2023年1月1日発行
（毎月1回1日発行）（78巻1号）
ISSN 0035-7774

Digest of Science of Labour

労働の科学

2023
January 1
Vol.78, No.1

不定形の集合／菅沼 緑

特集

多様性を認め合い，より豊かに生きるために(2)

LGBTの方たちが生き生き働ける職場づくり／森 伸恵
知的障害者のチャレンジャーが会社の未来を担う／株式会社ヴィオーラ

巻頭言

「労働科学で社会貢献」を合言葉に
濱野 潤

特別寄稿

労働を主軸に良書を収集・紹介する空間に
遠藤和弘

新連載

ILOインド南アジア産業安全保健通信①
川上 剛

自由と想像―彫刻に向かって①
菅沼 緑

連載

労研アーカイブを読む㉞
岸田孝弥

漂流者たち―クミジョの肖像㉒
本田一成

歌舞伎で生きる人たち その十八
湯淺晶子

芸能従事者の今⑰
森崎めぐみ

大原記念労働科学研究所

元東大生格闘家、双極性障害になる
巽 宇宙［著］ 堀 有伸［監修］
東大生格闘家として華々しい活躍を遂げ、就職後、発症。うつ病と誤認されやすい双極性障害を正しく伝えるため、自らの体験を語る。
●2090円（税込）

ジェンダー平等社会の実現へ
「おかしい」から「あたりまえ」に
杉井静子［著］
なぜ夫婦は同姓でなければならないのか？「家」制度から社会の仕組みに内包するジェンダー不平等を明らかにし、憲法を手がかりに解決を探る。
●2640円（税込）

少子化するアジア
家族形成の困難を超えて
溝口由己［編著］
東アジアの極低出生率の原因は何だろうか、何か共通点はあるのか。少子化要因を類型化し、人間性重視の社会編成を提案する。
●6270円（税込）

「我々は」から「私は」の時代へ
個別的労使関係での分権的組合活動が生み出す新たな労使関係
西尾 力［著］
個別的労使関係における分権的組合活動に注目して、労働者一人ひとりの組合活動の展開を豊富なアンケートによって考える。
●3190円（税込）

人新世のエコロジー（仮）
妙に元気な自然：間合いを測り手を入れる
及川敬貴［著］
時に私たちに挑みかかる自然と共生するために何をすべきか？人と自然のつながりを見出すための、4つのナラティブがはじまる。
2月下旬刊
●2640円（税込）

一滴のなみだ（仮）
筋ジストロフィー協会理事長として考えたこと、感じたこと
貝谷久宣［著］
自ら筋ジス患児を持ち、患者と家族に人生を捧げてきた精神科医。12年間の理事長時代に考え、感じたことをまとめた愛と科学の随筆。
2月中旬刊
●2640円（税込）

法律時報 2023 2月号
特集 岐路に立つ日本型雇用システム
人生保障から権利保障への転換の流れを考える
●1925円（税込）

経済セミナー 2023 2・3月号
特集 成長のカギはスタートアップにあり？
●1518円（税込）

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

大原社会問題研究所雑誌

773号 2023年3月号　定価1,018円（本体926円＋税10%）年間購読12,000円（税込）

【特集】日本労働遺産

特集にあたって　榎　一江
『労働者新聞』・神戸川崎三菱大争議の実写フィルムと大原社会問題研究所　榎　一江
『死線を越えて』草稿と賀川豊彦記念松沢資料館　杉浦秀典
「日本労働運動発祥之地」石碑・惟一館煉瓦塀跡と日本労働会館　間宮悠紀雄

■追　悼

是枝洋小伝――回想に代えて　二村一夫

■書評と紹介

ジェーン・ハンフリーズ著／原仲子・山本千映・赤木誠・齊藤健太郎・永島剛訳『イギリス産業革命期の子どもと労働』　藤井　透
桜井智恵子著『教育は社会をどう変えたのか』　菊地栄治
吉原直樹著『モビリティーズ・スタディーズ』　根岸海馬
禿あや美著『雇用形態間格差の制度分析』　鈴木恭子
小野太一著『戦後日本社会保障の形成』　秋元美世
沢井実著『技能形成の戦後史』　熊沢　透

社会・労働関係文献月録／月例研究会　鈴木貴宇／所報　2022年11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

「労働科学で社会貢献」を合言葉に

濱野 潤

はまの じゅん
大原記念労働科学研究所 理事長

コロナパンデミック発生から丸3年になりますが、いまだ収束は見通せないまま、新しい年を迎えました。2022年2月24日に開始され、世界中を驚かせたロシアによるウクライナ侵攻は今も継続しています。日本はそして世界はさまざまな問題を抱えていますが、それらの問題は多様な分野にまたがる事象が短期・中期・長期の時間軸で重層化し、複合化して生じているように思われます。こういう時こそ、複雑な問題を丁寧に解きほぐし、観察や実験から得られる知見から一般的法則へと至る科学が力を発揮すべきであり、エビデンスに基づいて適確に分析し、解決策を見出す調査研究が重要になってきます。

安全・衛生・健康の分野においても課題が山積しており、私ども労働科学研究所はこれらの諸課題の解決に向け、総力を結集して取り組んでまいります。

労研は、一昨年の創立百周年を契機に、次の3つの事業に取り組んでいます。

一つが「働き方の未来を50人が読む」調査で、これまで本誌で2回にわたり調査結果を報告しています。維持会のご協力を得ながら、各界のベストアンドブライテストの皆様からご意見を伺い、分析して結果を公表していますが、第一回と第二回はリモートワークをテーマに取り上げました。調査を通じてリモートとリアルを組み合わせたハイブリッドな働き方の成果や課題が浮かび上がってきました。50人の学識経験者、実務家の皆様のご意見は働き方の未来を考える上での示唆に富んでいます。そして、労研に対するご期待やご要望は今後の労働科学研究を進めていく上での代えがたいエネルギーになっています。

本年は第三回調査に取り組み、その結果は本誌にて公表しますのでお待ちいただければと思います。

2つ目が「地域との連携」です。これまでにもかつて労研が所在していた川崎市などと連携してきましたが、働く場とそれを支える生活の場である地域の視点は労働科学に欠かせない要素です。労研は1921年に倉敷労働科学研究所として発足し、大原孫三郎氏の庇護のもと揺籃期を倉敷で育てていただきましたが、そこで培われた精神は今に至るまで脈々と受け継がれています。本年4月には労働科学発祥の地である倉敷でG7労働雇用担当大臣会合が開催されます。労研としても倉敷市などと協力しG7労働雇用担当大臣会合の成功に向けて所を挙げてお手伝いさせていただきます。

そして、3つ目が「産学協働」です。

学術界、産業界、教育界が中心となって日本労働科学学会が発足して3年になりますが、社会課題の解決を目指すユニークな学会としてこれまで活発な活動を続けており、労研も全面的に支援しています。本年7月には労研が主体となって学会総会を倉敷で開催する予定です。若い方々などより多くの方に日本労働科学学会を知っていただき、学会の活動を通じて労働科学の底辺が広がっていくことを期待しています。

以上、3つの事業をはじめ労研の様々な事業に真摯に取り組み、維持会、大原ネットワーク、桜美林学園など多くの方々に支えられながら、日々研鑽を重ねてまいります。働く現場のさまざまな問題にソリューションを提供し、労働科学で社会に貢献するという我々のミッションを果たす一年にしたいと所員一同心を一つにしています。本年も変わらぬご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます。

Digest of Science of Labour

労働の科学

2023 January 1
Vol.78, No.1

巻頭言　俯瞰（ふかん）
「労働科学で社会貢献」を合言葉に 1
濱野 潤［大原記念労働科学研究所 理事長］

表紙作品：菅沼 緑「不定形の集合」
材料：ベニヤ板
会場：インプレクサス・アート・ギャラリー（盛岡市）
年度：2021年
撮影：菅沼 緑

特集　多様性を認め合い，より豊かに生きるために②

LGBTの方たちが生き生き働ける職場づくり
..... ［弁護士］森 伸恵 5

知的障害者のチャレンジャーが会社の未来を担う
..... 株式会社ヴィオーラ 10

Special contribution

特別寄稿
労働を主軸に良書を収集・紹介する空間に
..... ［独立行政法人労働政策研究・研修機構労働図書館］遠藤 和弘 16

Series

ILOインド南アジア産業安全保健通信（1）
労働における基本的原則と権利 ..... 川上 剛 21

Series

芸能従事者の今 (17)
フリーランスにも産業医を！ ..... 森崎 めぐみ 26

「＃教師のバトン」で伝わる (19)
教職員の過酷な勤務環境 ..... 藤川 伸治 32

漂流者たち クミジョの肖像 (22)
『クミジョ白書2019』⑽ ..... 本田 一成 36

凡夫の安全衛生記 (71)
「さまざまな組織・立場で⑧」グループ会社での３年余 ..... 福成 雄三 38

労研アーカイブを読む (84)
労使幹部層の価値的な集団規範をもとに労使関係分析の試み
..... 岸田 孝弥 40

Column

自由と想像 (1)
彫刻に向かって ..... 菅沼 緑 49

KABUKI
歌舞伎十八番の内 勧進帳
歌舞伎で生きる人たち その十八――縄をない，綱をうつ ..... 湯淺 晶子 50

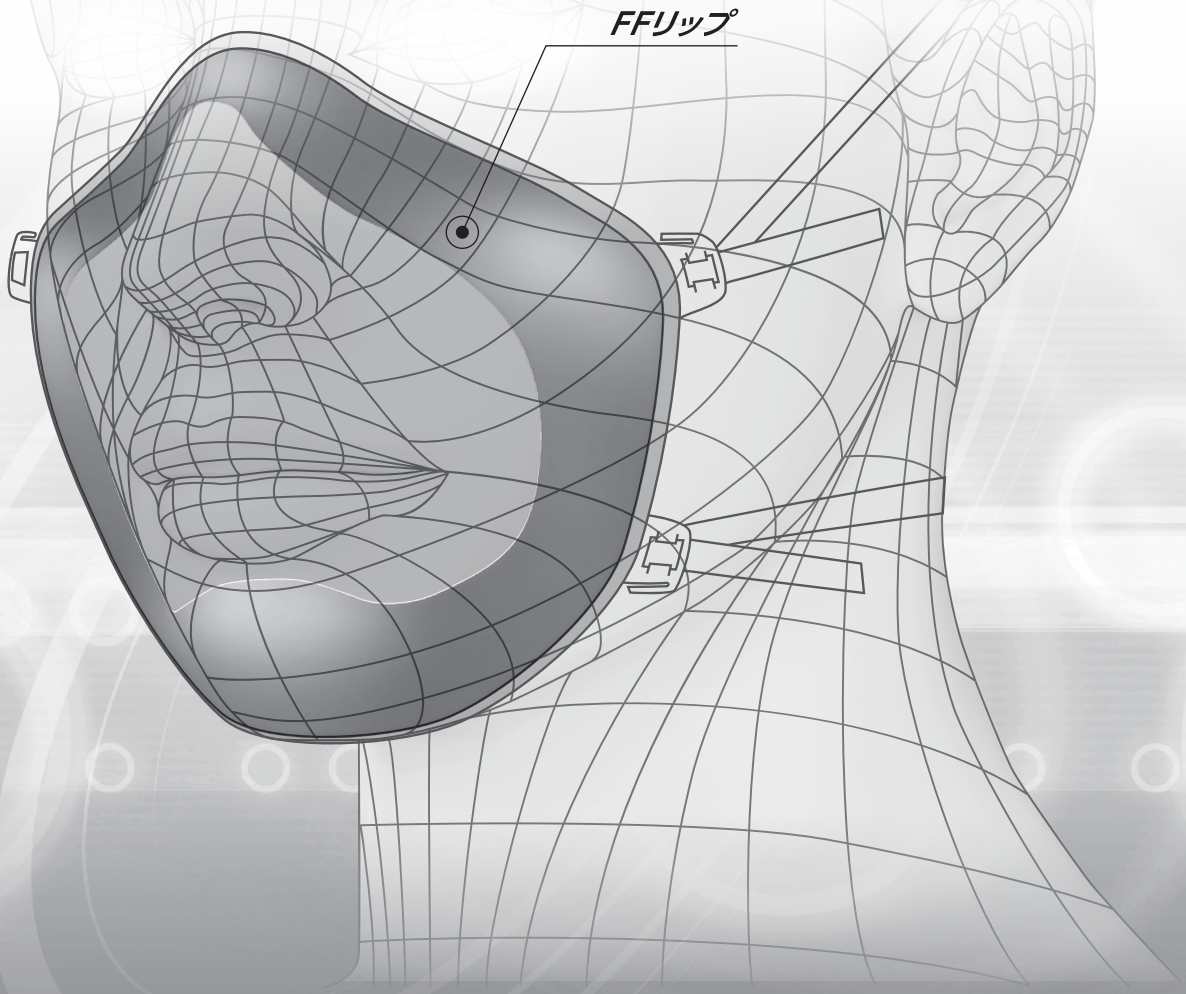
Talk to Talk
満ちゆくは ..... 肝付 邦憲 52

BOOKS
『LIFESPAN：老いなき世界』
人生120年時代 ..... 椎名 和仁 54

勞働科學のページ 55

次号予定・編集雑記 64

KOKEN



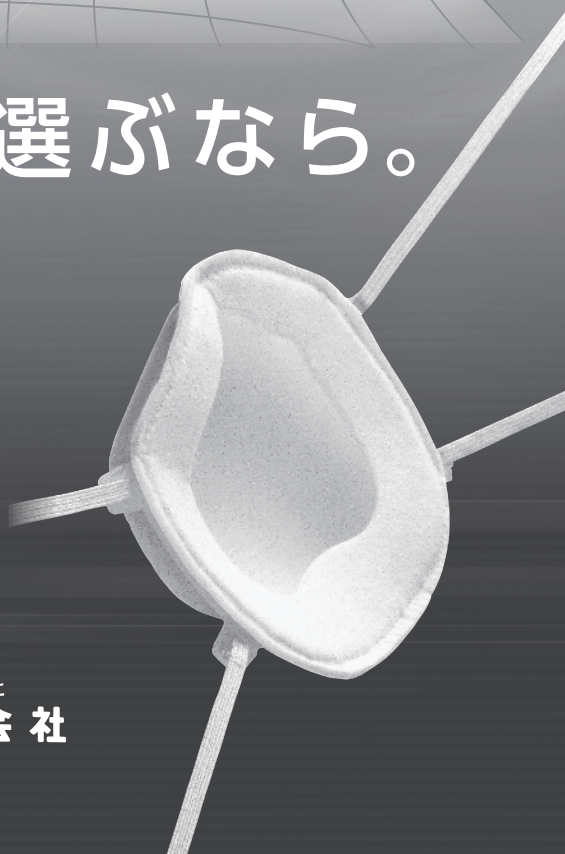
フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカキ式

ハイラックシリーズ



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

LGBTの方たちが生き生き働ける職場づくり

森 伸恵

はじめに

私は2017年にレイ法律事務所に入所しました。現在は主にLGBTの方たちの相談を担当しています。レイ法律事務所では2018年にLGBT部門を立ち上げましたが，セクシャルマイノリティの文献でゲイの男性の約半数に自殺念慮があるという調査結果を知ったことが理由にあります。本稿ではLGBT部門を立ち上げてから寄せられた相談事例を踏まえながら，現在浮き彫りになっているさまざまな問題をご一緒に考えていきたいと思います。そして，LGBTの方たちが働きやすい職場づくりを幅広い観点から模索していきます。

LGBT・SOGIを正しく知る

⑴LGBT・SOGIの基礎知識

先日も，政府関係者の発言をめぐってLGBTという言葉が連日のようにマスコミで取り上げられていましたが，まずはLGBTに関して基本的な知識を確認しておきましょう。LGBTとはレズビアン，ゲイ，バイセクシャル，トランスジェンダーの頭文字をとったものであることは周知されていると思います。レズビアンは女性の同性愛者，ゲイは男性の同性愛者，バイセクシャルは両性愛者，トランスジェンダーは自身の性別と心で自認する性別に違和感のある人を表しています。いわゆるセクシャルマイノリティと呼ばれる人たちの総称ですが，現在はこれを包括する言葉として使われるクィア（queer）の頭文字と合わせてLGBTQと表すこともあります。

それではSOGI（ソギ）という言葉をご存じでしょうか。SOGIとは，Sexual Orientation and Gender Identityの頭文字のことで，日本語では性的指向（好きになる性）および性自認（自分の心の性）と訳されます。LGBTがセクシャルマイノリティの人の総称であるのに対し，SOGIは「性的指向および性自認」を包括して表す概念です。

SOGIに関して差別や嫌がらせを受けることを，SOGIハラ（SOGI＋ハラスメント）といい，具体的には，性的指向および性自認についての差別的な呼称や嘲笑，いじめ・無視・暴力，望まない性別での生活を強要，学校や職場での不当な扱い，誰かのSOGIについて許可な

もり のぶえ
弁護士
レイ法律事務所
主な著書：
・『LGBT はじめての労務管理対応マニュアル』労働調査会　2021年

く公表する（アウティング）などの類型があります。詳しくは後述しますが，SOGIという言葉をまず覚えてください。

⑵LGBTの人口

日本で多い苗字の順位は上から順に，「鈴木さん」「佐藤さん」「田中さん」「高橋さん」ですが，この苗字の人たちを合わせると全人口の５％を占めるといわれています。ではLGBTの人口について見てみると，株式会社電通の2020年の調査では8.9％存在しているということが分かりました。例えば，クラスメートに「鈴木さん」や「佐藤さん」が存在した割合以上にLGBTの人が存在していることになります。

⑶世界の動向

2006年にインドネシアのジョグジャカルタで人権の専門家や有識者によって「SOGIに関する国際人権法の適用に関する原則（ジョグジャカルタ原則）」が採択されました。これは性的指向および性自認に関して国際人権法がどのように適用されるかをまとめた国際文書です。原則の採択から10年を経た2017年11月には「ジョグジャカルタ原則＋10」が採択されました。新たに，性的指向，性自認，性表現，性的特徴にかかわらず，暴力，差別や他の危害から国家に保護される権利，法的に認められる権利，身体的，精神的な自律性の権利等が明言されました。

⑷日本の施策

2019年５月に労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が可決，同年12月には厚生労働省の労働政策審議会にてパワーハラスメント防止対策を義務づける指針が確定しました。これにより2020年以降，SOGIハラ，アウティングを含めたパワーハラスメントの防止対策をとることが各企業で義務化されることとなり，もし対策を怠った場合，都道府県労働局による助言・指導・勧告等が行われるようになりました。

ちなみに日本は国連の人権理事会から複数回LGBTに関する人権状況の改善勧告を受けています。LGBTに関しての施策を見る限り，国際社会の流れに大きく後れを取っているといえるでしょう。

相談者の心に寄り添って

ここからは私がこれまで実際に相談を受けた事例を紹介して，働くLGBTの方たちが抱えている問題に焦点を当てていきたいと思います。

相談者は年齢別では20代から40代の方が多いですが，たまに70代の方もおられます。最近は当事者からの相談を受けるだけではなく，企業からの相談も増えており，その背景には2020年６月のパワハラ防止法の施行に伴い，SOGIハラもパワハラとみなされ，企業はSOGIハラ防止対策の実施を義務付けられたことがあると推測します。そのことを受けて，LGBTの従業員がいることを前提に就業規則を変えたい，福利厚生の規則を作成したいなどの相談が増えています。こういう相談を持ち込まれるのはLGBTに関する施策づくりに前向きな企業です。しかし，多くの企業は理想とは程遠く，従業員側から寄せられる相談は前時代的な内容となっています。

事例①　不当な退職勧奨

Aさんはゲイの男性ですが，会社にはそのことを伝えていませんでした。ある時，上司に知られてしまい，その当日にAさんは自宅待機を命じられ，自主退職を強要されました。法律でいうと懲戒処分の中の出勤停止を受けたことになります。しかし，ゲイであることは懲戒処分の理由にはあたらず，上司や会社を訴えて裁判で争うことも可能でしたが，上司や会社に失望したAさんは結局退職の道を選択しました。

事例②　職場でのアウティングとSOGIハラ

身体的性別は女性，自認する性は男性のBさんは性別適合手術を経て戸籍も男性に変更

していました。Bさんは自身のブログでLGBT当事者のために性別適合手術の方法について紹介したところ，投稿を発見した同僚が悪質な嫌がらせ行為を続けたケースです。性的指向および性自認に関する嫌がらせをSOGIハラということは前述しました。Bさんは同僚に対しては謝罪と慰謝料の支払を求め，会社には使用者責任を求めました。本件では，このようなことが二度と起こらないよう再発防止策の徹底を求め，LGBTに関する研修，就業規則の変更を求め，会社側がそれに応え，解決したことです。

上記以外にも，毎日出社すると机の上に「オカマ」「消えろ」「キモイ」などと書かれたカードが置かれていた経験をされたゲイの方もいました。陰湿ないじめが現実に起きています。

LGBTの当事者が法律事務所のドアを開けるのはとても勇気がいることだと思いますから，相談者を肯定するとともに，お話を聞かせてもらうのだという傾聴の気持ちを持つことを大切にして相談者と向き合っています。

カミングアウトとアウティング

SOGIハラが起こらないような職場を作っていくためには何が必要かと言えば，一つには正しい知識を持つことだと思います。前述のLGBTの基礎知識の中で紹介したように自分の周りにもLGBTの方が必ずいるという認識を持つことが重要です。

カミングアウトは「自分の性的指向や性自認を相手に伝えること」をいいます。カミングアウトは本人が自分の意思で行うことなので特に問題はありません。ただ，カミングアウトの実情を見てみますと職場でカミングアウトしている人は17.6％にすぎません（LGBT当事者を取り巻く就業環境の実態調査）。カミングアウトしない理由は「変な噂を立てられる」「いちいち説明するのが面倒くさい」「周りの対応が変わるのが嫌」「仕事とは関係ないから」などさまざまです。このようにカミングアウトしている当事者が少ないので自分の周りにはLGBTの方がいないと思っている人もいるかもしれませんが，LGBTの方は周りに必ずいます。

２つ目は，SOGIハラとは何かを知ることです。

SOGIハラの具体例を見ていきます。一つは「オカマ」「ホモ」「レズ」などという差別的な呼称です。1990年代のテレビのバラエティー番組では「オカマ」「ホモ」などの言葉が面白おかしく使われていましたが，現代ではNGとなっています。差別的な発言や当事者を無視することもSOGIハラです。また，スカートでの就業を強制することは，望まない性別での生活を強要することになりますし，見た目によって不当な異動をさせることもSOGIハラです。

不当な異動について，相談を受けたことがあります。接客販売員として採用されたのに見た目を考慮して事務職に回されたというケースがありました。

もう一つSOGIハラの具体例にアウティングがあります。これはカミングアウトのように当事者が自分の意思で行うのではなく，「本人の性的指向や性自認を許可なく公表したり第三者に伝えたりすること」です。

アウティングの事例はさまざまで，同僚にゲイであることをカミングアウトしたらほかの同僚に暴露されたとか，トランスジェンダーであることを入社時に上司にだけ伝えたところ部署内や取引先にまでばらされていたというような事例もあります。信頼していた親友に裏切られたケースや同性間のトラブルも発生しています。何がSOGIハラに当たるのか見極めて誰もが気持ちよく働ける職場づくりのために一人ひとりが意識を変革していくことが問われています。

誰もが生き生き働ける職場構築のための施策の枠組み

LGBTの人はもちろん，そうでない人も生き生き働き続けられる職場をつくるには会社全体で取り組んでいく必要があります，そのための施策の枠組みについて順を追って見ていきます。まずはトップの宣言です。２つ目が就業規則など社内規定を整備する，３つ目は，就業規則を策定しても周知されないと生きてこないため社内研修・教育の実施や相談窓口を設置することです。４つ目は各部署で対応を検討するということで，人事関係や服務規律関係，トランスジェンダーの従業員向けの施策，そして福利厚生の枠組等があります。これらを詳しく見ていきましょう

①　トップの宣言

まずは事業者代表がLGBTへの差別禁止や，施策づくりに前向きな企業になることを宣言することから始まります。LGBTの従業員を大切にすることは同時に他の従業員も大切にすることにつながりますから，LGBTの施策づくりに取り組む企業はとても風通しの良い会社であり，結果的には良い人材の確保も可能になります。

②　就業規則など社内規定の策定

時代の流れを受け，多くの職場が就業規則の中にハラスメントの項目を盛り込んでいると思いますが，LGBTをめぐる施策としては性的指向・性自認に関するハラスメントも禁止することを明確にしておく必要があります。同様にセクシャルハラスメント禁止条項の中にも，LGBTに関しては同性に対するものもセクハラに該当することを明記しておかなければなりません。また，アウティングの禁止やトランスジェンダーの服装についても服務規律の条項を作成します。すでに制服着用義務の条項が存在する場合は規律違反になりかねないので「社員から性自認に沿った服装（制服）をしたいとの申し出があった場合は，会社の特段の事情がない限りこれを認める」といった形で条項を作成します。トイレや更衣室についても性自認に沿ったトイレや更衣室の使用を認めることを服務規律として規定しておきましょう。

人事や労務管理をする方にお願いしたいのはトランスジェンダーの方についての情報共有です。トランスジェンダーの方はホルモン治療の受診や性別適合手術を受けることがあります。ホルモン治療は定期的受診が必要なため，平日に仕事を休むことも出てきますから，ホルモン治療を医学的な治療と認めたうえで休職の条項を明記することも必要になってくるでしょう。

また，性別適合手術は大掛かりなものであるため，安静期間も必要であることから会社に迷惑をかけるということで当事者の多くは退社してしまいます。比較的安価で手術できる東南アジアへ渡る人も多く，お金がたまった時点で退社するというケースが多いようです。そこで積み立て休暇を認める条項に性別適合手術も含まれるように明記すればトランスジェンダーの人も会社を辞めずに働き続けることができます。治療や手術費用の一部を負担することを公表している外資系企業もあるようです。

社内規定策定の最後は健康診断についてです。企業は労働法上従業員に健康診断を受診させる義務がありますが，トランスジェンダーの当事者がほかの従業員と一緒に健診を受けるのは難しい場合があります。性自認に沿った健康診断等の申し出があった場合，適切な方法で受診できることを明記しておけばよいかと思います。

③　社内研修・教育，相談窓口の設置

就業規則などの社内規定を従業員みんなに周知しなければ生きた規則になりません。そのためにも社内研修や教育の機会を設け，LGBTの基礎知識を学び，SOGIハラ，アウテ

ィングを防止するための方策を考えることが第一歩です。そして相談窓口を設置して一人で悩まない体制を作ることも求められています。相談窓口については名称を工夫した方がよいかもしれません。例えば既存の相談窓口と同じフロアに「LGBT相談窓口」と張り紙してあったとしたら，その窓口のドアをノックするのは大変勇気がいります。相談しやすい窓口を作ることがとても大事です。また，相談窓口の電話番号を担当者直通にすることや匿名での問い合わせも可能など配慮が必要です。あるいは外部に相談窓口を委託している企業もあります。

法定外福利厚生

今後，企業のみなさまに検討して頂きたいのは「法定外福利厚生」の充実です。法律で定められている各種保険のような法廷福利厚生ではなく，企業が独自に設けている法定外福利厚生をどれだけ充実させるかがカギであると私は思います。

例えば住宅関連ですと，ゲイやレズビアンのカップルは長年共に暮らしている場合でも，戸籍上の関係がないため，現行の就業規則では家族に当てはまらず，社員寮や社宅に入居できないことがあります。同性のパートナーがいる従業員についても会社が提供する社宅などに入れるよう就業規則の中で条項を立てておくことが考えられます。住宅手当の支給についても同様です。

休暇関連では，パートナーシップ契約を結んだカップルや海外で同性婚を挙げたカップルにも結婚休暇を認めることや，忌引き休暇，会社の保養施設の使用の許可などが考えられます。

法定外福利厚生の充実がLGBTの人たちに大きな力を与え，新たな働き甲斐，生き甲斐が生まれてくると思います。そのことは当事者でない従業員のモチベーションを高めることにもつながり，風通しがよく活力ある会社風土が醸成されると思います。

本稿では詳しく触れませんが，企業だけではなく行政の力も期待されます。例えば東京豊島区では区民の声を受けて独自のアウティング禁止条例を策定しました。

時代は確実に変革しています。LGBTの方たちは息苦しさから少しは解放されたかもわかりませんが，まだまだ第一歩が踏み出されただけのような気もします。

これからも相談者の心に寄り添い，誰もが生き生き働き続けられる社会の構築を一緒に目指していければと願っています。

知的障害者のチャレンジャーが会社の未来を担う

株式会社ヴィオーラ

はじめに

株式会社ヴィオーラは1962（昭和37）年７月に茨城県水戸市で産声を上げました。創業当時は自宅を作業所兼事務所として手作業で仕上げたおしぼりを水戸市内の飲食店に納めていました。同業者が少なかったことや外食産業の急成長が追い風となって受注が急増，水戸市内のレストランを中心にレンタルおしぼり事業を展開してきました。さらに，マットやモップ，タオルのレンタルおよび業務用資材の販売など業容を拡大し，昨年創業60周年を迎えました。

2010年に現社長が三代目として就任，「日本一社員の喜ぶおしぼり会社」を目指すことを経営理念に掲げ，高齢者や女性，障害のある人たちを積極的に雇用し，誰もが生き生き働ける職場づくりを進めてきました。先進的な取り組みは高く評価され，「平成26年度障害者雇用優良事業所大臣表彰」や「令和３年度茨城県女性リーダー登用先進企業特別優良賞」，「令和４年度高年齢者活躍企業コンテスト入賞」など数多くの表彰を受けています。

本稿では同社の障害者雇用に焦点を当て，知的障害のある従業員のみなさんの笑顔がはじける職場を紹介させて頂こうと，藤本昌宏社長にお話を伺いました（写真１）。

障害者雇用のあゆみ

「私は子どもが６人いますが，次男は生まれた時から知的障害がありました。今，当社で働いています。障害者雇用について当社の事例をお話させて頂く機会がありますが，次男の話をするとそれが一番大きなきっかけだと思われることがあります。確かにそれも一つの要因かもしれませんが，友部養護学校の進路指導の先生が大変熱心な方であったことが原点にあると思います。実は1990年に初めて17歳の女性を雇用しましたが，お互いの経験不足からうまく対処できず，結局３ヵ月ほどで退社しました。やはり知的障害者の雇用は無理かもしれないとあきらめかけていた時，友部養護学校の先生からY君という一

写真１　株式会社ヴィオーラ　藤本昌宏社長

人の男子学生をぜひ雇ってもらいたいと紹介されました。最初の失敗から４年経っていましたので新しい気持ちで受け入れましたが，入社して半年くらいはなかなかコミュニケーションがとりにくく，お互いにとってつらい日々が続きました。その後，工場長が『社長，Y君はもう大丈夫です』と太鼓判を押してくれました。工場長が女性であったことで細やかな対応ができたのではないかと思っていますが，当社の障害者雇用の実質的なスタートはY君を採用した1994年ということになります。彼は今年で勤続29年目を迎え，25年勤続した年には県から表彰して頂きました。地域の新聞にも載り，本当に嬉しそうでした。今は友部の工場に移り，元気に働いています。

翌年に男子１名が入社しますが４ヵ月で退社してしまいます。障害者だから特別に難しいということではなく，若い人の離職率の高さは，どの業界でも悩みの種でした。その後1996年，1999年，2000年と立て続けに１名ずつ採用，1996年入社の男子従業員は現在も頑張ってくれています。女子１名を含む５名が在籍した2008年に「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」を受給し，機械や施設を大幅に増強しました（写真２）。助成金の受給に伴い，障害者の雇用を拡大，職業安定所，障害者就業・生活支援センター，特別支援学校，福祉施設等の協力を得て８名を採用しました。そして13名の雇用にこぎつけました。2010年，２代目社長の兄の後を継いで私が社長に就任します。この年に茨城県雇用開発協会から障害者雇用優良企業として表彰され，新社長として障害者雇用を推進することは私にとっても大きな目標となりました」と，藤本社長は笑顔で話してくれました。

写真2　本社事業所

新社長の仕事は迅速で２年後にはNPO法人茨城自立支援センターを設立，水戸市内で就労継続支援A型事業所「ともにー」を開設，2015年には友部に，就労支援A型事業所「ともにーアレス」を開設しました。就労継続支援にはA型とB型がありますが，両者の違いは事業所と雇用契約を結ぶかどうかです。就労継続支援A型は雇用契約に基づき働くため，社会保障が適用され，最低賃金以上の給料が支払われます。

一方，B型は「工賃」が支払われ，雇用契約がないため社会保障は対象外となります。年齢制限についても，A型は原則18～65歳であるのに対しB型は定めがありません。B型はA型と比べて給料は少額ですが，週１日や１日１時間など無理のない範囲で比較的簡単な作業を行えるというメリットがあります。障害を持つ子どもの家族の中にはあまり無理をさせたくないからと，B型事業所を選ぶ人もいるそうです。

「給料をもらうことで自立と自主性も生まれてきます。能力があるのにB型事業所で作業しているのはもったいないと私は思います」と藤本社長。

チャレンジャーとして働く喜び

「もちろん，どんな仕事でも，どんな簡単な作業でも働くということはそれだけで尊いことですが，私が考える障害者の働き方はきちんとその会社の工程に関わるということです。例えばうちは『おしぼり屋』ですから，

誰もがその工程に関わってほしいと思います。たかがおしぼりですが，されどおしぼりでして，私たちは飲食店やカーディーラー，ゴルフ場などに来店されるお客様へおもてなしのアイテムとして提供しているという自負があります。

当社では知的障害のある従業員をチャレンジャーと呼んでいます。それは今言ったように一人ひとりが工程のどこかに関わり，責任をもって仕事をこなす存在であってほしいからです。

ここで少し当社の工程をお話します。主軸はおしぼりですが，これから需要が見込まれる洗い物のビジネスとして，病院や施設向けに私物クリーニング事業も10年ほど前から始めています。また，美容室やヘアサロンなどへのレンタルタオルも手掛けています。

各洗濯物は工場に入荷されると回収袋→かご→洗濯機→乾燥機→たたみ台と工程に従い移動します（写真３，４，５，６参照）。それぞれの場所でほかの洗濯物と混ざらないように区別する必要があるため，スタートからゴールまで必要な情報が１枚のカードに集約されてついて回るシステムを取り入れました。これがタスカルカードです(写真７)。『タスカル』とは『タスクがワカル仕組み』という意味であり，ユーアイデザインがネーミングしたものです。全施設×全アイテムごとにカードを作成，カードの表面には洗濯物がどこの，何で，何曜日に何色の袋に入れて納品するかといった情報が記されています。また，カードの裏には磁石が貼ってあり着脱が可能で，このカードを『タスカルボード』に貼ることによって洗い場にある全部の洗濯物の把握ができます。自分が対応した印として自分の名前の付いたマグネットを貼るので，自然に責任感も生まれます。『タスカルカード』とボードをうまく使いこなすことで，仕事や進み具

写真３　回収された洗たく物が工場の一角を占める

写真５　おしぼり巻き

写真4　おしぼりの仕分け

写真6　クリーニングタオルたたみ

写真７　「タスクがワカル」タスカルカード

合，自分の評価などすべてを『見える化』することができるようになりました。知的障害者はもちろん，すべての従業員の仕事に対するモチベーションが上がっています」と藤本社長は胸を張りました。

「タスカル」とは「タスクがワカル仕組み」だそうですが，藤本社長のお話を聞きながら誰もが「助かる」カードだと思いました。現在同社はグループ会社も含めると160名近い従業員を擁していますが，その４分の１を占める45名の障害者（チャレンジャー）が生き生き働いています。製造部門はもちろん，配送の補助を希望してトラックに乗務している人もいるそうです。コロナ禍の前には，チャレンジャーの父母を会社に招いて作業場見学の後懇談の場を持つこともありました。懇談の席上，働いて半年が過ぎたチャレンジャーの父母が「会社からもらってきた給与明細に社会保険が引かれていたのが本当に嬉しかった」と話されました。一人前の働く人として認められたことが家族にとってもどれほど嬉しいことかという感謝の言葉に藤本社長は胸を熱くしたそうです。

成長と幸せを実感できる会社を目指して

「チャレンジャー達はみんな自力で出勤してきます。うちの次男は障害が重いので入社当初は母親が送迎を手伝っていましたが，訓練を重ねて今ではバスを乗り継いで一人で通勤しています。障害があるから何もできないと最初からあきらめてはいけないと私は思います。これは，本人はもちろん，周囲の人たちにも言えることです。チャレンジャー達はほとんど休まずに出勤してくれていますし，土曜日の工場生産はほとんどチャレンジャーだけで行っており，会社にとっては大切な戦力です。自分が役に立っていると思うと人は自信にあふれ，顔つきまで変わってきます。かつて大型バス２台で当社を見学された方から『ここで働いている人たちは大人の顔をしている』と言われ，とても嬉しかったことを覚えています。

もちろん，良いことばかりではありません。きちんと挨拶しない人もいるし，仲間同士でのいたずらやいじめも皆無ではありません。また，せっかく入所してもミスマッチもあり早々と退職する人もいます。しかし，それは当たり前のことだと私は思います。差別は絶対しませんが，かといって必要以上に美化もしません。言い訳ばかりする従業員もいますが，それが自然なのです。

ただ，やはり障害がある人が長く働き続けるためには周囲の理解や協力が必要です。現場で自主的に働くための仕組みづくりと並行して，心のケアも含めた職場定着の取り組みが必要だと私は思います。

当社では次のような取り組みを展開しています。

①チャレンジャーミーティングを毎月行い，自主性を持たせる。
②従業員の各世代とチャレンジャーとで体験学習する。
③保護者との面談を年１回実施，存在を認めてあげられる雰囲気を作る。
④問題が生じた時は指導員が親身になって相談に乗る

これらはまだまだ試行錯誤していく必要があるかと思いますが，できることから始めて

いきたいと考えています。

また，当社では経営品質の知識や考え方を身に付けるために週に１回全員が集まる朝礼を行っています。それがコモン（common）朝礼です。チャレンジャーを含む全従業員がシャッフルされた10個のグループを作り，10分間ほどで社長通信に対しての意見や気づき，感想をグループでシェアします。全体朝礼は月に１回，月初めに行う朝礼です。内容はその月のイベントや報告が中心です。

当社で働くすべての人が自分の成長と幸せを実感できる会社づくりこそ，私の行くべき道だと思っています。障害のある人たちにもっともっと働く場所を提供していくためにもう少し頑張らなくては」と，メガネの奥の柔和な目がさらにやさしくなり，藤本社長は笑顔で締めくくってくださいました。

＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊＊

株式会社ヴィオーラ（茨城県水戸市）

◎創業　1962（昭和37）年
◎業種　洗濯業（貸おしぼり）
◎従業員数　160人（グループ会社含む）

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

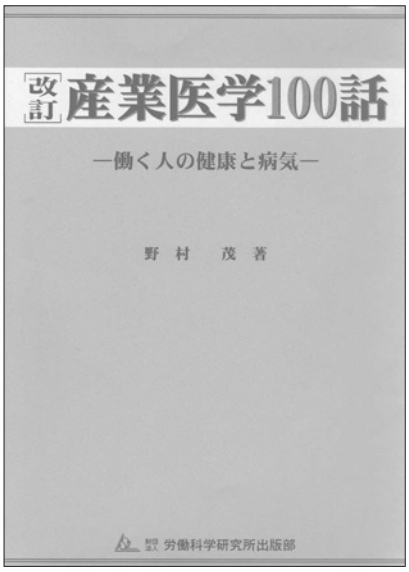
【基礎編】
第Ⅰ章　心理学の概観　心理学を見わたす
第Ⅱ章　情報の受容と認識　見ることと知ること
第Ⅲ章　人の情報処理　わかることの仕組み
第Ⅳ章　知識の構造　どうやって使っているのか
第Ⅴ章　環境と行動　環境とのかかわり
第Ⅵ章　発達を知る　ヒトは、どのようにして育つか？
第Ⅶ章　個人の内面の世界　心の中をのぞく
第Ⅷ章　人間相互の関係　人と人とのかかわり合い

【応用編】
第Ⅸ章　ヒューマンエラーの話　人はなぜ間違うのか
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



［改訂］
産業医学100話
働く人の健康と病気

野村　茂

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

体裁　B５判並製 280頁
定価　本体 2,286 円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

働く人たちが現場ですぐに応用できる
対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

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

〒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

特 別 寄 稿

労働を主軸に良書を収集・紹介する空間に

遠藤　和弘
独立行政法人労働政策研究・研修機構労働図書館

はじめに

みなさんは働く（労働する）ことに喜びを感じていますか。それとも毎日が苦痛の連続ですか。働くことは生きること，などと言われるように，すべての人にとって労働は良かれあしかれ生涯にわたる重要な問題です。しかし，ではなぜ働くのか，どんな仕事をするのか，どのように働くのかなどを考えると，すんなり答えられる人はそう多くはないのではないでしょうか。正直なところ，日ごろ労働という言葉に接しているわたしたちにも正解はわかりません。ただ，労働を冠した当館は，そうした複雑で多様な価値観や考え方を持つ人々が抱える問題，課題を共有し，ともに解決していけるよう，毎日業務に励んでいます。

とくに現在は，働く個人の問題だけでなく，急速に進む経済のグローバル化や少子・高齢化，全労働者の約４割とされる非正規労働者の増加など日本全体を取り巻く社会・経済環境が激しく変わっています。そうした問題の解を探すヒントを提供するため，労働専門図書・報告書や雑誌・紀要などを積極的に収集・所蔵しています。

えんどう かずひろ
独立行政法人労働政策研究・研修機構
労働図書館司書

設立時の収集方針

所属組織の前身は1958年に設立された日本労働協会（旧JIL）です。当初の資料収集の方針は，労使関係，労働運動，労働法などのとくに第二次大戦後の資料の収集を中心とし，研究活動などに役立つことを柱としていました。洋書の収集にも力を入れていました。

発足時の収集資料のなかには，国際労働機関（ILO）の創設以来の出版物や各国の労働関係の判例・命令などがあります。

また，後でも触れますが，労働運動関係資料として，日立造船労働組合因島支部から，戦前の日本労働総同盟（総同盟）所属の因島労働組合の関係資料を一括で譲り受けるなど，歴史的な資料の収集にも力を注ぎました。

このほか，労使団体の機関紙，国内主要会社の社史などの収集にも取り組み，その目録を作成しました。

JILPTの発足

1990年には情報化社会の進展を受け，旧

写真１　労働図書館閲覧室の全景

JILが雇用促進事業団（現在の独立行政法人雇用・能力開発機構）の研究機関だった雇用職業総合研究所と合併，日本労働研究機構（新JIL）となりました。

その後2003年には，新JILが厚生労働省の労働研修所と統合して現在のJILPTとなりました。JILPTは，労働に関する総合的な調査研究，内外にわたる情報・資料の収集などを行うことを使命としています。

調査研究事業においては，経済学，法学，社会学，心理学，統計学などさまざまな専攻の研究員が，労働経済，労働法制，人材育成，労使関係などの研究を行っています。最近では「新型コロナが雇用・就業・失業に与える影響」に関する統計情報が注目を集めました。労働図書館では，関連情報を収集し，研究員等の調査研究のさらなる研究向上を後方支援しています。

また，図書館は内部研究員の利用だけでなく一般公開もしています（写真１）。身分証明書を提示していただき，利用登録し，利用者カードを作成していただければ，図書を５冊まで２週間お貸しすることができます。主な利用者は，企業関係者，社会保険労務士，労働組合関係者，研究者，大学院生，指導教授の紹介を受けた大学のゼミ生などです。

労働図書館の特徴

1）概要

労働図書館の蔵書は，図書約194,000冊（和書147,000冊，洋書47,000冊，和洋製本雑誌28,000冊），逐次刊行物約910種です。

現在，わたしが統括している業務は，受付カウンター，図書・雑誌などの資料管理，図書館間相互貸借・複写（ILL）サービスなどの管理です。さらに，所蔵する図書・雑誌などを検索する「蔵書データベース（DB）」を利用しながら一般利用者から寄せられるレファレンスに答えています。レファレンスサービスについては，JILPTホームページの当館サイトの専用フォームをご利用いただくほか，当館あてのEメール，電話もしくはファクスによりお申し込みが可能です。

2）企画展示の開催

2017年度からは業務の新機軸として，所蔵資料を活用して労働分野の歴史や政策の変化を展望する「企画展示」をスタートしました。

2018年度には「江戸～昭和」と「現代～未来」への２期にわたって，日本の職業の変遷を探求。産業革命や戦争，コンピュータの発達など社会環境の変化に伴い，消えていく職業，新しく生まれる職業があると指摘。冷水売りなど江戸時代から明治時代には存在していたものの，その後消えてしまった職業，口入屋（現在の公共職業安定所の総称）のように現代でも形を変えながら残っている職業などを紹介しました。職業を通じてその時代の背景を想像できるような資料を選定し，展示。「今後の職業を“予測”することは難しく，職業の形は急速に変貌し続けるが，消えていく職業，新しく生まれる職業に注目した」との見方を示しました。

その後，「労働関係図書優秀賞受賞図書展」「労働から生まれた文化」「渋沢栄一と『労働』」

写真２　2022年度第１期企画展示「労働安全対策の歴史」

写真３　2022年度第３期企画展示「職業紹介と職業訓練」千束屋（江戸時代の公共職業安定所）の看板

など毎年度，特定のテーマに基づいた企画展示を開催し，利用者に収集した資料を有効活用していただきました。

2022年度第１期は労働安全対策の歴史を特集（写真２）。第２期には「コロナ禍以前と以後」と題して実施。2020年以前に刊行された資料から「テレワーク」による働き方を取り上げる一方，コロナ禍で浮上してきた移住など新たな労働問題をとらえた資料に注目するなどしました。展示中も新型コロナに関する施策が矢継ぎ早に実施されるなか，試行錯誤の開催となったものの，利用者から「コロナ後はデータに基づく書籍がたくさん発行され，よりリアルな情報を得ることができるようになったと思う」との意見が挙げられました。第３期の展示では，「職業紹介と職業訓練―千束屋看板と豊原又男―」と題して開催し，職業紹介業という仕事の始まりと，「職業紹介の父」と呼ばれる人物について取り上げるなど，職業安定史と職業訓練史に焦点を当てて所蔵資料を紹介，これまで以上の反響がありました（写真３）。

3）蔵書の特徴

労働図書館の蔵書の特徴は，労働に関する多種多様な社会科学系の図書・報告書や逐次刊行物（雑誌・紀要）を収集・整理・提供している点です。労働関係の分野は，労働政策，雇用・労働市場，労働条件・人事労務，労使関係，女性・高齢者・障害者・外国人・パート・派遣労働，職業・能力開発，労働法，社会保障，労働者生活・意識など多岐に及んでいます。刻々と労働分野のテーマが誕生するのに対応し，即時に関連資料を入手できるよう心がけています。最近も「働き方改革」や「ジョブ型雇用」「リスキリング」などのさまざまなキーワードがマス・メディアで取り上げられ，ここ数年ほどで労働・雇用に関する良書が数多く生まれています。

一方，受入紀要数が多いこともJILPT図書館の注目すべき点です。「大学紀要等」500種近く，「学会誌」30種以上とこの手のコレクションとしては充実した内容になっています。

4）ILLサービス

当館に来ることができない利用者のために，豊富な蔵書を活用して，ILLサービスを提供しています。来館していただくことなく，

当館所蔵の図書の貸出や文献の複写を，近くの公共図書館，大学図書館などを通じて申し込むことができます。ILLサービスによる2021年度の文献複写は1,100件を超えました。

特殊コレクション

1)歴史的に貴重な資料

当館は，労働組合や個人から寄贈された戦前・戦後を通じて歴史的に貴重な労組資料や個人による労働関係の図書資料を「特殊コレクション」として所蔵しています。一定の利用希望があり，当館にしかない資料もあることから，通常の資料とは別に所蔵・保管しています。これら資料は閉架式となってはいますが，事前に予約していただければ，慎重に扱うべき資料を除き，自由に利用することができます。主な特殊コレクションは「総同盟（戦前）等資料（因島労組所蔵文書）」（写真４），「日本電気産業労働組合（電産）資料」「全国産業別労働組合連合（新産別）資料」「日本労働組合総評議会（総評）資料」などです。

2)主なコレクション

1921年に結成された因島労組は主に大阪鉄工所（現在の日立造船）の従業員で構成され，総同盟の関西・中国・四国連合会の有力組合でした。因島労組が所蔵していた文書は総同盟の本部，傘下有力組合の関係文書をはじめ野田醤油争議などの著名争議，戦前無産政党の資料などを含んでおり，戦前の労働，社会，政治運動を知るうえでの広範な史料源として極めて貴重なもので，当館は関係資料をひとまとめに譲り受けました。

一方，1946年４月に結成された電産協がいわゆる「電産型賃金」を確立し，「十月闘争」の成果による条件整備を経て，翌47年５月に単一組織，電産に改組しました。その後は勢力衰退を押しとどめることができず，56年３月の第11回臨時大会にて解散方針を決定し，消滅しました。当館では定期大会資料などを所蔵しています。

写真４　特殊コレクション「因島労働組合所蔵文書」の一部

また，1950年結成の総評は，戦後労働運動を長らく主導し，春闘，平和運動，三井三池争議などを展開したナショナルセンター（労組の全国組織）ですが，1989年の解散を経た後の2001年に，定期大会・拡大評議委員会，春闘・組織対策，国民運動などの資料一式の寄贈を受けました。

因島労組資料，電産関係組合資料などについては，非常に劣化が激しく，何らかの手を打たなければ利用者に安定したサービスを提供することが難しくなると判断し，デジタル化を実施しました。

今後の課題

労働図書館が抱える課題の一つ目として，所蔵スペースの問題があります。毎年，和書・洋書合わせて約1,000冊というボリュームで図書資料が増えていくため，配架するスペースの問題が生じ，早期解決が求められていました。現在はレイアウトを大幅に変更することで急場をしのいでいます。とはいえ，将来を見すえた検討をいまから計画的にしていかなければなりません。

もう一つの課題として，今後増えていく電

写真５　主な書籍は電動書架に所蔵

子ジャーナルなど紙以外の媒体の蔵書構築と蔵書管理です。こうした電子情報は概してコストを要します。これらを必要とする利用者がいる一方で，依然として「紙」にこだわる方もいるため，電子と紙の按分を考えていくことになりそうです。

最後は，図書館員の専門性の向上です。これまで同様，図書館員にはより良いサービス提供のための見識を身につけていくことが望まれています。

おわりに

当館は，上石神井という図書館として決して立地が良いとは言えない条件下にありますが，少しでも利用者のみなさんのお役に立てているのであれば本望です。

図書館の一番の資産と言えば，蔵書です。情報化のいっそうの進展により，図書を取り巻く状況は，引き続き大きく変わっていくものと思われますが，今後も労働を切り口に良書を広く収集し，利用者のみなさんに提供していきたいと考えています（写真５）。

独立行政法人労働政策研究・研修機構　労働図書館
〒177−8502 東京都練馬区上石神井４−８−23
Tel：03−5991−5032　Fax：03−5991−5659
E-mail：toshokan@jil.go.jp
利用時間　月曜−金曜　９：30−17：00
休 館 日　土曜・日曜・国民の祝日・年末年始
（12月28日−１月４日）
公衆無線LAN（フリーWi−Fi）が利用可能

ILOインド南アジア
産業安全保健通信
1

労働における基本的原則と権利

川上 剛

はじめに

再び本誌に連載する機会を頂きました。前年まではインド・南アジア諸国のいろいろな職場の状況と労使の改善努力について紹介してきました。今年からの新しいシリーズではILOおよびインド・南アジアにおける産業安全保健上のトピックについて，自身の見解も交えながら紹介していければと思います。

安全衛生が「労働における基本的原則と権利」に加わる

2022年は働く人びとの安全と健康の向上を推進する上で,歴史的な転換点となる年でした。国連の中で社会労働政策を担当する国際労働機関（ILO）が，労働安全衛生を「労働における基本的原則と権利」の５番目の項目として新たに加えたのです。それに伴い，ILO労働安全衛生条約（1981年，第155号）および安全衛生における促進的枠組み条約（2006年，第187号）が，中核的労働基準に加えられました。

これによって図１に示したように中核的労働基準は５分野10条約となりました。現時点でILO条約は190ありますが，その中の最も基本的な10条約に安全衛生が加わったことになります。

「労働における基本的原則と権利」は，英語では, Fundamental Principles and Rights at Workです。長い名前なのでよく頭文字をとってFPRWとも呼ばれます。「労働における基本的原則と権利」は1998年にILO総会で採択されましたが，当初は，結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認，強制労働の廃止，児童労働の撤廃，雇用及び職業における差別の排除の４分野となっていました。その後の議論や経緯を経て2022年に安全衛生が加わったことになります。これに合わせて，2008年の公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言採択および2009年のILOグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）に安全衛生強化に関する修正が加わります。

安全衛生が「労働における基本的原則と権利」に加わった背景と意義

2022年の時点で安全衛生がFPRWに加わった背景と意義は何でしょうか。ILOおよび国連の中で，安全衛生は常に労働者の重要な権利として認識されてきました。労働災害職業病の予防と労働者の保護は1919年のILO設立以来の重要課題で，生命と健康への権利として認識されてきました。これまでにILOは安全衛生に関する40以上の条約勧告を採択しています。

図２に示すように，安全衛生は働く人々の権利としてILOや国連が策定する労働分野の宣言や条約に常に組み込まれていましたし，「生命と健康に対する権利」は労働の基本的原則の一つに加わるべきだという意見は以前からありました。

労働安全衛生が時間をかけてついに「労働における基本的原則と権利」に加わったということは，世界中で多くの働く人びとが労働災害や職業関連性疾病で命を失ったり障害を受けていたりするということへの危機感の表れでもあります。

かわかみ つよし
労働安全衛生・労働監督シニアスペシャリスト，ILO南アジアディーセントワーク技術支援チーム，ニューデリー

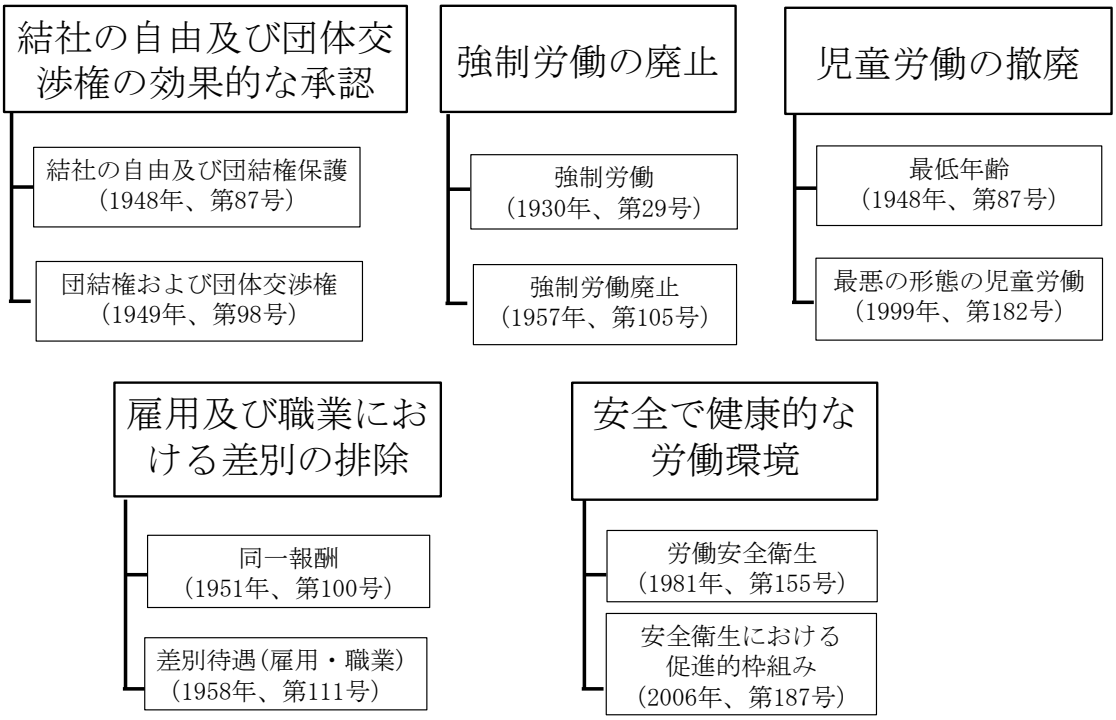


図１　労働における基本的原則と権利の５分野10中核的条約（ILO駐日代表部ホームページより引用作図）

ILOは世界中で，毎年およそ230万人の労働者が職業関連の障害や疾病で生命を失っていると推計しています。そして，３億４千万件の労働災害が発生し，１億６千万人の労働者が職業性疾病で苦しんでいます。安全衛生対策の強化が待ったなしの課題であることは労使双方から強く求められてきたことです。

同時に，バングラデシュの「ラナ・プラザの悲劇」のような大規模な災害も引き続き発生しました。2013年，首都ダッカ郊外の商業用ビル「ラナ・プラザ」が崩壊してビルの中の縫製工場で1,500名以上の男女労働者が犠牲になりました。原因は工場として設計されていない古い建物に縫製機械を多数据え付けて，先進国への輸出用生産を受注して実施していたことでした。それ以前から，地元で生産する企業が安全衛生を確保することに対する受注先のグローバルな企業の責任や役割は強く問われていましたが，「ラナ・プラザの悲劇」はこの方向性を決定づけ，いわゆるサプライチェーンアプローチとして強く認識されました。直接の生産企業だけでなく，原材料の生産から製造，輸送・輸出までの一連のビジネスの流れを認識しながら，そこに内在する安全衛生リスクを包括的に改善しようという視点です。

2019年からはじまった新型コロナパンデミックも「生命と健康に対する働く人々の権利」についての認識を高めました。医療関係者はじめエッセンシャルワーカーなど，コロナ感染のリスクと隣り合わせで働く人々が，適切な保護を受けられずに命を落としたり感染しても必要なサポートを受けられなかったりする等の事例が各国で知られるようになったからです。

この流れは，2019年の「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」が安全衛生を労働における基本原則と権利に加えることを求めたことで決定的となります。この時に合わせて公開された「仕事の未来における中核としての安全衛生（Safety and Health at the Heart of the Future of Work）においては，ITとAI技術進歩，若年・高齢・女性・移民労働者，環境と持続的成長，雇用形態の変化の４点がこれからの安全衛生における重要課題として取り上げられています。

1919 年
ILO 憲章に「雇用から生ずる疾病･負傷に対する労働者の保護」が明記される

1944 年
ILO フィラデルフィア宣言に、「すべての職業における労働者の生命及び健康の充分な保護」が ILO の義務として再確認される

1966 年
経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約が国連総会で採択され、安全で健康的な労働条件が明記される。

1981 年
ILO 労働安全衛生条約（第 155 号）採択

1998 年
ILO 労働における基本原則と権利宣言採択

2003 年
安全衛生における ILO グローバル戦略採択

2006 年
ILO 労働安全衛生における促進的枠組み条約（第 187 号）採択

2008 年
公正なグローバル化のための社会正義 に関する ILO 宣言採択

2009 年
ILO グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）採択

2010 年
安全衛生条約の広範な批准と効果的な実施のための ILO 行動計画（2010－2016 年）採択

2019 年
仕事の未来に向けた ILO 創設 100 周年記念宣言において安全衛生を労働における基本原則と権利に加えることが求められる

2022 年
ILO 総会で労働安全衛生を「労働における基本的原則と権利」に加えることが決定される。ILO 労働安全衛生条約（第 155 号）および ILO 労働安全衛生における促進的枠組み条約（第 187 号）が中核条約に加わる

図2　ILO : A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work より引用作図

これらの課題については，本誌のこのシリーズの中で改めて取り上げていければと思っています。

むすび

労働安全衛生が「労働における基本的原則と権利」に加わったことを受けて，それを実際に実施に移すための技術協力が始まっています。ILOの同僚と話していて安全衛生が他の４分野と違うのは，他の分野は実施するかしないかだが，安全衛生は継続的な取り組みが必要なことかなと話すことがあります。例えば，児童労働は決してしてはいけないという法的にも白黒がはっきりしていますが，安全衛生においては斬新的なリスク同定と改善が必要です。カバーする技術領域にも広がりがあり，経営者にとってはコストでもあります。一方で，安全衛生は労使が直接主体的に参加でき，安全健康改善と生産性・ビジネス改善という双方の目に見えるあるいは手ごたえを自身の取り組みでつかみ取れる分野でもあります。こうした安全衛生の人間中心（human-centered）アプローチの特性を生かして，FPRW全体にインパクトのあるような技術協力の取り組みを目指しているところです。

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

ワークデザイン

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 PTS法（動作時間標準法）

A4判並製　328頁
定価：本体価格4,000円＋税

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

〒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

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

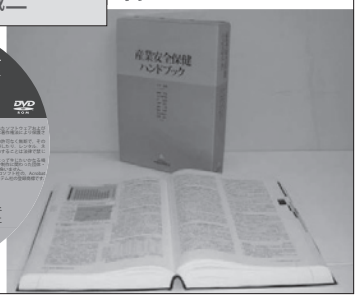
産業安全保健活動にかかわる項目を完全に網羅した充実の構成
……
各領域第一線の執筆陣272名が372項目を書下し
……
項目ごとに見出し区分を統一、最後に担当者の心得を具体的に提言

［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

待望の最新版！

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



〒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

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

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

編集：WHO（世界保健機関）
翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会
斎藤竜太、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、舟越光彦、細川誉至夫、水嶋潔、毛利一平

［目次構成］
前書き
アスベスト関連疾患の克服
よくある質問と回答
追加情報
WHOのクリソタイル評価の専門的要約
・採掘、製品製造、使用、ばく露
・健康への影響（肺がん／中皮腫／アスベスト肺／世界の疾病負荷／クリソタイルの代替繊維）
・参考文献

全頁カラー

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

〒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。

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

ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047
体裁　A5判 168頁
定価　本体 1,000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
公益財団法人
大原記念労働科学研究所

芸能従事者の今　17

フリーランスにも産業医を！

森崎 めぐみ

はじめに

産業医を選任することで，労働者の健康管理に役立ち，安全衛生教育などを通じ職場の健康意識が向上し，職場における作業環境の管理などについて助言が受けられるのなら[1]，フリーランスにこそ，産業医は必要だと筆者は考えている。なぜならフリーランスは会社に雇われないため健康管理を自己責任で行い，同時に職場での作業管理も自身で担うためである。しかし実態は，徹夜で仕事したことがある芸能従事者が77％もいる[2]。

個人事業者等の安全衛生対策のあり方

現在,厚生労働省では「労働安全衛生法が『職場における労働者の安全と健康を確保する』(同法第１条）ことに基づき，個人事業者等の安全衛生対策についても，デリバリーサービスにおける交通事故防止対策についての周知啓発等の個別分野対策に取り組む一方，令和３年５月に出された石綿作業従事者による国賠訴訟の最高裁判決において，有害物等による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第22条の規定について，労働者と同じ場所で働く労働者以外の者も保護する趣旨との判断を踏まえて，同規定に係る11の省令について，請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正を行い，令和４年４月に公布されたところである。

この省令改正について検討を行った労働政策審議会安全衛生分科会では，労働安全衛生法第22条以外の規定について労働者以外の者に対する保護措置をどうするべきか，注文者による保護措置のあり方，個人事業者自身による事業者としての保護措置のあり方などについて，別途検討の場を設けて検討することとされ，『個人事業者等の安全衛生対策のあり方に関する検討会』を開催している。個人事業者についても業務上の災害が多く発生している状況にあることから，業務上の災害の実態把握，実態を踏まえ災害防止のために有効と考えられる安全衛生対策のあり方について検討」[3]し，フリーランスが多い業種をヒアリングしている。

この検討会の議論のうち,「危険有害作業以外の個人事業者等対策（過重労働,メンタルヘルス,健康管理等）に関する論点整理」のために，芸能従事者についてまとめたものは以下である。

安全衛生の実態

「危険有害作業以外の個人事業者等対策（過重労働，メンタルヘルス，健康管理等）に関する論点整理[4]」

ヒアリングで説明のあった実態・課題の概要

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
公益財団法人パブリックソース財団第２回女性リーダー支援受賞

⑵日本芸能従事者協会

・芸能従事者は，芸能実演家・スタッフ含めほとんどがフリーランス。
・芸能従事者の契約形態は重層下請構造になっており，発注者であるスポンサー企業から，広告代理店や制作会社を経由し，芸能実演家やスタッフは７次下請（図１）。
・就業場所や就業日時は仕事依頼時に制作側が指定（前日に突然依頼されることもある。請け負う側の芸能従事者側からの変更依頼はできない。指示された撮影場所が犯罪者の自宅で殺害されたモデルの例がある）。
・撮影現場も重層下請になっており，監督がトップにいて，助監督や技術スタッフ等がおり，それぞれから俳優は指示を受けているが，事故防止責任者が明確にされていない。
・通達に基づく現場責任者の選任は実効性を伴っていないため，新しい方策が必要である。
・発注者による健康確保措置はなく，就業時間の把握，長時間労働の抑制，ストレスチェックはほとんど行われていない。健康診断受診率も４割以下。
・約８割が徹夜仕事を経験，平均睡眠時間は４～６時間が53％，４時間未満が12％など，長時間労働が課題。また，約５割がハラスメントを経験，仕事が原因で生きていけないと思った経験がある者は約４割。
・撮影場所や劇場，イベント会場等にトイレがない経験は６割超で，約２割が膀胱炎の経験あり（図２，３）
・更衣室がない経験は87％（着替え場所：トイレ約７割，屋外約２割）。その他の意見として，事前説明なしに福島原発避難区域に連れて行かれ，防具なしに撮影をさせられた例等がある。
・仕事上不安に思った内容は，労働時間が73％，居場所の環境が52.4％，ハラスメントが45.9％（図４）。
・相談窓口の利用は4.1％。相談しにくい理由は話しにくいが63.9％。
・日本芸能従事者協会および労災特別加入団体の全国芸能従事者労災保険センターが会員に対して安全衛生に関する研修や，情報提供を行い，メンタルケアの相談窓口を設置している。

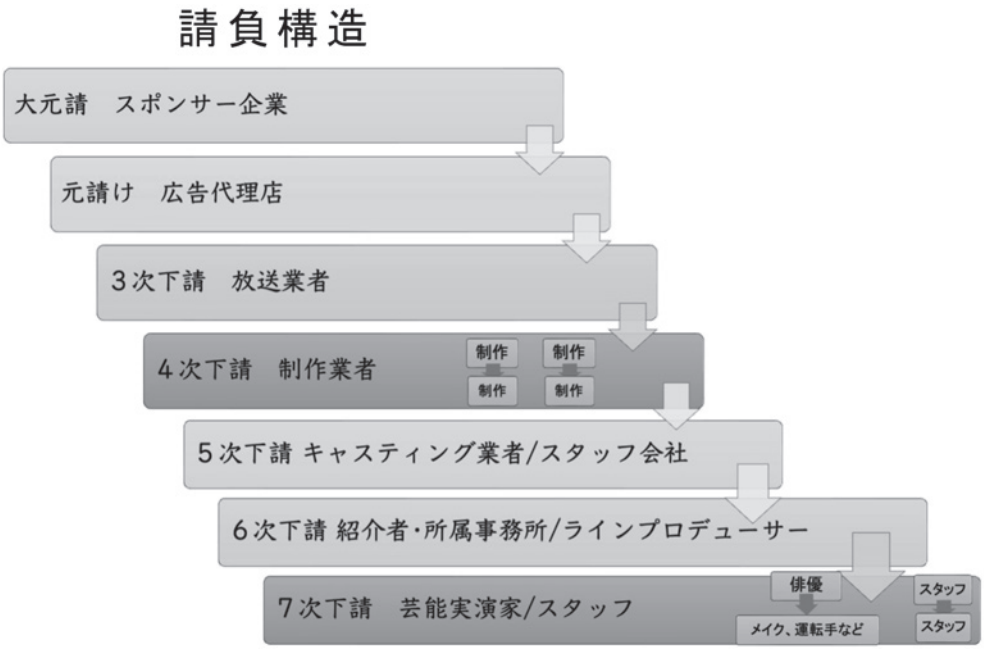


図１　芸能従事者の重層請負構造（テレビ番組制作の場合）

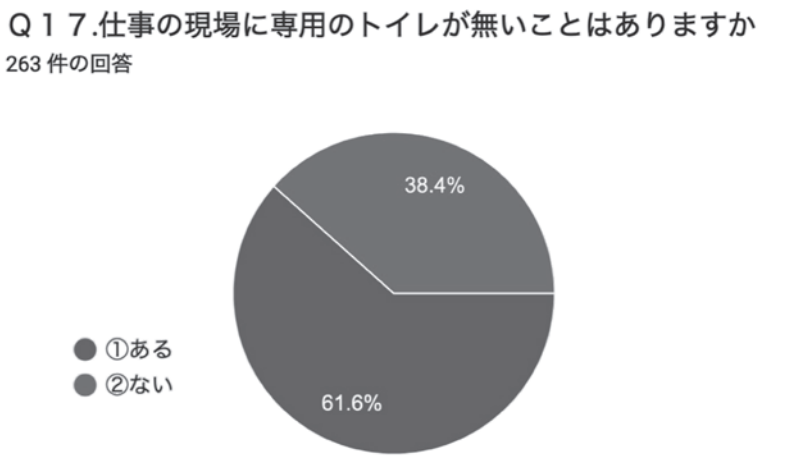

Q１７.仕事の現場に専用のトイレが無いことはありますか
263 件の回答
38.4%
61.6%
①ある
②ない

図２

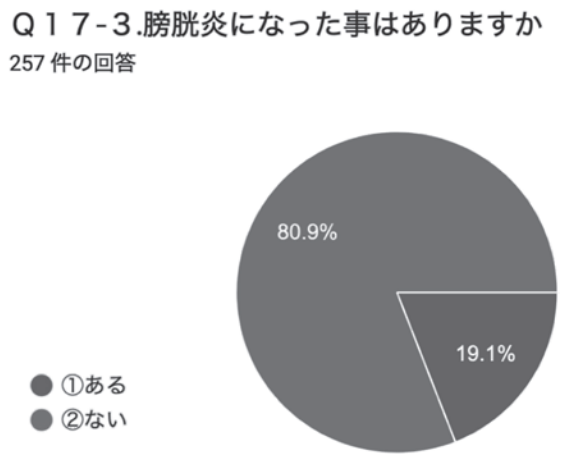

Q１７-３.膀胱炎になった事はありますか
257 件の回答
80.9%
19.1%
①ある
②ない

図３

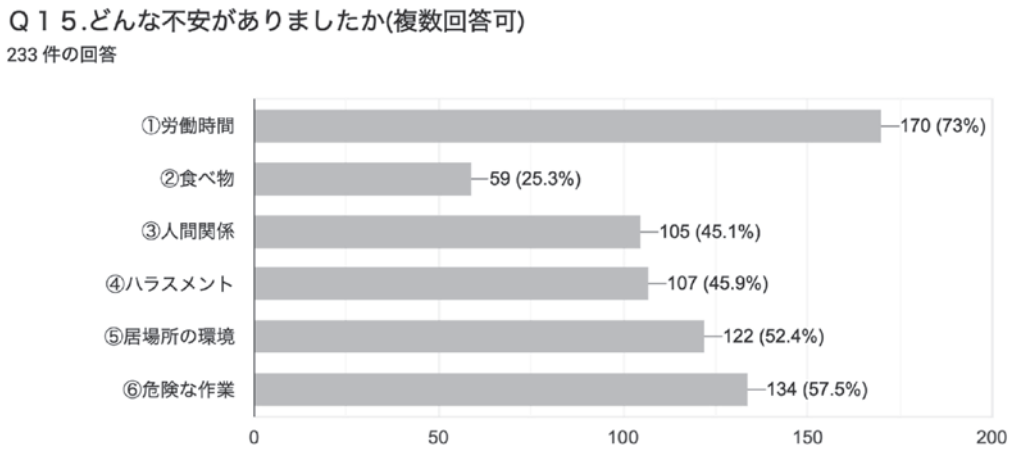

Q１５.どんな不安がありましたか(複数回答可)
233 件の回答
①労働時間
170 (73%)
②食べ物
59 (25.3%)
③人間関係
105 (45.1%)
④ハラスメント
107 (45.9%)
⑤居場所の環境
122 (52.4%)
⑥危険な作業
134 (57.5%)
0
50
100
150
200

図４

以上のような実態である。前述のように，健康管理が自己責任である個人事業者が多い業界では，たとえ見た目が華やかな芸能業種であっても，杜撰としか言いようのない安全衛生状況である。

全国芸能従事者労災保険センターの取組み

一方，令和３年に労災保険法施行規則の改正をきっかけに，フリーランスであっても，当事者が事故防止や安全衛生対策に懸命に取り組んでいる例もある。労災保険特別加入団体として発足した全国芸能従事者労災保険センターおよびその母体法人である一般社団法人日本芸能従事者協会は，連携して，積極的に事故防止対策と安全衛生活動をしている。

①安全衛生活動

例えば，毎月，全加入者へメルマガを配信し，労災病院の受診方法，安全グッズの紹介，保険申請の手順，ヘルスケアのコラム，季節ごとの安全衛生対策などを周知している。さらに，定期的にアンケートを実施し「労災と安全衛生」「ハラスメント」「安全衛生の取組み」「相談窓口に係る意識調査」ほかの調査を年に７回程度実施。

安全衛生委員会では日頃の芸能業界の事故情報の共有や全国の加入者，未加入者を対象に，労災保険と相談窓口の説明会を，毎月，オンラインで実施している。その他状況に応じ，薬物対策の勉強会なども実施しているが，いまだ労災保険の知識は十分に浸透していなく，臨床心理士によるカウンセリングや相談等の経験者は，一般利用者に比べ，圧倒的に利用者が少ない。

②各分野の取組み

全国芸能従事者労災保険センターは加入対象を全国の芸能従事者としているため，69業種のさまざまな芸能に従事した者が加入している。各業種の代表者は，それぞれの業態に合った安全衛生活動をしている。以下はその一例である。

◇マジシャン

地方公演のための移動時に４時間以上の自動車の運転を禁止。公演会場では，事故の起こりやすい設営前にラジオ体操の実施を徹底し，事故と怪我が減少している。

◇映画製作スタッフ

ハラスメントが多い状況の対策として「映画業界において現場責任者が講じるべきハラスメント防止措置ガイドライン草案[5)]」を作成。

◇スタントマン（熊本）

書籍出版会社が運営する劇団で，アクションや殺陣，スタントのコーディネートや演出などをしているため，運営会社が主催するハラスメントセミナーの受講を推進し，体のメンテナンスのための整体サービスを俳優やスタントマンに提供している。

◇演出家（北海道）

兼業・副業をしているアーティストのワークバランス支援や，契約書およびワークルールの研修，調査などを実施している。

◇舞台制作者

国内・海外の舞台芸術制作者と有機的なネットワークを構築し，制作者・アートマネージャーのエンパワメント，相互の協働を促進する環境整備を行っている。文化政策，契約やハラスメントを含む創作環境に関わる勉強会等も実施。

◇アクセシビリティ（手話通訳による観劇サポート）

ハラスメント研修などを企画・実施。適切な休憩を推奨し，労働時間の厳守の推奨や２人で交代できる体制での手話通訳の徹底などに取り組んでいる。

◇照明スタッフ

経験上，照明家はメンタルのバランスが悪くなると事故が起こりやすいため，日ごろのメンタルヘルスケアを推奨している。

◇大道芸人

出演前に労災保険の加入確認の徹底。疲労による事故防止，集中力確保のため，実演間のインターバル時間の確保や，地方のイベント出演のため遠距離を移動した当日には実演をしないよう推奨している。

◇大道芸プロデューサー（広島）

危険性の高いパフォーマンスが伴う大道芸は，事故率が高い。安全対策に加えて，労災保

険の講演会などを実施し労災保険の普及活動を実施。

◇美術

事故が起こりやすい搬入搬出時の事故防止と危険物の取り扱いを注意喚起している。

◇舞踊家

インストラクター向けに安全対策と応急処置の研修を開催。会員からの心の悩み相談や労働環境の相談に応じている。

◇俳優

芸能従事者の労災補償や安全衛生を研究し，定期的に学術誌に論文を寄稿，大学や専門学校，芸能団体に，労災保険が適用に至った経験や安全衛生活動を講演。

◇舞台スタッフ

都内の劇場で労災保険の勉強会とメンタル相談窓口の説明会を開催。

特別加入団体は，団体の根拠法となる徴収法により事業者とみなされているため，加入者の保険料の徴収はもちろんだが，特別加入団体の要件として，加入者に対する安全対策も推奨されているが，安全に配慮している団体の当事者は，これだけの取り組みを自主的にしている。

産業医の選任

厚生労働省では，産業医の選任について「職場において労働者の健康管理等を効果的に行うためには，医学に関する専門的な知識が不可欠なことから，常時50人以上の労働者を使用する事業場においては，事業者は，産業医を選任し，労働者の健康管理等を行わせなければならないこと[6]」としている。

フリーランスの働く事業場の人数は一般に把握されていないであろうが，総合芸術と言われる演劇公演や映像制作の現場は，担当部署数が多いため，一般的に人数が多い。映画を例にとると，制作過程が長く，初期（企画・脚本），中期（撮影・編集），後期（宣伝・配給）に分かれ，すべての部署が最初から最後まで通して携わらない特徴はあるが，少なくとも60以上のパートが数えられ，その人数は300人を超える。一つのプロジェクトにこれだけの人数が集まるため，産業医の選任は，当然，必要であると考えられる。

産業医の職務

産業医の職務は以下とされている。

職務[7]（安衛則第14条第１項）

⑴健康診断，面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置，作業環境の維持管理，作業の管理等労働者の健康管理に関すること。

⑵健康教育，健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。

⑶労働衛生教育に関すること。

⑷労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

以上について，フリーランスの団体に応用するならば，前述のような保健活動をしている労災保険特別加入団体では，「労働者」を「特別加入者」に置き換えて実施することになる。

全国芸能従事者労災保険センターでは，これまでの安全衛生活動の体験から，産業医の導入には違和感がなかった。加えて，この点に理解のある産業医との合意も，特段に難しくはなかった。

芸能従事者こころとからだのヘルスケア

このような経緯で日本芸能従事者協会は全国芸能従事者労災保険センターと連携をして，産業医を選任し，保健活動を始めることになった。すでに臨床心理士によるメンタルケア相談窓口「芸能従事者こころの119」を設置していたため，心と体の両面のヘルスケアを推奨する方向で「こころとからだのヘルスケア（略称：ここケア）」と称して，新しい形を模索しながらフリーランスの産業保健活動を開始した。

芸能従事者は芸能実演家（パフォーマーなど）と芸能作業従事者（いわゆるスタッフ）の総称であるが，この分野はどの業種でも創作をすることが仕事である。そのクリエイティビティーには特有の資質があり，繊細な感性が必要とされる。芸術や芸能は，言うまでもなく文化の重要な一部と言える。文化を継承し，発展するためには，作り手である芸術家・芸能従事者のメ

ンタルの特殊性の研究と保護は必要不可欠なことだと考えられてきた。

この意義について，専門家のコメントが寄せられている（以下，抜粋）。

「今回の取組みは，短期的には芸能従事者の健康および安全衛生の確保対策として，長期的には多くの芸能従事者が安全な環境で安心して仕事を継続することにより，パフォーマンスが向上し，芸能業界全体の活性化と発展に寄与するものとして非常に意義が大きいものであると考えている[8)]」（東京大学環境安全本部　准教授／産業医　黒田玲子）。

おわりに

令和３年度のフリーランス芸能従事者の事故率は約７割，通勤災害約５割である[9)]。この実態は明らかに改善の必要がある。今後，医師による第三者の目が入ることで，健康や労働実態に客観性を持つことができれば，業界全体で健康を増進できる可能性が考えられ，大いに期待するところである。

注

1) 平成22年厚生労働省「産業医について～その役割を知ってもらうために～」
2)「フリーランス芸能従事者の労災と安全衛生に関するアンケート2022」調査主体：日本芸能従事者協会，調査対象：フリーランスであらゆる芸能に従事している方調査方法：インターネット（267回答）調査期間：令和４年２月27日～３月31日，調査対象期間：令和３年４月１日～令和４年３月31日
3) 厚生労働省「個人事業者等の安全衛生対策のあり方に関する検討会」開催概要の要約
4) 厚生労働省第９回「個人事業者等の安全衛生対策のあり方に関する検討会」資料４
5)「映画業界において現場責任者が講じるべきハラスメント防止措置ガイドライン草案」日本版CNC設立を求める会
6) 1) に同じ。
7) 1) に同じ。
8)「芸能業界の安全衛生向上のための，フリーランスの芸能従事者の健康管理支援体制の構築の重要性について」（2023年１月27日厚生労働省記者クラブにて発表。全文は日本芸能従事者協会ホームページに掲載　https://artsworkers.jp/kokocare/）
9) 1) に同じ。

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

好評　第４刷

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁　Ａ４判並製 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

教職員の過酷な勤務環境 19

藤川 伸治

安全衛生委員会を活用した働き方改革の好事例

はじめに

今回は，労働安全衛生活動（以下，労安活動）が低調だった学校が，１年かけて安全衛生活動を活性化させ，働き方改革，業務の削減を着実に進めている鹿児島県奄美市立金九中学校の活動事例を紹介する[1)]。

奄美市内の小中学校は，奄美市教委の指導によって年間３回以上の安全衛生委員会（安衛委）を開催することになっており，同校もそれに沿った運用をしてきた。昨年４月に労安活動に関わる法令等を熟知し，それを活用することで，業務改善，長時間勤務の改善の活動を進めてきた黒木健史教諭が同校に赴任してきた。現在，同校は，窪田智司校長の優れたリーダーシップとマネジメント力もあり，安衛委が推進役となった職場改善・働き方改革を進めている。

教職員組合による労安活動実践者の育成システム

鹿児島県では教職員組合の活動の一環として，教職員が労働関係法令や地方公務員法，及び安全衛生に関わる行政からの諸通知を学び合い，その趣旨を踏まえた着実な労安活動，活動結果の交流を続けているサークルがある[2)]。このサークルでは，法令遵守にとどまらず，職場の課題解決型の安労活動を続けているのが特徴である。

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

2022年４月，その実践交流サークルの一員だった黒木教諭が金久中学校に赴任。黒木教諭は，長年にわたり労働安全衛生法（以下，労安法）等の関係法令を根拠にして，出退勤時間記録による適切な勤務時間管理の実践，年休の取りづらさやハラスメントの有無などについてアンケート調査を実施し，職場改善に活かしてきた。近年，各学校では学習指導要領で定められた標準授業時間数を確保するため，災害や感染症等による休校や学級閉鎖に備えて，標準授業時間数以上の授業時間（以下，予備時数）を確保している。

そのため，１週間あたりの授業時間数を増やしたり，夏休みを短縮したりしている。それが，教職員の長時間労働や多忙感につながっている。黒木教諭は，それまで赴任校していた学校において過度に増やしてきた予備時数を減らすことで，放課後に教員が事務作業を行う時間が確保できるよう見直しを中心的に進めてきた。

職場改善と管理職のリーダーシップ

窪田校長は，教職員の心身の健康，安全，働きやすい環境をつくることを学校経営上の重要課題と位置づけ，機会をとらえて，教職員に対し，繰り返し，自分の職務は教職員の心身を守ることであると伝えている。これは，経済産業省が健康経営優良法人として顕彰する際の重要項目としてあげている経営理念の一つとして経営者自身が健康経営を社内外に発信することと同様の取り組みである。

法的には管理職は労務管理者であり，安全配慮義務を負っている。さらに，教職員給与特別措置法（以下，給特法）第７条を根拠に，文科大臣は「教育職員の健康及び福祉の確保を図る

ことにより学校教育の水準の維持向上に資するため，教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」を示している[3)]。

指針に関わるQ&Aにおいても，「各教育委員会においては，校長とともに，各学校において児童生徒の資質・能力を育む上で，限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め，（中略）業務量を適正に管理し，教師が業務に費やす時間の縮減に向けた取組みを進めることが必要となります。」と明記している。

しかし，SNS上では，大胆な業務削減を行うことなく退勤時間を守ることだけを教職員に指導する管理職に対する不満を訴える投稿が後を絶たないのが現状である。しかし，窪田校長は，働きやすい職場環境をつくることを目的とした業務削減などを行うことを通じて長時間勤務を減らし，教職員の心身の健康を守る学校経営を続けており，校長に求められる資質・能力の一つである労務管理の本来のあり方の手本と言える。

黒木教諭は金久中学校赴任後，窪田校長に衛生推進者に選任してほしいこと，安衛委を中心に労安法を生かした職場改善に取り組みたいと願い出た。その時のことについて窪田校長は「黒木さんの（職場改善に向けた）熱い思いと，どこでこんなに勉強したんだろうというくらいの知識にこれは必要なことだと思い，全教職員で研修をしなければいけない気持ちになった。」と語っている。

働き方改革は教職員の当事者意識を育てることがスタート

窪田校長は，黒木教諭の要望も踏まえ，安衛委は学期１回開催すればいいという方針を見直し，２学期からは月１回開催に変更することを決めた。それにあたって，８月に黒木教諭を講師として労働安全衛生に係る法的知識，活動内容などについて全教職員の共通理解を得ることを目的とした職員研修が開催された。

窪田校長は，この研修について「職員が健康に安全に安心して快適に働くことができるためには，自ら意見を述べ，そして意見を述べたことが安全衛生のための措置に反映される必要があることがわかった。職員，管理職にとっても大変参考になった。」，「管理職が労働安全衛生活動に主体的に取り組むことによって，職場における労働者の安全と健康を確保し快適な職場環境作りができる。」と述べている。

実は，教職員の当事者意識を育むことが働き方改革，また意識改革を進める最重要ポイントになる。そのためには，教職員自らが自分の困りごとや職場改善について積極的に発言できる環境づくりがスタートとなる。同校の実践はその点からも非常に参考になる。

同校では安衛委のメンバーである管理職，養護教諭，学年主任，衛生推進者が確実に出席できるように開催日時等に配慮している。９月になって開催された委員会では，それまで自分の思いを発言することがなかった教職員が涙を流しながら思いを語る場面もあったという。安衛委が参加者にとって心理的安全性がある場になっていることがうかがえる。

安全衛生委員会が推進役となった職場・業務改善

同校の安衛委では，職場環境改善の課題を明らかにするため全教職員を対象に２回（８月，２月）のアンケート調査を行っている。しかも，自由記述も全教職員に開示することを原則としている（表参照）。

アンケート調査のポイントは，自由記述が無記名でもよいことになっている点である。

第１回調査での自由記述では，休憩場所や更衣の場所の確保，教室や職員室のクーラーの効きがよくないことなど作業管理に対する要望，また，生徒にエアコンフィルター清掃をさせるのは危険が伴うことから，必ず職員がするべきという生徒の安全確保に対する要望もあった。

黒木教諭は「管理職名で職場改善アンケートを取った場合には教職員の本音が出せない場合もあり，安全衛生委員会としてアンケートをとることで教職員が安心して回答でき，職場の声なき声を拾える。」と話している。アンケート結果は安衛委で審議を行い，審議結果は全教職員に開示される。その上で，校長が教職員から

表　アンケート調査結果

第1回　職場環境改善のためのアンケート（結果報告）

ーク式		A	B	C	D
作業環境管理	職場全体を見ると、整理整頓がなされている	1	19	4	0
	休憩室があり、休養することができる	0	1	11	12
作業管理	休憩時間（４５分間）には、しっかり休憩できる	0	3	8	12
	持ち帰りの仕事はほとんどない	3	8	8	5
	年休をとりたいときに、気持ちよくとれる	8	13	3	0
	セクシャルハラスメントはない	16	7	1	0
	パワーハラスメントはない	13	11	0	0
	その他のハラスメントはない	14	9	0	0
	職場の妊娠中の女性職員や子育て等をかかえる職員に対し、配慮がなされている	8	14	1	0
	超勤を減らし、勤務時間の適正化の努力をしている	3	13	7	1
	心にゆとりをもって、生徒と接している	1	11	11	0
	ここ数年、職員の多忙化は解消していると感じる	2	5	13	4
（メンタル）	会議等で、誰もが自分の意見を述べることができる雰囲気がある。	1	10	6	0
	自分には、困ったときに相談にのってもらったり、支え合ったりできる人間関係が職場にある。	6	17	1	0
総合	自分の仕事・分掌にやりがいを感じている	3	20	1	0
	自分にとってこの学校は過ごしやすい	2	18	2	2

注）A：そう思う　B:概ねそう思う　C:あまりそうは思わない　D:そうは思わない

の改善要望に対してどのように対応するかを全教職員に伝えている。また，アンケートで仕事上の困りごとを訴えた事例も解決している。

業務の廃止，例えば家庭訪問の見直しに関わっては，生徒の家庭の状況を知ることが生徒指導に役立つとの意見もあり，全教職員で意志一致を図るのは難しい。

窪田校長は「教職員の意見が半分に分かれる（業務の廃止・効率化）場合は，教職員の健康安全を優先した判断を行いたい。」という判断基準を示している。結果的に，来年度の年間計画に組み込まれる行事等に関連する見直しについて，集団宿泊学習２泊３日を１泊２日，夏休み明けテストの廃止（１，２年対象），家庭訪問に係る業務が縮減された。

おわりに

職場の働き方改革の推進役として安全衛生委員会が機能している要因の一つは，校長が学校経営方針として教職員の命と健康を守ることを明確にしているからである。校長の資質・能力として教職員の安全配慮義務を位置づけ，人事評価においても教職員の健康管理に関わる項目を入れる必要がある。

２つ目の要件は，職場に黒木教諭のような学校の安全衛生活動を担う中堅教職員の育成体制の整備が急がれる。さらに３つ目めとして，安全衛生活動をどのように活性化すればよいのかわからない学校関係者向けに文科省，教委は，安全衛生活動に係る好事例を集め，ホームページ等で発信する仕組みづくりと活動交流の場を設ける必要がある。

注

1) 一般財団法人・地方公務員安全衛生推進協会による「公立学校職場における安全衛生管理体制に関する研究チーム報告」に掲載した報告を加筆修正。

2) 北薩労安会議：【公式】学校労働安全衛生の最前線（https://hokusatu-roan.jimdofree.com/　2023年２月26日最終確認）

3)「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の告示等について（通知）（令和２年１月17日）（https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/uneishien/detail/1407520_00004.htm/2023年3月1日最終確認）

国際労働事務局（ILO）編集
国際人間工学会（IEA）協力
小木和孝 訳

第２版【カラー版】

人間工学チェックポイント

安全、健康、作業条件改善のための実際的で実施しやすい対策

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

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

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

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047
体裁 A4 判 並製
総頁 338 頁
定価 本体 2,500 円＋税

〒 151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F
公益財団法人
大原記念労働科学研究所
TEL：03-6447-1435（事業部）
FAX：03-6447-1436
検定担当：sc@isl.or.jp

漂流者たち
クミジョの肖像
22
『クミジョ白書2019』⑽

本田 一成

労組内のジェンダーギャップ

前号では，労組は改革できると考えているクミジョがいると述べた。「クミジョ調査2019」でその改革内容をたずねた際に「ジェンダーギャップの解消」を選択肢に混ぜておいたのに，回答は17％であった。最大５つまで選択してもらう方式ではあるが，他の選択肢に押し出されているのか。しかし，もっと直截に「あなたはジェンダーギャップを感じたことがありますか」とたずねた結果は,「ない」が81.8％である。これはいったい……２割くらいしか労組のジェンダーギャップを感じていないのか。もちろん，ジェンダーギャップの有無を示しているわけではないのだが，低すぎないか。

ジェンダーギャップははっきり見えない性質の問題であるし，自覚していなかったり，そう思わされていたり，やり過ごしていたり，それを隠すこともあろう。わざわざ指摘することにメリットはないし，それくらい日本じゃ当たり前，と思っているのかもしれない。

いずれにしても，ジェンダーギャップを労組という職場の中で自分のこととして問題にできそうなクミジョが約２割いる。クミジョは，労組のマイノリティであるのにその点でさらにマイノリティなのだろうか。

ところが，ジェンダーギャップ経験を書いてもらう自由記述欄にはたくさん書き込んである。自由記述欄が重いと回答率や記入率が下がるからリスクが高くなる。それが調査の定石だと思っていたけれど，作っておいてよかった。

ほんだ かずなり
武庫川女子大学 教授

自由記述欄から

こうしたクミジョの声を，クミダンは聞いたことがないと思う。聞かせても何も変わらないし，すこぶる機嫌が悪くなるだけだ。あるいは聞いていても馬耳東風を貫くか，意味がわからない場合もあろう。全部は紹介できないが，典型的な声を取り上げる。一つひとつ丁寧に見ていこう。

「せめて女性役員が２人いれば」

クミジョがマイノリティであることを如実に示す切実な意見である。クミジョが１人きりであると，労組のために，女性のために，いろいろ意見を言っても，それはあなたの意見でしょう，と言われてしまう。クミダンのマウンティングを容易に許してしまう。多勢に無勢では勝ち目がない。

もし２人いれば労組のための意見や女性の意見として扱われるであろうという夢想である。おそらく３人いれば別世界である。クミジョ１人ならいわれなき偏見や差別を一手に受け止め続けるのは厳しかろう。そのうちに自分が悪いのかもしれない，とコントロールされてしまう。悲しくてしかたがない。だが，近くに相談するクミジョがいない。

「どうして酒を飲まないとコミュニケーションにならないのか」

クミダンの酒やカラオケの話に関する意見は本当に多かった。なぜ労組の仕事ではいちいち酒を飲まなければだめなのか理解に苦しむのである。この種の話は昔からクミジョの悩みの筆頭格であった。タバコ部屋で知らない間に大事なことが決められている，とか。これまで労組がそうしてきたからなのか，酒の好きな人やた

くさん飲めることがクミダンの選択基準なのか。実際にクミダンからそう聞いたこともある。

いずれにしても，クミジョにとっては謎であり，いまいましい限りである。実は酒好きのクミジョが多い。だが，酒の席にクミジョがいない時ほど勝手に物事を決められたり，さくさく進められたりする場合がある。クミジョが無視されていると気づいて怒りが集まるこの点に，クミダンは思いのほか気づいていない。

「男性は青年部から抜けていくのに女性は定年まで青年部だ」

きっと青年婦人部（青婦）の名残で，女性を青年と一緒の組織に所属させている労組の話なのであろう。若年と女性を一緒くたにしていると言われれば確かにその通りである。その背後にある，一人前の男性に対する「おんなこども」という嫌な表現を思い出させる。しかも定年まで，というのも本質を突いている。男性の多くは管理職になって組合員範囲から外れて会社や当局に戻っていく。女性はそうではない，という思いがある。あるいは，クミダンは管理職になる前であっても，青年部を抜けると三役の下あたりの三役候補のポストにつくことが多い。そうした男女差を指摘しているのである。

「労組の活動はいつも参加しづらい時間帯だ」

この意見も非常に多かった。参加しようにも家族責任のある時間帯や土日ばかりだ。参加しようにもできない。まるでそんなことはスルーされているかのようである。しかし，クミダンの本音は，労組だからしょうがないだろう，どうすりゃいいんだ，困ったもんだ，だから女性を入れるとダメなんだ，であろう。

クミダンは，ケアされているから目いっぱい働ける。ケアされているからわからなければならないはずなのに，なぜかわからないからややこしくなる。つまりクミジョのことを見ていないだけでなく自分のことを見ていない。それじゃ時間帯を変えよう，というクミダンはいる。だが，参加しづらいという事実はわかっても，クミジョが困る姿が見えていない。

「女性は参加するだけでいいよ」

クミダンがつい言ってしまいそうなこれらの言葉にクミジョは地団駄を踏む。どういうこと？　参加するだけって。本当は参加できなかったはずなのにがんばって参加してきたらもういいよ，えらいね，ということ？　クミジョに気を使っているつもりなのか。男性は参加するだけでいいよ，ということにならない。女性には期待していないから，男性に任せときゃいいんだ，というように聞こえる。

参加して，黙っておけ，とにかくそこにいろ？　役割ないんかい！　それだったら最初から，参加しろ！　などと言わなきゃいいのに。

「女性は無理して参加しなくていいよ」

ほらやっぱり。どこかの労組のクミダンが，参加するだけでいいよ，って言ってるそばから別の労組では，無理しなくていいよ，と言っている。どっちやねん！

クミジョが本当に労組に必要とされているのかどうか疑いたくなる。数合わせ？　アリバイづくり？　おかざり？　いったい労組は何のためにクミジョを増やしたいのか，そこがはっきりしなくなる。お呼びでない？　それなら潔く辞めさせていただきます，２度と関わりあいたくありません，と言いたくなるのであろう。

「男女共同，女性活躍などの仕事を何でも女性にやらせるのは違う」

女性のことなんだから女性がやるべきだ，とかなり原始的なことを言われる。女性にこそわかることがある，他組織も女性が出てくる，などの穏便な考え方から，そんなの男性がやることじゃない，男性はそこまでヒマではない，いつまでそんなことをやっているの？　などと労組内部に下請構造を持ち込むような考え方まで広がりがある。

しかしクミダンに共通しているのは，それほど重大事ではないという認識と，あまり関わりあいたくないという逃げの姿勢である。任せた，と言いながらフタをしまうような嫌な感じが残る。いやいや男性にも関わる大切な問題なんですよ，と言うクミジョの言葉はクミダンの耳になかなか入ってこない。

労組に付着するジェンダーギャップの深刻さ，クミジョのやりきれなさがわかる。それを言いたくてもなかなか言えない人（クミジョ）と，たっぷり聞きたい人（私）のマッチングがうまくいって，うれしい。でも悲しい。

（つづく）

「さまざまな組織・立場で⑧」グループ会社での３年余

福成 雄三

鉄鋼会社を退職して，グループ会社の社長を３年余務めた。教育，省エネ調査・コンサル，燃焼バーナー設計・販売，ISO認証（品質，環境）審査などの事業を行う200名強の社員がいる会社だった。環境測定や労働安全衛生法に基づく登録教習機関としての教育，安全体感教育等の安全衛生管理に関わる事業もあった。それぞれの分野で専門家として社外から評価される人たちが多く，利用者等から信頼されていたと思う。今月は，安全衛生管理から少し離れた内容が多くなってしまうが，ご容赦願いたい。

病弱な経営者から始まる

着任前々日に，原因不明の喀血（肺の中に溜まった血液を排出する）があり，生まれて初めて救急車に乗った。特発性（原因不明）喀血と診断され，止血剤の点滴や処方を受けた。このような状態の中で，本社での就任挨拶のために出社した。ただ，喀血は完全には止まらず，翌日から治療（カテーテルによる血管塞栓術）のために入院し，就任直後に事業所に出向くことはできなかった。２週間程休んだ。社員は誰もが「今度の社長は病弱」と心配したと思う。実際には，発症前夜に激しく咳き込んだ衝撃のために肺の血管が切れてしまったのだが，原因となる疾患もなく，治療が功を奏して後遺症もなく回復した。

着任前には，前任者からの引き継ぎを受けていた。事業に関することと人事に関することが中心になる。振り返ってみると，引き継ぎで聞いたことは，前任者の判断で，前任者のマネジメント（手法）を前提にしたものだったと思う。極端な例だが，人事のことでは，本社のスタッフには，「性格が悪く，職場を乱す」どうしようもない女性や「能力がない」と決めつけられた男性もいると聞いた。このような本社内には，少しとげとげしい雰囲気があり，言い換えると，支え合って会社トータルとしてのベストパフォーマンスを求める姿勢が希薄なところが感じられた。ただし，３年後には，このような状況が霧散しただけでなく，社員間，部門間，事業所間のコミュニケーションが深まり，協力しての事業が推進されるようになったと思っている。

思いを発信する

本社での毎日の朝会では，最後に必ず一言発言していた。業績のこと，社内や親会社の動きなどのこともあれば，社会的なこと，安全や健康に関連した話，街中での気付きなどがネタだった。通勤の車中でもネタになりそうなことがないか周囲の様子を観察したり，考えたりしていた。社員は「今日は何の話をするんだろう」といったぐらいの関心は持っていたと思う。毎日話を聞くことでも，筆者がどのような視点を持っているのか，何を大切にしているのかが次第に分かってきたと思う。

年始の挨拶などの集会で社員を前に話をすることも少なくなかった。事業の中で安全に細心の注意を払うことが求められる仕事もあり，「安全に仕事をすることが当社の仕事」という表現で，単に仕事をすればいいのではなく，「安全に仕事をする」ことが価値を生むことであって前提だということも伝えたつもりでいる。著名

ふくなり ゆうぞう
公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザリーボード）
日本人間工学会認定人間工学専門家，労働安全コンサルタント（化学），労働衛生コンサルタント（工学）

な財界人で中災防の初代理事長でもある三村起一氏の「災害なき生産こそ真の生産だ」という言葉を受けての表現になる。

事業経営では，無駄（筆者流に言えば，人生の無駄遣い）を減らすことも基本だと考えて発信していた。直接事業に関連することだけでなく，安全衛生管理でも，福利厚生などを含めた労務施策でも同じだろう。同じコストや時間を掛けるのならば,最大限の効果を引き出したい。発信の仕方（表現，タイミング等）が異なるだけで価値・評価（効果）が変わることもある。

このような中で，社員との課題共有は楽しくもあり，いろいろな意味で有意義だった。事業所での各部門や担当者との課題検討の場や事務所の空席に座っての「雑談」が思い出される。

広がる事業

親会社の合併という環境変化を受けて，グループ会社を中心に数多くの会社等を訪問したり，親会社の関係者への事業内容の説明などのために積極的に出向いたりした。筆者が出向いたことが，会社の評価を上げて事業拡大に直結したとは思わないし，マイナス効果だったこともあるかもしれないなどとも思うが，社内では筆者の姿勢に積極的な取り組みを後押しされた社員も少なくなかったと思う。数年間続いた中災防の安全体感教育事業への協力もこの中で始まった。

省エネ関連事業としては，ベトナムの省エネ研修センター設立に当たっての教育機材（小型燃焼炉など）の設置と教育ノウハウの提供の事業をJICAから請け負ったことが特に印象に残っている。社員の積極的な姿勢が，ささやかだが，国際貢献に繋がった。他にも，いろいろと思い出すことはあるが，連載の趣旨から外れるので割愛したい。

解散する

グループ会社（子会社）経営にそれなりの自由度はあったが，親会社の方針は絶対で，親会社の掌の上でのことだと思い知ることもあった。その極みが会社の店仕舞いということになる。親会社の方針に従って，会社は他のグループ会社など数社へ分割して事業移管して解散した。本社管理部門のスタッフの移籍先の調整や社員の移籍の条件の交渉には神経を使った。すべての社員が満足する移籍にはならなかったと思う。

会社解散の直前には，本社と２つの事業所でそれぞれフェアウェルパーティを開催したが，ほとんどの社員が参加してくれた。移籍するという不安があったとは思うが，恨み言はなく，会社での仕事を誇りに思い，次に向かっていこうという前向きな様子を見てとても頼もしく安堵を覚えた。

会社組織を離れる

「腕力」も自信もない筆者のような経営者は，社員を始めとした関係者の力を頼りにし，その力を存分に発揮してもらうことによって経営を支え，発展させていくしかない。それでも，方向を示したり，適度にコントロールしたり，ときには先頭に立つことや矢面に立つことも必要になる。

このようなスタンスの経営者だったが，充実した３年余の期間だった。社員も前向きな気持ちを高めながら過ごした期間だったと思う。このような会社のマネジメントは，働く人の安全衛生マネジメントに通じ，その堅固な基盤を作ることに繋がると思っている。

会社解散時には，筆者と親会社入社同期で教育の専門家として評価を受けていた教育事業部長が，「あんたが来てから会社が変わった」とボソッと言ってくれたことが嬉しかった。ついでだが，年配の社員が，筆者がサインして全社員対象に誕生月に送っていた誕生日カードを受け取って「入社以降でこんなに嬉しかったことは初めてです」といったメールをくれたりしたこともあった。

会社勤めを終えて，会社組織で働いた40年間を振り返ると,組織内からも組織外からも「少し輝きを増した」と評価される組織にすることに，意義と面白さを感じていた。共に仕事をした人たちにとっても，筆者と仕事をしたことが「よかった」と思い出してもらえることがあれば，これ以上に嬉しいことはないと思う。

その後，中災防に席を置いたが，筆者なりの提言をまとめて，半年後に退職した。

大須賀哲夫
従業員態度への労使の「期待尺度」について
労働科学　1964；40（12）：604−610

労使幹部層の価値的な集団規範をもとに労使関係分析の試み

岸田 孝弥

はじめに

著者の大須賀は，産業モラールについての考察を行ってきたが，その手法として紙筆法で測られるMorale scoreが経営側の価値規範を基準として算出された経営的な認識の所産にほかならないことを解明しようとしてきた。

このことの実証のために，労使幹部層の価値的な集団規範の対応と考えられる労と使の「クライテリヤ（criteria)」なる尺度を導入したのである。その後，若干の資料も得られたので，この尺度の要件について紹介するとともに，この尺度を用いた労使関係分析の可能性について触れているのが本論文である。

A. 調査票と結果の表示法

1)調査票と対象への教示

調査票は,私案のモラール・サーベイ用の「与論調査票」を用いる。対象者は，経営と労組の幹部層で，以後，これを単に「使」と「労」と呼ぶ。

インストラクションは「いま貴社の従業員（「労」に対しては貴組合員）に，この調査票を用いて調査を行っています。40の各問ごとに用意された３種の答えのなかから，彼ら自身の気持ちに一番近い答えを一つだけ選んで丸印をつけるやり方です。皆さん方は，経営（労組）の幹部として，従業員（組合員）がこの３種の答えのうちのどれを選ぶことを希望しますか? 各問ごとに最も期待する答えを一つずつ選んでください」という内容で行い，相談なしに独立で記入することを求めている。

2)結果の整理方法

上記の応答結果の整理は，モラール・サーベイと同様に，問ごとにpositiveな選択肢を選んだ場合は＋１点，negativeな選択肢には－１点を，neutralにはゼロを与える。これを経営・上司・同僚・仕事・組合の項目ごとに合計して項目得点（−10〜＋10点に分布）とし，５項目の得点の総和をもって,従業員のモラール得点（−50〜＋50点）に対応する「期待（値）得点」または「クライテリヤ」と名付けている。

B. サンプル

使（原則として部課長以上）については13社，166名，労組側は７社の75名のほかに組合役員の講習会で得られた数10社の75名の合計150名である。対象企業の規模は，20人台の小企業から２万人を超える巨大企業にまたがり，産業別には機械７，電機２，紡績１，車輔１，金融１などとなるが，労使いずれかの資料を欠く場合がある。

尺度の要件分析

A. 信頼性

上記サンプルから，労使20名ずつを無作為に抽出し，Spearman-Brownの公式を用いて信

きしだ こうや
大原記念労働科学研究所 主管研究員
高崎経済大学 名誉教授
主な著書：
・『産業安全保健ハンドブック』（共著）労働科学研究所，2013年.
・『実践 産業・組織心理学』（監修）創成社，2009年.

頼性係数を算出している。労使合わせた40名では0.974，労と使の20名ずつではそれぞれ0.895と0.920の信頼性係数を得ている。再テスト法は実施していないが，上記の結果からみるとかなりの信頼性が得られると思われる。個人の測定値としても信頼しうる程度のものと思われると述べている。

B. 妥当性の１―労使間の弁別性

労使の期待値が，それぞれの価値規範の対応であるとするならば，労使間には何らかの程度の量的な弁別性が認められると考え，この点について４つの面から検討を行っている。

1)期待得点の弁別性

労使それぞれの期待得点と従業員のモラール得点（期待得点に対応する従業員の態度実態）の分布を表１に示した。表から以下の所見を得る。

a. 労使間の期待得点は，よく弁別される（$\alpha < 1\%$）。
b. 使の期待得点は，モラールの満点（＋50点）近くに偏った分布を示し，modeは＋40点に近い。
c. 従業員モラール得点の実態は，使の期待とは大きく隔たっているが，労の期待得点とはほとんど重複して大きな差を認めがたい。
d. 労使間には有意の弁別性があるとはいえ，他方かなりの重複も認められる。d項の重複の程度（接近度）は，企業ごとに異なるから，これを以て企業レベルでの労使関係Labour relationsを分析する際の一助とすることができる。

2)企業内での労使間の弁別性

1)の期待得点の弁別性では，いくつかの企業を合わせた一般的な労使間の弁別性をみてきたが，ここでは特定の企業内での労使の弁別性を期待得点とプロフィールの２つの面から検討している。この検討に対しては６社の労使双方の資料が得られたので表２に示した。この資料の分析から以下の所見を得ている（表２参照）。

a. 臨界比の得られた５社のうち，NT社を除けば，いずれも労使の期待得点の間に，１％水準の有意差が認められた。
b. ６社はその労使関係でかなり異なる企業を含み，労使の期待値間の接近度を異にするにもかかわらず，使はいずれも高得点部分に，労はおおむね低得点部分に集中する傾向がある。
c. 項目得点別にも「組合」を除くほかは，ほぼ労使間に有意差が認められ，すべて使の方が高い期待値を示している。
d.「組合」項目だけは，各社とも労の方が使よりも高い期待値を示している。

以上の結果は，いずれも少数例にもかかわらず，かなり明確な弁別性を示していて，期待値の妥当性を裏付けている。

3)項目得点での労使間の弁別性

労使いずれか一方のみの資料も加えて労使それぞれの平均プロフィールを求めると表３のと

表１　労使幹部の期待得点と従業員のモラール得点の分布表

得点＼グループ	経営幹部 f	経営幹部 %	労組幹部 f	労組幹部 %	従業員モラール f	従業員モラール %
48～50	3					
42～	22	38.0			4	0.7
36～	38				25	
30～	31	25.3	5	7.3	58	4.7
24～	11		6		138	
18～	19	21.1	13	24.0	225	14.0
12～	16		23		359	
6～	10	10.2	15	22.7	539	28.4
0～	7		19		649	
－6～	5	4.2	19	30.7	702	32.3
－12～	2		27		652	
－18～	2	1.2	14	12.7	444	16.9
－24～			5		264	
－30～			4	2.7	101	2.9
－36～					21	
－42～					5	0.1
－48～						
－50～						
N	166	100%	150	100%	4186	100%
M	27.4		2.3		－0.5	
S.D.	14.75		14.52		13.90	
臨界比	15.2		2.3			
	23.8					

表２　６社の労使幹部の期待値の平均と，標準偏差（カッコ内）

社名		期待値	経営得点	上司得点	同僚得点	仔事得点	組合得点	N
PN	使	34.0(12.62)	6.4(3.3)	7.9(3.8)	8.0(3.4)	7.3(3.0)	4.5(4.0)	30
	労	1.8(12.82)	−4.1(2.1)	−2.4(3.7)	1.8(5.0)	−2.6(3.9)	9.1(0.4)	9
	C.R.	6.7	11.3	9.9	3.5	7.0	6.2	
NR	使	21.0(18.35)	3.5(4.1)	6.4(6.0)	4.7(4.9)	2.9(4.5)	3.5(4.3)	24
	労	−1.6(17.37)	−2.1(3.9)	−2.0(6.0)	−1.6(4.9)	−1.9(3.1)	6.0(3.5)	9
	C.R.	3.3	3.6	3.9	3.3	3.3	1.5	
KD	使	30.0(8.17)	5.6(2.2)	8.4(1.7)	4.8(2.6)	3.8(4.3)	7.4(1.7)	5
	労	−4.3(12.96)	−5.0(2.6)	−2.8(4.8)	−1.8(6.2)	−3.3(2.9)	8.5(1.3)	8
	C.R.	5.9	7.9	6.0	2.7	3.3	1.2	
ON	使	30.7(14.2)	8.0(3.6)	6.7(5.9)	8.7(2.4)	7.7(4.1)	−0.3(2.4)	3
	労	−8.8(6.3)	−4.7(1.6)	−2.3(3.2)	−2.8(5.5)	−5.7(2.0)	6.7(2.0)	6
	C.R.	4.6	5.8	2.5	4.4	5.4	4.6	
NT	使	12.0(21.9)	2.3(4.1)	2.0(5.9)	2.3(4.7)	1.3(6.5)	1.7(3.6)	3
	労	−8.7(4.1)	−3.7(2.4)	−4.0(2.4)	−3.3(1.2)	−5.3(1.2)	7.7(2.4)	3
	C.R.	1.7	2.2	1.6	2.0	1.7	2.4	
SM	使	25.5	5.6	5.7	5.6	3.4	5.2	45
	労	9.0	1.7	0.8	0.8	0.2	5.5	43

(SM 社は short method のため標準偏差を算出せず)

表３　労使の期待値と，従業員のモラールプロフィール

グループ ＼ 項目		経営	上司	同僚	仕事	組合	合計	N
経営幹部の期待値	M	5.54	7.26	6.48	5.45	2.71	27.44	122
	(S.D.)	(3.61)	(3.78)	(4.06)	(3.79)	(4.79)		
労組幹部の期待値	M	−2.37	−1.19	−0.35	−2.12	6.40	0.37	110
	(S.D.)	(3.52)	(4.92)	(4.88)	(3.60)	(3.68)		
従業員のモラール	M	−0.84	0.56	0.62	−0.60	0.64	0.38	4186
	(S.D.)	(3.58)	(5.12)	(4.64)	(3.88)	(4.12)		
臨界比	使と労	16.9	14.6	11.6	15.8	6.6		
	使と従業員	19.3	19.1	15.8	13.4	4.7		
	労と従業員	4.5	4.4	2.1	4.5	7.2		

(但し，使は12社，労は５組合のほかに75名の分で，S.D. のとれない分は省いてある)

おりとなる。表３から以下の所見を得る。

a. 労使間では，５項目ともに１％水準での有意差が認められ,「組合」以外の４項目では，すべて使の方が高い。

b. 使と従業員モラールとの比較では,「組合」項目も含めて，すべて使の期待値の方が高い。モラール得点算出の場合に,我々が「組合」得点をそのままプラスとして算入する理由もここにある。

c. 労と従業員モラールとでは,「組合」を除く他の４項目で，労組幹部が従業員（組合員）のモラールを低めようと期待していることが示唆されている（α＜１％～５％)。

ただし，c項については,「労の主観いかんにかかわらず」という断り書きを付けるべきであろう。客観的には従業員モラールよりも低めの期期感を示しながらも従業員モラールの認知(guess) が期待値よりもさらに低めにあるため，主観的には従業員モラールを高めようと期待する形の労組委員が意外に多いからである。このような従業員モラールへの期待と認知との心理面からの労使関係分析については別の機会に触

れる予定であると述べ，いずれにしろ，平均プロフィールの項目別にも，予期通りに労使間の弁別性が認められたといえようと述べている。

4)各問の弁別性

以上に見てきた労使間の弁別性は，当然40の小問ごとにもある程度認められるはずである。そこで問ごとに三選択肢のうちの⊕(positive）の答えを期待した人員の％と，逆に⊖（negative）な応答を期待した人員百分比とを求め，その40問についての分布を表４に示した。ただし，ここでいう⊕や⊖は経営やHRや組合それ自体にとって好意的とか非好意的という意味なので，労の「組合」への期待感だけは他の項目とのバランス上⊕や⊖の符号を逆転する操作を仮に行っている。使の方にはこの操作は行っていない。表４より以下の所見をうる。

a. 使では，過半数の者が⊕を期待するのが40問中の33問（83％）にもおよび，逆に⊖を期待する者の％は，いずれの小問においてもごく僅かでしかない。

b. 労では，⊕への期待は少なく，むしろ⊖（反経営的で組合には好意的）への期待が強く示されている。

以上は，期待値が一種の集団規範としての性質を持つために，規範遵奉の結果として期待応答が一方に集中化する事実と，その集中化の方向において労使の相異があることを示唆し，この意味で期待値の妥当性を支持するものといえよう。

このように，集中化の方向が労使で異なるために，期待値の労使間の差―弁別性が表われていたものと思われる。この点は，小問ごとにもある程度示されている。

表５は，問ごとに⊕への期待人員の％から⊖への期待人員の％を差し引いた値を求め（これを「応答値」または△％と呼ぶ），使の△％から労の△％を差し引いた値の分布を示したものである。いま仮にある小問で，使の80％が⊕を，５％が⊖を期待し（したがって△％は＋75％），労では10％の者が⊕を，70％が⊖を期待した（△％は－60％）とすれば，表の〔使－労〕の値は＋135％となる。この値が200％に近いほど，労使間の期待の対立が大であり，弁別力があるものとし，その符号は労使のいずれの方がより高得点を期待しているかを示している。

a.「組合」を除く４項目では，いずれもある程度の弁別力が認められるが，informal relationsにかかわる「同僚」項目の弁別力は，

表４　小問ごとの労使の期待応答の集中度（％）分布（40問）

期待応答の集中度（人員百分比）	使の期待応答 ⊕～期待	使の期待応答 ⊖～期待	労の期待応答 ⊕～期待	労の期待応答 ⊖～期待
90％～	3			6
80％～	8			8
70％～	8 (83％)	1 (３％)	1 (３％)	6 (65％)
60％～	7			6
50％～	7			6
40％～	2		3	3
30％～	4	3	1	
20％～		5	7	6
10％～		13	7	3
0％～	1	18	21	2
合計小問数	40	40	40	40

（但し，労の「組合」のみは⊕⊖の符号を逆転した）

表５　小問別の応答値の〔使－労〕の値の分布（使11社98名，労６組合45名）

応答値の〔使－労〕の値 ＼ 項目	経営	上司	同僚	仕事	組合
160％～					
140％～		1			
120％～	2	0		2	
100％～	3	1	1	1	
80％～	2	2	1	4	
60％～	2	0	1	3	
40％～	1	1	1		
20％～			1		2
0％～					0
－20％～					1
－40％～					2
－60％～					2
－80％～					1
－100％～					1
－120％～					0
－140％～					1
合計小問数	10	5	5	10	10

やや小さいようである。

b.「組合」項目だけは，ほとんどの小問で使よりも労の方がより強い⊕への期待を示してはいるが，その弁別力は「同僚」と同じくやや小さい。

同僚とか組合という人間関係（HR）に関連の深い項目では，労使の弁別力がいくらか弱くなるわけで，HRでの凝集性が労および使にとっても諸刃の剣であることを示唆していた。この点については，モラールと生産性との相関関係が，場合によっては「同僚」得点の符号を逆転してモラール得点を修正した方が，より大きな相関関係を得る例のある事実，〈大須賀（1957，1958）〉とも対応している。

なお，上記で「組合」項目だけが労使間で逆方向の差を示していたため，この項目の符号を逆転することも考えられる。ただし，先のBの３．b項でみたとおり，この項目についても使は，従業員態度の実態よりも⊕であることを期待していたのであるから，少くともモラール得点への算入には問題ないと考えて一応そのままとし，期待得点を用いて労使関係を分析する場合には，必要に応じて符号を逆転した「補正値」を用いるなり，項目ごとに分析すればよいと大須賀は考えている。

C．妥当性の２－価値規範の共通性と独立性

上述した弁別性は，労使の期待値間の量的な隔たり（接近の程度）から，この尺度の妥当性をみようとしたもので，一部に若干の問題を残すとはいえ，ほぼその妥当性は裏付けられたものと思うと述べている。期待値が労使の集団規範にかかわるものであるとするならば，，社会的通念からして次のことが予期できるはずである。

1）労と使の価値規範の社会的一般化

労使関係は一企業内のみならず，広く社会的にも一般化されて，労使それぞれに特有のSocial normとしての共通の価値パターンを示すに至るであろう。このため，先の小問ごとの労と使との応答値を用いて，その相関関係の程度から価値パターンの共通性を検討した。

表６　労組幹部の各問別期待値（△%）間の相関係数（n=40問）

		KD	PN	ON	NY	NR	TG
K	D	—	.89	.73	.98	.92	.65
P	N		—	.86	.98	.99	.71
O	N			—	.83	.71	.52
N	Y		(0.81)		—	.97	.65
N	R					—	.71

a. 労組幹部間の価値パターンの共通性については表６のとおり。企業規模の大小にかかわらずいずれの労の間にもかなりの正相関係数が認められた。

ある労組の幹部層が強く⊕（もしくは⊖）であることを期待する問題では，他のいずれの労組の幹部層も，同じく⊕（もしくは⊖）であることを一般組合員に期待しているわけで，労組的な規範が社会的に一般化され，共通化されている事情が示唆されていた。

なお，表中のTG労組だけはいくらか相関係数が小さいが，この組合は銀行労組で，調査対象企業中唯一の非製造部門であった。

b. 経営陣については，表７のとおりである。労の場合と違って大企業相互間にはある程度の共通性（平均0.54）が認められるが，大小間（平均0.35）や小企業間ではほとんど共通性を認めがたい。

このことは，小企業の経営陣ではほとんど独立の価値パターンを示すのであって，大企業同士に至って始めて若干の経営者的規範が社会化されてくるものといえよう。これらの事実は，我々の社会通念に矛盾しないものと思われる。

2）労使間の価値規範の独立性

a. 同じように各問の応答値を用いて，一企業内での労と使の価値パターンの同調（正相関）と反発（逆相関）の模様を探ることもできる。調査例をみると－0.4～＋0.7におよ

表７　経営幹部の各問別期待値（△%）間の相関係数一覧（n＝40問）

		大・中企業				小企業				
		PN	KD	JK	GM	ON	NK	GT	YK	YM
大中企業	PN	—	.45	.45	.69	.56	.62	.41	.21	.31
	KD		—	.56	.38	.08	.71	.67	−.11	.41
	JK	(0.54)		—	.59	.08	.65	.59	.21	.59
	GM				—	.20	.16	.31	.31	.11
小企業	ON					—	.00	−.31	−.11	.00
	NK	(0.35)					—	.41	.21	.67
	GT					(0.12)		—	.11	.21
	YK								—	.00

ぶ相関係数が得られており，それぞれの企業レベルにおける労使関係の特殊性が表われるとともに，全体としては平均0.20（α >10%）の無相関となって，労使の価値規範の型どりが相互に独立であることが示されている。

b. 労の６社45名と，使の11社98名とをそれぞれ合わせて得られた労使の応答値間の相関係数は0.23（α>10%）で，無相関となっていた（図１参照）。

したがって労使の規範は，一般的には独立であるが，各企業の特殊性に応じて同調から反発への企業差を示しうるものと解され，この点で労使関係分析に利用しうるものと考えられる。以上の結果は，労使の期待値の質的な関係からみた，尺度の妥当性を支持しうるものであろう。

3）労使の期待パターンからみた問題のタイプ

図１は，直線相関よりもむしろ相関比に近い形のようである。もし相関比が成立するとするならば，以下の所見が得られる。

a. 労が強く⊕であることを期待している問題群では，使は⊕であることをあまり望んではいない。

b. 労が強く⊖であることを望んでいる問題群では，使は⊕であることをあまり期待してはいない

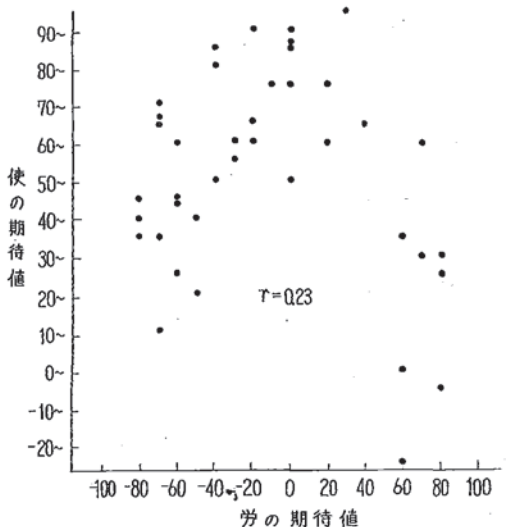


図１　労使間の小問別の応答値間の関係

c. 使が強く⊕であることを望んでいる問題群では，労は⊕であることも⊖であることも，あまり強くは期待していない。

小問別にその具体的な内容を調べてみると，aのタイプには当然ながら「組合」関係の問題が多い。したがって，労使関の価値パターンの同調は，主としてこの「組合」に関する問題で破られているといってよい。次のbのタイプには，賃金関係と作業関係が多い。つまり労使ともに，賃金や作業（疲労の程度や設備・人員・作業環境と健康など）については，従業（組合）員が積極的に満足することを欲してはいないのであって，これらの実態そのものに問題があることを，労使ともに卒直に認めたものといえよう。もっとも，その認め方には，労では積極的な⊖（不満や反対）を組合員に要求し，使では⊕や⊖（賛成や反対）ではないまでもゼロであることを消極的に希望するというニュアンスの違いは認められるのであるが。cのタイプの問題には，職場への誇りやHRの和・仕事への愛情や価値付けなどが含まれており，労組としても積極的に賛成も反対もしかねるという微妙な問題が多いようである。このような労使間の価値パター

ンから，各問題の持つ意義をそれぞれにタイプ分けして検討していくことも労使関係分析の一助となろう。

D．妥当性の３―産業モラールとの関係

最後に期待値の妥当性を，Employee relationsの面から検討してみたい。大須賀によれば，産業モラールとは，職場のformal＝informal relationsのなかに経営的価値規範が貫かれている程度に関する概念であったとするならば，産業モラールの水準は，従業員態度が経営側の期待値と一致する程度と，なんらかの形で対応すべきだと考えられる。このため，次の方法を用いて検証を行っている。

1）従業員の労と使への準拠度

我が国のごとき企業別組合では，組織としては従業員すなわち組合員という形の重複集団が形成されやすい。しかし，心理学的には，企業内の労働者がこの二重の役割のなかで，いずれにより強く動機付けられているか，あるいは，両者の役割関係が心理的にいかなる類型を示しているか（例えば労使への二重忠誠の問題）などは，労使関係のEmployee relationsの次元ですぐれて社会心理学的な問題となりうるものであろう。

大須賀はこの点への接近を試みるため，企業内労働者が労使のいずれをより多く自己の準拠集団としているかに着目した。そのため，年齢もしくは勤続年数という属性によって，企業内労働者をいくつかの下位集団に分け，その下位集団ごとの価値パターンを求め，これと労および使の期待する価値パターンとの相関関係によって，労使への準拠の方向と強さとが示されると考える。すなわち，「与論調査票」の40問への労働者の応答（private opinion）から，下位集団ごとの応答値（各問△％）を求め，これと労ないしは使の期待値の各問△％との相関を求めるのである。もし仮に，上記の労働者集団と使の期待とが正相関関係を示すとすれば，その集団にはその企業の経営陣がpositive reference groupになっているものとし，その準拠の程度は相関係数の大きさで表示できると考える。もし逆相関ならば，その集団にとって経営陣はnegative reference groupとして機能しているとするわけで，正負いずれにしろ，相関係数の大きさを以て「準拠度」と見なしている。

2）労使への準拠度と産業モラール

以上の試みを，総同盟系のSM社と，全金属所属のPN社，合同労組を持つ小企業のON社とに適用した。下位集団は，それぞれ13と８と５の合計26となる。

結果は，表８のとおりである。すなわち，

表８　労働者の下位集団ごとの労使への準拠度とモラール得点

社名	S					M		社					
								△	△	△	△	△	△
集団のモラール	−4.8	−5.6	−2.0	−1.3	0.4	−1.8	−2.5	−4.8	−3.7	−0.7	−2.0	−0.5	5.8
使への準拠度（E）	.14	.21	.23	.36	.27	.28	.21	.43	.48	.70	.45	.63	.78
労への準拠度（U）	.60	.61	.72	.58	.54	.61	.55	.78	.56	.45	.44	.66	.61
（E−U）	−.46	−.40	−.49	−.22	−.27	−.33	−.34	−.35	−.08	.25	.01	−.03	.17

社名	P			N			社		O	N	社		
モラール	−0.4	−1.0	−7.3	−5.5	−2.2	−2.9	5.5	8.7	13.4	−.76	−.35	0.4	11.0
E	.71	.71	.08	.20	.31	.31	.69	.68	.83	−.27	.38	.62	.35
U	.31	.52	.91	.94	.81	.83	.32	.27	.26	.35	.38	.59	−.34
（E−U）	.40	.19	−.83	−.74	−.50	−.52	.37	.41	.57	−.62	.00	.03	.69

a. 下位集団ごとの△％と使の期待値のそれとは，おおむね正相関関係にあり，労働者は必ずしも使をnegative reference groupとはしていない。
b. 唯一の例外であるON社の一集団では，そのモラール得点は26集団中のほとんど最下位に当っている。
c. 使への準拠度の強い下位集団ほど，産業モラールの高い傾向が認められる。26集団でのこの相関はr＝0.573（α＜１％）である。
d. 労についても，ほとんどの下位集団がこれをpositiveな準拠集団としている。ON社で唯一の例外が認められるが，これはそのモラールがほとんど最高に近い役付者集団である。ちなみに，ON社では労使間の対立は最も大きかった。
e. 労への準拠度と産業モラールとの相関は有意水準に達しないとはいえ，逆相関の方向にある（r＝−0.35，５＜α＜10％）。

産業モラールは，経営的な価値規範の実現度ではあっても，企業内の労使関係と無関係に形成されるものではあるまい。経営側の期待値自身が，すでに労使関係の反映であるとするなら，労働者の産業モラールは使の価値規範のみならず，また，労のそれとも無関係ではないはずである。

したがって表から，下位集団ごとの〔使への準拠度―労への準拠度〕の値を求めて，これと産業モラール得点との関係を示せば，図２のとおりで，きわめて高い相関関係（ρ＝0.833）が認められる。すなわち，産業モラールの得点レベルは，経営側への準拠の程度と，労組からの独立性の程度との関数として理解しうる。これは，我々の産業モラールについての考えの妥当であることを期待尺度の妥当性とともに，支持するに足るものと思われる。なお，表８中の△印の６集団は，「与論調査票」の資料ではなく，労働条件に関する10項目を労働者が重視する順にrankingせしめ，これに対する労使からの期待をrankingで求めた別の資料である。この労働者のrankingと労使からの期待のそれとの間の相関から，労と使への準拠度を求めてみたもので，調査票の内容も応答の手法も全くちがった性質のものである。

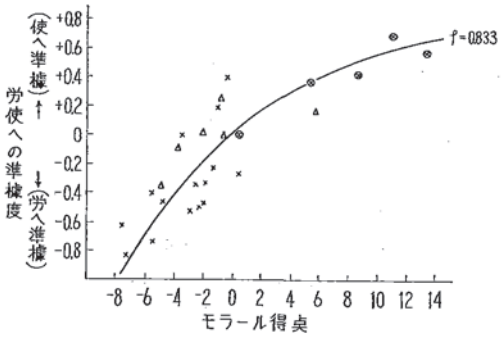


図２　産業モラールの得点レベルと，労使への準拠度

しかし，その準拠度とモラール得点との関係は，「与論調査票」の場合と全く同じ傾向線のなかに含まれている。この事実は，我々の準拠度なる考え方と操作が，広く一般に適用できる可能性を示唆しているように思われる。

まとめ

以上の検討によって，労使からの従業員への「期待」尺度の信頼性と妥当性とは，ほぼ満足すべきものと見なしてよいと思われる。同時に，この尺度ないし手法を用いて，次のような側面から，企業レベルにおける労使関係への心理学的接近の可能性が示唆された。

１．労使の期待値の重複関係（接近度）からする，Labour relationsへの接近。
２．労使関の価値パターンの同調と反発からする分析およびこれからみた問題のタイプ分け。
３．労使の期待値と従業員態度の実態との相互の位置関係よりする接近（三者関係の分析）。
４．労働者の下位集団ごとの労と使への準拠度からするEmployee relationsへの接近。

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で、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

Ⅰ章　夜勤・交代勤務　ＱＡ
1　夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成
2　産業別の夜勤・交代勤務
3　夜勤・交代勤務の生理学・心理学
4　夜勤・交代勤務の知識
Ⅱ章　シフトワーク・チャレンジ　想定問題
索引　裏引き用語集

好評　廉価版

［普及版］

シフトワーク・チャレンジ

夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

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

■体裁　B5 判並製　112 頁
■定価　本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

〒 151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

自由と想像
彫刻に向かって

1

菅沼 緑

最初のアトリエ，２間２間の物置小屋　1986年，撮影・菅沼緑

不定形の集合

私が「彫刻家です」と自己紹介をすると，たいてい「仏像のようなものですか」と尋ねられるのですが，自己流でかたちをつくることにしているので，「自分が気に入ったかたちをつくっています」と答えるのです。

私は日大の芸術学部で具象彫刻に精神性を強く訴えた柳原義達氏に彫刻を教わったのが始めです。そしてそういう中で「自分は彫刻家になる」と強く思ったのです。だけど，肝心の「彫刻」の何たるものが彫刻なのか，と思った時に具体的な答えが全く分かりませんでした。それは今でも同じです。

最初は人体とか頭部をモデルさんを見ながらつくるのですが，先生が話してくれる彫刻の基本的な見方と考え方を，なかなか実感できずに疑問だらけのまま，学校のアトリエで格闘していました。

そしてある時に，かたちに対する考え方はつくる人それぞれが決めるものでしかるべきではないだろうか，自分は自分の方法でかたちを考えようと思ったのです。

それは「かたちは輪郭だ」と思うことにしたのです。以来ずっと，単純な輪郭だけのかたちをつくり続けています。そして，そのかたちをより明確にするために色を塗っているのです。

作品というものは作者の表現です。表現というものは多様で，自由なものであるはずで，彫刻も同様に自由なものであるはずだという単純な考えから，私がつくるものは彫刻だと思っているのです。

そして，表現は暗喩だとも思っています。直接，赤いものを赤いと言ったところで，それは単なる説明でしかなく，赤いことをさまざまな言葉で言い表す積み重ねのうちに，それは事実から少しずつ距離ができ始めて，様子が脚色され独自の言葉や行動が生まれると思います。

その時，表現の裏側に別のものが，独自な視線が姿を現すのだと思うのです。間接話法で語られたことには，幅があって受け取られ方もあいまいさを含みます。それでも，そこには受け取る側にも想像をすることができる「余地」が生まれるのです。そうやって生まれた余地の中で喜んだり迷っては苦しむひとりトランプのようかもしれません。

今回，表紙に載せていただいたものは，2021年に盛岡市の画廊「インプレクサス・アート・ギャラリー」での個展の時の作品です。タイトルは「不定形の集合」で文字通り，ベニヤ板をいろんなかたちに切り抜いてはっきりした色を塗って輪郭を目立たたせています。

ここで展示されたかたちは寄せ集められてどういう構成になるかを最初から想像をしているわけではありません。展示の時に寄せ集め，組み合わされてイメージをつくり出しています。最初からこういうかたちをつくろうと計画をして，それぞれのパーツをつくって備えると，計画されたイメージになり，それこそ直接話法というか暗喩にはなりにくいと思っています。

そうやって，自由が自分の彫刻になるようにつくっています。

すがぬま ろく
彫刻家，「まちてくギャラリー」企画人

歌舞伎 Kabuki

歌舞伎で生きる人たち　その十八――縄をない，綱をうつ

湯淺 晶子

歌舞伎十八番と家の芸

十八番は一般的に「おはこ」と読むが，歌舞伎十八番では「じゅうはちばん」と読む。七代目市川團十郎（1791～1859）が天保３年（1832年）に，初代，二代目，四代目の團十郎が初演し得意とした演目を18つ選んで制定したものである。『助六』『勧進帳』『暫』『矢の根』『外郎売』『毛抜』『鳴神』『景清』は，現代でも上演されて観ることができる。その他は上演が途絶え内容がはっきりしないものも含まれる。

いくつかの演目を家の芸と銘打って制定するやり方は，その俳優家や俳優の功績を権威とともに示そうとするものととらえることができ，團十郎家成田屋の歌舞伎十八番が最初であった。よって，家の芸は，歌舞伎という芸術・芸能と歌舞伎俳優にとって，守り誇る財産のひとつの形であり，その俳優家の個性とも言える。また，俳優家を超えて所縁のある俳優によって演じ続けられてきた演目もある。

芸を，俳優自らの肉体と精神によって磨き続け後世につないでいくことは，歌舞伎を継承し創造する職業に従事する人たちの大切な役割となっている。観客はその芸を楽しみ味わうために出向く。観客と舞台をつくる人たちとが，唯一無二の時間と空間を生きて共有し反応しあう。それが生の舞台であり歌舞伎である。

役を果たす

歌舞伎十八番のひとつである『勧進帳』は，能の『安宅』をもとにつくられた松羽目物である。現在の形で上演された初演は，天保11年（1840年）の江戸・河原崎座で，七代目團十郎が弁慶を演じた。2022年に歌舞伎座で行われた十三代目市川團十郎白猿の襲名披露記念の特別興行ならびに襲名披露興行でも上演狂言に選ばれた。歌舞伎を観たことがなくても『勧進帳』の舞台写真や映像の一部を見たことがある人も多いだろう。頻繁に上演される人気演目である。また，音楽も名作である。

主な登場人物は，弁慶，源義経，四天王と呼ばれる亀井六郎，片岡八郎，駿河次郎，常陸坊海尊，そして彼ら義経一行と対峙する関守の職にある富樫左衛門である。能の『安宅』と決定的に違うのは，武士同士の義と情を劇のポイントに据えたこと，と評論家の水落潔は述べる。歌舞伎では，脚本や演出を人間ドラマに仕立てることが試みられる。設定される時代が異なろうとも，今を生きる観客がどこかに類似性を見いだし周囲や自らを投影することを可能にする。

兄の源頼朝との関係が悪化した義経は，数名の家臣を従えて京から奥州平泉に逃れようとする。頼朝の策によって，安宅の関（現在の石川県）で関守の富樫に通行を止められる。義経一行が山伏の変装をしていることを知っていた富樫は大いに怪しむ。勧進帳とは，寺への寄付を要請する依頼が書いてある文書をさす。身を護るために旅の目的を偽った弁慶は，何も書いていない巻物を勧進帳として朗々と読み上げる。この後も富樫の追求は続く。主君である義経を金剛棒で叩くことで富樫の疑いを晴らそうとする弁慶の苦しみの判断。泣いてひれ伏し詫びる弁慶を許し，礼を述べる義経。彼らを見抜きながらも，弁慶の強い想いと行動に関所を通す決断をする富樫。弁慶は感謝し道を急ぐ。最後に舞台の花道で繰り広げられる弁慶の引っ込みは「飛び六法」という型であり，最も強く印象づけられる。

弁慶は，時代劇でも人気の登場人物であろう。あの逞しさと豪快さ，義経への想い，主と従の関係性について，着目する点はいくつもある。『勧進帳』の弁慶は繊細な表現も必要であり，外見からの表現・大きさ，科白まわし，舞踊など，いくつもの技量が求められ体力も相当に要する。幾人かの俳優の演じる弁慶を見比べると，それぞれに違いがあって興味深さが増す。俳優が経験を重ねることでの深まりの違いも出る。弁慶と富樫のどちらも演じられる俳優もいる。それぞれの役の表現の違い，共通して人を思いやる気持ちを持ち，それ故に自分の役割に葛藤しながら行動する人物であることもわかる。

歌舞伎十八番の内　勧進帳

作詞　三世並木五瓶，作曲　四世杵屋六三郎
出演　二代目松本白鸚

写真　舞台『勧進帳』で弁慶を演じる松本白鸚（2021年４月，歌舞伎座）（©松竹）

代々の弁慶役者「幸四郎」

『勧進帳』は，七代目團十郎から子の九代目團十郎（1838～1903），その弟子の七代目松本幸四郎（1870～1949），その息子たちの十一代目團十郎（1909～1965），八代目幸四郎（後に初代松本白鸚，1910～1982），二代目尾上松緑（1913～1989），そして彼らの子孫を大きな軸としてつながれてきた。その中で，七代目幸四郎は77歳までに膨大な数の弁慶を演じたとされる。

現在の歌舞伎俳優では，二代目松本白鸚（前名は九代目幸四郎，1942～）が最も多く務めている。父方の祖父は七代目幸四郎，母方の祖父が初代中村吉右衛門（1886～1954），父は八代目幸四郎，実弟が二代目中村吉右衛門（1944～2021），長男が十代目松本幸四郎（1973～），孫に八代目市川染五郎（2005～）。屋号は高麗屋。これまで，歌舞伎のみならず，ミュージカル，ストレートプレイなどの他ジャンルの舞台，テレビドラマ，映画の映像作品では時代劇，現代劇のいずれも多くの出演歴があり，たくさんの人々にその存在を伝え楽しませてきた紛れもない「名優」である。筆者は1989年１月に放映された12時間におよぶテレビドラマ『大忠臣蔵』の大石内蔵助役が感動的な最初の出会いであり，そこから歌舞伎につながった。

全ての都道府県の興行での弁慶役を達成し，2013年４月の歌舞伎座の柿葺落興行でも担った。2018年１月の高麗屋三代の同時襲名披露興行によって，幸四郎の名跡を息子に渡して二代目白鸚となる。直近では，2021年４月の歌舞伎座興行において息子と交互出演で務めた。当時78歳，祖父の最高齢記録を塗り替えたが，かなりの身体的負荷をかけるものであり，それでも観客を迎え入れてくれた。16歳で初めて演じてから出演最終日で1162回に達する予定であったが，政府からの要請を受けた新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐための緊急事態宣言発令期間が公演中止となった。23日までの通算1160回が記録されている。

2022年10月に文化勲章受章が発表された際の記者会見での言葉を紹介したい。「“今日こそは 明日こそは いい舞台を”とそういう思いで毎日を務めておりますから」「お客様に喜んで頂けるような芝居を死ぬまで続けていきたいです」。三代の幸四郎でつながれてきた弁慶役者の矜持は，「すべては舞台を観に来てくださるお客様のため」に帰結する。現在80歳。二代目白鸚のひとつひとつの舞台を大切に観たい。

主な参考文献

1)『かぶき手帖 2023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，2023年１月
2)「歌舞伎 on the Web」―「歌舞伎演目案内」―「勧進帳」 https://enmokudb.kabuki.ne.jp/repertoire/673/?tab=home
3)「文化デジタルライブラリー」―「歌舞伎事典」 https://www2.ntj.jac.go.jp/dglib/modules/kabuki_dic/letter.php?init=01
4)『歌舞伎座新開場柿葺落四月大歌舞伎筋書』，松竹株式会社発行，平成25年４月
5)『四月大歌舞伎 筋書』，松竹株式会社発行，令和３年４月
6)「NHK NEWS WEB」―「文化勲章に松本白鸚さんら６人 文化功労者には松任谷由実さんら」2022年10月25日13時22分 https://www3.nhk.or.jp/news/html/20221025/k10013869361000.html?utm_int=nsearch_contents_search-items_003

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

Talk to Talk

満ちゆくは

肝付 邦憲

安らぎて

卒寿に身を置く幼馴染，その変わらぬおおらかさに和まされて，卓を挟むは久しぶり。気取りなく柔和な雰囲気を年輪に包み込み，なお滲む暖かさは感謝の気持ちを湧き立たせる。温かくも稀有な情に巡り会えた雰囲気をそのままに，今ここで対座できるとは。

当時の出会いが，今になって年輪に深まる自照の習となっている。片や，自己凝視は己が浅はかさに触れいくのみで，人間性の深まりにはほど遠い。が，彼との出会いこそが，遅すぎた今の習いに繋がっている。

終戦の混乱期に受けた友情には，何気ない温か味が潜んでいた。当時は，それらに感謝できる余裕などなく，その日暮らしは互助への気配りすら薄れさせていた。振り返れば自省などには縁遠く，刹那的で自分中心の不安感に喘ぐ日常が生活を満たしていた。その混乱な日々を生きるのに，必死であった。

よみがえる当時は，迷いの日常に翻弄される貧な若輩の日々。長じて働き生きながらえる自己を思い浮かべるゆとりなど，彼方な劣情にあった。自照の気付きなど，さらさら持ちえない心の貧困振り。その根っこには，戦時から解放された無節操な自己主張が，心中で反発し合っていたからであろう。

そこでは俯瞰なぞ無縁で，自照能力なんて更になく，体験的な思慮は能力的にも貧を囲っていた。が，彼に会えば，その発する雰囲気に自省のほどが今でも湧き出てくる。それまでは自分を鍛えるに気付きもなく，有意な目的意識への配慮もない浅薄なままの日々であった。無益で自照なき貧困さに浸っていたのである。その愚を機に照らそうとしてくれていたのか，その気付きに猶予を与えようとしていたのか。若輩でも自分にきびしい生き方には，この愚の対極にある賢人の姿を，彼は秘めていたようだ。気付きは鈍かった。

それだけに，愚をかこつこちらには，生きるにあえぐ日々の稼ぎに，待ったなしの生活が満ちていた。賢に気付かされ，接近への努力と暗示への付与こそが，彼の存在そのものであったのだ。その彼こそ，己を見つめ直す契機を与えてくれた賢友でもある。徐々に滲みでる回顧には，偉才先輩方の助言に相当するほどの含みが潜んでいたからであろう。

そのお陰か効能か，徐々にではあったが，ふと立ち止まる余裕が生れはじめていたようだ。それが，自分なりに如何ほどの人間性創出となったのか，恥ずかしながら成果はいまだに不明である。が，そこでの何気ない助言苦言に始まる気配り，その成果への自己評価は手付かずのままで今日に至る。それら時の流れの果てに，効果不全の自分が自照らしさを持ちえた積りで生き永らえている。

それから

その反動か，老齢期の辛らつで激烈らしき自照の幻影に，気付きが結びつき始めたようだ。その永らえた体験には，己がいまを見つめ直す我流で擬似的な厳正らしきを芽生えさせていたからであろうか。それへの気付からか，出会えば漂う雰囲気に，彼の現状を昔のままに置き換えて描こうとしている。

それは，自分の体験から人格相応の心的距離を保とうとする，気後れの表出かも。己の愚に気付かせてくれた眼前の慈友への敬意と感謝の

きもつき くにのり
大原記念労働科学研究所 客員研究員

気持ちは，今でも盛んな積り。

共生きに幸せを目指すはずの，その後の生き方，そこには信頼関係の深さが自ずと滲み出てくる。いや，縄文人の共存的な生き方の幾つかが，人間本来の共生きの姿として潜在化させているからか。それは，理想論を持ち出すまでもない。先祖が紡いだ史実を生き継ぐ日々にも，そこに人間本来のありのままの姿が潜在化されていようから。

その有り様には，互の生き方を豊かにするひそやかな配慮と，実践への暗示と啓発が内在化していそう。人間は知恵とともに良識を養い，その働きによって倫理観が醸成されていようか

幾重にも滴り来たる健やかさ
さらなる幸をのちに託しつ

ら。その生き方が公衆道徳を育む。それを育む言動には，それに徹し得るを旨とする実践が内在化されている筈である。人類の宿命的な五欲の抑制は，困難が生じ易かろうから。機が熟せば，欲に妥協なく生き抜く状況が，限りなく近づく場合もあろう。なかには意志薄弱者か，その近似者かの証しが話題の基になる場合も多々あろう。

そう信じているのは，独りの極々平凡なままで老いたこの当人である。それは，自制心　が乏しくはないはずでも，程ほどでありたい愚者の切なる願望だ。逆に，陳腐な道徳観を披瀝するような自己顕示は，愚に良識の足りなさを曝す厚顔無知の恥さらしとなる。

功と思慮の足りなさは，今更補い切れないが，その反省すらなかった姿が今までだ。いくら自省したつもりでも，なお己が足跡の醜さ，それへの恥じらいは消え得ない。生きながらえた下凡な姿が，厳としてあるが故に。

これがあからさまな生身の，五欲まみれの実像である。ここには，齢を重ねた消し難い凡愚の足跡への猛省がある。今更の，この自覚を今後の戒めとしたいが，いまだその域にはなく，深まりもなさそう。ましてや目の前の友への接近なぞ，足りなさを味わうだけだ。無い無い尽くしの，迷いぱなっしの，いや，それを当り前に楽しんでいるやもしれぬこの凡愚は，今でも長命で苦悩の中にいる。

自戒の末に

飾りようもない凡愚は，支えなしの暗黒の谷間に佇む。ありのままが何を物語っているのか。失望の極みに近づくばかりか，そこから，いかに凡を自照の域に紡ぎ届かせようとしているのか。自分の愚に自覚なしのままで費やす日々に，どのような有意な生存への充実感を持ち込めえたのか。その成果には疑問符が付いたままだ。いまだ凡のままで生きた虚飾が，現今の生き様を証明している。

機に即した一応の口惜しさを感じ得たとしても愚ゆえに，何時かは忘却の中を徘徊してしまう。ならば，どうでもいいか。いや，と今更ながら，余命に努力で可能な限りの繕いを施してみよう，とも思い立った。

凡なりにも奮い立つ気持ちが，いくらか胸中にはある。それなりに，相応の上限を極めてみようと決めていた。が，それは思慮浅薄な，恥知らずの高望みでもあったようだ。

その無駄な積み重ねも，振り返ればそれなりの効があったのか。愚は愚なりの自己照射を，恐るおそる試みようとしていたのだが。それに必要な冷静さを維持し得ていたかどうかも。いま，老いた己を顧みれば，取り上げるほどの成長にはまみえなし，と自戒するばかりである。またもや，まぬがれ得ようもない凡愚の自虐がよみがえってくる。

その日常に耐えながらも，その「らしさ」が限界を映す鏡となり得た，とは羨ましい。柔和にこちらを見つめつつ，ぽつり，と。

Books

LIFESPAN：老いなき世界

デビッド・A・シンクレア，マシュー・D・ラプラント 著
梶山あゆみ　訳

人生120年時代

椎名 和仁

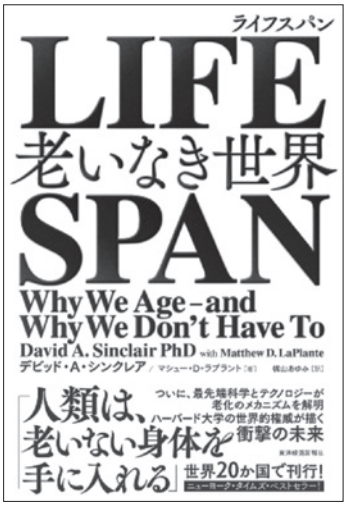
アメリカにある「ヒッコリーマツ」は老化しない松の木として有名である。驚くことに松の遺伝子の半分は人間と同じだという。さらに，海水で暮らすベニクラゲは命の危機を察知すると「ポリプ」と呼ばれる状態に若返り，再び成長していく。地表には不老不死の動植物が存在するのである。人間は不老不死まではいかなくても，医療技術の進歩や食生活の改善により100歳までは生きられるようになった。その一方で長生きすることは，がんや認知症などの健康面だけでなく，介護負担や老後破産などの心配もつきまとう。このような中，本書では老化を一つの病気と捉え，老化を治療する方法や健康長寿社会での働き方などがまとめられている。著者は老化の原因と若返りの研究の第一人者であるシンクレア博士とジャーナリストのラプラント氏，翻訳者は多くのサンエンス系の訳書を手掛ける梶山あゆみ氏である。本書は，老化の過去，現在，未来の３部にて構成されており，その内容を紹介してみたい。

まず，第１部では老化の兆候として，エピジェネティック（遺伝子を調整する制御機能）の変化，栄養感知センサーの変調，幹細胞の疲弊・枯渇，細胞間情報伝達の変調など９つを挙げ，これらの問題に対処すれば老化を遅らせることは可能だとしている。そして，最近注目されているのはサーチュイン遺伝子（長寿遺伝子）の存在だ。この遺伝子を活性化させることで老化を抑えられることが期待されている。

続く第２部では，長寿遺伝子の働かせ方や老化を治療する薬などが紹介されている。誰もが日常的にできることは，肉類などのアミノ酸の摂取量制限，運動，禁煙，サウナなどが効果的である。サーチュイン遺伝子は，ビタミンB３の一種であるNMN（ニコチンアミドモノヌクレオチド）を摂取することによって活性化させることができる。MN点滴療法やサプリメントなどもあるが，アボカド，ブロッコリー，キャベツなどの食物に多く含まれているため食生活を工夫するだけでも良い。これ以外にも最新の老化細胞除去，ワクチンなども紹介されている。

最後の第３部では，長寿社会で社会的に取り組むべき課題に触れている。老化を病気として捉え，将来，第２部で紹介している老化の施策を取り組んで行けば120歳まで生きることは可能である。健康な寿命を延ばすことができれば，現在の医療費を大きく削減でき，浮いた予算を老化研究や教育費に回すことができる。高齢者は体力面では若者より劣るが，経験による職務能力が優れているため働く機会が増えれば納税され，社会保障も拡充できるとしている。

現在，日本人の平均寿命は男性が81歳，女性が87歳であるが，40年後は５歳延びると予想されている。将来の社会を考える上でも，ぜひ手にとって読んで欲しい一冊として紹介する。



デビッド・A・シンクレア，
マシュー・D・ラプラント 著
梶山あゆみ 訳
東洋経済新報社，2020年９月，491頁，2,640円（税込み）

はじめに
第１部　私たちは何を知っているのか（過去）
第２部　私たちは何を学びつつあるのか（現在）
第３部　私たちはどこに行くのか（未来）
おわりに

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

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』95巻４号掲載論文抄録

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

富永真己，中西三春

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

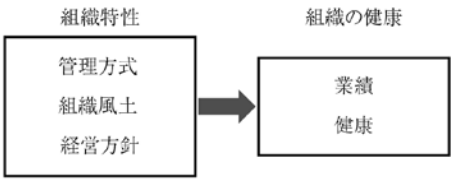


図１　Healthy Work Organization（HWO）の概念モデル8）

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

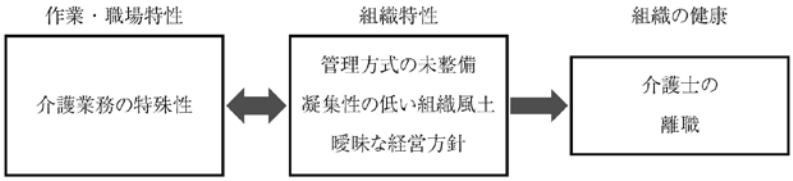


図２　本研究の結果に基づく概念図

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年6回刊　95巻4号　定価（本体1,454円＋税）　年間購読料9,000円（税込, 送料不要）

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』95巻５・６号掲載論文抄録

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

堀口俊一，寺本敬子，西尾久英，林　千代

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

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

金原清之

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

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

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

その結果，作業は危険な状況で，多数の作業者が中毒したと判断された。

日勤労働者男女２名における日常飲酒が睡眠に及ぼす影響

豊田彩織，木暮貴政

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年6回刊　95巻5・6号　定価（本体1,454円＋税）　年間購読料9,000円（税込，送料不要）

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』96巻１・２号掲載論文抄録

電動ベッドによる入眠後の自動背下げが睡眠に及ぼす影響

椎野俊秀，木暮貴政，土屋みなみ，大場拓己，横山道央

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

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

表１　OSA_MAの各因子別得点と入眠感評価尺度の得点

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

n＝12，平均±標準偏差，†p<0.10
得点が高いほど良い評価

Table 2　Sleep variables measured by SBV

表２　SBVによる睡眠指標

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

n＝12，平均±標準偏差

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年6回刊　96巻1・2号　定価(本体1,454円＋税)　年間購読料9,000円(税込，送料不要)

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

婦人科がんを抱えた就労者における離職およびQOLの関連要因

木全明子，伊藤慎也，落合亮太，眞茅みゆき

本研究の目的は，婦人科がんサバイバーの就労問題，離職に関連する要因，および就労問題が就労者のQuality of lifeに及ぼす影響を明らかにすることである。18歳以上の婦人科がんサバイバー136名に対して横断的質問紙調査を実施した。就労群と離職群を対象に多変量ロジスティック回帰分析を行った結果，離職関連要因は，進行がん，全身状態不良，末梢神経障害，嘔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 (n＝96) n（%）	Stopped Working (n＝24) n（%）	Model† (n＝114) 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 ‡	47 (49.0)	6 (25.0)	0.09 (0.01 – 0.85)	.036
Symptom and adverse events interfering with work (Reference: No problem)				
Vomiting	1 (1.0)	8 (33.3)	247.00 (9.59 – 6364.39)	.001
Motivation to work (Reference: None) ‡				
Mild	3 (3.1)	2 (8.3)	0.01 (0.00 – 0.60)	.030
Moderate	36 (37.5)	7 (29.2)	0.00 (0.00 – 0.07)	.001
Marked	39 (40.6)	8 (33.3)	0.02 (0.00 – 0.63)	.025
Extreme	16 (16.7)	1 (4.2)	0.01 (0.00 – 0.33)	.011

†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% ; ‡Correlated with a low risk of having stopped working; OR, odds ratio; CI, confidence intervals.

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年3回刊　96巻3・4号　定価1,600円（税込）　年間購読料4,500円（税込, 送料不要）

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

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

森下久美，松山玲子，渡辺修一郎，中村桃美，石橋智昭

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

表４　就業途上の重篤事故の発生要因（n＝154）

分類[1]	カテゴリー[1]	n	（％）	コード番号	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%)
車両的要因	整備不良	1	(0.6%)	9	ブレーキ不良	1	(0.6%)
環境的要因	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[2]	21	(13.6%)

[1] 警視庁「事故要因区分」により分類。
[2] 自由記述データにおいて事故の要因に関する詳細が記述されていなかった事例。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年3回刊　96巻5・6号　定価1,600円（税込）　年間購読料4,500円（税込，送料不要）

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』97巻１号掲載論文抄録

介護保険サービス利用者の生きがい就業における金銭的対価の意義

永井邦明，原田瞬，川﨑一平，住川佳南枝，森本誠司，小川敬之，小川芳徳

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

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

湯淺晶子

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年2回刊　97巻1号　定価1,600円（税込）　年間購読料3,000円（税込，送料不要）

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』97巻２号掲載論文抄録

大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子，三品誠

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

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

永井邦明，川﨑一平，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 障害高齢者の日常生活自立度：J2 認知症高齢者の日常生活自立度：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 障害高齢者の日常生活自立度：A1 認知症高齢者の日常生活自立度：Ⅲa

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年2回刊　97巻2号　定価1,600円（税込）　年間購読料3,000円（税込，送料不要）

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』98巻１号掲載論文抄録

介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援する意義
―通所介護事業所の所長が支援を始めるまでのライフストーリーの分析から―

永井邦明，川﨑一平，原田瞬，佐川佳南枝，森本誠司，小川敬之，田端重樹，小川芳徳

本研究は，介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援している実務家が，どのような経験を経て，利用者の生きがい就業に対する支援が必要と思うに至ったのかを研究対象者の経験を重視したライフストーリーという観点から明らかにし，生きがい就業を支援する意義について考察すること目的とした。生きがい就業の支援を導入した経験を持つ，通所介護事業所の所長にインタビューを行い，ライフストーリーを構築した。分析を行った結果，利用者の見えにくい主体性の排除という介護現場の抱える課題が明らかとなり，介護保険サービス利用者の生きがい就業を支援することには，介護を受けるものが働く場面における見えにくい主体性の否定によって，働く機会を得ることが困難な利用者を支援するという意味があることが示唆された。

電産賃金体系「能力給」に関する一考察 ―能力給のあがり方・きめ方を中心に―

山口陽一郎

「電産型賃金体系」は，「生活給賃金体系の典型」といわれ，戦後日本における年功給の出発点として高く評価されている。しかし，電産賃金体系は，「生活保証給」と「能力給」による依存型体系である。すなわち，能力給の活用を当初から意図して構想した体系系であった。月例賃金の約80%を生活保証給などが占める平均的構成割合のみをもって，生活給賃金体系の典型であるとみなす通説的な見解が定着したように思われてならない。

実証的な検討・分析に基づき，電産賃金体系における能力給の重要性に注目しつつ，本稿では能力給が労働者の賃金を刺激し，労働者の昇進を動機づける機能を十分にもっていたことを明らかにする。

Table 4　Estimated payment based on ability at the time of initial appointment

表４　推定初任能力給

	技能度		発揮度	合　計	能力給
	重要度	困難度			
大　学　卒　業　者	20	22	20×0.7	588	195
専 門 学 校　〃	13	16	20×0.7	406	135
甲種中等学校　〃	6	10	20×0.7	224	75
乙種　〃	4	6	20×0.7	140	45
国民学校高等科　〃	2	4	20×0.7	90	27
〃　初等科　〃	0	0	20×0.7	0	20

備考：平均点数1,200点　平均能力給400円トシテ算出ス

（資料出所）「能力給査定基準要綱」及び同別紙「困難度評定基準」日発資料
4692『労務関係資料』日本発送電資料室より抜粋。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR
労働科學©
B5判　年2回刊　98巻1号　定価1,600円（税込）　年間購読料3,000円（税込，送料不要）

労働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『労働科學』98巻２号掲載論文抄録

精神障害者が一般就労移行につながるための就労継続支援B型事業所における支援過程

大原さやか，落合亮太，大島巖

就労継続支援B型事業所に通所する精神障害者のうち「移行滞留型」の利用者が希望する一般就労につなげる効果的な支援過程を明らかにすることを目的とする。B型事業所管理者12名に対する半構造化面接を実施し，修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチの手法を用いて分析した。その結果，一般就労につながる６段階＜通所意思を確認する＞，＜作業を通じて生身の利用者像を把握する＞，＜成長に寄り添う＞，＜通所安定を成長と見る＞，＜就労を意識づけ，つなげる＞，＜就労継続を支える＞の支援過程が抽出された。

本研究より，移行滞留型の利用者の様相と，個別支援援計画の活用とストレングス・モデルに依拠した支援の重要性が示唆された。

小規模事業所におけるトラックドライバーの労働環境・健康管理の実態調査

永峰大輝，仙波京子，石井賢治，石川智，竹内由利子，北島洋樹，野原理子，酒井一博

近年，トラックドライバーの労働環境と健康が問題となっている。トラックドライバーを対象とした従来の調査では，事業所の規模別の分析は行われておらず，全体像をとらえた分析が行われていた。本研究では30名以下の従業員で構成される事業所で働くトラックドライバーを対象に，労働環境と健康管理についてWeb調査を実施した。その結果，小規模事業所で働くトラックドライバーの労働環境が健康に与える影響は少ないものと考えられた。健康診断に関する項目では，個人事業主は健康診断を受診している人が少なく，事業規模が小さいほど健康診断の制度がないところが多かった。健康診断の受診と制度について，対策の必要性が示唆された。

表３　事業所規模別の健康管理の比較（χ^2 検定の結果）

Table 3　χ^2 test for health management by the scale of businesses

健康管理		従業員数 個人他 (n = 64)	2-10名 (n = 100)	11-20名 (n = 92)	21-30名 (n = 60)	合計	χ^2	p	Cramer's V
健康診断の受診	なし	35	50	35	14	134	15.97	<.001	0.23
（最近１年以内）	あり	29	50	57	46	182			
健康診断の制度	なし	40	47	20	8	115	46.02	<.001	0.41
	あり	24	53	72	52	201			
健康不安やストレス等の	なし	47	71	63	40	221	0.83	.84	0.05
社内相談窓口	あり	17	29	29	20	95			
ハラスメントを	なし	42	68	57	34	201	2.30	.51	0.09
受けた経験	あり	22	32	35	26	115			
運動の実施	なし	37	64	58	35	194	0.98	.81	0.06
（１回30分程度週２回）	あり	27	36	34	25	122			
運転中の体調不良経験	なし	42	67	57	33	199	2.57	.46	0.09
	あり	22	33	35	27	117			
出社時の血圧測定	なし	45	70	64	37	216	1.54	.67	0.07
	あり	19	30	28	23	100			
出社時の	なし	36	54	40	25	155	4.76	.19	0.12
アルコールチェック	あり	28	46	52	35	161			

最　新　刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科學©

B5判　年2回刊　98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（2月号：78巻2号）予定

特集　防災意識向上社会を目指して

音楽を通じた被災地支援のカタチ……松下英爾

被災地に寄り添い続けて……陸前高田を勝手に応援する会

障がい者施設の防災対策……森田　仁

巻頭言＜俯瞰＞……福島　章

凡夫の安全衛生記・72「支えてもらった」身近な上司，同僚 ……福成雄三

漂流者たち―クミジョの肖像・23 ……本田一成

ILOインド・南アジア産業保健通信・2 ……川上　剛

「＃教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・20 ……藤川伸治

芸能従事者の今・18 ……森崎めぐみ

労研アーカイブを読む・85 ……椎名和仁

［ 編集雑記 ］

○大正から昭和にかけて活躍した童謡詩人，金子みすゞの詩「私と小鳥と鈴と」のラストの一行,「みんなちがって，みんないい」は，ありのままを受け入れようという現代の多様性を象徴する名句として知られています。違うことで差別するのではなく違うことを認め合う社会の構築こそ，誰もが豊かに生きる道の第一歩なのかもしれません。「多様性」が現代のキーワードになり,「多様な働き方」にも焦点が当たるようになりました。今号では特集３本目に生涯現役の働き方を予定しましたが，諸般の事情で秋ごろ企画している高齢者の働き方特集に掲載を延期します。LGBTも障害者の働き方も，それぞれのテーマで特集を組むことを考えています。森弁護士はマスコミでも名が知られる方ですが，相談者の心に寄り添う活動に生きる勇気を見出す人も多いことでしょう。また，障害者が全従業員の４割を占める「㈱ヴィオーラ」では自社製品の今治のおしぼりタオルで来客を迎えますが，優しい肌ざわりはやみつきになります。

「みんなちがって，みんないい」と，ちょっと声に出してみてください。気持ちが軽くなります。

○今号から表紙が新しくなりました。本文中の作者の言葉と合わせてお楽しみください。　（N）

［ 購読のご案内 ］

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料　1ヵ年 13,000円（税込，送料労研負担）

振　替　00100-8-131861
発行所　大原記念労働科学研究所
〒151-0051
東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F
TEL. 03-6447-1330（代）
03-6447-1435
FAX. 03-6447-1436
労研ホームページ　http://www.isl.or.jp/

労　働　の　科　学　©
第78巻　第1号　（1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。）

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。
働く人の安全と健康をサポートしています。

防炎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炎性と、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、様々な防炎規格にも対応。

対応している防炎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　東京都港区新橋6丁目19-15 東京美術倶楽部ビルディング6階　TEL 03-6371-1400
E-mail: osaka_workwear@kurabo-grp.com

A7165Ⓟ M

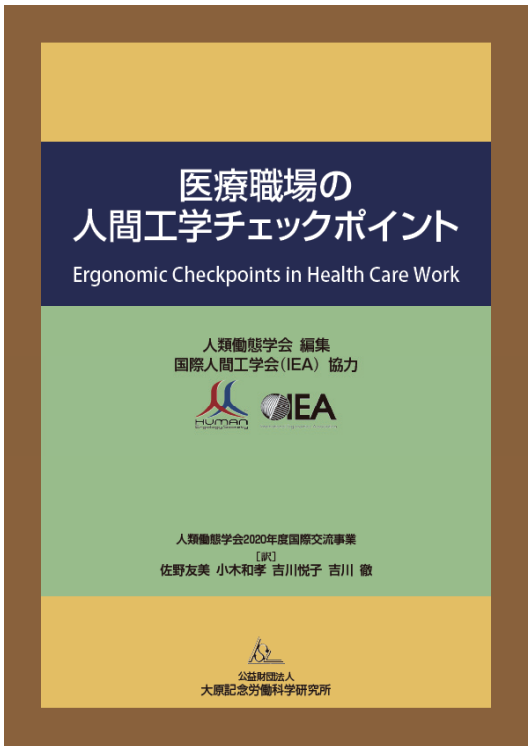
医療・介護、人のケアに関するそれぞれの職場における
医療労働者の健康と安全についてリスクの改善をはかり、
医療サービスの状態と品質を向上する効果的な対策

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 57
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
医療職場アクションチェックリスト
医療職場の改善実例

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)

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)

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

二〇二三年一月一日発行（毎月一回一日発行）
編集人／永田佳
発行人／坂本恒夫
発行所／大原記念労働科学研究所（〒151-0051）東京都渋谷区千駄ヶ谷一-一-一二 桜美林大学内三階
定価一、二〇〇円 本体一、〇九一円（年ぎめ一三、〇〇〇円）
雑誌コード 09727-1
4910097270131
01091