

Digest of Science of Labour

労働の科学

2 0 2 3

May

Vol. 78, No. 5



紙粘土の作品／菅沼 緑

特集

よりよい職場環境づくりに取り組む企業の力(2)

女性の思いをカタチにする働き方を実現／ユーザックシステム株式会社
イベント業界を先駆ける働き方変革への挑戦／株式会社ホットスケープ
高齢者や障害のある人のモノづくりの喜びをサポート／株式会社さくらほりきり

巻頭言

凡夫の思い込み
福成雄三

連載

労研アーカイブを読む⑧7
椎名和仁

凡夫の安全衛生記⑦5
福成雄三

漂流者たち—クミジヨの肖像②6
本田一成

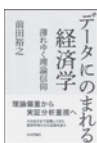
ILOインド南アジア産業保健通信⑤
川上 剛

つれづれなるままに⑩
千葉百子

データにのまれる経済学

前田裕之「著」

薄れゆく理論信仰



理論偏重から実証分析重視へと変貌を遂げた経済学。その変貌の経緯と、理論と実証の狭間で苦闘してきた経済学者たちの足跡を追う。

●2420円

新版 経営戦略の経済学

浅羽 茂「著」

欧米のビジネススクール標準の大好評テキストが大幅アップデートで待望の改訂。豊富なケーススタディと丁寧な解説は独学にも最適。

7月中旬刊

●予価2970円

AI人材にいま一番必要なこと

藤本浩司「監修」
柴原一友「著」

すべての人が知るべき、AIの本質と活用術

話題のChatGPTといったAI成功事例を題材に、価値を創る上での勘所や急所をゼロから解説。深く理解できるように、AIの本質から紐解く。

●2420円

次世代の実証経済学

大塚啓一郎・黒崎 卓・澤田康幸・園部哲史「編著」

日本の経済学をリードする豪華執筆陣が、実証経済学の最先端と目指すべき姿を、各章の本論・コメント・リプライを通して熱く議論。

●3630円

企業の経済学

産業組織論入門

ルイシユ・カブラル「著」
青木玲子・大橋 弘「監訳」

評価の高い産業組織論の入門書（原著第2版）の翻訳。理論はもとより、豊富な事例と実証分析で企業の行動原理を説明する。

●5720円

企業の戦略実現力

オペレーションズマネジメント入門

山口雄大・竹田 賢「編著」

企業のオペレーションズマネジメントをアカデミック最先端の知見とビジネス最前線の経験から各領域の専門家が解説する入門書。

●2750円

現代アメリカ経済論

新しい独占のひろがり

大橋陽・中本 悟「編」

現代のアメリカにおいて、経済権力が制度、政治、政策に及ぼす力について、理論的かつ実証的に明らかにする。

●2690円

経済セミナー

2023 8・9 月号

特集 経済論文の書き方アドバンス編（仮題）

7月27日発売
●予価1518円

「座談会」アクセプトに向けた論文の書き方（仮）……竹内憲司・手島健介・松本健一
モデレーター……横尾英史



日本評論社

<https://www.nippony.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

大原社会問題研究所雑誌

777号 2023年7月号

定価1,018円（本体926円＋税10%）年間購読12,000円（税込）

【特集】図書から広がる市民活動資料の世界

—東京都立多摩社会教育会館旧市民活動サービスコーナー資料を考える

特集にあたって

市民活動資料における図書の整理

東京都立多摩社会教育会館市民活動サービスコーナー事業における資料の収集と活用

東京都立多摩社会教育会館市民活動サービスコーナーと多摩地域の市民活動

■資料紹介

権田保之助資料

■書評と紹介

松村淳著『建築家として生きる』

大田英昭著『日本社会主義思想史序説』

中澤秀雄・新藤慶・西城戸誠・玉野和志・大國充彦・久保ともえ著／翻刻

『戦後日本の出発と炭鉱労働組合』

山本唯人

宮崎翔一

山家利子

加藤旭人

土井雄貴

牧野智和

梅森直之

島西智輝

社会・労働関係文献月録／月例研究会 市原 博／所報 2023年3月

発行／法政大学大原社会問題研究所

〒194-0298 東京都町田市相原町 4342 Tel 042-783-2305 <https://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/>



凡夫の思い込み

鉄鋼会社に約40年間勤め、労働安全衛生管理の企画などの業務を担当したほか、関係会社の経営にも携わりました。その間に取り組んだ課題毎に「凡夫の安全衛生記」として執筆し、75回にわたって本誌に掲載してもらいました。初回（2016年、71巻10号）に書きました通り「労働衛生、労働安全、健康管理の：分野で奮闘されている方々の発想を膨らませることにつながればと思つて」執筆したつもりです。そうなつたでしょうか。

安全衛生管理に関わる中で、心掛けてきたことがいろいろとあります。その一つに、関係者との知識・情報・問題意識・見通し等の「共有」があります。特に新たな施策を展開するときには欠かせません。管理監督者やスタッフを含めた実務を担う現場第一線の人たちは言うまでもなく、経営層などまで対象に考えていました。説明（個別や会議などで）、教育（内容に応じた対象層別の知識提供）、啓発（幅広い系統的な情報提供）などさまざまな手段を用い、重層的に取り組みます。筆者自身の力でできることには限りがあり、関係する人たちの力を頼りにして安全衛生管理を進めようとしたということだと思います。

安全衛生管理の施策には、「やらせる」「守り、守らせる」「徹底する」といったように、強制力を感じさせる印象を持つ

ことがあります。事業者の責任で実施するのだから当然だという考え方もありますが、適当でない場合があると思います。現場第一線の人たちが、実効性に疑問を持ったり、矛盾を感じたり、過度に精緻だったり、負荷が大きかったりしては、形骸化を生み、成果に結び付きにくくなります。施策そのものの多面的な検討は当然のこととして、現場第一線の人たちの気持ちを掴むための「共有」が欠かせません。「巻き込む」といった感じでしょうか。「現場でヒヤリングをして、現場の意見をキチンと反映しているから大丈夫」という声が聞こえてきそうですが、現場第一線の人たち（実行者や適用対象者）の立場に立つという点で足りないところはないでしょうか。主体性を尊重できているでしょうか。いくら（理論的に）正しいことでも、受け入れられる（実効が上がる）とは限りません。

現場第一線の人たちは、組織や組織で決めたことには従順さを示す面がありますが、表面的には「取り組んでいる」ことになつていても、単に「処理されている」だけかもしれません。実施記録だけがキチンと整えられていることもありそうです。現場第一線の判断・行動に期待する施策は、納得感を活かす形で、長期的展望の下で考えたいものです。経営者から現場第一線の人たちまで「なるほ

ど」「こんな風にしたらいいのか」「面白そうだ」などといった受け止めが、実効の上がる取り組みにつながると思いますが、安全衛生管理以外の組織マネジメントや、労働科学分野などの研究成果を現場第一線で活かそうとするときにも当てはまるでしょう。

ハード面の対策による安全衛生水準の向上を目指すとともに、上述のようなことも考えながら、40数年間過ごしてきた人として命と健康を大切にしたいという素直な気持ちを大切に、慮りながら、無駄のないマネジメントに結び付く取り組み方を志向したいと今でも思っています。このような経験的「凡夫の思い込み」の続きを本誌で紹介させてもらうことがあるかもしれませんが、その折には、ご笑覧の上、ご意見をいただければ幸いです。



ふくなり ゆうぞう
公益財団法人大原記念労働科学研究
特別研究員（アドバイザリーボード）

福成 雄三

労働の科学

2023
May
Vol. 78, No. 5

巻頭言

俯瞰（ふかん）

凡夫の思い込み

福成 雄三 [公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員]

1

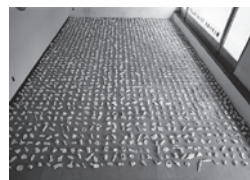
表紙作品：菅沼 緑「紙粘土の作品」

材料：紙粘土

会場：ときわ画廊（東京・神田）

年度：1973年

撮影：菅沼 緑



より良い職場環境づくりに 取り組む企業の力(2)

女性の思いをカタチにする働き方を実現

ユーザックシステム株式会社 5

イベント業界を先駆ける働き方変革への挑戦

株式会社ホットスケープ 9

高齢者や障害のある人のモノづくりの喜びをサポート

株式会社さくらほりきり 14

Series

ILOインド南アジア産業安全保健通信 (5)

若年労働者への支援 川上 剛 20

「#教師のバトン」で伝わる (23)

教職員の過酷な勤務環境 藤川 伸治 23

凡夫の安全衛生記 (75) (最終回)

「凡夫」とその思いを振り返る 福成 雄三 27

Series

漂流者たち クミジョの肖像 (26)

『クミジョ白書2021』(3) 本田 一成 30

労研アーカイブを読む (87)

疲労研究の発展 椎名 和仁 32

Column

つれづれなるままに
1冊の本との出会いから

『毒の水—PFAS汚染に立ち向かったある弁護士の20年』を読む 千葉 百子 38

自由と想像 (5)

彫刻に向かって 菅沼 緑 44

演劇が描く「働く人々」

『炎の人』

炎のように鮮烈なゴッホの生涯を描いた名作 編集部 46

BOOKS

『地域新電力 脱炭素で稼ぐまちをつくる方法』

カーボンニュートラル推進による地域の活性化 椎名 和仁 48

『ストーリーで学ぶ安全マネジメント ある安全担当者の苦悩と成長』

安全の基礎を学び、実践につながる書 井上 枝一郎 49

『産業医・産業保健スタッフのためのよくわかる産業保健の法令と実践』

産業保健を学ぶ人の必携の書 圓藤 吟史 50

『LGBT はじめての労務管理対応マニュアル 実際の相談例をもとに解説!』

今、企業に求められるLGBT対応を徹底解説 編集部 51

労働科学のページ 52

次号予定・編集雑記 64

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

サカサ式

ハイテックシリーズ

顔のカーブに合わせたしなやかなFFリップは、
密着性が高く、顔の動きに追従しやすい設計のため、
顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**

女性の思いをカタチにする働き方を実現

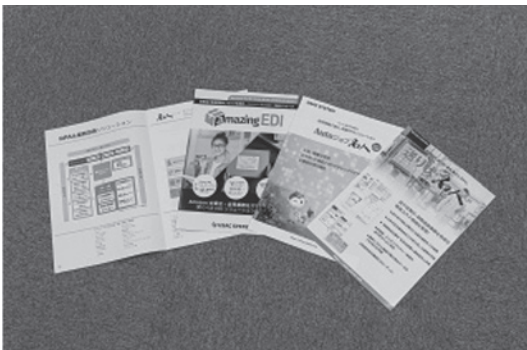
はじめに

ユーザックシステム株式会社は1971（昭和46）年に大阪で創業、現在は大阪と東京の2拠点で事業を展開しています。創業半世紀を超え、技術革新の激しいIT業界において安定的に事業を拡大、草分け的な会社としてその存在を知られています。創業以来、アプリケーションソフトの開発やIT関連サービスの提供を行い、テクノロジーの力で社会貢献をめざしてきました。近年は一般企業の業務改善に役立つソフトウェアをパッケージとして提供していくことをメインとしています。自社開発商品「名人シリーズ」（写真名人シリーズ）は、ソフトとしての安定性が評価され、高いリピート率を実現しています。

また、RPAという業務の自動化ツールが4、

5年ほど前から注目を浴びていますが、同社は2004年からそのサービスに注力し、中小企業の業務改善や効率化に貢献してきました。RPAとは人間がパソコンを使って行う作業を、ソフトウェアに組み込まれたロボットが代行し、人間が本来やるべき創造的な仕事にシフトしていくというものです。

同社は社内の働き方改革にも積極的に取り組んできました。2017年には働く女性の声を受けて「時間有給制度」を導入、出産・育児と仕事の両立に悩みを抱える女性社員をサポートしています。『働く人に笑顔を！』をキーワードに、お客様の働き方改革の一端を担いつつ、社員の思いをカタチにする働き方改革に挑戦し続ける小ノ島尚博社長に同社の先進的な取り組みと今後の展望を語って頂きました。



▲パッケージソフトの「名人シリーズ」



▲ユーザックシステム株式会社 小ノ島尚博社長

5S活動の徹底から始まった 職場環境改善

「製造業界では職場環境改善のツールとして5S活動というものが展開されるようになりました。『5S』とは、職場環境を整えるための5つの要素『整理、整頓、清掃、清潔、しつけ』のことです。『5S活動』とは、職場でこれら5つの要素に取り組むための仕組み作りや改善のことを指し、古くから製造業や建設業の職場、あるいは病院などにおいて行われてきました。工場などでは特に、職場環境整備の合言葉として5Sを掲げている場合が多いです。近年では、製造業にかかわらずさまざまな業種において5S活動が取り入れられるようになりました。当社でも社内を見回してみると足元に段ボールが乱雑に詰まれていることや、書類が整理されていないため必要な書類がどこにあるかわからないといった問題は日常茶飯事にありました。ホワイトカラーの分野でも5S活動が必要であると考えた私たちは、先進的な企業の先進事例に学び、2000年8月から積極的に取り組むことにしました。

最初は整理整頓に始まり、次第に仕事のやり方やお客様に対する品質の向上など中身を進化させていき、年に1回グループごとに成果を発表することを20年以上続けています」と小ノ島社長。



▲5S活動を推進、整頓されたオフィス

5S活動は製造業のイメージが強いことから、いわゆるIT企業がそれを取り入れることには少なからず反発があり、定着するまでに3年ほど要したそうですが、身の回りが整理整頓されるのは誰にとっても気持ちの良いことです。次第に社員の中に5S活動がなじんでいったそうです。その当時の経営者の考え方の影響が大きかったと小ノ島社長。昨年の7月に現職に就いて以来、この伝統を社風として守り続けています。

ヤングボード制度の立ち上げ

「ホワイトカラーの仕事はなかなか目に見えにくいですから、5S活動を通じて客観的な意見を皆さんから頂くことは大変意義のあることだと私は思います。5S活動を始めた2000年頃、私は営業マンとしてお客様のシステムを担当していました。1、2年目に取り組んだことは、とにかく無駄なものを処理していくことでした。無駄に保管しないで、共通の置き場を設定したり、不要な棚を片付けたりしていくうちに、みるみる職場は美しくなっていました。

5S活動と同じ時期に始めたものに『ヤングボード』の立ち上げがあります。これは顧客の業務改善のみならず自社の業務改善にも着手するために、さまざまな改善を進めていくプロジェクトチームです。『ヤングボード』のメンバーには各組織から若手社員が6人ぐらい集まって、組織の活性化や職場環境の整備などをテーマに取り組んでいます。これまでも普段着で仕事ができるカジュアルデーの設定や休憩スペースの整備などを実現してきました。テレワークについてもこの中から意見が出され、当社では世の中がコロナ禍によってテレワークが始まる以前から、月6日ほどのテレワークを実施しています。また、職場でのBGM放送など『ヤングボード』のチームの提案によって実現した制度は沢山あ

ります。その他にも経営戦略を提言する『ジュニアボード』や、ペーパーレスやファイルの分類・表示などの職場の業務改善などの活動を進めています。これらの活動がチームワークの醸成やコミュニケーション能力の強化につながっていることは言うまでもありません」と、小ノ島社長の眼鏡の奥の柔らかな目が一層優しくなりました。

働く女性を支える「時間有給制」

「現在当社には140名の社員がおり、約35%が女性です。毎年新卒を採用していますが近年、積極的に女性を採用してきたこともあり、若手になるほど女性の比率は高く、20代では約半数を占めています。女性の比率が高まれば当然女性社員をサポートしていくための制度の充実が求められるようになり、『ヤングボード』のチームからも声が上がったことから、2017年に『時間有給制』を導入しました。

導入される前は当社も半日単位で有給が取得できましたが、例えば子どもを保育園に送ったり、病院に連れてついたりするだけで半日の有給を消化するのはもったいないという声が漏れ聞こえてきました。そこで、1時間単位で有給を取得できる制度を整備しました。上限は年間40時間（5日）までですが、現在、毎月20件ほど取得されているようです。お子さんが体調を崩し、病院に連れていく時などに利用するママ社員に多く利用されていますが、例えば1時間早く仕事を切り上げ、趣味の時間として活用できるため、プライベートが充実し、モチベーションのアップにつながっているという声も聞こえてきます。

導入のきっかけになったのは一人のシステムエンジニアの「育児と両立して仕事を続けたい」という思いでした。システムエンジニアとして20年勤務のキャリアを持つ田口奈

緒美は現在11歳と8歳の2児の母です。6年前、彼女は下の子が3歳になるまでは時短勤務をしていましたが、時短勤務は子どもが3歳までですからフルタイムに戻ったときに果たして育児と仕事の両立が可能かどうかとても不安に感じていました。保育園や病院通いなどで半日や1日の有給はあつという間に消化しそうなこと、半日や1日単位で休むと同僚に負担をかけてしまうことなどの不安に駆られながらも、システムエンジニアとして働き続けたいという思いは強いものがあつたそうです。そこで上司に相談し、会社も検討を重ねて約5ヵ月後の2017年10月、『時間有給制』をスタートさせました。導入当初は正社員対象でしたが、2019年3月からは契約社員など正社員以外も対象に拡大しました。田口にとっては時短勤務の期間が終了するまでに制度が始まり、安心してフルタイムの職場復帰を果たし、今もSEのリーダーとして第一線で活躍してくれています。彼女が声をあげてくれたから、扉が一つ開きました。長く働き続けたいという思いがあるから、こういう制度があればといった具体的な提案が出されるのだと私は思います。一人の思いをみんなの共通のものにして会社が制度として応えていくことをこれからも大切にしていきたいと思います。制度がないために優秀な人材が結婚や出産をきっかけに退職せざるを得なくなったら、それこそ会社にとっては大きな



▲システムエンジニアとして活躍の田口奈緒美さん

損失です。」と小ノ島社長は強調しました。

働くことを喜びとするために

「現在、当社もさまざまな形でテレワークが働き方の中心になっています。テレワークは女性社員のサポートという意味では良い面がたくさんありますが、やはりコミュニケーション不足になりやすいという側面もあります。特にコロナ禍の頃に新規採用された人たちはすぐにテレワークに入り、ストレスも溜まっているはずです。会社としてもコミュニケーションの場を増やしていこうと、この7月には大阪で社員全員が参加する方針発表会議を開催、会議終了後には懇親会を開き交流を深めました。

また、これまで2年に一度実施していた社員旅行も来年2月から再開したいと思っています。

私たちはITによる業務改善という仕事に携わっていますから、常に自由な発想が求められ新しい企画など自己研鑽が必要です。自分で学ぶことも大切ですが、仲間と話し合う中

からアイデアが湧いてくることもあります。そういう意味でコミュニケーションを大切にしていきたいと考え、月に1度他部署の先輩と食事会を持ち、そこで日頃の悩みなどを話せるようにメンター制度を取り入れました。また、外部の支援団体の協力でスマート相談室を開設しています。これは体や心の悩みなど産業医に面談する段階以前に気軽にチャットなどで相談できるシステムです。24時間対応してもらえるので利用している人もいますかと思いますが、働き方は大きく変わりつつありますが、大切なのは人と人の出会いであり、仲間と快く働ける環境の整備だと私は考えています。5S活動も基本であり、『働く人に笑顔を！』をキーワードに、これからもできることから一つひとつ始めていきたい。社員の声、お客様の声に真摯に耳を傾けること、それが私の仕事であると思っています」と力強く締めくくってくださいました。

今後、「くるみんマーク」の取得に向けた取り組みが進められていくそうです。誰もが生き生きと笑顔で働ける職場づくりを目指して、小ノ島社長の挑戦は続きます。

イベント業界を先駆ける働き方変革への挑戦

はじめに

株式会社ホットスケープは1991（平成3）年、東京都港区で創業以来、イベントの企画・制作・運営を中心に業容を拡大してきました。「休日出勤や残業は当たり前」というのが合い言葉になっているようなイベント業界にあって、同社は、直接受注体制という特徴を生かし、残業月平均10時間・年間133日の休日を実現しています。安心して働ける環境の実現は、女性が活躍できる働き方の実現につながり、女性社員のモチベーションアップが業績向上を生み出しています。また、男性女性関係なく誰もが自分らしく生き生き働ける職場づくりを目指し、厚生労働省の「育児と仕事を両立できる環境を作る取り組み“イクボス宣言”」に賛同しています。業界の常識を覆す風雲児、前野伸幸社長に、働き方自体の変革を目指して歩いてきた日々を語って頂きました。

いざ、イベント業界へ

「私は高校時代にバンドをしていたことから音響に興味があって高校卒業後は音響の専門学校に進みました。その後PAの道を選ぶ中で、展示会やつくば万博の仕事に出会いま

す。音響というエンタメの世界はとても楽しいものですが、あくまでも興行ですからチケット収入が頼りであり、これは長くする仕事ではないと生意気にも20代の早い時期に気づいてしまったのです。悶々としていた時、折よく声をかけてくださる方がいて転職を決意し、今度はイベントホールの運営に携わることになります。年間250日ほど稼働する人気のホールで、そこで働くうちに多種多様なイベントのマニュアルに触れるきっかけを得ました。この時、イベント運営のノウハウを知ることができたことがその後の起業につながります。

イベント運営の仕事の中で広告代理店の存在を知りますが、代理店というよりは担当者の個性によるところが大きく、中には無茶ぶりをする担当者もいて、私の中で不満がたま



▲株式会社 ホットスケープ
前野伸幸代表取締役社長

っていきました。例えば広告代理店の担当者から『お客様に水を用意してください』と依頼されたとします。これだけの情報だと、掃除用の水なのか飲むため水なのか、量はどれぐらい必要なのか全くわかりません。しかし、水を必要とするお客様から直接『なぜ薬を飲みたいので水をください』という言葉聞き出すことができれば私たちは白湯を用意することができますし、熱を冷ますシートは必要ですか、など一歩踏み込んだ対応が可能になります。イベント運営に携わる中でさまざまな気づきがあり、お客様に直接寄り添えるイベントの仕事がしたいという気持ちがどんどん強くなっていきました」と前野社長。

「直接受注体制」の確立へ

「人生には転機というものがありますが、私に転機が訪れたのは1991年のことです。私は27歳になっていました。バブル崩壊でイベントホールの運営が継続できなくなり、一念発起してたった一人で今の会社を創業しました。創業の指針となったのが音響の仕事で出会ったある時計メーカーのイベントです。このメーカーのいかに商品を魅力的に見せるかという企業の創意工夫に刺激を受けました。思えばこのメーカーの仕事には広告代理店が絡んでいなかったことに背中を押されたような気がします。広告代理店を介さないイベント事業をやりたいという思いから、当時広告代理店が手を付けていなかった社員総会や人事・総務関連のイベントにアプローチを仕掛けました。

これまで会場の貸出でやり取りした方々に連絡し、少しずつ企業の社内イベントに力を入れていきました。企業の人事や総務が担当する表彰式やキックオフミーティングなど、企業がアウトソーシングできる社内行事等のお手伝いが主な仕事でした。お金の出どころは人事や総務であり、広告宣伝費ではなく福

利厚生的な予算によって仕事をもらっていたことになります。今思えば、これが、戦略的にその後私が目指していった『直接受注体制』の確立へとつながっていきました。広告代理店を通さなくても大手企業さんから直接イベントの仕事を頂くようになったからです。

この直接受注体制が当社の特徴であり、イベント会社ながら、残業時間の削減や年間休日増加に取り組むことができた背景と言えます。

当社のもう一つの特徴は、私たちの業務がただイベントを作るだけではなく、会場探しの段階から汗をかいてきたことにあります。ホール担当者と何度も打ち合わせを重ねる中で改善すべきことがおのずと明確になっていきました。また、例えばイベントで配るお弁当の選択にしてもイベントに参加する人に喜んでもらえるように注力しました」と前野社長。「汗をかくこと」の大切さを強調されました。

森ビルとの出会い

「音響の技術的な知識があることもプラスに働き、事業も軌道に乗っていきました。幸いにも大手テーマパーク企業の採用関連イベントを受注することができ、その実績から事業を拡大することができました。しかし、2011年3月の東日本大震災が大きな打撃をもたらし、会社を閉めようかと思ったこともありました。窮地を救ってくれたのが森ビルでした。森ビルとは10年を超えるお取引があり、今でこそアカデミーヒルズの運営を受託していますが、取引の第一歩は森ビルが新設するカンファレンス施設のアドバイザーから始まりました。私はかつてアカデミーヒルズを借りて利用させてもらったとき、スイッチの位置が使いづらいから変更した方が良いとおせっかいにもアドバイスしたことがあります。今思えば実に生意気なおせっかいです

が、森ビルはそのおせっかいを信頼につなげてくださってコンサルティングを任せて頂くことになりました。機材や料金、メインターゲットの絞り込みなどを行っていくうちに、『ホールのことを分かっているのだから運営も任せたい』という話になり、コンペを経て運營業務も請け負うようになりました。

いまでも我ながらおせっかいだと思うこともあります。たとえばおせっかいであっても大切な部分にはきちんと首を突っ込んでものを言っていきたいと思っています。すべては良いものを一緒に作り上げたいという思いだけです。

コンサルから入ると立場的には業者ではなくアドバイザーであるという強みがあります。森ビルやそのほかのビルにも助けて頂きコロナ禍でも給料を下げることなく、また、誰一人辞めてもらうことなく一切赤字を出さずに乗り切ることができました。働き方改革などと偉そうなことを言っていますが、支えてくださった皆さんがいたから今日があると思っています」と笑顔がこぼれました。

業界の働き方を変えよう

「一人で起業してしばらくは3名体制が続きました。この30年で社員は現在51名、15年ほどの間にどんどんスタッフが増えていきました。うち、女性が45%を占めています。この数字はイベント業界という過酷な職場でも、職場環境を整備していけば女性が活躍する場が確保できるということを表していると思います。

イベント業界の一般的な構造を見てみますと、自治体や企業のプロモーションの企画・制作を中心に請け負っている会社の多くは、広告代理店の下で業務を請け負います。イベント会社が業務量をコントロールすることが難しいため、残業時間も必然的に多くなり、休日出勤も当たり前になっている、これがイ

ベント業界の現状です。金曜日に『月曜日に間に合わせて』だとか、お盆休みや正月休みの前に無茶ぶりされることも多く、『休日出勤や残業は当たり前』という概念だけが膨らむようになりました。

当社が働き方の変革をめざしたのは一人の女子社員の存在でした。社員が3名の頃、そのうちの一人から結婚・出産を経て、これまでの条件では働き続けることができないと告げられました。3人のうちの一人、つまり3分の1の戦力が喪失することであり、優秀な人材が勤務条件のために退職せざるを得なくなるのは本人にとっても実にもったいないことであり、会社にとっても大きな損失です。そこで、当社は顧客ターゲットを完全に絞り込み、働き方を改革する方向に舵を切ったのです。当社では創業当初から目指している広告代理店を挟まず直接受注体制という特長により、タイムコントロールが可能になりました。また、ビジネスイベントに特化しているため、基本的には平日開催で土日祝日の開催はほとんどありません。残業時間は月平均10時間、年間休日数は一人平均133日という大手企業に負けないような働き方が実現したのです。もし、うまく休めないとしたらそれは自分のコントロールミスということになります。私たちの仕事はパソコンと電話があれば成り立ちますが、その先にはパートナーシップを組んでいる会社が400社ほどあります。音響さんやお弁当屋さん、MCを抱えている会社や人材派遣会社など、彼らの価格コントロールやスケジュールコントロールも私たちがやらなければなりません。クライアントの無理をぎりぎりまで聞きながら、一緒にやって下さるみなさが私たちと同じところを目指して働いてくださらないとうまくいきません」前野社長の目線は常に人より一歩遠くをとらえています。

育児と仕事の両立を目指して

「育児と仕事について語る時、私の頭の中には女性だけでなく、この業界における男性の働き方についても思うところがたくさんあります。例えばかつての働き方では、男性も子どもの運動会などの行事に参加することができませんでした。そのことで悩んだ人たちは会社を辞めるというより、この業界を去っていくのです。イベントのノウハウは1年や2年でできるものではないので、それはとてももったいないことであり、業界全体の損失です。厚生労働省の『育児と仕事を両立できる環境を作る取り組み—イクボス宣言』に賛同したのも、将来を担う学生たちがイベント業界を目指せるような未来を構築したいと思ったからです。イクボスとは部下や同僚等の育児や介護、ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司のことで、組織のトップや幹部がイクボスを目指すことを宣言することです。

面白いことに当社は出戻りの社員が数名います。出産だけではなく、一度ほかの会社を見てみたいからと退職し、しばらくすると『また、働かせてください』言って戻ってくるのです。これは私的にはとてもうれしいことです。『戻ってきたくなる会社』ってちょっといいと思いませんか。

社名のスケープは日本の漢字を当てはめると風景の景の字です。私がどういう景色を作りたいかということ、人と人が出会う場所には熱量が生まれますし、熱量を上げていくのがイベントの仕事だと考えています。だからホットという言葉を引きつけてホットスケープという社名を考えました。27歳の若輩者がイベントの本質を人と人が生み出す熱量だと気付いたわけです。

私は『男女平等』などと口に出しているうちはまだまだ女性が働きやすい社会ではない



▲社長自ら「イクボス宣言」

と思っています。だから女性に限らず誰もが生き生き働いて活躍できる職場環境の構築を進めていきたいと思っています。

イベント会社の役得とでも言いますか、イベントを通していろいろな情報に接することができます。例えば新製品の記者発表などを設定するときには、その商品について深く知ることが求められます。アンテナが広がる楽しさがあり、そのためにも働き方に余裕が必要であると私は考えています。

繰り返しになりますが、私が目指しているのは、就活の際に学生たちから『イベント業界に入りたい』って思えるような業界にしていくことです。やらなければならないことは沢山ありますが、私たちの取り組みが業界全体に波及して業界全体のより良い職場環境づくりにつながればこんなに嬉しいことはありません。人と人がぶつかり合って熱量を生み出していく素敵な風景をこれからも見続けていきたいと思っています」前野社長の言葉に熱がこもりました。

おわりに

現在51人の社員のうち45%を占める女性

社員を代表して吉野若菜さんにお話を伺うことができました。吉野さんは時計メーカーを担当しており、前野社長も大きな期待を寄せる人です。

「私は中途入社で、前職は英会話スクールの営業をしていましたが、月のノルマに追われることに疲弊して転職活動を始めていました。イベント業界は全く未知の世界ですが、大学のゼミで少しだけ勉強したことがあり、興味も持っていました。前職は社会人相手でしたので土日も関係なく労働時間も結構長かったのですが、イベント業界もきっと前職と同じように残業も多く休みも少ないのだろうと思い込んで入社しました。勝手なイメージですが、金曜日の夜遅く連絡が入り『月曜日の朝までに仕上げておいて』なんてことは日常茶飯事だと思っていたため、入ってみたら驚かされることが多かったです。何よりも代理店を挟まないでダイレクトにお客様からレスポンスをもらえることが新鮮でした。入社して4年経ちましたが、働き方改革が少しずつ進んでいることは実感としてわかります。

私が担当しているのは時計メーカーなので、ごくたまにエンドユーザー向けに土日の



▲吉野若菜さん

イベントがありますが、何ヵ月も前から日程が分かっているため、自分でスケジュールをコントロールできれば何の問題もありません。子育てをしながら働いている先輩や、子育てにも積極的な男性社員の姿を見るにつけ、私もここで長く働き続けることを目指そうと思います」と少し緊張気味の吉野さん。

「うちはノルマがないけれど、彼女は時計メーカー担当で扱うイベントも大きいため、会社の中ではトップの売り上げを誇っています」と前野社長が紹介すると、やっと笑顔がこぼれました。

前野社長が目指す美しい風景に束の間出会えた気がしました。

高齢者や障害のある人の モノづくりの喜びをサポート

はじめに

東京の浅草橋は江戸時代には浅草茅町と呼ばれ、桃の節句や端午の節句には人形市が立ち、たいそう賑わったそうですが、今も老舗の人形店が軒を連ねており、江戸時代の名残をとどめています。人形をはじめ、浅草橋と言えば知る人ぞ知る日本有数の雑貨問屋街として発展を遂げてきました。玩具問屋、花火問屋、手芸用品などを扱う専門店だけでなく、近年では、パーティー&バルーン問屋、造花問屋、アクセサリパーツ問屋などユニーク

な店舗も増えています。

浅草橋から徒歩5分、大きな通りから少し奥まったところに、オリジナル手作りキットの企画から販売までを手がける「さくらほりきり株式会社」が社屋を構えています。初代の社長が1977年2月に有限会社さくらほりきりを設立、1981年に現在の地に店舗を移転しました。

「作るよろこび・贈る幸せ・つかう楽しさを通し、人々に喜びと感動を提供し、社会に貢献していく」を経営理念に掲げ、半世紀近く「ものづくりの楽しさ」を伝えることに総力で取り組む「さくらほりきり」の堀切俊雄



▲さくらほりきり店舗



▲可愛い商品がお出迎え



▲株式会社さくらほりきり 堀切俊雄社長

代表取締役社長にお話を伺いました。

下町のおかみさんの笑顔が 創業のヒントに

「創業者は私の父ですが、その後2人がバトンを引き継ぎ、私で4代目となります。就任してやっと10年が経ちました。父は家業が紙の箱屋で、いわゆる帽子や靴を入れる箱を作っていました。しかし、1973年のオイルショックで紙製品が高騰し、トイレットペーパーの買い占め騒動が起きるなどの影響を受け、紙の箱や紙器は不要なものとされました。全く仕事がない時代が続き困り果てていたある時、知人から外国人のお土産用の小物として和紙を張り付けた筆筒のサンプルをつくってみたいかと声がかかりました。早速部材を揃え試作にかかると近所のおかみさんヅカヅカと工房の中に入ってきて出来上がった試作品を見て、自分も欲しいと父にせがみましたが、余分に作る時間がなかったため、自分で作ってみればと部材を一式渡しました。数日後、そのおかみさんが満面の笑みを浮かべて『できたわよ』と和紙を張り付けたタンスを父に見せに来た時、『これだ!』とスイッチが入ったそうです。自分が職人だから作れると思い込んでいたけれど、職人が一般の人でも作れるようにしてあげれば、おかみさんのように誰もが物を作る喜びに触れること

ができると、父はキットをパックにして販売することを思い立ち、新しい事業を立ち上げました。

ヅカヅカと他人の家に入ってくるのはいかにも下町ですが、おかみさんの笑顔が当社のものづくりの喜びの原点になっています」と、堀切社長も満面の笑みを浮かべました。

地域のコミュニティが強い味方に

「第2弾として手掛けたのがティッシュケースです。当時まだ『チリ紙』が主流でティッシュというものが普及し始めたばかりの頃に、お客様からティッシュケースのようなものが作れないかをご相談を受けました。そこで製作してみたところこれがヒット商品となりました。その頃、父ひとりだけの会社だったため、販売を浅草橋の和紙屋さんにお願ひしていました。和紙屋さんとしては、これは一時的なブームだろうとあまり積極的に販売を進めてもらえなかったようです。ただ、問い合わせの電話が多くなったので、それでは自分で販売も手掛けようと、2年目に通信販売を立ち上げました。まだ通信販売というものが社会的によく知られていなかった時代の話です。

浅草橋は下町ですから地域には姉御肌の人がたくさんいました。新しい商品のキットを売り出すと、購入してくださった皆さんが集まって、講習会を開いたりしながらワイワイ楽しみながらみんなで作って、商品を広めてくださいました。私たちの知らないところで、地域のコミュニティが力を発揮して強い味方になって下さったわけです。お盆休みや正月休みが明けたところに地方から注文が入るので不思議に思っていたら、帰省のお土産にうちのキットを持ち帰り、それぞれの地方で、みんなで作って下さっていることが分かりました。

当社は創業47年を迎えますが、創業以来地域に支えられてきたことを今改めて感謝し

ています」と堀切社長は何度も地域への感謝を口にされました。

きめこみパッチワーク誕生まで

「その後も多くの和紙工芸品を生み出し続け、お客様も次々と買っては作って楽しんでくださっていました。家の中が箱だらけで、置く場所がないという声も聞かれるほどです。そして、置き場所がなくても壁が空いていると思い立ち、壁飾りはどうかと考えました。とはいえ父は箱職人で絵心はありません。それなら絵を描くのではなく絵を作り上げるキットを製作すればよいと『和紙のあと絵』を考案しました。これは下絵のボードに和紙を貼りつけ、型線で切り取っていくと和紙で色付けした絵が出来上がるというものです。これもヒット商品となりましたが、次第に生活様式が洋風になってきており、もっと洋風に合うデザインが欲しいという声を頂くようになりました。そこで今度は、コットンなどの布を使い、デザインも洋風にした『きめこみパッチワーク』を開発しました。これは柔らかいボードのミゾに布を入れ込み、縫わないでパッチワーク風の絵が作れるというもので、ラインナップも増え続け、今では当社の主要商品となっています。

この頃の商品の購入対象者は30代、40代の主婦層でした。しかし、日本の景気がだんだん悪くなってくると若いみなさんが外に働きに出るようになりました。趣味にお金や時間をかける人が激減すると当然売り上げにも影響が出始めました。そして、代わりに少しずつ売り上げを伸ばしていたのが、高齢者施設や高齢者を中心とした地域コミュニティでした。そこで主力のターゲットを高齢者へとシフトさせ、絵柄も和の雰囲気のあるものを増やしていきました。部材にちりめんを用いるなど高齢者の好みに寄り添っていきました。おかげさまで好評を頂き、さくらほりき

りの手芸キットは高齢者が楽しめるという声が届くようになりました。

当社の強みは直販であるということです。商品の卸も一切していません。私たちが直接お客様のご要望を聞いて商品に生かすことができます。例えばお客様がキットを使って製作するときに一番失敗しやすい箇所はどこかというようなこともダイレクトに伝わってきますから、それではその部分を改善していこうという社内の研鑽につながります。誰でも作れるものを目指して商品改良を重ね、説明書もどんどん簡素化していきました。現在、私たちの商品が病院の作業療法室や高齢者介護施設からたくさんのご注文を頂いていますが、このような創業以来の当社の歩みがつなげてくれた結果だと思っています」と堀切社長。

モノづくりの喜びを伝えたい

「モノづくりの喜びは完成できた時の喜びだと思います。お客様が自分の手で完成されて初めて喜びがうまれるわけですから、完成させる道筋を改善し続けてきました。ちょうど私が社長に就任した頃になりますが、当社の手芸キットが高齢の愛好者のみなさんはもちろん、病院の作業療法室や高齢者介護施設からも注文が増えてきていると社員から報告がありました。聞き取りを行ったところ、『手先を動かすことで得られる脳トレ』として、あるいは作業療法士さんが患者さんの状態を知るための評価ツールや患者さんとのコミュニケーションツールとして利用頂いていることが分かりました。皆さんのお声に真摯に耳を傾けた中でいくつかの新しい手芸キットが誕生していきます。

『さくらアート』はデイサービスなどで利用して頂いている商品です。これは両面シートを切り分けて和紙や布に貼り、指定の形に切って下絵に貼っていくというものですが、両

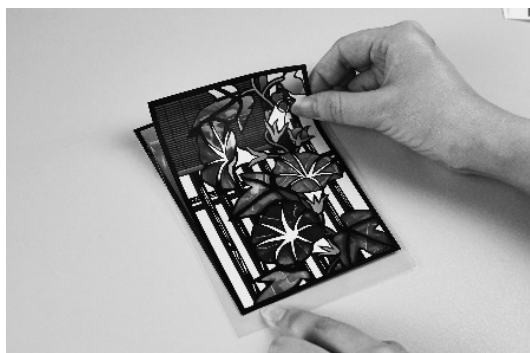


▲「誰でも作れるものを」を合言葉に

面シートを切り分けるなどの下準備が面倒だということなので布柄を両面シートの片面に印刷して、切って貼るだけでよいという『らくらくはり絵アート』を新たに開発。これはこれでヒットしましたが、今度は、利用者さんの中にはハサミを使えない方もいるのだから、はがして貼るだけのシール状の物を作ってもらえないかと相談を受けました。その話を伺ったときは、さすがにそれは手芸の世界ではないと悩みましたが、あちこちの施設から同じようなご要望を頂くので、思い切って『シールはり絵』のキットを作りました。さらに今度は、作り応えがありつつも、はさみを使わないものはできないかというご要望が。そこで『シールちぎりあーと』が誕生しました。同じ色の枠内にシールをちぎって貼り、最後に型抜きされたシートを重ねると、まるで切り絵のように繊細で完成度の高い絵が出来上がるというものです。

面倒な部分や難しい部分は省きながら、完成すると『私にもできた』という喜びが生まれ、『すごいね』と人に褒められる。年を重ねて難しいことが増えていっても、当社のキットなら自信をもって作れる。そういうものを開発することが当社の役割だと考えています。

有難いもので、当社の手芸キットは全国で1万を超える施設様・地域の通いの場などでご利用頂いています。コロナ禍では手作りの



▲楽しみながら作品を完成する喜びが……。

もつ『癒し』の効果が絶大で、手や指を動かすことで脳に刺激を与え認知・介護の予防にも。お1人でも楽しめることはもちろん、オンラインでのワークショップなどで繋がりを持てる最良のコミュニケーションキットとしても重宝されました。

町の箱職人であった父が創業したさくらほりきりが、社会的な役割を少しは担えていられるのも、誰にでもモノづくりの喜びを伝えたいという創業以来の熱い思いなのです」と4代目のバトンを受け継いだ堀切社長の力強い言葉です。

若手を大切にする職場づくりを

「現在当社の従業員は40名ほどで、13名がクリエイターとして商品企画を担っています。その多くが20代から30代で、彼らを感じる『可愛い』と思うデザインの世界と、高齢者が感じる『可愛い』とではずいぶん開きがあると思いますが、お客様のモノづくりの喜びに寄り添うために、気持ちを一つにして頑張ってくれています。

私が社長に就任した10年前の当社は、創業者が職人であったことも影響するのか職人氣質や、昭和のトップダウン的な体質が色濃く残っていました。業務に関しても上がダメを出せば企画も通らないことがよくありました。私は喜びをお客様に届けようとする会社



▲創業当時の和紙工芸品の「和ダンス」を昨年復活

の社員が楽しんで働けないのは間違っている
と思い、私なりの社内改革を行いました。とりわけ若い社員の声に耳を傾けどんどん新しい企画を取り入れるようにしたのです。不思議なもので、職場の風通しが良くなれば、新しい発想も生まれてきます。その結果、若手社員の努力により、マスクケースや折りたたみミラーなど、時流に合った商品や、和紙の美しさを楽しみつつ癒される『和紙のアクアリウム』など新しい商品が誕生、マスクケースは2年間で4万個を販売するヒット商品となりました」。

おわりに

「当社は、創業時の経営理念である『作るよろこび』を通し、多くの方にご愛顧頂いてまいりました。加えて全国の病院の作業療教室や高齢者の介護施設等当社の手作りキットを使って頂いていることにも社員はやりがいを感じています。



▲創業当時のティッシュケースも昨年復活

我々がこれからの社会的な課題に対して貢献できることを考えた時、誰もが地域とのつながりを持つことができるコミュニケーションツールとしてどんどん商品を活用してもらうことだと思います。同じ場所で共に楽しみながら作ることで、自然と会話が生まれ、完成品を見せ合いながら褒め合うことで心が通い合うのならこんなに嬉しいことはありません。もともと、当社の原動力となったのは地域の姉御肌のおかみさんたちでした。迷ったときにはそこへ帰ればいいのだと私は思います。これからも地域に貢献しながら、手作りが生み出す付加価値を考えていきたいと思っています」

温厚な人柄のため、創業者の父からは「社長には向いていないので家業を継がなくてもよい」と言われ続けた堀切社長。言葉の端々ににじみ出るやさしさにこちらも心がほっこりしました。浅草橋に行かれたら、ぜひお店をのぞいてみてください。

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

- Ⅰ章 夜勤・交代勤務 Q A
- 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/>

若年労働者への支援

川上 剛

はじめに

ILOは2019年の創設百周年を期して「仕事の未来における核としての産業安全保健（Safety and Health at the Heart of Future of Work）」というレポートを公表しています。レポートの中では人間中心（Human-centred）アプローチの推進が強調され、これからの産業安全保健上の優先課題として、技術変革、デモグラフィ（高齢労働者、若年労働者、女性、移民労働者等）、持続可能な発展、多様な労働組織・形態の4つが示されています。

若年労働者における高い労災発生率

私が上記のILOレポートの中でまず関心を抱いたのは、若年労働者における産業安全保健上の課題です。ILOが若年労働者（young workers）と言う場合には18才から24才までを指します。15才から18才まではまだ成人していない労働者として各国には特別の保護規定がありますが、18才から24才の年齢の労働者は特別な保護規定なく成人労働者として扱われます。

同じアジアでも日本や韓国、中国、タイ等では出生率の低下が問題となっていますが、一方で私が担当しているインド・南アジアをはじめとする多くのアジア諸国ではなお人口増加が続いており、毎年多くの若者が労働市場に参入します。各国では若年労働者に安全でディーセントな雇用の場を確保することに優先課題を置いています。実際には不安定な雇用状態に置か

れている若者も多く存在します。産業保健サービスの届きにくい、インフォーマル職場や農業で働く若者も大勢います。

ILOが米国の資金援助を受けて実施した「仕事における若年者の安全（SafeYouth@Work）」プロジェクトが、2018年にベトナムで手工芸品産業が集まっている村の小規模職場で若年労働者を対象に安全保健調査を実施しています。その結果、次のような点が指摘されています。若年労働者の労働災害発生率は年配者に比して高い、男性の労働災害発生率は女性よりも高い、89%の若年労働者は雇用契約を持たずに働いている、若年労働者で健康保険を持っていない人が多い、安全衛生ハザードへの認識が低い等です。同プロジェクトがアジアの他の国で実施した調査でも同じような結果が得られています。

図1は米国国内の調査ですが、やはり若年労働者における高い労働災害発生率が示されていて、18-19才の年齢層で1,000人当たり63というピークになっています。この調査の方法は救急病院に搬送された患者の記録から労働災害によるものを集計しています。私の推測ですが、この方法ですと労働局に報告されなかった労災も包含できた可能性があり、その結果見逃されていた若者の高い労災発生率が把握されたのかもしれない。

若年労働者において安全保健上のリスクが高いことには、さまざまな要因が寄与していると考えられます。2019年のILOレポートでは次のような要因を指摘しています。

①身体的、心理社会的、感情的に未成熟であること、②仕事に必要なスキルと経験が発達段階であること、③若い労働者は経験豊富な労働

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

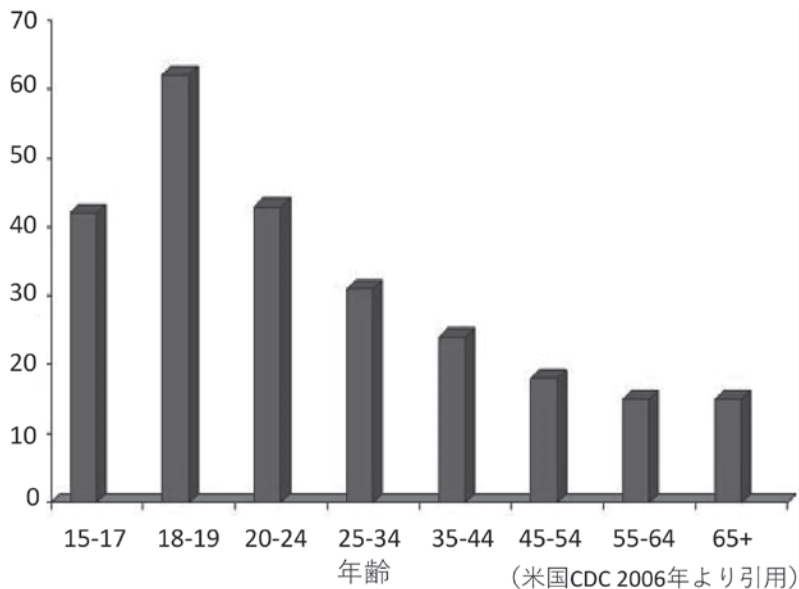


図1 年齢別千人当たり労働災害発生率（米国CDC，2006年調査より引用）

者に比べて使用者との交渉力が欠けており、危険な労働条件や仕事であっても断れずに受け入れてしまう傾向があること、④特に発展途上国では不安定な労働条件やインフォーマル職場で雇用される場合が多いこと、⑤産業安全保健上の権利について知る機会に限られ、危険や災害に直面しても報告がなされないこと、等が挙げられます。故郷を離れて移民労働者となり、不慣れな環境で働いている若者も多くいます。

南アジアでの経験

ILOが技術協力プロジェクトの中でさまざまな職場を訪れ参加型トレーニングを実施する中でも、中堅以上の経験ある労使が発言する場合が多く、18才から24才ぐらいの若年労働者が声を出す場面は限られることがあります。パキスタンのペシャワールの石材加工職場を対象に参加型トレーニングをした時に、シニアの労働組合リーダーが腰痛に悩む18才の男性労働者を紹介してくれたことがあります。18才という若さでひどい腰痛に悩んでいるというので、毎日の仕事内容を聞いてみると地面に置かれたたくさんの重い石材を手作業で持ち上げ運搬しているということでした。こうした仕事の進め方が腰痛の原因になっていることをはっきりと認識する機会もなく、言われたままにがまんし

て作業を続けていたとのことでした。作業姿勢、台車の使用、通路の改善、他の労働者との協力等のアドバイスをしましたが、このような若年労働者が他にもたくさんいるのかもしれない。

一方でトレーニングに参加し声を出せる機会があれば、若年労働者は自分の経験からたくさんのグッドアイデアを出してくれます。写真1はネパールの首都カトマンズの金属加工家内労働職場で参加型トレーニングをした時のものですが、若年労働者が多いこの職場では労働者同



写真1 ネパールの家内労働者向け職場トレーニングで活発に改善提案を話し合う若い労働者たち。参加や意見表明の機会づくりが大切です。

士がアクションチェックリストの結果に基づいて、臆することなく活発に改善提案を出してくれました。

日本では？

では日本ではどうでしょうか？ 長く海外在住の私は浦島太郎状態ですが、日本の大学に行っている息子の飲食店でのバイト経験などを聞くと、空調のこわれた高温多湿の調理場で深夜まで作業したり、不慣れで手際が悪くお皿を壊してしまい店長から怒鳴られたりということがあったそうです。これだけで一般化はできませんが、日本でも若年労働者が安全衛生リスクについて十分に知ることもなく、言われた作業を時には我慢しながら一生懸命やっているというイメージが浮かびます。

厚生労働省による「令和3年高年齢労働者の労働災害発生状況」を見てみると、労働災害発生率（千人率）は男女ともに若年層と高年齢労働者で高いことが指摘されています。確かに高年齢労働者の千人率が一番高いのですが、24才までの男性若年労働者が続いて高い値を示しています。建設業や陸上貨物運送事業の千人率では高年齢層よりも高くなっています。

我が国では高年齢労働者が安全で健康的に働け続けられる作業環境改善づくりが待ったなしの課題で、企業の努力・行政の支援・研究サポートも多々あります。一方で我が国で今後さらに少子化が進み労働人口が減る中で、若い世代への負担を少しでも緩和することも重要です。若年労働者が将来に明るい希望を持てるように、安全で健康で働き甲斐のある労働環境を整える取り組みをもっと増やせないかと感じます。同じ課題を持つアジアの国々の経験と学び合うことができそうです。

（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）

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 の実的な応用
- 第3章 アクションチェックリスト
- 第4章 実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 B 5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

「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

23

藤川 伸治

中教審特別部会での審議で 不十分な論点

はじめに

7月27日、28日と教職員の高ストレス者の現状、教員の精神疾患を理由にした離職に関わって注目すべき報道があった。読売新聞は27日、ストレスチェックの結果、教職員の「高ストレス者」が増加傾向にあることを報じた。また、28日、共同通信は教員の精神疾患を理由にした離職が増えていると報道した。

本稿では、これらの報道を通じて浮かび上がる教員のメンタルヘルス対策の問題点を指摘するとともに、中央教育審議会「質の高い教師の確保特別部会」（以下、「特別部会」）における議論経過を報告したい。

教職員、高ストレス者増、精神疾患を 理由にした離職増

読売新聞は7月27日、2022年度に公立学校共済組合が実施したストレスチェックを受検した小中学校教職員ら32万6,646人のうち、心身へのストレス反応などが強い「高ストレス者」は11.1%で、20年度の9.4%から増加傾向にあることがわかったと報じた。回答を分析したところ、「働きがい」や「上司からの支援」「仕事や生活への満足」を感じる人が多かった一方、「自覚的な仕事の負担」「心理的な負担」（質と量）のストレス度は高い傾向であった。

同紙面では、公立学校共済組合の九州中央病

院（福岡市）にあるメンタルヘルスセンターに今年3月まで勤務し、教職員のメンタルヘルスチェックの分析にも関わってきた十川博医師が、21年度の九州・沖縄地方の高ストレス状態の教諭約5,000人を分析した結果、高ストレス者の主な要因として小学校は、上位1位「対処困難な児童生徒への対応」、同2位「授業準備以外の事務」、同3位は「保護者対応」であり、中学校は上位1位「授業準備以外の事務」、同2位「対処困難な児童生徒への対応」、同3位「生徒指導など校内の業務分担」であったと述べている。

7月28日、共同通信は、「2021年度に精神疾患を理由に離職した公立小中高校の教員は953人で過去最多だったことが28日、文部科学省の学校教員統計調査（中間報告）で分かった。前回調査の18年度より171人増え、定年退職以外の離職者1万2,652人の8%を占めた。」と報じている。文科省は「教員のメンタルヘルス（心の健康）に取り組むことは喫緊の課題だ」とコメントしている。

2つの報道で明らかになった教員のストレス状況、精神疾患による離職に対して、この間の中教審での審議、答申を振り返っておきたい。

高ストレス者の要因、対策は 5年前にも議論

中教審では2017年6月（諮問）～2019年1月（答申）まで、2年半にわたって学校の働き方改革に関わっての審議が行われた。2018年7月19日、「学校の働き方改革」特別部会（以下、働き方改革特別部会）において、先に紹介した十川医師から九州中央病院を精神疾患で受診した教員のヒアリングなどから、その要因を説明

している。表1は、ストレスチェックで明らかとなった高ストレス者の要因と精神疾患による病休に入る要因とを比較したものである。

それによると、対処困難な児童生徒への対応、保護者対応、管理職との関係の上位に並んでいる。高ストレス者の要因と若干、異なっており、とくに、高ストレスを抱える要因としては、「授業準備以外の事務」にストレスを抱えていることが特徴と言える。

その場で、十川医師は「病気休暇・病気休暇になった教職員特有の原因の60%は対処困難な児童・生徒及び保護者の問題であった。管理職の対応が3番目に入っており、やはり職員を守らなければならない管理職が原因になっている。」旨の発言を行っている。また、上司や同僚からのサポートが高いと職員の抑うつ感は低かったことから、教職員のストレス対策では、管理職のみが頑張ればよいといいという訳ではなく、職員全体がメンタルヘルス向上に取り組まなければならないと指摘している。

図1は、十川医師が、休暇・休職から職場復帰を前にして、「今思い返してみても、その当時(つらかった時) どうすればよかったと思いますか」という質問を行った結果をまとめたものである。この結果について、十川医師は次のようにコメントしている。

「『話を聞いてもらえばよかった』というのは、悩んでいるから当然だと思うんですけど、なかなかこれができないということ。そこに書いていますように、実際に悩んでいるときは、相談するにも勇気が要る。周囲はアドバイスとか指導ではなくて、まず『傾聴』するような姿勢が大切なのではないかなと、私は臨床をやっている、非常にこれは感じました。私自身は、この『傾聴法』の実習等が必要なのかなと思っております。周囲が『聴く』姿勢を持っていますと、人間関係の改善につながる可能性があるのかなと思います」

図1及び十川医師の指摘は、「学校の働き方

表1 高ストレス者の要因、精神疾患で休職した主たる要因

		1位	2位	3位
高ストレス者の要因 ①	小学校	対処困難な児童生徒への対応	授業準備以外の事務	保護者対応
	中学校	授業準備以外の事務	対処困難な児童生徒への対応	生徒指導など校内の業務分担生徒への対応
精神疾患で休職した主たる原因 ②	小中学校	対処困難な児童・生徒への対応	保護者対応	管理職との関係

出典：①高ストレス者の要因について十川博医師が21年度の九州・沖縄地方のストレスチェックをもとに分析（共同通信，23年7月28日）

②2018年7月19日、「学校の働き方改革」特別部会で十川博医師が発表

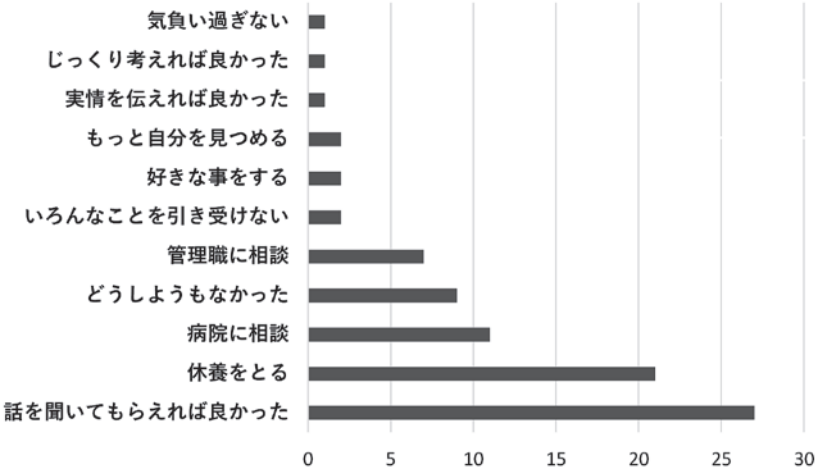


図1 「今思い返してみても、その当時どうすれば良かったか？」
病休、休職から復帰した60名の教職員（平均46.9歳、複数回答）

改革」に関わる中教審答申にどのように反映されただろうか。

高ストレスに関しては、ストレスを感じた教職員は、まずは上司や同僚へ相談することが考えられる。一方で、ストレスの原因が職場の人間関係にあったり、多忙で相談しづらい雰囲気になっていたりするとの指摘もある。教育委員会は、教職員への研修等を通じて、心身の健康保持の重要性やそのための方策、相談を受ける際の傾聴法等について理解を深められるようにするとともに、学校の管理職と協働して、職場における各種ハラスメントの防止や相談しやすい職場環境の整備など、各学校における必要な対策を講じていくべきである。

確かに、十川医師が述べた傾聴がする姿勢が大切と述べていた点を反映はしているように見える。しかし、重要な指摘を外している。特別部会では十川医師は、「職員を守らなければならない管理職が原因になっている。」と述べている。つまり、管理職の傾聴力と共に労務管理能力向上の指摘をしたのである。管理職には、近年、教職員の発言を促しながら、多様な意見を理解・整理していき、重要なポイントを引き出しつつ、議論を広げ、最後には議論を取束させ合意形成をサポートするファシリテーション力も求められるようになった¹⁾。その基本は、傾聴力である。つまり、管理職には大きく変化する学校を取り巻く環境の変化に応じて、子どもたちの豊かな学びと成長を実現するには、教職員をはじめ保護者、地域住民の多様な意見を聴きながら、それぞれの立場の人の合意形成を図っていく資質能力は欠かせない。それは、教職員のメンタルヘルス対策にも必要な資質能力である。

おわりに

中教審審議にあたって、文科省は有識者から構成される調査研究会で「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する論点整理」をまとめた。その論点に沿って中教審審議が進められている。

その論点整理では、メンタルヘルス対策について下記のようにまとめられている。

これまでの学校の働き方改革の進捗状況や精

神疾患による病気休職者の状況等を踏まえ、教師の健康及び福祉の確保の観点から、ストレスチェックや産業医による面接指導、学校管理職のマネジメントや学校管理職・同僚との関係の在り方について、実効性のあるメンタルヘルス対策を一層充実していくための取組についてどのように考えるか。

アンダーライン部分を読んでも、何を論点としているのか明確にはなっていない。6年前に臨床十川医師が、臨床医の立場、及びストレスチェックの分析を通じて浮かび上がった課題を指摘しているにもかかわらず、それすら反映されておらず、「学校の働き方改革」に関わる中教審答申からも後退している。

特別部会の審議は、6月26日、7月24日と2回開催されている。この2回の審議で、教員の心身の健康を守ることが質の高い教育の実現につながると明確に述べた委員は、私が確認できた範囲では、西村美香委員（成蹊大学法学部教授）だけだった²⁾。

第1回特別部会では、「特別部会は教員が疲れ切った状態で、よりよい教育は実践できません。まずは、教員が心身ともに健康な状態で教育に携われるよう、早急な対策が必要だと思います。」と発言している。第2回特別部会を視聴した際には、教員のメンタルヘルス対策の強化を述べている。

教員の心身の健康が守られる職場環境づくりは、質の高い教育実現の土台であるはずである。先に紹介したように、教員の心を健康に関わっては、一層深刻化しているのではないかとうかがわせるエビデンスが次々と明らかになっている。特別部会委員の関心は高くない。

この夏には、教員の働き方改革等に関わって直ちに実現をはかる内容について緊急提言が出される。果たして、教員の心身の健康を守るための具体的な施策が示されるか注目される。

注

1)「令和の日本型学校教育」を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について（令和3年3月12日中央教育審議会諮問）https://www.mext.go.jp/content/20211119-mxt_chisui_01-000019087_2.pdf（2023年8月1日最終確認）

2) 第1回特別部会の議事録、第2回部会での動画視聴での確認。

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になります。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々です。この「新しく加わったばかり」という要因は、しばしば若年労働者の「年齢」要因と混同されます。作業に

加わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

「凡夫」とその思いを振り返る

福成 雄三

2016年10月から始めさせてもらった「凡夫の安全衛生記」だが、最終回になった。連載を振り返って、まとめとさせていたきたい。

「凡夫」らしく取り組む

毎月の原稿は、40数年間の記憶を辿るなどしながら、所定字数の2倍から3倍程度になってしまった粗原稿をエッセンスに絞り込んでいくという書き方をして、読み物としてまとめた。筆者の考え方を前面に出すというよりも、取り組んだ施策等の紹介を通して、安全衛生管理に関わる読者の気付きを促したり、発想を広げたりすることに繋がるようにしたつもりではいるが、分かりにくい内容もあったと思う。

連載を読んでいただいた方は、筆者の取り組みは、ほとんどの場合、うまくいったように感じられたのではないかなと思う。確かにいろいろと取り組んだが、本当の意味の成果を生んだかは分からない。アイデアは良くても、もったいやり方があったのではと思うことも少なくない。その後も発展的に引き継がれて、いい成果に結び付いていることを願っているが、これも様々ということになるのだろう。

また、「何ものをも恐れずに果敢に新しいことに取り組んだ」と思われたのであれば、筆者が自分を良く見せるように文書を書いたためだと思っていただきたい。連載の中でも書かせてもらったが、周りにいる多くの人たちに支えられ、至らないところをカバーしてもらって進め

てきたことが大半になる。恵まれた環境の中で仕事をしてきた。

一貫していた姿勢は「やらなければならないことをやる」という当たり前のことだったように思う。「とことんやる」とか「広い視野で影響を考える」ことは習性になっていた。そして、実際には「タイミングを見計らってやる」といったエネルギーロスの少ない仕事の進め方だったし、「自分でやる」というよりも、旗を振りながら「みんなの力でやる」「みんなが達成感を感じられるようにやる」という仕事の進め方をしてきたと思っている。

筆者が関わった安全衛生施策は、社内外の先行した取り組みや研究者等の研究成果・報告・提案、行政施策などからヒントなどを得て、社内に適用できる形にして展開したことが大半になる。様々な人たちの多くの知恵や知見を実務に活かすという仕事の仕方だった。筆者が一から生み出したことは、ほとんどないと言ってもいいと思う。研究者と接する中では「実務者として学問と現場をつなぐ」ことが大切だと思ってきた。幅広く関連情報を収集したり、知識を得たりすることにも努めてきたつもりでいる。

なぜ「凡夫」を続けられたか

筆者が長く安全衛生管理に（基本的には）前向きに取り組むことができた主な理由は、四つあると思う。一つは、入社当時から安全衛生部門にいて、他部門への異動はないだろうと内心思っており、逃れられない立場を感じていたことがある。他部門への異動がなかったのは、少しだけ専門家と思わせるようなことをしたり、まっとう過ぎる小うるさい担当者だと思われたりしていたことや、他部門では役に立たないと

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）

思われていたことがあったと思う。

また、労働安全衛生法が施行されて4年目に入社し、まだまだ安全衛生面で改善すべきことがたくさんあった時代だったことや、A事業所という先輩・同僚や風土に恵まれた環境の中に置かれたことも、「適性がある」ということになった要因だろう。

二つ目は、安全衛生管理が「人」を中心に置いて考える業務で、対策も「人」に着目した要素が大きかったことがある。「人が幸せであること」を「凡夫」として願っていた。安全衛生管理の業務に筆者のマインドがマッチしたということになる。

三つ目は、良い面ばかりではないが、筆者のいた安全衛生部門には権限があった（任されていた）こともある。信頼されていたとも言えるが、真の意味での関心を持たれていなかったという面もあったのだろう。このために、ある意味で自由に安全衛生管理施策に取り組むことに繋がったと思う。ただし、過剰な施策と考えられるようになると、一気に目の敵にされる恐れがあり、慎重に対応したことは間違いない。虎の威を借るような取り組み方、華美な体裁、過剰なセレモニーなども避けた。誰から見ても納得感のある施策展開を心掛けてきた。正直に言えば、目立たない（非難を浴びない）ようにしながら、取り組んだこともある。

四つ目は、安全管理では歴史のある会社での安全衛生管理だったことに加え、現場の力と、同僚を含めた多数の真面目で前向きな社員などの身近な人たちに支えられたということだと思う。包容力に支えられた面もある。現場第一線の人たちを信じ、依存して、支えられながらの仕事だったように思う。また、鉄鋼業という巨大な装置産業の安全衛生水準の向上は、安定操業（トラブル防止等）や効率的業務（危険な作業の排除等）、環境対策などに関わる生産技術・設備技術に支えられた面が大きいと思う。技術スタッフが築き上げ、進化させてきた。純粋に安全衛生対策として実施したこと（例えば、安全装置）についても、技術スタッフと関係メーカーの技術に支えられた。安全衛生水準の向上は、これらの技術なしには考えられない。

少し胸を張れそうに思う

このようなことを思いながら取り組んできた安全衛生管理の中で、少しは胸を張れるのではと思うこともいくつかある。あくまでも筆者の主観的評価で、筆者以外の人たちがどのように見ているかは分からない。

会社の健康管理を大きく変えた。組織を変え、予防的施策を定着させた。個別対応は別にして、組織に見合った政策的・制度的な対応は、産業医や保健師では難しかっただろう。高い専門性を持つ医療スタッフだが、専門性を発揮できることとそうでないことがある。過度に祭り上げことはしないが、専門性を活かし、存在感を示せるように支えたつもりでいる。

人間工学の取り組みは、教科書に載っているような個別基準のことではなく、「人の特性や限界に思いを致す」発想を広げたと思っている。ただし、「がんばる人」を好む会社組織の中では、どの程度根付いているのかは分からない。

JISB9700 (ISO12100) に基づく機械安全対策は、実際の施策は同僚が具体化させていったが、比喩は不適切だが、火を着け、焚きつけた。安全対策の発想を変え、設計や生産に関わる技術者の共感も得たと思っている。機械安全対策は人の限界を素直に見つめ、過度に人の判断・行動に依存しない合理的な考え方の対策だと思う。

協力会社の安全衛生管理については、協力を中心にした自主的な取り組みを尊重しながら、教育や資金面で支援し、より前向きな取り組みを支えたと思っている。ただし、「凡夫」の最終盤にしかできなかったのは、力不足だったということでもあるだろう。

この他、安全体感教育の開発・普及に関わったことや全国最初に全製造所でのJISHA方式OSHMS適格認定を取得したことなど、社内外にインパクトを与えたこともいろいろ思い出される。

なお、振り返ってみると、これらの取り組みに限らず、的確な施策を「始めること」だけでなく、「継続して発展させること」が大切なことが多い。大きな力が必要で、容易ではない面がある。

連載を始めて以降

連載の最後に、この連載を始めて以降の6年半のことを振り返っておきたい。連載を始めたのは、筆者が組織を離れたのとはほぼ同時期で、それ以前の「凡夫」のことについて書いてきたことになる。その後の社会の変化は大きく、現在も変化は加速していると思う。これらの変化は、安全衛生管理にも関係している。「凡夫」であれば、このような変化をどのように受け止めて施策に反映させたのだろうと思ったりするが、ここでは関係しそうな項目を列挙することに留めておきたい。周知のことばかりだと思う。

新型コロナウィルス感染症が、社会に職場に大きな影響を与え、教訓も残した。仕事の仕方という面では、リモートワーク・在宅勤務が当たり前の選択になった。働き方の多様化が進み、高年齢労働者の増加、現業職を含めて活躍する女性の増加、外国人労働者の増加やその出身国・地域構成の変化なども見られた。

組織マネジメントでは、人的資本経営という言葉に集約されると思うが、エンゲージメント、ウェルビーイング、心理的安全性、1 on 1（上司と部下が1対1で行う面談）などが注目された。ただし、従来から重視すべきとされていたことで、あまり目新しさは感じない。

経営面では、パーパス経営、ESG投資／SDGs、健康経営が注目される一方で、生産性の低さ、労働力不足とか、賃金水準の低さが表面化して対応を迫られた。中小企業の事業継承の問題も注目されてきた。

組織（仕事）でも個人レベルでも、デジタル化とデータ通信活用が急速に拡大した。スマホ等のモバイル機器活用範囲が飛躍的に拡大したと相まって、ネットワーク活用が一気に進んだ。5G、DX、クラウドサービス、AI、DR・ARがデータの管理・活用の方法を変えた。建設DX（BIM／CIM等）は典型的かもしれない。ロボットやドローンの活用、自動運転やEVの利用も広がってきたし、生成系AI（ChatGPT等）が身近になってきた。

安全衛生管理に直接関係することとしては、前述のことと重複もあるが、働き方の変化、高年齢者就業増加、デジタルツールの活用、ISOs

／JISQ45001等の制定、ハラスメント対応強化、法令に基づく化学物質管理の変更が主な変化として思い付く。アルコールチェックの実施など、（事業用）自動車運転者の安全に関わる問題も注目されて対応が進められた。一方で、大山を鳴動させたストレスチェックは、この間で、あまり注目されなくなったように感じるがどうだろう。

加えて、職場マネジメントの問題として世代間の考え方の違いもクローズアップされている。ただし、現場も、そこで働く人たちも基本的には変わっておらず、本質的な課題も大きくは変わっていないのではないかと筆者には思える。

謝辞

連載の終了にあたり、連載の執筆を薦めてくださった労研前所長の酒井一博氏、並びに本誌の編集を担当された永田佳氏、前任の原知之氏に改めてお礼申し上げたい。

そして、イニシャルでしか紹介しなかったが、同僚、上司がいてくれたからこそこの「安全衛生記」だった。この連載は、入社同期のZI氏から毎回アドバイスをもらい、励まされて最終回に辿り着いた。連載には登場してもらわなかったが、筆者をおだてながら後押ししてくれた労研の中堅研究者や中災防関係者のみなさん、安全問題に関わる大学研究者の友人が筆者の支えになった。現在療養中だが、中災防におられた白崎彰久氏との頻回の居酒屋談義などがなければ、今日の筆者はなかったとも思う。人に恵まれた「凡夫」だった。

なお、「凡夫」の取り組みは、労働災害で亡くなられたり、病気やケガに苦しんだりされた方たちの声が後押ししてくださった面があり、胸が痛むところがある。また、筆者が安全衛生管理に長年関わる中で、公私ともに迷惑をかけたり、嫌な思いをさせたりした人がいることは間違いない。悟りを開くことのできない「凡夫」であるが故のこととご容赦いただきたい。

最後に、長期間に亘ってお付き合いいただいた読者の皆様に感謝をお伝えし、この連載の筆を置かせていただきたい。

漂流者たち クミジョの肖像

26

『クミジョ白書2021』(3)

本田 一成

クミジョの女性活動

クミジョはどれほど女性活動に従事しているのだろうか。実はこの問いに答えるのは難しい。

クミジョなのだから、女性の代表役員なのだから、当然そのほとんどは女性活動であるはずという先入観があろう。だが、既に取り上げた通り、多くのクミジョは自らを女性の代表とは思っていない。

一方で、労働界には、ことさらに女性の役員であることを強調するのを嫌がる風潮がある。女性初の役職、女性初の専従役員、さらにはクミジョという言葉にさえ、女性だからと特別視しないでほしいというクミジョがいる。それに輪をかけるように、これからは男性も女性もない、役員で男女差は設けていないですねえ、などとクミダンが言うからややこしくなる。やれやれ。

「クミジョ調査2021」によると、クミジョの仕事のうち、女性活動は約2割である。私は秘かに驚いた。調査をやっていると、そんなの当然だよ、と言われがちな事実の中に何かを再発見する場合がある。女性活動って、クミジョが5分の1の労力をかけているものなんだな、じゃないでしょう。クミダンはほとんどやらないんだから。

ジェンダーギャップ指数最劣悪国の話だから当然なのかもしれない。しかし、その「当然」が、あれ先生知らなかったの？ そんなの労組がわざわざやらないのは当然だよ、の「当然」と同じだったのを再発見したのである。そんなにや

りたくないの？ やらんでよいの？

それなら、これからは男性だの女性だの言わないでよ、という話はどうなるの？ ものすごい労組の取り組みの男女差があるはずなのに、それぞれ片方ではなく男女のことをやっているからカンベンしてくれ、という話なのである。

もう一つ心配なのは、クミジョの女性活動の割合が、執行委員や三役などの上位になるほど高まることである。上位の権限をもつクミジョが増え、その方が一般に女性活動が広がるという考え方があろう。そんなトリクルダウンあるのかな。大企業の賃金が上がっても中小企業の賃金は上がらないぞ。現場の女性活動が厚くなった方がよくないか。

上位のクミジョが増えていくだけでなく、現場のクミジョの女性活動も高まるよう引っ張り上げなきゃいけないことはよくわかる。少なくとも、労組は取り組み課題の中で、女性活動を最下位から脱出させることや、クミジョとクミダンの女性活動の増強を行動計画に盛り込むべきだと思う。

クミジョが連合をジャッジ

「クミジョ調査2021」は、クミジョを労組の評価者として見立てている。これはありそうで、なかった。組合員が自組織のことを評価する場合はあるが、組織のことを組織の代表者が評価することはない。むしろあってはならない、というのが本当のところだろう。

だからなおさら、労組をクミジョに評価してもらいたくなる。また、その評価対象が連合ならできるだろう。連合は組合の組合なのだから、お上（女将ではない）のように見えてくれば、評価できるはずである。

連合の取り組みが正しいのか、と言ってしまふと誤解を招きかねない。あくまでも連合が掲げる行動計画などが、評価者となったクミジョの眼にどう映っているのかを知りたい、というのが真意である。

さて連合は2020年9月までに女性執行役員比率を30%にする目標を掲げていた。その連合の目標であるはずの水準を自分たちの組織で考えてみて達成できるかどうかである。

クミジョの回答は、「既に達成している」が約11%、「達成できる」が約13%と、4分の1で達成できるようである。「難しい」が約75%で、4分の3はダメだ。お上の連合はともかく、産業別組合や単組の方は切実である。クミジョはクミダンのように盛らない。いや、この結果はクミジョ増員に懐疑的なクミダンにとって好都合なのかも知れない。

連合の目標をもって、単組などに揺さぶりをかける作戦であることはよくわかる。また、単組でクミジョが増えない限り、地方連合や連合のクミジョ候補者がおぼつかないという重大な問題があるろう。

単組のクミジョを増やすこと。それを突破しない限り、思うようにクミジョは増えない。アメリカの哲学者ジョージ・サンタヤーナの名言に「過去を思い出せない者は、それを繰り返す運命にある」がある。クミジョたちによるクミジョ増員対策には本当に頭が下がる。単組への働きかけから逃げられないのは百も承知であろう。その通り、ポイントはそこなのだ。

クミジョが考える「クリティカル・マス」

連合の取り組みへのクミジョ評価を続けよう。あらゆる分野の指導的地位の女性割合が、2020年までに30%へ、という政府が設定した「202030」（にいまるにいまるさんまる）なる目標があった。だが達成できず、政府は目標数値を下方修正して事実上断念する結果となり、2020年の「第5次男女共同基本計画」では、「203050」（にいまるさんまるごうまる）の目標が再び定められた。

女性割合30%というのは、マイノリティから脱却するために必要な割合とされる「黄金の3割」であり、「クリティカル・マス」と呼

ばれている。連合も女性の参画を高めこの30%を目標として、女性が意思決定に関わるのが当たり前の労働界へ変えようとしている。

「クミジョ調査2021」では、クミジョが考えるクリティカル・マスがわかる。ずばり、クミジョが欲しいクミジョの割合が知りたかった。あえてクリティカル・マスという言葉は使わず、女性役員が労組の中で個性や能力を存分に発揮して影響力を持つのに必要な割合をたずねた。

その結果は、39.8%であった。約4割が欲しいというクミジョの回答は、いわば労働界の潜在的な目標と見なせる。若干のニュアンスの違いはあっても連合の目標を上回り、労働界を変えるためのチケットは、クミジョ4割でようやく買えることがわかる。

こうしたギャップを見て連合の取り組みが正しくないと言いたいわけではない。どっちにしても達成していないのだから、手ぬるいと言っても意味はない。それでも、3割を取れとはよく耳にするが、クミジョの実感ではそれが4割であることは憶えておいた方がよい。Uniグローバルなどの国際組織が掲げる目標と一致する。

4分の3のクミジョが、自分たちの組織でクミジョ3割達成は難しかろうと考えている。それなのにクミジョ4割が達成されないと労組は変革できないという。3割達成が難しい組織でどうやって4割達成を実現するというのか。一方、少数ながらも3割達成が可能な組織が4割達成へ向かうのであろうか。どうにも心もとないし、めげてしまいそうな情勢である。

絶対に実現できないとは言わないが、実現しなくても、男社会の労働界から脱却するための手を次々に打っておかないとまずいのは間違いない。4割へ、だがまずは3割が優先課題だ、とまなじりを決することばかりに集中していると、手段の目的化に陥る。

目標達成できなくても、黄金の3割も、クミジョの本音4割に届かなくても、女性が意思決定に関わるのが当たり前の労働界へ変える方策を脇に抱えておくのが得策である。その矛先が向けられるのは、もちろんクミダンたちであろう。（つづく）

齊藤良夫
労働者の疲労の研究方法に関する諸問題
労働科学 2004；80（1）：30-37.

疲労研究の発展

椎名 和仁

前は、齊藤良夫氏の「疲労」に関する論文を紹介した¹⁾。今回も前回に続き、2つ目の論文を紹介する。

・ 齊藤良夫
労働者の疲労の研究方法に関する諸問題
労働科学 2004；80（1）：30-37.

日本での疲労研究は労働科学研究所が中心となって始まり、陣峻義等（初代所長）が1925年に発刊した「産業疲労」²⁾には、一過性の短期的な疲労、長期的に慢性化した疲労を調査し、その指標をつくる手法が紹介され、多くの研究者に影響を与えている。そこで、今回の論文を紹介する前に疲労研究の発展について触れてみたい。

疲労研究の発展

1925年以降、疲労研究はさまざまな分野で行われることになった（表1参照）。

特に1950年（昭和25）に学術研究会議の一つである疲労研究班から発刊された「疲労研究

の共同実験³⁾」（図1参照）は、その後の疲労研究の進展に多大な貢献をもたらしたのである⁵⁾。この本が発刊された経緯について説明する。

学術研究会議とは、文部省所轄の学術団体であり、文部省が第二次大戦中、内閣技術院と並ぶ科学動員の中心官庁となるに従い、同省の科学動員政策の実施機関となった団体である⁶⁾。班による共同研究制度は昭和15年頃から構成され、はじめは共同研究会議と名付けられ、共同協議から共同実験へと展開していった。この会議の研究班は、「理学」、「工学」、「医学」、「農学」の4つの部門に分かれており、さらに医学部門は、「基礎」、「臨床」、「社会・保健」の3項目に分類されていた。「臨床」ではマラリア、デング熱、腸チフスなど伝染病の予防・治療に関する研究が多く、「社会・保健」では航空機、潜水艦など特定の環境下で働く人々の保健衛生についての研究、母性の保護、体力・体格、疲労、栄養などに関する研究がそれらであった³⁾。

疲労研究協議会が正式に班構成になったのは昭和19年度であり、そのきっかけをつくったのは久野寧博士⁴⁾（名古屋帝国大学医学部教授）である。久野博士は、上記で示したように戦時の緊急課題として疲労問題を取り上げ、全国の疲労研究者に呼びかけ、昭和18年11月19日に学士院で疲労研究懇談会を開催している。その談話は「疲労研究談話会談話集」として昭和19年に学術研究会議第3部から出版され、全国的な疲労研究が行われる発端となった。また、昭和18年12月20日に疲労講演会が東大医学部講堂で行われている。この講演は150名の聴衆の下で、疲労の概念（労研：石川知福）、疲労の

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：
・ 単著「文系大学生の安全意識調査」『日本労働科学学会年報』2号、2022年。
・ 共著「工学系大学生における安全に関する工学教育の提案」『技術と経済』652号、2021年。



表1 単行本からみた疲労研究の歴史

1. 原口鶴子, 心的作業と疲労の研究, 北文館 1914.	16. ハワード・パートレイ著, 犬飼健児(訳), 人間の疲労と障害, 日本安全衛生協会 1954.
2. 暉峻義等, 産業疲労, 金原商店 1925.	17. 労働科学研究所 著, 労働の生理的負担 労働科学集成: 第1巻, 労働科学研究所 1956.
3. エッチ・エム・ヴァーノン 著, 小川忠蔵(訳), 産業疲労と能率 1931.	18. 田多井吉之介, ストレス: 近代社会と健康生活, 創元社 1956.
4. 暉峻義等, 産業に於ける人的要素に関する研究 産業疲労の研究 1931; 8 (2): 379-502.	19. ポール・ショシャル 著, 内藺耕二(訳), 疲労, 白水社 1957.
5. 古沢一夫, 疲労と休養, 東洋書館 1942.	20. 日本産業衛生協会産業疲労委員会 編, 疲労判定のための機能検査法, 日本産業衛生協会出版部 1957.
6. 学術研究會議疲労研究班著, 疲労判定法, 創元社 1947.	21. 橋本邦衛, 疲労, コロナ社 1960.
7. 勝沼精蔵, 朝比奈一男 共著, 疲労, 創元社 1948.	22. 岡田三郎, スポーツと疲労, 不昧堂書店 1962.
8. 中西政周, 筋肉疲労の話, 青山書院 1949.	23. 横堀栄, 疲労の科学, 雪華社 1963.
9. 学術研究會議疲労研究班 編, 疲労研究の共同実験, 創元社 1950.	24. マーゲリット・クラーク著, 遠藤斌訳, なぜそんなに疲れるのか?: 疲れしないための生活プラン, 実業之日本社 1963.
10. 石川元雄, 疲労とその対策, 医学書院 1951.	25. 桐原葆見, 疲労と精神衛生, 桐原葆見博士喜寿記念刊行会 1963.
11. 暉峻義等, 疲労の本態とその回復と防止 一重筋的労働者の疲労とその回復と防止について, 労働科学 1951: 27 (8): 1-108.	26. 林躁, 疲労と睡眠, 筑摩書房 1963.
12. 荻原朗, 眼精疲労, 医学書院 1951.	27. 橋本邦衛ほか執筆, 勝沼晴雄ほか編集, 疲労防止・職業適性 (健康管理シリーズ 8), 医歯薬出版 1964.
13. 日本産業衛生協会産業疲労委員会 撰, 産業疲労検査の方法, 労働科学研究所 1952.	28. 大島正光, 山岡誠一, スポーツと疲労・栄養, 大修館書店 1965.
14. 名取順一, 労働心理と疲労, 産業労働福利協会 1954.	29. 吉竹博, 産業疲労: 自覚症状からアプローチ, 労働科学研究所 1973.
15. 日本産業衛生協会, 産業疲労委員会選, 疲労調査法-疲労の自覚症状調査基準, 労働の科学 1954: 9 (11): 1-210.	30. 日本産業衛生協会産業疲労研究会 編, 疲労判定のための機能検査法, 同文書院 1974.

出典: 大島 (1979)³⁾, p.230.を参考に筆者が加筆

鑑識法 (京大: 笹川久吾), 疲労の防止回復について (労研: 暉峻義等) の3題であった^{c)}

その後, 何度か疲労懇談会は開催され, 疲労判定法を調査するために疲労対策小委員会, 航空疲労対策委員会などを立ち上げて共同実験を行うことになった。後に3つ目の小委員会として精神疲労委員会がつけられた^{d)}。

疲労対策小委員会の共同実験は昭和19年9月7日~9日の3日間, 京都大学の理学部教室と医化学教室実習室で行われている^{e)}。この実

験から得られた疲労判定法は, 三河島造船所, 神戸川崎造船所などの産業現場で検証された上で, 判定法の考え方について協議が重ねられた。そして, 当初より2年遅れの昭和22年に「疲労判定法⁷⁾」が発刊されている。この本は, 発刊当初は絶賛されたが, 研究者たちからは, 判定法の考え方は古くなりつつあるという意見が多く寄せられ^{f)}, 改訂のための共同実験が昭和23年11月28日に慶應義塾大学医学部武蔵野校舎で行われることになった。

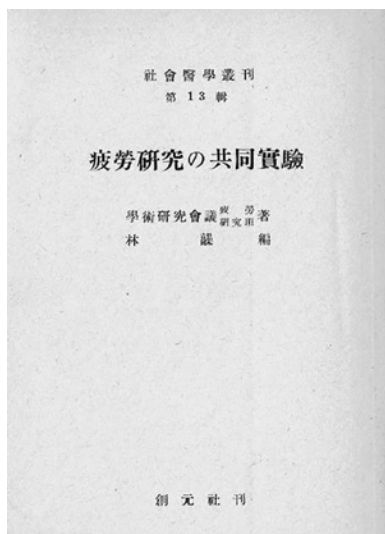


図1 疲労研究の共同実験（表紙）
出典：学術研究会議疲労研究班編（1950）

この実験には航空疲労対策委員会と精神疲労委員会の研究者も加わり、研究班17、研究者70名が参加し32種類の疲労に関する測定が行われた。実験は3つの研究班に分かれ、(A) 反射、反応、感覚測定を主とするもの、(B) 血液に関する測定を主にするもの、(C) 尿に関する測定を主にするものに分かれて行われた（表2参照）。この時の実験記録が「疲労研究の共同実験」として昭和25年に発刊されることになった。その後、疲労研究は日本産業衛生学会・産業疲労委員会に継承され、「疲労自覚症状しらべ」などが作成されている。さらに、昭和35年には「疲労判定のための機能検査法⁸⁾」が発刊された。

今回紹介する論文の特徴

昭和35年になると日本の産業構造は第3次産業が最も大きな割合を占めるようになり⁹⁾、長時間デスクワークによる疲労や精神的疲労からのストレスの事例が報告されるようになった。このため疲労研究においても生理学、心理学、精神医学の側面からの対策が必要になった。今回紹介する論文は、これまでの疲労研究を振

表2 研究班名及び実験項目

(A) 反射・反応・感覚も測定を目的とするもの		
1. 阪大生理 吉井班	時間誤差測定	
2. 労研 大島班	光覚融合測定	
3. 関西学院 古武班	心理試験、皮膚電流測定	
4. 浦本研 浦本班	膝蓋腱反射測定	
5. 東北大生理 本川班	電気光覚閾値測定	
6. 慶大生理 林班	固有唾液量測定	
7. 日大生理 浅川班	自然条件反射唾液量測定	
8. 慈恵大生理 名取班	注意集中試験	
(B) 主として血液を使用して測定したもの		
1. 千葉医大 小林班	血中 Acetylcholin定量, Methylenblau皮内反応	
2. 慶大衛生 菊野班		
3. 慶大衛生 堀内班	赤血球抵抗試験	
4. 慶大生理 岡本班	血液 Plasmin 活性度定量	
5. 慈恵大内科 加藤班	血糖、血液像その他	
6. 慶大内科 山中班	血液ろ過速度測定	
7. 公衆衛生院 白石班	各種循環機能の測定	
(C) 尿反応その他一般測定		
1. 労研 山添班	尿PH測定, Donagio 山添反応	
2. 厚研 佐藤班	尿 Donagio 反応佐藤法, 血液乳酸, 血液焦性葡萄糖	

出典：学術研究会議疲労研究班編（1950）、pp.3-4.を参考に筆者が加筆

り返り、今後の課題について論考したものである。以下にその内容を紹介してみたい。

(1)疲労の定義について

今まで多くの疲労研究者が疲労の定義を行ってきた。これらに共通することは、疲労とは人間の生活活動や労働活動の過程で、その活動を通して様々な負荷が継続して生体に掛かり、その結果として生ずる現象である。初期段階の疲労研究としてはMossoのエルゴグラフ¹⁰⁾が挙げられる（図2参照）。これは「負荷-疲労」という関係に基づき、負荷を与えられた筋が短縮するとき、筋のなす仕事を測定する装置を用いたものである。この方法は重量物運搬などの身体作業の場合には有効であり、一連続作業や1日

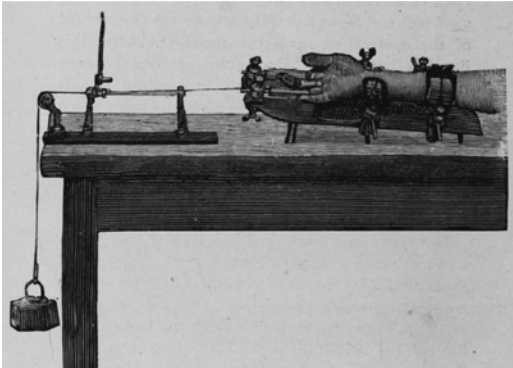


図2 Mossoのエルゴグラフ：筋疲労の研究
出典：Mosso (1906), p.88.

内における疲労の調査法として一般化された。

(2) 負荷概念の成立

コンピューターを用いる職場などでは、キーパンチ作業者を中心に頸腕症候群が発症するようになった。この原因はコンピューターへのデータ入力作業は座位姿勢を保持して上肢の諸筋を長時間にわたって使うため、上肢諸筋や頸肩部の諸筋の機能低下を超えて著しく筋痛が生じるものであった。このような現象から疲労研究の中に負荷概念が成立するようになった。この概念には「生体に負荷が掛かった時の生体が起こす反応」と「長期間にわたり繰り返し負荷が与えられるとき、それに対応する生体側の努力」という2つの意味がある。前者の筋疲労は、重量物を運搬する時に運搬すべき重量物の大きさによって変化するような場合であり、後者は作業の負荷の量によっては影響されず、作業中の休憩、睡眠の条件、作業時間や頻度など諸要因によって大きく変わるような負荷である。しかしながら、一定程度の長い休憩時間がその間に入れば、疲労は回復することも可能であると考えられている。また、自動車ドライバーの疲労研究には、ドライバーの心拍数や皮膚電気抵抗値の変化を捉える手法が用いられたので、これらから得られる変化を「生理的負担」と呼んでいる。

上記のようなことから疲労は現象の発現、進展、そして回復の3つの過程に分けることができ、負荷概念は「負荷-負荷-疲労」の関係が成り立つとされた。現在の疲労研究では、実験開始前に被験者の疲労がない状態を想定して実験が行われるのが一般的である。しかし、実際の産業の現場では長時間勤務（残業、休日出勤などの実態があるため）から慢性的な疲労へと発展することも考えられるので、休息や睡眠に対しても新たな研究方法が必要となっている。

(3) 休息・睡眠・休養欲求としての疲労

人間の生活活動や労働活動の結果が疲労であると考えれば、活動後にとる休息時の心身状態を知れば、活動による疲労の程度を推測できるという考え方もある。例えば、日内性疲労の休息は静的な休息や気分転換が有効であり、週内性疲労は連続休日や小旅行などが有効だと考えられる。慢性疲労の場合は年次有給休暇取得や長期間の旅行などから気分転換が図れるのではないかと考えられる。一方、長期間にわたる疲労の場合は、もはや身体内のみの現象ではなく、労働者の生活環境や社会的な視点から調査が必要になることも想定されている。

(4) 矛盾を内包した“労働者の疲労”

「産業疲労」の研究は、「労働者」と「疲労」のどちらかを対象にすることで矛盾が生じることがある。つまり、一つの言葉には2つの側面（社会的と生理心理学的）の意味がある。1920年代の欧米諸国では生理学や心理学を産業現場に応用して作業効率化を高める試みが行われている。しかし、日本では暉峻の研究のように産業疲労を職場の労働者の集団疲労として捉える立場もある。したがって、疲労研究には弁証法的な理論に基づいて研究を行うのが有効であるとも考えられる。例えば一定の条件の下で作業を行い、その結果から心身の生理心理的メカニズムを解析するアプローチである。もし、疲労状態が著しければ諸条件を変更し、改善のための

方策を行い、その検証を試みる。そして、研究の1サイクルを終了した結果から、それが有効な取り組みであるならば産業現場に展開するという試みである。一方で、これとは逆の理論も成立し、慢性疲労を、生理学や医学の視点から捉え、実際の産業現場からデータを収集し、そのデータから疲れやすい環境や組織体質のメカニズムを解明するという方法もある。現在、国内外での慢性疲労症候群の研究は、後者の方法で行われている。

(5)特殊の認識の対象としての労働者の疲労

労働者の疲労研究は、人間の科学的認識の中でも極めて特殊な認識に基づいたものである。つまり、これらの研究は弁証法に従い、測定論的段階、評価論的段階、対策論的段階の3つの過程から成り立つと考えられている。測定論的段階は労働者の疲労の事実を明らかにすることであり、評価論的段階は、その事実に基づいて疲労が過大でないかを検討することである。さらに、対策論的段階は、その評価の結果に従って労働諸条件をどのように変更するかについて議論する段階である。しかし、実際の産業現場では仮説演繹法が用いられることが多い。例えば、疲労が起りやすい作業環境の調査や改善策、そして評価基準（生理心理的指標含む）などを求める手法である。その際には、労働諸条件には社会的な環境（IT化、省人化など）なども考慮されなければならない。

(6)過労概念

過労とは、著しい疲労の内容や、それらに対して、どういう対策を講ずるべきかを含む概念である。過労に対する社会的評価基準には、能率性、安全性、健康性、生活性の4つがあり、これらの基準は研究すべき疲労のテーマや調査期間によって変わり、時代の変化に伴い新しい評価基準が必要になる。

以上が労働者の疲労の研究方法に関する6つ

のテーマに焦点を当てた考え方だとされている。最後に著者は、本稿が慢性疲労研究に関心をもつ人たちに役に立てれば幸いであると結んでいる。

おわりに

疲労研究は人間の筋活動を中心に始まったが、産業の発展に伴い疲労の捉え方や研究の範囲が広がったことが今回の論文から分かる。この論文の中で「矛盾」という言葉が使われていたところがあったが、1947年にバートレイが発刊し「人間の疲労と障害¹⁾」の中でも、この矛盾について説明されている。その中では、いくつかの病状の事例を挙げ、疲労は明白な病気のない場合でも大抵の人が最も多く経験する矛盾であり、普通は矛盾が長引いたり、激しかったりしなければ、疲労は他の著しい症状を伴わないとしている^{g)}。後に解明されるが「疲労」を引き起こす原因として、自律神経（呼吸、心拍、体温、血液循環、消化吸収）が深く関与し、「疲労」を抑えるには交感神経（緊張・興奮の神経）と副交感神経（リラックスの神経）のバランスを整えることが効果的であるとされている。バートレイの時代は自律神経と疲労に関する研究が始まったばかりで、交感神経と副交感神経を「矛盾」という言葉に置き換えて表現したものと推測される。

また、冒頭で紹介したように戦時に行われた研究が、その後の疲労研究に影響を与えたことは興味深い。次回も引き続き、疲労に関する3つ目の論文を紹介する。

注

- a) 出典：青木（2006），p.82.
- b) 日本の生理学者。一貫して人体の発汗に関する研究を続け、汗量測定、温度および感情による発汗の機構を解明した。
出所：<https://kotobank.jp/>（2023/6/22アクセス）
- c) 学術研究会議疲労研究班編（1950），p.138.
- d) 学術研究会議疲労研究班編（1950），pp.137-139.
- e) 疲労研究は学術研究会議の中の「疲労研究班」は、1944年（昭和19年）においては、17班員数で1億1千4百万円の研究費が付いていた。出典：青木（2006），p.76.
- f) 学術研究会議疲労研究班編（1950），pp.139-141.
- g) ハワード・バートレイ・犬飼健児（1954）「第18章矛盾と

挫折」, pp438-460.

参考文献

- 1) 齊藤良夫, 日本産業衛生協会・産業疲労委員会による労働者の疲労研究の検討 ―機能検査法を中心にして― 労働科学 1996; 72 (10): 385-395.
- 2) 暁峻義等, 産業疲労, 金原商店1925.
- 3) 大島正光, 疲労の研究, 同文書院1979.
- 4) 学術研究会議疲労研究班編, 疲労研究の共同実験, 創元社1950.
- 5) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター編, 障害者の高齢化と疲労に関する基礎的研究, 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター 1993.
- 6) 青木洋, 第二次大戦中の科学動員と学術研究会議の研究班,

- 社会経済史学 2006; 72 (3): 331-353.
- 7) 学術研究会議疲労研究班著, 疲労判定法, 創元社 1947.
 - 8) 日本産業衛生協会産業疲労委員会編, 疲労判定のための機能検査法, 日本産業衛生協会出版部 1957.
 - 9) 大正大学地域構想研究所 研究レポート
出所: https://chikouken.org/report/report_cat01/9225/
(2023/6/21アクセス)
 - 10) Mosso, A. Fatigue. Translated by Margaret Drummond M.A and W. B. Drummond M.B. C.M. F.R.C.P.E 1906.
出所: <https://wellcomecollection.org/works/f57ucew2>
(2023/6/10アクセス)
 - 11) Bartley, S. H., & Chute, E. Fatigue and impairment in man. McGraw-Hill Book Company 1947.
ハワード・パートレイ著, 犬飼健児(訳), 人間の疲労と障害, 日本安全衛生協会 1954.

医療・看護現場の改善を支える参加型活動への応用と改善策

医療職場の 人間工学チェックポイント

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

体裁 A4判 172頁

定価 1,980円(税込み)

〔資料〕
参加型トレーニングにおける使用方法
医療職場アクションチェックリスト
医療職場の改善事例

作業組織と患者の安全
緊急事態への備え
福祉設備

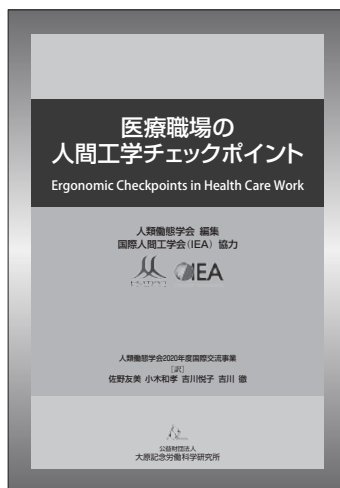
感染予防対策

有害物質および有害要因
作業環境
ワークステーション

人の安全な移送
安全性

医療機器と手持ち器具の
構成

〔構成〕 資材保管と取り扱い



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

好評の一冊！ 全頁カラー

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

1冊の本との出会いから 『毒の水—PFAS汚染に立ち向かったある弁護士の20年』を読む

千葉 百子

はじめに

最近、新聞紙上でPFAS、PFOAの記事を見るようになった。沖縄の米軍基地の消火設備からPFASが大量に漏れたことが注目を集めるようになったのが始まりであったように思う。その後、東京や神奈川の米軍基地近辺の地下水汚染が明らかになり、暫定目標値を超えている地点が多くあることが明らかになった。付近住民の血液検査を行った自治体もある。

PFASは有機フッ素化合物の総称で、PFOSとPFOAはその代表例で、水や油をはじき、熱に強い性質を持つことからフライパンの表面加工、防水加工、包装紙などの防水加工、半導体や自動車部品など、多くの目的で20世紀半ば以降に使われてきた。身近でよく知られているものとしては焦げ付かない「テフロン加工のフライパン」であり、家庭にも広く普及している。1960年に米国の化学メーカー、デュポン(DuPont)が開発した。米軍基地ではフライパンを作っているわけではないのになぜPFOAが流出したのか。それは泡消化薬剤として大量に使用されているということである。危険物火災



ロバート・ピロット著
旦 祐介訳 花伝社, 2023年4月,
四六判, 424頁, 2,750円(税込み)

の消火には一般的に泡消火薬剤が使用される。石油タンク、流出油火災または駐車場火災などでは泡消火薬剤を使う必要がある。

この有機フッ素化合物は自然界では分解されないで、生物が取り込めば蓄積する。徐々に人体や環境に対して有害性が明らかとなり、世界的にも重要視されるようになった。

国内では2021年までに法令でPFOSとPFOAの製造と輸入を原則禁止した。

PFAS: perfluoroalkyl substances and polyfluoroalkyl substances パーフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物: 4700種類以上あると言われる有機フッ素化合物の総称である。「パーフルオロアルキル

ちば ももこ

大原記念労働科学研究所 客員研究員
順天堂大学医学部 客員教授, 東京医療
学院大学 非常勤講師, 元国際医療福祉
大学薬学部 教授

主な著訳書:

- ・『病気と健康の世界地図』(訳) 丸善, 2009年.
- ・『がんの世界地図』(訳) 丸善, 2009年.
- ・『新簡明衛生公衆衛生』(共著) 南山堂, 2015年.



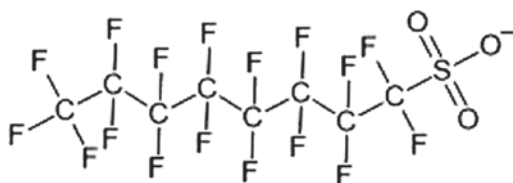


図1 直鎖体PFOSの構造式

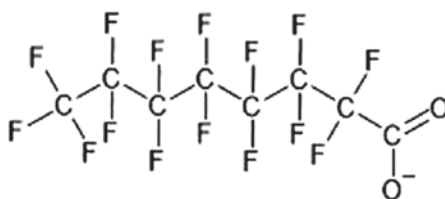


図2 直鎖体PFOAの構造式

化合物」と「ポリフルオロアルキル化合物」に大別される。PFOSとPFOAは前者の「パーフルオロアルキル化合物」に属す代表的な物質で、過去に最も多く使用されてきた。炭素原子 (C) が長鎖状に8つ並ぶ構造を持っていることから「C8」と呼ばれることもある。

PFOSピーフォス：perfluorooctanesulfonic acid
パーフルオロオクタンスルホン酸 (図1参照)

PFOAピーフォア：perfluorooctanic acid パーフルオロオクタン酸 (図2参照)

著者の挑戦

本書『毒の水』の著者、オハイオ州シンシナティに住む弁護士ロバート・ピロットにウェストバージニア州に住む、牧場を所有していた農場主がその弁護士の祖母の知り合いの知り合いを介して話をする道が開けたところから本書は始まる。農場主が所有する雌牛が徐々に死んでいく。彼は近くの産廃埋立地から化学物質が漏れ出し、それによって家畜が毒殺されているとにらんでいた。地元の弁護士達に相談すると、産廃地の所有者がデュボンという200年の歴史を持つ大企業で、この町最大の雇用者であることを知るとしり込みした。彼はデュボンに数え切れないほど数多く電話をしたが曖昧な返答しかもらえない。政府の人達も助けにならないことを悟った。知人の伝手を頼って弁護士、ロバート・ピロットとようやく電話で話ができた。地元で撮りためたビデオや写真を持って弁護士事務所へ行く機会を得た。それを見た弁護士らは「ただ事ではない」と認めた。1998年10月のことである。

本書は弁護士、ロバート・ピロットがデュボンとの闘いを時系列で、2015年9月の公判まで、すべての登場人物の本名を記したノンフィ

クションの記録である。多くの地名が出てくるが地図はない。

著者、ロバート・ピロットは大手の弁護士事務所に所属する弁護士である。企業側の弁護に立つ立場で仕事をしてきた。今回、この仕事をするになると、いままでとは逆に原告側に立つ弁護士となる。失敗すれば無報酬になるばかりか、所属事務所を傷つけることになり、その心の葛藤が書かれている。そして自分自身が今まで気づかなかった、弱者を犠牲にして無慈悲に行使される経済力を眼のあたりにし、現実を直視し、農場主のゆるぎない決意の影響もあって、ヒトを助けたいという欲望が自分自身にあることを見出した。

環境保護庁とデュボン

環境保護庁とデュボンは共同で調査を開始し、全米有数の獣医6名からなる「家畜チーム」を結成した。そのうちの一人はデュボンの社員である。家畜チームの報告書は「栄養不良と不十分な獣医学的ケアと蠅の管理欠如」が原因で、農場主側に責任があるとした (1999年6月8日の項に記載)。会社と政府が結託した結果である。

PFOSは3M社が1948年に発明し、日本でもよく知られているスコッチテープなどに使われ、同社の重要な財政基盤であった。2000年5月に突然3M社は自主的に製造を中止すると発表した。その理由は「持続可能なイノベーションを加速するため」とし、健康へのリスクを隠蔽した。ニューヨーク・タイムズ紙は5月19日の記事で「3M社のPFOS製造中止の決定はその毒性とは無関係であるとする主張は虚偽である。環境保護庁は、3M社自身の検査でこの化学物質が『健康にも環境にもリスクとなる』

と示したので、もし3M社が自主的に製造中止をしなかったら、同片が製造を中止させていただろう」と報じた。

会社（デュポン）は「健康への影響はない」という定型の句を繰り返し、提出すべき資料を提出しないなど、あの手この手で裁判を遅らせた。ウェストバージニア州の環境規制総責任者がその職を辞して、身入りのよいコンサルティングの仕事に就いた。デュポン社はそのコンサルティング会社と契約を結んだ（2001年の項に記載）。某法律事務所に所属し、デュポン社の弁護士であった弁護士の何人かはウェストバージニア州環境保護局の規制担当者になった。著者は収入面からその逆はよくあることなのだが、と疑念を述べているが、多分、デュポンとの裏取引があったのであろう。裁判資料は数万ページ、重さ数トン単位で著者の事務所に届く。著者の忍耐力は筆舌に尽くしがたい。

3M社はPFOAの動物実験をした。マウス、ラット、イヌ、サルを使っている。眼に障害が出ること、先天異常があることは1981年ごろには解っていた。

世界一流の3人の疫学者が疫学史上最も包括的で完全に正確なデータセットを7年かかって研究した結果、PFOA曝露とほとんど確実に関連するのは、腎臓がん、睾丸がん、潰瘍性大腸炎、甲状腺疾患、高コレステロール、妊娠高血圧の6疾患であると2012年7月に明らかにした。

この書物を読んでいて、読むのがとても辛かった部分がある。デュポン社は全女性従業員をテフロン部門から一時的に別部署に異動させた。その頃7名が出産し、2名からの子供（男児）に眼の障害が見られた。1人は左目に外見上の異常があった。もう一人は妊娠7ヵ月から9ヵ月目に母体に異常があり、勤務できなくなった。新生児の目は非対称、鼻も顔も不完全……医師は出産直後「あなたの赤ちゃんは先天異常があります。よい小児科医が必要です」といった。幸いなことにこの男児は30回の手術を受けて成人し、22歳で結婚式を迎えた。「自分が普通であると思ったことは一度もない」と述べている。

世界有数の大企業であるデュポン社は毒性の強い化学物質、PFOAをこの書物が生まれるきっかけとなった農場主の所有する牧場近くにたれ流していた。デュポン社は50年間この化学物質を使い続け、牧場主の雌牛が死に始める前から、デュポン社は何が問題を引き起こしているか知っていた。少なくとも疑っていた。しかし「健康に影響はない」を繰り返し主張していた。水道水も汚染されていたことが解り、7万人の住民による多数の集団訴訟が起こされた。18年の攻防の末、デュポンは和解金6億7千万ドルを支出した。

残念ながらこの結論が出る前に農場主はがん で死亡してしまった。毒に蝕まれた体に18年は長すぎた。ロバート・ピロット弁護士もまた2011年ごろから病に見舞われた。いつ痙攣発作が起きるかという不安をかかえながら裁判に臨んだ。

おわりに

メディアの効果は大きい。報道されることで一般市民もその危険性を知り、裁判の行方に興味を持つ。メディアによる報道がなければ大きな問題も見過ごしてしまう。ニューヨーク・タイムズ・マガジン誌が集団訴訟の顛末を報じると多数の手紙やメールがロバート・ピロット弁護士の元へ送られ、感謝やねぎらいの言葉が寄せられた。多くの読者も涙を禁じえなかったのではないか。訳者もあとがきで、何度も涙を禁じえなかった記述があったと記している。

このデュポン社をめぐる一連の闘争を読んでいて、日本にも似たような公害闘争があったことが思い出された。水俣病である。水俣市も加害企業城下町である。企業も国もメチル水銀が原因であることを10数年間認めなかった。企業附属病院の医師は工場廃液を疑い、猫の餌に廃液をかけて食べさせ、猫が発症したが、会社側が公表を差し止めた。

本作はアメリカで、2019年11月22日に公開された。すぐに映画化され「ダークウォーター ス：巨大企業が恐れた男」と題された。日本で

は2021年12月には公開されたいが、現在は観ることはできない。

本書の著者、ロバート・ピロット弁護士はPFAS汚染被害者救済活動に関して、もう一つのノーベル賞と言われる「ライト・ライブリフッド賞」を受賞している。

【付記】

①環境省の概要解説（インターネットニュースから）

令和2年度に環境省において実施した有機フッ素化合物（PFCs）であるペルフルオロオクタンスルホン酸（以下「PFOS」という。）、ペルフルオロオクタン酸（以下「PFOA」という。）及びペルフルオロヘキサンスルホン酸（以下「PFHxS」という。）の全国存在状況把握調査について、結果を取りまとめましたのでお知らせします。本調査における結果の概要は以下のとおりです。なお、調査地点及び各調査地点における測定結果の詳細については、別添資料を御覧ください。

・要監視項目 PFOS及びPFOA

調査を実施した143地点のうち、12都府県の21地点において水環境の暫定的な目標値（PFOS及びPFOAの合算値で50ng/L）の超過が確認されました。なお、暫定的な目標値を超過した地下水・湧水は、いずれも飲用用途の水ではありませんでした。

・要調査項目 PFHxS

調査を実施した47地点のうち36都道府県の36地点において0.1ng/L（報告下限値）以上の検出を確認し、最大値は28ng/Lでした。

健康への影響が懸念されている有機フッ素化合物（総称PFAS〈ピーファス〉）を含む泡消火剤について、米軍は2010～12年に3回、横田基地（東京都福生市など）で漏出した事案があったと明らかにした。

②2020年4月 厚生労働省の水道水の水質管理目標設定項目に追加され、暫定目標値50ng/L（PFOAとPFOSの合計）が設定された。

③有機フッ素化合物は自然界では分解されず、体内に蓄積するという事から以前に社会問題となったPCB（polychlorinated biphenyl ポリ塩

化ビフェニール）に似ている。内分泌かく乱化学物質（環境ホルモン）でもある。PCBの環境汚染問題が契機となり、日本では1973年に「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（化審法）が制定された。人の健康を損なうおそれ又は動植物の生息・生育に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染を防止することを目的とする法律である。

④＜フッ素化合物＞

- ・フッ化ナトリウム：虫歯予防に使われ、歯磨き粉に含まれている商品もある。水道水に混入している国や租借地がある。
- ・フッ化水素酸（フッ酸）：フッ化水素の水溶液。ガラスを腐食する性質があるので、ガラス芸術、ガラスの化学加工、歯科技工の分野で用いられる。骨や血液中のカルシウムイオンと容易に結合するので、骨を侵し低カルシウム血症の原因ともなる危険性がある。
- ・フロン類：家庭用冷蔵庫の冷媒としてアンモニアが使われていたが、使いやすい代替品として開発された。電子部品の洗浄剤やスプレー剤等にも使われた。フルオロカーボン（FC）、塩素を含むクロロフルオロカーボン（CFC）、水素を含むハイドロフルオロカーボン（HFC）、塩素と水素を含むハイドロクロロフルオロカーボン（HCFC）および臭素を含むハロンなどがある。日本では「フロン」と称しているが、日本以外ではデュボンの商品名「フレオン（freon）」が一般的な呼称である。20世紀中ごろに大量に使われたが、オゾン層破壊の原因物質、温室効果ガスであることが明らかとなった。「オゾン層の保護のためのウィーン条約」が、1985年3月に、「オゾン層を破壊する物質に関するモントリオール議定書」が、1987年9月に調印され、これらの物質の製造、消費及び貿易を規制することが定められた。

フッ素およびフッ素化合物の全てにリスクがあるのではなく、化学形態により生物作用が異なることを理解し、「正しく恐れる」という理解を身につけてほしい。

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

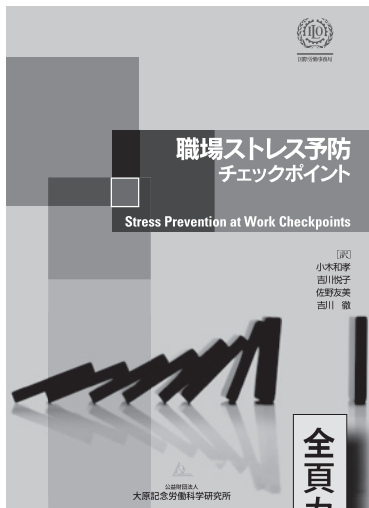


好評 第4刷

体裁 A 4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

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



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 行
 小 木 和 孝・吉 川 徹 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 A 4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

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

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

編集：WHO（世界保健機関）

翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会

斎藤竜太、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、細川善夫、水嶋潔、毛利二平

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

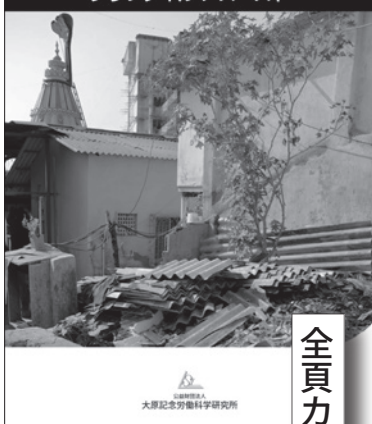
・採掘、製成製造、使用、ばく露

・健康への影響（肺がん／中皮腫）アスベスト肺

／世界の疾病負荷／クリソタイルの代替繊維

・参考文献

全頁カラー



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

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
日本産業衛生学会・作業関連性運動器障害研究会 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 マニピ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）

〒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

自由と想像 彫刻に向かって

5

菅沼 緑

紙粘土の作品

表紙の作品は、研究科を終えた翌年のものです。学部では粘土を使って等身大の人体の制作が標準的な授業でした。わたしの父親も具象的な彫刻をつくる人だったので、彫刻をつくるころは、よく見ていました。そして、大学に入り実際に自分がそうしたものをつくる段になると、ものをつくるということの、不思議さに戸惑うことばかりでした。父親から聞いていた彫刻についてと、学校での芸術の話への不可解さに翻弄されていました。

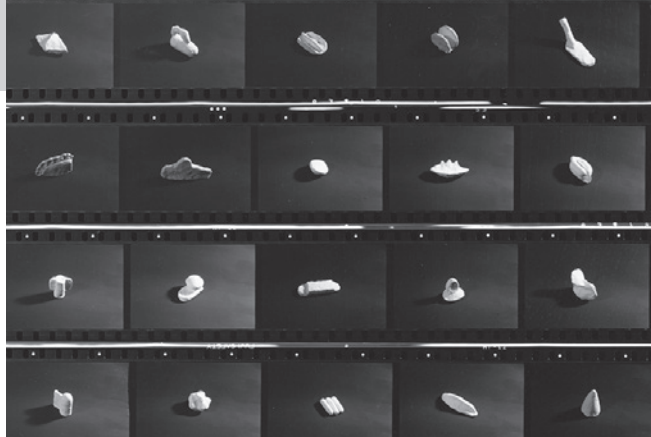
彫刻というものが単純にどういうことなのか分からなく、作品ってなんだ？という疑問からの出発です。

しかし、作品というものは本人の「ものというものに対する考え方そのもの」だと思いますが、そうした考え方が、わずか数年の学部と研究科での生活の経験で固まるわけもありません。疑問は膨らむ一方でした。

そうした、かたちというものへの疑問が、はたして、自分はどのくらいの種類のかたちをつくることができるのだろうかという思いにいたり、試してみたのが、これらの作品です。

具体的なイメージに頼らずに、どのくらいの種類のかたちをつくることができるか。大きさは、手のひらに乗るくらいにして、できるだけたくさんのかたちをつくらう。立体的なデッサンのつもりで試してみよう。そう思ったのです。

そのかたちをストレートに伝える素材はなんだろう、と考え、そうだ紙粘土がいい、と思ったのです。大理石やブロンズというものは、素材としては立派なものですが、素材が前面に押し出されて、かたちそのものを隠してしまうこ



一点一点撮影した紙粘土の作品（1973年、撮影・菅沼緑）

とになりかねないと思い、紙粘土なら、物質感も少なく、かたちを率直に見せてくれるだろうと考えたのです。

最初の100点くらいは、簡単に出てはきますが、200、300と進むうちにだんだん手が止まってしまいます。毎日、天井を見上げながら自分のかたちの種類のことを考えながらつくり続けました。産みの苦しみでした。そして、手の平大のかたちを、段ボール箱に詰め込み、軽トラの荷台に何段も重ねて、画廊へ向かいました。

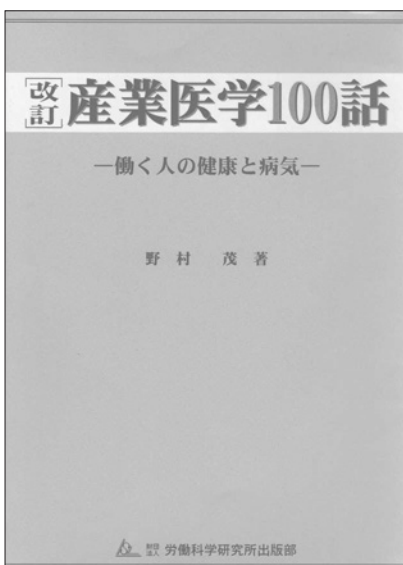
画廊の床には30センチ角のビニールタイルが敷いてあり、そのタイルに4個ずつ置いていくと、床に歩くところを1メートルくらい残して、丁度よく敷き詰められました。縦横の数を勘定すると、1,600点になりました。

つくっている時には数を数える余裕もなく、ただひたすら、つくり続けました。つくられたかたちは単純なもので、複雑なかたちはなく、なるべく簡単にするとことも、自分に課した条件のひとつでした。

そうやって、つくられたかたちが、画廊の床一杯に敷き詰められた時、量になって、一つひとつのかたちのエネルギーは何十倍にもなって、わたしのかたちの愉しさを凝縮したように感じました。なんだか、そのあたりにわたしの作品のおおもとが隠れていたのかも知れませんでした。

彫刻ってなんだ？という疑問が、つくるということや、新たな疑問も繰り返し湧いてくる。結局、かたちではなく、思うことなのではないだろうか。そういう思いが50年後の感想です。

すがぬま るく
彫刻家、「まちてくギャラリー」企画人



〒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 B 5 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

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

1970—2009

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



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

編集：「労働安全衛生研修所 40 年のあゆみ」編集委員会

第 1 部 40 年のあゆみ

労働安全衛生研修所のあゆみ／三戸秀樹

第 2 部 40 年をふり返って

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

第 3 部 議事録・名簿

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

第 4 部 資料

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

最新刊！

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

体裁 A4 判函入上製 180頁
定価 本体 2,500 円＋税



演劇が描く「働く人々」

炎のように鮮烈なゴッホの生涯を描いた名作 編集部

労働者ゴッホの奮闘

ヴィンセント・ヴァン・ゴッホは、後期印象派の中で最も名の知られた画家であり、絵の具本来の色を多用した強烈な色彩による対象描写で数多くの作品を制作しました。特に画家の内面をそのまま反映したかのような迫真性の高い独自の表現は後世の画家に大きな影響を与え、生前は全く作品が売れなかったものの、死後急速に評価を高め、現在では後期印象派を代表する画家のひとりとして世界中で敬愛されています。

ゴッホは、1853年にオランダ南部のズンデルト村に生まれました。牧師であった父の影響を受け、画家として活動を開始する前、書店の店員、語学学校の教師という職を経て「伝道師」を目指した時期がありました。ゴッホが23歳頃のことです。ブリュッセルの伝道師養成学校で3ヵ月学んだ後、「不適格」の烙印を押されたゴッホは、独自で伝道活動を志し、南ベルギーの炭鉱町ボリナージュへと伝道活動に向かいました。当時のボリナージュの炭鉱はかつてのロンドンの貧民街よりもさらに悲惨な場所でした。激しい労働、炭塵による病気、ガス爆発などによる死への恐怖。そして賃金は下がる一方の労働者にゴッホは激しい同情心を覚えます。ゴッホは町の人たちのために立ち上がりました。街角でたったひとり、神の言葉を説くゴッホは、最初は馬鹿にされたものの、次第に人々から支



▲若々しいゴッホが熱演

持されるようになりました。評判を耳にした伝道委員会はボリナージュ地区のヴァムスの伝道師に試験的に任命、ゴッホはこの決定に狂喜しました。

ヴァムスに赴任したゴッホは到着早々、貧しい人の中に飛び込んでいきました。教区の家々を訪ねて歩き、人々に自分の衣服や金をすべて分け与えました。自分はボロボロのシャツを着て、あばら屋に住み、藁の上で眠りました。しかし、6ヵ月の試験期間が過ぎた時、伝道委員会の本部はゴッホの解任を決定します。牧師への道を断たれ、絶望の淵へ立たされたが、鉱夫たちをデッサンすることに没頭し始め、ここに画家としてのヴィンセント・ヴァン・ゴッホが誕生するのです。

1880年、ケスムスの炭鉱夫の家に寄宿する中、画家になる決意を弟テオに手紙で知らせます。伝道師として人々に光を与えることができなかったため、絵によって光を与えようとしたのです。ゴッホ27歳の新たな出発でした。

三好十郎の代表作

自らも若き日に画家を志してゴッホに惹かれ、大きな影響を受けた劇作家の三好十郎が、孤独な画家ゴッホの燃えるような生涯を骨太の筆致で描き切った名作、それが「炎の人」です。もともとは、1950年に創立した民藝に三好が書き下ろした作品で、現代戯曲の傑作として第3回読売文学賞を受賞、1951年に劇団民藝が初演しました。ゴッホを演じた滝沢修の優れた演技で、伝説の舞台と絶賛

炎の人 劇団文化座

されました。作品の概要は次の通りです。

ベルギーの貧しい炭鉱町で、福音伝道者として坑夫たちと生活を共にしていたゴッホは工夫たちのストライキに加担したとして伝道協会の派遣牧師から職を解かれてしまいます。職を失い画家になる決心を固めたゴッホは、オランダのハーグに移り、娼婦のシヌと出会い同棲を始めますがやがて彼女はゴッホのもとを去っていきます。その後パリに移り住んだゴッホは、印象派のロートレックやベルナルトたちと親交を深め、中でもゴーギャンに強い憧れを抱きます。これまでにない新たな色彩と光の表現に絵の難しさを知り苦悩するゴッホは疲労と神経の浪費を重ね、都会を離れて南フランスのアルルに移ります。1888年、ゴッホはゴーギャンと共同生活を始めますが、対象を見て描くゴッホと、写実的描写を否定するゴーギャンの間では口論が絶えず、2人の共同生活はわずか2ヵ月ほどで解消されました。同年12月23日にはゴッホの耳切事件があり、1890年にパリ近郊に移住するも、同年7月27日、今度はピストル自殺を図ります。29日に駆けつけた弟テオに見守られ、ゴッホは37歳の生涯を終えました。

文化座と「炎の人」

劇団文化座は1942年に演出家佐佐木隆、女優鈴木光枝をはじめとするわずか9人のメンバーによって結成されました。1958年に

三好十郎の「炎の人」を佐佐木の演出で初演、1965年に再演しました。再演から半世紀以上が立ち、2020年に上演が決定、全国の演劇鑑賞会を巡演しました。ゴッホ役には心境著しい若手俳優、藤原章寛さんが抜擢されました。滝沢ゴッホが伝説の舞台ならば、藤原ゴッホは等身大のゴッホを見事に演じきった鮮烈の舞台といえるでしょう。今を時めく鵜山仁さんの演出も話題になりました。最後に大役を任された藤原さんの言葉を紹介します（引用：2020年3月、都民芸術フェスティバル特集インタビュー）。

「ゴッホが自分の絵というものを見つけるまでに何を考え、どんな苦悩をしてきたのかという部分が見どころだと思います。三好さんの作品は、一つひとつの言葉が重いです。人間の醜さや嫌な部分もはっきり言葉になっていて、言葉にするとそれ以上のことを言われたり、まるでグサグサ斬り合っているかのような会話があたり。けれど三好さんは、そういう人間のネガティブな部分すらも愛そうとしています。だから『どんなことがあっても人間は生きていくことが大事なんだ』という究極のメッセージが、作品の中に込められているのがわかります。人間関係が希薄になってきている今の時代だからこそ三好さんの作品の価値をより感じ、三好さんの言葉をちゃんと世に出さなければいけないと気を引き締めています」



▲「炎の人」チラシ

舞台でひととき大きく見える藤原ゴッホにぜひ出会ってみてください。

■キャスト

ヴィセント・ヴァン・ゴッホ
＝藤原章寛
ポール・ゴーガン
＝白幡大介
ほかに、津田二朗 青木和宣 佐藤哲也 米山実 沖永正志 小谷佳加 高橋美沙ら／佐々木愛

■スタッフ

作：三好十郎
演出：鵜山仁
音楽：高崎真介
美術：乗峯雅寛
舞台監督：鳴海宏明

編集部
協力・板橋演劇鑑賞会

地域新電力

脱炭素で稼ぐまちをつくる方法

稲垣 憲治 著

カーボンニュートラル推進による地域の活性化

椎名 和仁

今年4月、ドイツでは最後まで稼働していた3基の原発を送電網から切り離し、本格的なカーボンニュートラル(CN)の道を歩み始めた。CN先進国のデンマークではEU諸国の中で電気料金が最も高いが、自治体が洋上風力発電などの維持・運営に積極的に関与したことで多くの雇用が創出され、輸出産業の柱となっている。

日本は2020年にG20サミットでCN宣言後、第6次エネルギー計画では太陽光発電や風力発電といった再生可能エネルギー(再エネ)の割合を高くし、地域分散型電源の確保や送電ネットワークの強化などが急ピッチで進められ、ゼロカーボンシティを宣言した934自治体は地域エネルギー事業による地域経済への波及効果に大きな期待を寄せている。本書は地域で稼ぐエネルギー事業の具体的な事例をまとめた1冊である。著者はCNを通じて豊かなまちづくりを目指して精力的に活動を行っている稲垣憲治氏(ローカルグッド創成支援機構事務局長・京都大学大学院経済学研究科)である。これまで自治体のCN普及策の企画や新電力の設立・運営などに携わり、地域経済の活性化や雇用創出などの実績がある。本書の要点を紹介してみたい。

地域新電力プロジェクトにおいて地方自治体の収益(地域の稼ぎ)を測る手法として地域付加価値創造分析(RVA)がある。この手法はドイツで開発されたものであ

り、分析対象とする事業の損益計算書などの費用構造の情報から、事業立地地域にもたらされる付加価値を、帰属先毎(経営者・労働者・政府)に推計するものである。さらに、地域の実情や環境に合わせて計測でき、過去の事業実績・計画中の事業だけでなく、政策選択や比較検証にも活用できるのである。例えば、鹿児島県日置市や地域のガス会社が出資する「ひおき地域エネルギー」では、2016年事業開始当初は売上・地域付加価値ともに低かったが、2018年度は2017年度と売上は同額にも関わらず地域付加価値が1.6倍に増加したのである。この要因としては請求業務などを内製化・地域化することで地域付加価値が向上したことが考えられている。今後、さらに地域の稼ぎを高めるためには「地域による出資」と「業務の内製化による地域在住従業員の雇用」であり、地域外の企業任せにしないことである。

地域エネルギーを事業にするためには、①重要業績評価指標(KPI)設定、②ノウハウの蓄積、③地域内に再投資、④地域企業の主体的な参画、⑤地域企業との産業関連の連携、⑥地域中核企業による実施、の6つであり自治職員とのノウハウ蓄積と関連企業とのネットワーク形成が重要となる。そのためには、各自治体の環境エネルギー部門の人材育成が重要となり、専門知識の修得機会や定期異動などの組織的な枠組みを見直す



稲垣 憲治 著

学芸出版社、2022年7月、四六判、204頁、2,420円(税込み)

ことも必要となる。1972年に田中角栄は日本列島改造論を唱え、高速道路や新幹線を整備し地方分散を推進した。それから50年を経過した今、デジタル田園都市国家構想やエネルギー事業から地域経済の活性化が期待されている。

- 第1章 国のエネルギー政策の現状
- 第2章 動き出す自治体エネルギー事業
- 第3章 地域新電力を徹底分析!
- 第4章 地域で稼ぐエネルギー事業に向けて
- 補論 地域が稼ぐまちづくり事業のポイント

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

ストーリーで学ぶ安全マネジメント ある安全担当者の苦悩と成長

榎本 敬二 著

安全の基礎を学び、実践につながる書

井上 枝一郎

さる会合で著者にお会いしたところ本書を手渡された。表題には「安全マネジメント」とある。安全に類する本は、その本質を伝えるのが中々に難しい。書き手にとっても苦勞が多い一方、読者にとっても気軽に読めるという類の本ではない。評者も、時間を取って読まなければと暫く脇に置いていたのが正直なところである。

さて、やおら本書を読むべく手にしたが何と1.5時間で読み終えてしまった。何故ならば、ノンフィクションという形を借りて、一人の人物（多分著者と推察する）を主人公として安全を物語として読ませるという工夫が凝らされていたからである。「安全」を伝えるのは難しいと書いたが、なるほどこの手が有ったかとひたすら感心してしまった。

「ヒューマンエラーは当事者の問題ではなくエラーを誘発した背後要因にこそ対策の本質がある」という主張には全く同感である。が、その伝達手段として物語として読者を魅了する（短時間で読ませる）とは、正に事の本質を理解した著者ならではの工夫だと唸らされた。

「安全業務は報われない。なぜならば事故が無くて当たり前。一旦事故が起ると安全部門が矢面に立たされる」というのが著者も言う通説である。しかし、読み終えて、日々安全業務に携わって苦勞を重ねている方々には是非とも本書を手にとって頂きたいと思

う。本書の中にはそのような苦悩との葛藤を余儀なくされる主人公の姿が余すところなく描かれている。

著者が主人公に語らせている「安全を防ぐには仕掛け（組織的対応）が必要だ」という対策系へのポイントにも肯ける。加えて、著者は、その上でもなお「心の内圧を高めること」が重要だとしている（内圧とは「こだわり」「経験」「勘」を詰め込むこと）。しかしそれは、エラーを防ぐ最後の砦は個人だという意味などには決して墮してはいない。この内圧を高めるという事に対する誤解を防ぐために、本書の中の「台風から発電所を守る」という章の下りの一部を引いておこう。

“所長は続けて何か言いたそうだったが、少し間を空けて、「ご安全に」とだけ力強く発声した。「明日は気温が上がり電力が逼迫する可能性がある」と言いたそうだったが口には出さなかった。それでは供給力優先という感覚を所員に待たせてしまうと敢えて口に出さなかったのだ”。

登場人物にかく語らせているという事は、著者が主張の真髄をこの語りの内にそっと忍ばせている事を垣間見た気がしてならない。

本題とは離れて、本書の中に随所に出て来る居酒屋「粋酔」での大将と上司、そして主人公との間で交わされる雑談もまた安全担当のサラリーマンの哀歓を物語って余りある。「安全とは何か」を追



榎本 敬二 著

海文堂出版、2022年4月、四六判、208頁、1,650円（税込み）

求する主人公の心意気と、それに抗うかのような形での組織体とのままならない葛藤が、居酒屋という舞台装置の中で見事に語られている。これらが、本書に絶妙なスパイスの役割を果たしていることは間違いない。

読後にフト思い付いたが、著者は余程アルコールがお好きな御仁に違いない。でなければ、舞台装置としての居酒屋の場面がこれ程までに活写出来る筈がない。

今度お会いした折には、是非とも旨い地酒を並べながら酒席を伴にしたいと切望するところである。勿論、その時は酒が主役、肴が「安全の話」として……。

いのうえ しいちろう
大原記念労働科学研究所主管研究員

産業医・産業保健スタッフのための よくわかる産業保健の法令と実践

産業保健を学ぶ人の必携の書
圓藤 吟史

石井 義脩 著

職場には、危険・有害事象や、ストレス、ハラスメントなど産業保健上の多くの課題が隠されていますので、それらに気づき、適切な対策を取り、解決して、労働者の健康を守らなければなりません。しかし、事業場で気づいた産業保健上の課題を担当者に指摘しても解決されない経験はないでしょうか。

著者である石井義脩先生は労働省に1972年に入省後、直ちに労働安全衛生法制定、関係政省令告示制定作業に従事し、以来50年にわたって、その時々発生した労働者の健康問題を分析し、整理し、課題の本質を探究した上で、現行法令で対応できるのか、できないとしたら、その本質に沿った法令改正や行政施策を立案し、実現可能な解決策を提言し、実践して来られました。

この著書は、「働く人の現場に密着して観察し、ニーズの把握や目的達成と実現が可能な対策を考えることが大切」（はしがき）として書かれています。すなわち、産業保健への取組姿勢として、「労働者の健康を守る」ことを目的に、働く人の立場から、根拠法令、通達、ガイドライン、主要判例を含む産業保健情報を産業保健活動別にわかりやすく整理して、網羅して紹介してあります。

事業場で産業保健上の課題に気づいた場合は、職場の関係者（ステークホルダー）から関連した情報を収集して、情報に内在するリ

スクの本質を追求して、解決すべきリスクがあると判断した場合は衛生委員会の議題に挙げます。衛生委員会では、リスクの重大性と可能性からリスクを見積もり、リスクの程度を共有して、実現可能なリスク低減策を審議し、策定します。そして、職場全体の合意形成を促して実行します。さらに、適切に実施されているか監査して、残存リスクの見積もりを行います。

この一連のプロセスの中で、今まで国内外に類似の事例はないか、産業保健法令や指針を遵守すれば、解決できるのか、調べる必要がありますので、この著書を調べると、個別の課題に類似したリスク、実現可能なリスク低減策がきっと見つかり、リスクの共有化と合意形成が早いでしょう。

次に、労働衛生コンサルタントや日本産業衛生学会専門医を目指すなら、体系化されていますので通読されることをお勧めします。出題者の意図を理解することが学習の早道ですので、この著書を読めば、出題者の意図を理解し、きっと解答が見つかります。

私が出題委員であれば、この著書の中から次のような問題を出します。

【例題】

業務上疾病として認定された脳・心臓疾患と精神疾患の最近（2014年度～2021年度）の事例において主要な要因として「1月平均の時間外労働が80時間以上」



石井 義脩 著

バイオコミュニケーションズ株式会社
2023年3月、A5判 448頁、
4,400円（税込み）

がそれぞれの疾患の発症に寄与した割合で正しいのはどの組み合わせか。

- 脳・心臓疾患では50%，
精神疾患では74%
 - 脳・心臓疾患では60%，
精神疾患では64%
 - 脳・心臓疾患では70%，
精神疾患では54%
 - 脳・心臓疾患では80%，
精神疾患では44%
 - 脳・心臓疾患では90%，
精神疾患では34%
- （著書387ページより出題）

えんどう ぎんじ
中央労働災害防止協会大阪労働衛生総合
センター

LGBT はじめての労務管理対応マニュアル 実際の相談例をもとに解説！

今、企業に求められるLGBT対応を徹底解説
編集部

森 伸恵 著

著者には本誌2023年1号の特集で「LGBTの方たちが生き生き働ける職場づくり」と題して執筆頂いた。著者が2017年に入所したレイ法律事務所は、社会の動きに鑑み2018年にLGBT部門を立ち上げた。現在同事務所で主にLGBTの人たちの相談を担当する著者は誰もが働きやすい職場づくりを幅広い観点から模索している。LGBTの人たちの生の声に触れている著者だからこそ、当事者の抱えている問題だけでなく、企業側の適切な対応方法についても具体的に提言できる。

第1章では本書の目的である労務管理の前に、LGBTという言葉が以前にもましてマスコミなどで取り上げられているものの、その周知が遅れているLGBTについての基礎知識を丁寧に解説している。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セクシャルマイノリティと呼ばれる人たちの総称であり、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と表すこともある。さらにはSOGI(ソギ)という言葉に出会い、基礎知識の高度さに読者はしばしば混乱する。SOGIは「性的指向および性自認」を包括して表す概念であり、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、これが今社会的な問題となっていることを受け止めてから

本書を読み進んでいきたい。

第2章と第3章は企業に求められる対応を総論と各論に分けて取り上げている。総務省の「労働力調査」によれば2021年2月の時点でLGBT就業者は約600万人と推定される。LGBT対応は企業にとって必須であることから、企業が持つべき視点と具体的な取り組み方向が示される。

第4章では前述のSOGIハラを取り上げ、その対応策として、就業規則の改訂や社内研修、相談窓口の設置、さらには相談窓口対応従業員の教育等、著者が向き合ってきた数多くの事例をヒントに職場環境改善の提案がされている。

第5章は第4章を受けた形で、LGBTフレンドリー企業になるために、服務規律の作成や研修の実施取り組み例などが具体的に示されている。

第6章はコロナの時代に起こり得る問題や対応策に言及、第7章では裁判例を9例挙げ、さらに第8章では行政の実態について触れている。巻末の資料として「面接時のチェックリスト」と「トランスジェンダーの就労におけるチェックリスト」が収められている。

本書を丁寧に読み進んでいけば、LGBTの人たちが生き生き働ける職場環境の構築が、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ことに気づかされる。

弁護士活動を通じてLGBTの間



森 伸江 著

労働調査会，2021年6月，A5判，
216頁，2,640円（税込み）

題に真摯に向き合い、相談者の心に寄り添ってきた著者の渾身の1冊を労務管理の関係者だけでなく、広範な人に読んで頂きたい。本書の構成は次の通り。

- 第1章 基礎知識—労務管理に入る前に
- 第2章 企業に求められる対応（総論）
- 第3章 企業に求められる対応（各論）
- 第4章 SOGIハラスメント
- 第5章 LGBTフレンドリー企業になるには
- 第6章 Withコロナ時代—コロナとLGBT
- 第7章 裁判例
- 第8章 行政

編集部

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

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

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

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

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

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

* Adjusted for age and BMI.

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

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

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

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

看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求：

テキストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文の解析から

今井多樹子，高瀬美由紀，中吉陽子，川元美津子，山本久美子

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

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀，鈴木一弥，茂木伸之，斉藤 進，酒井一博

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

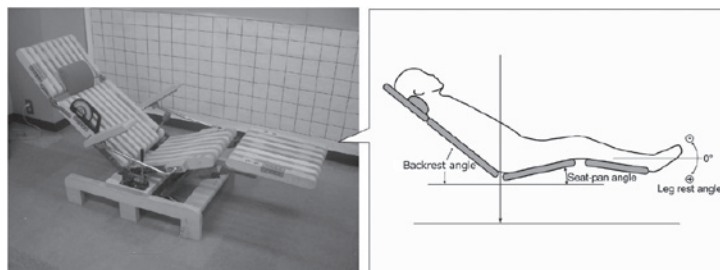


図1 実験椅子と角度の定義

Fig1 Experimental chair and definition of each angle

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

B5判 年6回刊 95巻2号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込, 送料不要)

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)

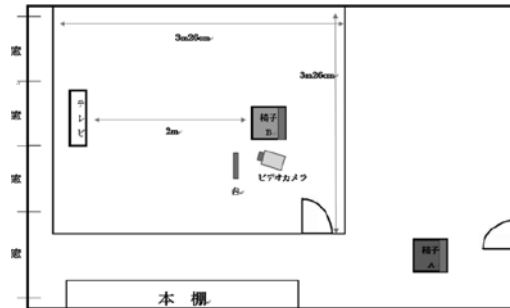


図1 応用心理学実験室

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)

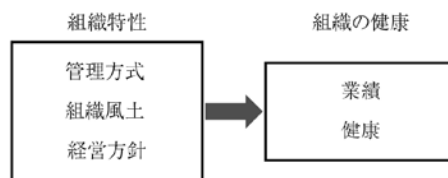


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

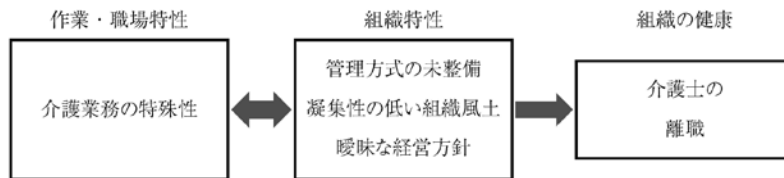


図2 本研究の結果に基づく概念図

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。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学

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)

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

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、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)	Stopped Working (n=24)	Model [†] (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 [‡]	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.

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 ¹⁾	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。

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。

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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)

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、仕上げる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)

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

一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, 川崎一平, 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。

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					χ^2	p	Cramer's V
		個人他 (n = 64)	2-10名 (n = 100)	11-20名 (n = 92)	21-30名 (n = 60)	合計			
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

労働科学®

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)

特集 誰もが生き生き働き続けるために

知的障がい者の就労	武田 元
高齢者の営農の意義	坂口俊治
地域から発信し続ける90歳の現役記者	涌井友子
巻頭言＜俯瞰＞	武田 元
漂流者たち—クミジヨの肖像・27	本田一成
ILOインド南アジア産業保健通信・6	川上 剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・24	藤川伸治
TALK to Talk	肝付邦憲
労研アーカイブを読む・88	椎名和仁
労研アーカイブを読む・89	岸田孝弥
歌舞伎で生きる人たち その二十	湯浅晶子

〔編集雑記〕

○今回の特集は職場環境づくりに奮闘する企業を取材しました。企業特集の第2弾です。共通するのはトップがみなさん温厚であることで、取材中も絶えず笑みを浮かべて向き合ってくださいました。一番驚いたのは残業や休日出勤が少ないイベント会社が存在すること。イベント会社で働く友人から「やっても、やっても仕事が終わらない」と半泣きで電話をもらったことがあります。異常な状態を肯定せずに、同僚や上司と力を合わせれば良い方向へ変えていくことができるのだと知って、ちょっと嬉しくなりました。

○今回、森崎めぐみさんの「芸能従事者の今」は1回お休みです。コロナ禍で公演や撮影の中止が相次いだ芸能界で、2021年9月、困窮する俳優やスタッフらの互助組織、日本芸能従事者協会を立ち上げた森崎さん、最近の活動は目覚ましく、多忙な日々を送っていらっしゃいますが、きっとまた近いうちに「労働の科学」へ登場頂けると思います。

○人気コラム「凡夫の安全衛生記」は今号が最終回です。締め切りをきちんと守られる方で、発行が遅れている状況を常に心配して頂きました。75回の長きにわたり執筆頂いたこと、心から感謝申し上げます。
(N)

〔購読のご案内〕

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円（税込、送料労研負担）

振替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12

桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330（代）

03-6447-1435

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第78巻 第5号（5月号）

定価 1,200円

本体1,091円

（乱丁、落丁はお取り替えいたします。）

働く人の安全・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。
働く人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ば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

建設現場に共通した安全で健康な建設仕事の
進め方のポイントを丁寧に解説し、
現場の状況に合わせて取り組める改善アクションを提案

シリーズ最新刊！全頁カラー

建設現場の 作業改善チェックポイント

Work Improvement For Small Construction Sites

発行●国際労働機関（ILO） 編集●川上剛（Tsuyoshi Kawakami）
協力●全国建設労働組合総連合東京都連合会
＜訳＞仲尾豊樹 小木和孝 佐野友美



図書コード ISBN 978-4-89760-338-4 C 3047
A4判 136 頁 定価 1,980 円（税込み）

〔構成〕
建設現場の計画とレイアウト
高所作業
機器と電気の安全な使用
資材の取り扱いと保管
作業環境
福利設備
作業編成とトレーニング
その他の安全な作業手順
〔資料〕
建設現場改善活動の手引き

好評既刊！全頁カラー

- 医療職場の人間工学チェックポイント
人類動態学会編集 A4判 定価 1,980 円（税込み）
- 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）



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 1-12 桜美林大学内 3F
TEL：03-6447-1435 FAX：03-6447-1436

定価 1,200 円
本体 1,092 円
（年々め 三〇〇〇 円）

