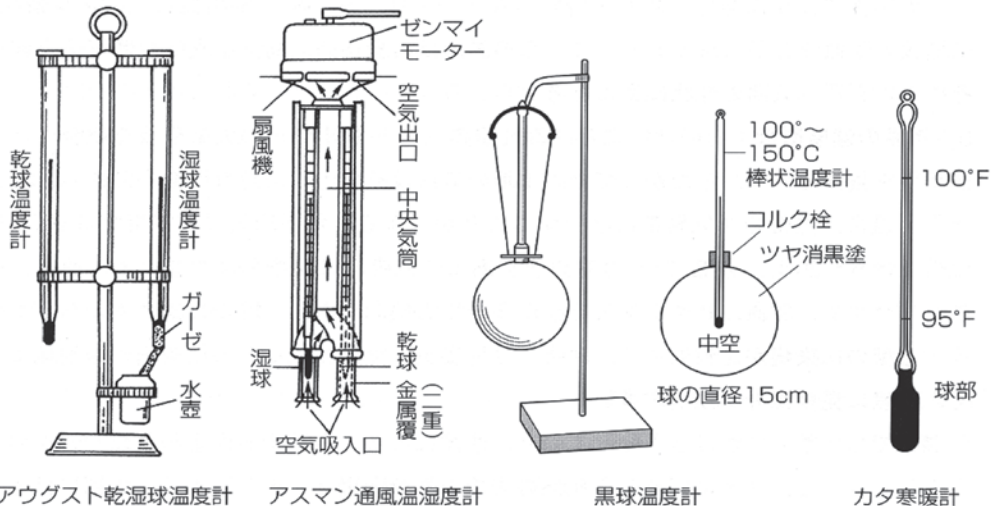


図4 環境の温熱要因の測定器

出典：新簡明衛生公衆衛生 改訂6版56頁（図5-9）2015年（南山堂）

能力を測定する装置として考案された。気流に非常に敏感で屋内空間レベル、10cm/s程度の微気流の検出に適した構造特性を持つことから、主に微風速計として利用されていた。室内の方向が一定しない弱い気流 (m/sec) を測定できる。

熱線風速計 (hot-wire anemometer) が開発されてからカタ寒暖計はあまり使われなくなった。熱線風速計 (図5) の原理は、熱せられた金属線が気流で冷却されると電気抵抗が変化する性質を応用したもの。気流による抵抗値の変化についてホイートストーン回路を応用してメーターの動きに変え、目盛りから直ちに風速が得られる。弱い気流も測定できる。

### 湿球黒球温度指数

## Wet-Bulb Globe Temperature Index (WBGT index)

ヒトの温熱感覚に温熱4要因が大きく関与する。長い間、4要因を加味した指標を直接計測できる測定器がなく、乾球温、湿球温、気流の組み合わせ、または黒球温、湿球温、気流を組み合わせで感覚温度図表を使って感覚温度 (Effective Temperature) または修正感覚温度 (Corrective Effective Temperature) を求めていた。近年、湿球黒球温度計 (wet-bulb globe thermometer) が開

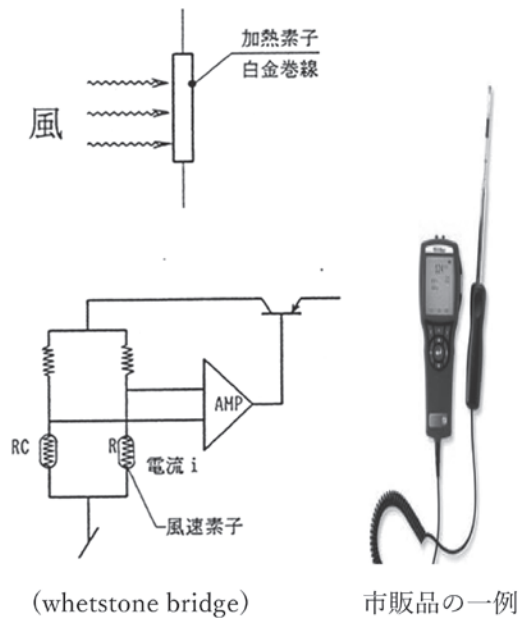
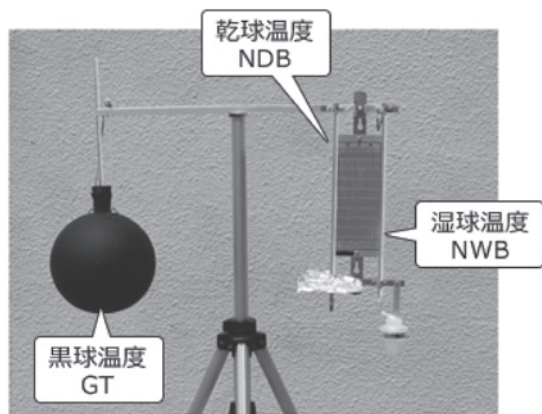


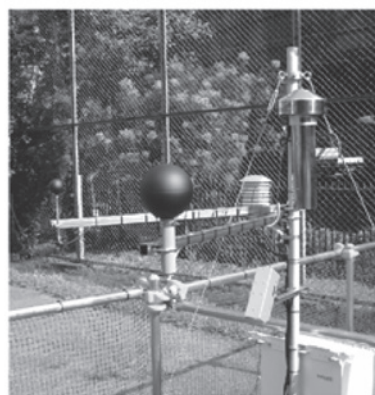
図5 熱線風速計 (hot-wire anemometer)

発された。当初は比較的大型で、価格も一般的でなかったが、最近はかなりコンパクトになり、価格もいろいろなものがWBGT計として普及している。平成29 (2017) 年に電子式湿球黒球温度 (WBGT) 指数計規格「JIS B 7922」が制定され、WBGT値をより実用的に、かつ高い信頼性で測定するための計測器はJIS規格となった。





暑さ指数(WBGT)測定装置



実際の観測の様子

図6 環境省の熱中症予防情報サイトから

環境省が熱中症対策に「暑さ指数」を採用しているが、湿球黒球温度指数のことである。環境省の熱中症予防情報サイトに掲載されている暑さ指数測定装置と実際の観測の様子を図6に示す。

### 熱中症

高温条件下では皮膚血流の増加、発汗などにより体温調節を行うが、これに何らかの生体負荷が加わると循環機能や血中電解質の異常、体温調節の失調が起こることがある。このような健康障害を総称して熱中症と呼ぶ。「生気象学の事典」(朝倉書店)には暑熱障害のうち最も症状が重篤なものは熱中症で、死の転帰をとることがある、と記されている。近年、都市部のヒートアイランド現象や地球温暖化などの複合的な影響により熱中症が急増している。具体的な治療の必要性から熱中症の重症度を1～3度に分類している。熱失神(熱虚脱)、熱痙攣、熱疲労(熱疲憊)、熱射病に分けて、症状と体温の変化を表1に示す。

日本体育協会は「熱中症予防のための運動指針」を示しており、その中には、WBGT、湿球温、乾球温も示されている(図7)。この図の下の方に湿球温度、黒球温度、乾球温度からWBGT値を求める式が示されている。湿球温度が占める割合が大きいことがわかる。

表1 熱中症の分類

|    |              |   |
|----|--------------|---|
| 1度 | 熱失神<br>(熱虚脱) | 発汗や末梢血管拡張により血圧低下、脳への血液循環不足<br>体温⇒ほとんど変わらない                        |
|    | 熱けいれん        | 塩分不足による筋肉の有痛性けいれん<br>体温⇒わずかに上昇                                    |
| 2度 | 熱疲労<br>(熱疲憊) | 大量の発汗により血圧低下<br>倦怠感、頭痛、悪心、嘔吐<br>体温⇒上昇                             |
| 3度 | 熱射病          | 発汗が止まり、皮膚が乾燥<br>意識障害、痙攣などの中枢神経症状<br>肝・腎機能障害。血液凝固異常<br>体温⇒40℃以上の上昇 |

### 水分の補給

水が一番早く身体に吸収されるが、すでに汗によりミネラルを消失しているところに水を与えると急速に体液が薄くなる。身体が体液の浸透圧を元に戻そうとし(体液のNa濃度の正常値維持が優先される)、尿として体外に水を排出してしまう為「自発的脱水」を生じる原因となる。それなら体液と浸透圧が等しい食塩水=生理食塩水を与えるのがよい。日本薬局方・処方箋医薬品では塩化ナトリウムを0.9w/v%含有する食塩水を「生理食塩液」と定義している。浸透圧は307.6mOsm/L、ナトリウムのミリ等量は、153.8(mEq Na<sup>+</sup>/L)である。

ナトリウム以外のミネラルを補うためにリンゲル液(1L中にNaCl 8.6g, KCl 0.30g, CaCl

### 熱中症予防のための運動指針

| WBGT | 湿球温 | 乾球温 | 指針  |
|------|-----|-----|---|
| 31   | 27  | 35  | <b>運動は原則中止</b><br>WBGT31℃以上では、皮膚温より気温の方が高くなり、身体から熱を逃すことができない。特別の場合以外は運動を中止する。   |
| 28   | 24  | 31  | <b>嚴重警戒 (激しい運動は中止)</b><br>WBGT28℃以上では、熱中症の危険性が高いので、激しい運動や持久走など体温が上昇しやすい運動は避ける。運動する場合には、積極的に休息をとり水分・塩分の補給を行う。体力の低い人、暑さになれていない人は運動中止。 |
| 25   | 21  | 28  | <b>警戒 (積極的に休息)</b><br>WBGT25℃以上では、熱中症の危険が増すので、積極的に休息をとり適宜、水分・塩分を補給する。激しい運動では、30分おきくらいに休息をとる。  |
| 21   | 18  | 24  | <b>注意 (積極的に水分補給)</b><br>WBGT21℃以上では、熱中症による死亡事故が発生する可能性がある。熱中症の兆候に注意するとともに、運動の合間に積極的に水分・塩分を補給する。                                     |
|      |     |     | <b>ほぼ安全 (適宜水分補給)</b><br>WBGT21℃未満では、通常は熱中症の危険は小さいが、適宜水分・塩分の補給が必要である。市民マラソンなどではこの条件でも熱中症が発生するので注意。                                   |

**WBGT (湿球黒球温度)**  
 屋外：WBGT=0.7×湿球温度+0.2×黒球温度+0.1×乾球温度  
 屋内：WBGT=0.7×湿球温度+0.3×黒球温度

○環境条件の評価にはWBGTが望ましい。  
 ○湿球温度は気温が高いと過小評価される場合もあり、湿球温度を用いる場合には緩急温度も参考にする。  
 ○乾球温度を用いる場合には、湿度に注意。湿度が高ければ、1ランク厳しい環境条件の運動指針を適用する。

日本体育協会「スポーツ活動中の熱中症予防ガイドブック」より

図7 日本体育協会による「熱中症予防のための運動指針」

2H<sub>2</sub>O 0.33gを含む) やタイロッド液がある。近年、種々のスポーツドリンク(清涼飲料水の一つ)が開発され容易に入手できる。ミネラル以外にもビタミン類、アミノ酸類などを含んでいるものがある。中には糖質(甘味)を含むものもある。これらの製品は必ずしも等張(アイソニック)液ではないが、経口的に摂取する場合には浸透圧に注視しなくてもよい。「お茶」や「水」などの浸透圧は0-50mOsm/L程度である。いわゆるスポーツドリンクでは260-330mOsm/L程度のものが多いようである。市販品には液体状のもの以外に規定量の水に溶解することを目的として粉末の形で市販されているものも多くある。

日頃からその日の仕事量、糖分を取りすぎない、味覚の嗜好など、各種の製品の組成を参考にしておくとして、自分に合った製品を確認しておくこととよい。

### 水の収支

人体の水分量は年齢によって変化する。およそその体内水分量は新生児80%、幼児65%、成

人60%。高齢者50%と見積もられている。成人が生命維持に必要なとする水は1日当たり2.5Lとされている。inputとしては食事から1.0L、飲料として1.2L、体内で食品の消化分解などで作られる0.3L、合計2.5Lとなる。outputとしては尿・便からの排泄1.3L、不感蒸泄(呼吸・汗)として1.2L、合計2.5Lである。

日本人ひとりが1日に消費する水の量は287L/人・日(2018年国交省水資源部調べ)である。水使用量のmaxは1995~2000年の322L/人・日から節水が進んでいる。世界の平均値では180Lという数値がある。都民の家庭での水使用目的は風呂40%、トイレ21%、炊事18%、洗濯15%、洗面その他6%となっている(東京都水道局「平成27年度一般家庭水使用目的別実態調査」による)。

持続可能な開発目標(SDGs)17項目の6番目に「水と衛生」が含まれている。世界四大文明すなわち「メソポタミア文明」「エジプト文明」「インダス文明」「黄河文明」はいずれも豊かな水をたたえる大河の周辺である。ヒトは水なくして生きられない。

## 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

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 訳

### 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。定期的に彼らの相談に応じるのも役立ちます。

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

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

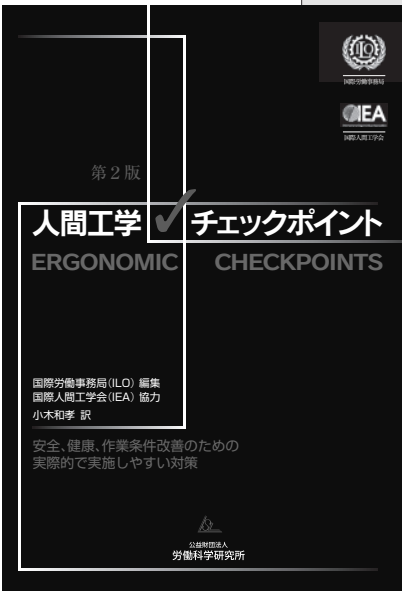
### 記憶ポイント

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」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

## 世界を救うmRNAワクチンの 開発者カタリン・カリコ

ワクチンの女神  
椎名 和仁

増田ユリヤ 著

新型コロナワクチンには、カタリン・カリコ博士（ハンガリー出身の米国移民者）が考案したmRNA技術が使われている。今やノーベル賞に最も近い研究者として賞賛されているが、40年にわたる研究生活は困難と挫折の連続であった。それでも諦めずにmRNAの可能性を追求し続けたことで、多くの人々の命を救ったのである。著者は欧米の難民・移民をテーマにしているジャーナリストの増田ユリヤ氏であり、本書にはカリコ氏の半生が詳細に取材されている。その内容を紹介してみたい。

カリコ氏は1955年にソルノク市で精肉店を営む両親のもとで生まれた。家電や水道がない貧しい暮らしであったが、幼年期には自然科学などのコンテストで上位に入賞する好奇心旺盛な利発な子であった。生涯の師となるトート先生（生物学博士）とは近所同士の交流があり、高校では彼が顧問する生物研究サークルに所属する。彼はカリコ氏の科学への探求心を刺激するために、ストレスの学説で有名なセリエ博士、ビタミンCを発見したアルベルト博士（ノーベル賞）にサポートを手紙に託し、彼女は文通を通じて2人の学者と交流を深めていく。そして、国内トップのセグド大学に入り修士課程修了後は、セグド生物学研究所の博士課程でmRNAに興味を持つ。しかし、1980年代に入ると社会主義の国内は政治的に不安定

になり研究所は解散する。家族（夫と娘）で渡米してテンプル大学のポスドクに就き、著名な大学から声が掛かるが、上司の嫉妬で移籍を阻止され、大学を去ることになる。ペンシルバニア大学で非正規という立場で研究を進めるうちに、HIV研究者のワイズマン氏と運命的な出会いをする。当時、mRNAの最大の課題は、ワクチンに使うと体内で引き起こす炎症反応であった。そこで彼と共同研究で化学修飾したmRNAを使うことで、拒絶反応を抑える手法を発見するが、大学は関連特許を第三者に売却してしまい、臨床試験ができなくなる。

しかし、彼女の講演を聞いたピオンテック社（ドイツ）は副社長として招くことを提案し、同社に移籍する。ファイザー製薬と共同でインフルエンザワクチンにmRNAを使い、臨床試験を始めたときにパンデミックが起こったのである。同社らは2020年3月にCOVID-19ワクチンに着手し、有効率95%という臨床結果から、僅か1年という異例の早さで承認された。さらにmRNAは将来ガン治療にも応用が期待されている。

これ以外に肉体労働で生活を支えた夫、アスリートとしてオリンピックで金メダルを獲得した娘、iPS細胞でmRNAを使った山中氏のインタビューの様子が書かれている。お勧めしたい1冊として紹介する。



増田ユリヤ 著

ポプラ社、2021年10月、新書判  
188頁、1,045円（税込み）

- 第1章 科学者を知らなかったハンガリーの少女が研究に目覚めるまで
- 第2章 娘のテディベアにお金をしのばせて渡米  
40年に及ぶ挫折続きのRNA研究
- 第3章 mRNA研究の画期的な発見  
新型コロナワクチンの開発へ  
スペシャルインタビュー 山中伸弥教授に訊く

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



## NFTの教科書

ビジネス・ブロックチェーン・法律・会計まで  
デジタルデータが資産になる未来

### 注目されるNFTの可能性を解説

川村 正太郎

天羽 健介, 増田 雅史 編著

NFTは近年注目を集めているワードなので聞いたことがある人もいるのではないだろうか。

そもそもNFTというのはNon-Fungible Token, すなわちノンファンジブルトークンの略称であり、直訳すると代替不可のトークンなのだが、初めてNFTという言葉を目にした人には皆目意味が分からないと思う。

本書ではNFTを「世界にひとつだけのデジタル資産」と分かりやすく訳している。デジタル資産といえば、ビットコインやイーサリアムなどの暗号資産であり、これらはFT（代替可能なデジタル資産）と呼ばれている。代替の可否の部分が、NFTと暗号資産の大きな違いである。

本書は3章からなり、選りすぐりの人たちが解説していて、これからNFTを学ぶ、買う、販売する人にとってよい参考書になると思う。各章の内容を以下に紹介する。

まず、第1章「NFTビジネスの全体像」では、NFTと相性がよい分野との関わりが解説されている。NFTと相性のよい分野としてアートやゲーム、スポーツなどが取り上げられており、なぜ相性がよいのかと言えば、共通しているのは希少性である。アートなら1点物の作品、ゲームなら数量限定のアイテムなど、今まではインターネット上で限定的に公開したコンテンツは誰かに無断で転載されて、製作者に収益が入らないリスクがあった。しかし、NFTとし

て公開することによって、製作者は確実に収益が入るようになるし購入者側も手に入れた優越感が高くなるなどお互いにメリットが生まれる。ネット上でも安心できる販売の場が生まれることで創作活動が活発になることも見込まれる。

第2章「NFTの法律と会計」では、NFTビジネスの推進する上で避けては通れない、法律と会計の解説を初心者でも分かりやすいよう解説されている。NFT自体新しいものなので、既存の法律の枠組みで判断できるものではない。類似した事例をもとに検討している段階なので、取引しているNFTは、アートをNFT化したものなのか、NFTの取引を通して扱われるアート作品なのか、概念の定義から議論する必要がある。

未発達の分野なので、前例がなく初歩的なことから考えなければならぬため、今後発展することを考えると、法整備を進めることが求められる。

第3章「NFTの未来」では、注目を集めているが、完成されていないNFTがどう進化していくのか、どのような可能性があるのかなどを取り上げている。世界経済は無形資産という特許やデータなど実態のない資産によって支配され始めている。NFTはさまざまな無形資産を希少性が保たれたまま、デジタル上において流動させることができるため、無形資産の新しい切り口になると考えられる。



天羽 健介・増田 雅史 編著  
朝日新聞出版, 2021年10月,  
四六判, 320頁, 1980円 (税込み)

日本はアニメ、ゲームなどサブカルチャー大国と呼ばれているので、NFTの発展がこれらの業界のさらなる成長、グローバル化に貢献でき、低迷している日本経済によいアプローチにもつながると考える。本書はとっつきにくい法律面の解説もされていて、取引の際のトラブルを防ぐ方策にも触れている。NFTはこれから法整備が整っていく分野なので、期待も膨らむ。「NFTとは何か」という疑問を持ったことがある人はもちろん、未知の世界に興味がある方にもぜひ手に取って頂きたい一冊である。

かわむら しょうたろう  
日本大学生産工学部  
創生デザイン科所属

## 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)

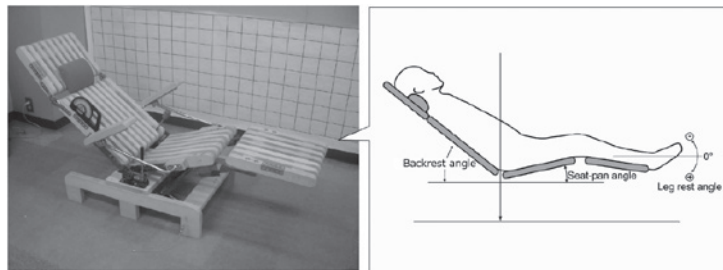


図1 実験椅子と角度の定義

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)

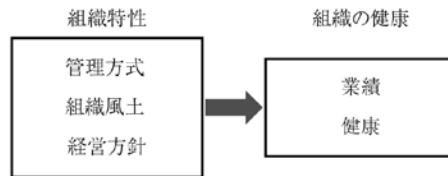


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

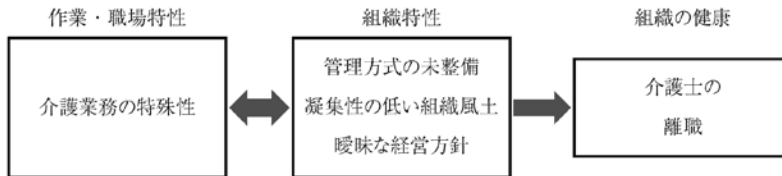


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

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

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

金原清之

奈良・東大寺の廬舎那仏像（いわゆる奈良・大仏）は、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、本報告では、金メッキ作業従事者の水銀中毒発生の可能性をリスクアセスメントにおけるリスク評価の方法を用いて検討した。

その結果、作業は危険な状況で、多数の作業者が中毒したと判断された。

## 日勤労働者男女2名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織，木暮貴政

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

電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀, 木暮貴政, 土屋みなみ, 大場拓己, 横山道央

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

## 婦人科がんを抱えた就労者における離職 およびQOLの関連要因

木全明子, 伊藤慎也, 落合亮太, 眞茅みゆき

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

表3 婦人科がん就労群と離職群における離職に対するオッズ比と95%信頼区間

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

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

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

森下久美, 松山玲子, 渡辺修一郎, 中村桃美, 石橋智昭

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

表4 就業途上の重篤事故の発生要因 (n=154)

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

<sup>1)</sup> 警視庁「事故要因区分」により分類。

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



## 介護保険サービス利用者の生きがい就業における金銭的対価の意義

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

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

表1 調査対象者の概要

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

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

湯浅晶子

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

## 大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子, 三品誠

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

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

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

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

表1 主な調査対象者の概要(抜粋)

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

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

# 労働科学®

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

## 次号（10月号：77巻10号）予定

### 特集 「働き方の未来を50人が読む」第2回調査報告 「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム（代表・浜野潤）

|   |       |
|---|-------|
| 巻頭言<俯瞰>.....                            | 福成雄三  |
| 漂流者たち—クミジヨの肖像・19 .....                  | 本田一成  |
| 大原孫三郎と清水安三・11 .....                     | 兼田麗子  |
| ILOインド・南アジアこぼればなし・18.....               | 川上 剛  |
| 「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・17 .....       | 藤川伸治  |
| 凡夫の安全衛生記・68「さまざまな組織・立場で⑥」臨床検査の世界で ..... | 福成雄三  |
| 芸能従事者の今・15 .....                        | 森崎めぐみ |
| つれづれなるままに.....                          | 千葉百子  |

#### [ 編集雑記 ]

○今回の特集は、農業に従事する女性たち、印刷業界に働く女性たち、中小企業を支える女性たちの世界を取り上げました。執筆者はそれぞれの分野で女性の権利を守るために奮闘する方々です。共通しているのは、より豊かに生きるために決してあきらめないパワーにあふれていることです。「後ろ向きは歩きにくい」とはけだし名言で、膨大な課題の一つひとつ丁寧に取り組んでいく前向きな女性たちの元気な姿を紹介する企画をこれからも考えていきます。

○編集者というのは実務に当たっていないときでも現在責任を負っている雑誌や書籍のことが頭から離れません。年中無休といわれる所以ですが、季節外れの夏休みをとり、東北を巡ってきました。折しも、陸前高田では共同作業所で働く人たちの全国大会が開催中、モノづくりの作業の中から障がい者の芸術作品を生み出す取り組みを進める分科会に飛び入り参加してきました。分科会の助言者に「障がい者とアート」について本誌に執筆頂くことを快諾してもらいました。楽しみにお待ちください。やはり年中無休の商売のようです。(N)  
\*77巻8号の目次左頁右肩の表記が2021年となっていました。「2022年.vol.77」と修正して、お詫びします。

#### [ 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9号 (9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)



医療・介護、人のケアに関するそれぞれの職場における  
医療労働者の健康と安全についてリスクの改善をはかり、  
医療サービスの状態と品質を向上する効果的な対策

シリーズ最新刊！全頁カラー

# 医療職場の 人間工学チェックポイント

## Ergonomic Checkpoints in Health Care Work

編集●人類働態学会 協力●国際人間工学会 (IEA)

人類働態学会 2020 年度国際交流事業

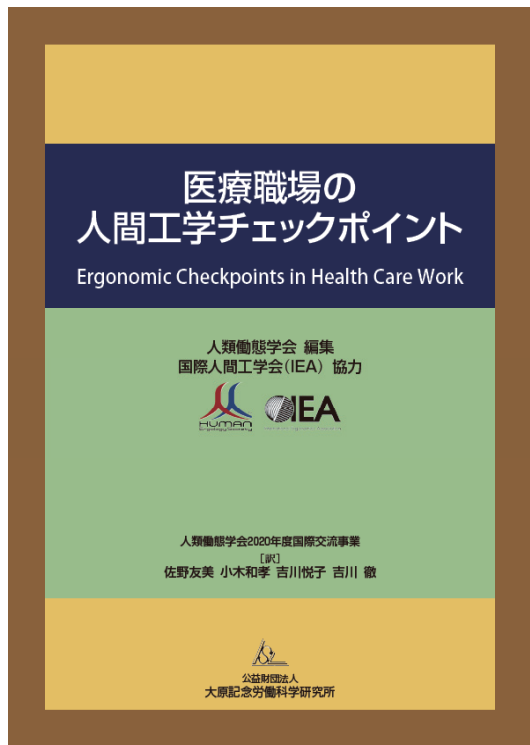
[訳] 佐野友美 小木和孝 吉川悦子 吉川 徹

### 構成

材料の保管と取り扱い  
医療機器と用具の安全  
人の安全な移送  
ワークステーション  
作用場環境  
有害物質と有害要因  
感染予防  
福祉設備  
緊急時への備え  
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活用  
医療職場アクシジョンチェックリスト  
医療職場の改善実例



好評既刊！全頁カラー

### ■人間工学チェックポイント 第2版

ILO 編集 A4判 定価 2,750 円 (税込み)

### ■職場ストレス予防チェックポイント

ILO 編集 A4判 定価 1,320 円 (税込み)

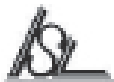
### ■これでできる参加型職場環境改善

カイ・川上・小木著 B5判 定価 1,320 円 (税込み)

### ■メンタルヘルスに役立つ職場ドック

吉川徹・小木和孝編 A4版 定価 1,320 円 (税込み)

図書コード ISBN 978-4-89760-337-7 C 3047  
A4判 170 頁 定価 1,980 円 (税込み)



公益財団法人  
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：03-6447-1435 FAX：03-6447-1436

定価 1,200 円  
本体 1,090 円  
年々め 1,300 円

