Digest of Science of Labour





無責任な泉,1981 / 菅沼 緑

特集

すい職場環境の構築と人材育成

共に支えあい, 共に成長し, 共に栄える職場づくり/株式会社キョウエイ 働く女性を支援する仕組みづくり/株式会社 Realize 社員の本音を引き出す「会社の保健室」を整備/株式会社セレブリックス

巻頭言 「労働の科学」 と私 椎名和仁



デリーフケアとリーガルケア①

細川 潔

漂流者たち―クミジョの肖像 ⑳ 連載 本田一成

ILOインド南アジア産業安全保健通信9 川上 剛 自由と想像9 菅沼 緑

清永 聡[編著] 2024年春の連続テレビ小説 代の先駆者の人物像と足跡を描く。 家庭裁判所創設にもかかわった三淵嘉子さん。時 するな性ができた。 の女性弁護士、初の女性裁判所長であり、 『虎に翼』主人公のモデル

佐賀千惠美[著] 初 の女性法律家たち 正子·久米愛

ぐ女たち 女性法曹のあけぼの』の復刻版。 3人の足跡を記録したドキュメンタリー『華や日本初の女性法律家として戦中戦後を生きた 、ガバナンスの現状 課題

2200円

1320円

97040円 150

1月中旬刊 ●4950円 3520円 https://www.nippyo.co.jp/

川本真哉[著

特別企画セクシュアリティー

-対人援助の新たな視点

238

山登敬之[編

こころの科学 233

日本 の M

Ã

1 5

0

中

どう成長してきた

1月中旬刊)

原田悠希[著]

会手当

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

105 ն ※表示価格は税込

人原社会問題研究所

782号 2023年12月号

定価1,018円(本体926円+税10%)年間購読12,000円(税込)

【特集】 関東大震災 100 年―虐殺研究をめぐる課題と新しい視点 (2)

労働: 武井

の正

義を求め

和田肇先生古稀記念論集

■2640円

●14300円

寛 矢野昌浩 緒方桂子 山川和義[編

における

視点から 中央地方関係 論、支援の技法や進め方を具体的に紹介する。

大切な人を失くした悲しみを抱える遺族に寄り添い、支えるために。死別・悲嘆に関する理

死別と悲嘆へのサポート実践ガイド

瀬藤乃理子・広瀬寛子[著

ガバナンスシステム、内部統制、経営機構の在り方を検討する。

私立学校法が令和5年に改正されたことを受け学校法人に求められる

尾崎安央・川島いづみ・山本真知子・尾形 祥[編]

令和5年私立学校法改正の理解と実践のために

関東大震災における流言の拡散

植民地朝鮮における関東大震災の受けとめ方一震災時の流言・虐殺に対する姿勢を中心に そこに日本人女性はいたのか―関東大震災時朝鮮人虐殺のジェンダー史的考察

日本民衆史のなかの朝鮮人虐殺

樋浦郷子

宮本正明 藤野裕子

藤田貴士

■論文

入社試験・採用の男女差

安田宏樹

■書評と紹介

清水万由子・林美帆・除本理史編『公害の経験を未来につなぐ』 及川英二郎著『現代日本の規律化と社会運動』

香室結美 加藤千香子

社会・労働関係文献月録/月例研究会 伊東林蔵・土井雄貴/所報 2023年8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/



と思います。 の記事に関するエピソードをお話したい き誠にありがとうございます。 カイブ」と「書評」にお付き合いいただ 皆さん、こんにちは。 ゜いつも「労研アー 本日はこ

語が多い論文を読むだけでは、著者の主気持ちでお引き受けしましたが、専門用 けは、 外の文献を含め20本くらい目を通し、さ り組んだ研究が現在どのように活かされ 働科学」に掲載された論文を要約して紹 7年前に前任者からの推薦を受けて「労 生:2007年)であったこともあ キスパート養成コース」の修了者(4期 田さん(編集責任者)に提出します。 ます。そして、原稿が仕上がると井上先 たりしますが、 ます。調査した文献は、 らに著者自身に直接、 文献や書籍を10本くらい、多い時には海 ているのかを理解することができないた 介することを任されました。当初は軽い 上先生にはいつも丁寧なご指導をいただ で原稿と格闘しながら何とか頑張ってい 近かったり、 私が「労研アーカイブ」を書くきっか (労研) に校閲していただいた後、 1つの論文を紹介するのに関連する 当時の時代背景やテーマの選定、 労研が主催する「産業安全保健エ かなりかけ離れたものだっ 締め切り日がありますの お話を伺ったりし 紹介する論文と り、 取

> が仕上がってきますと「著者の論考を上き感謝しております。その後、ゲラ刷り 込んでいくという日々です。 切りがあるため、また新たな論文を読み 反省と後悔の繰り返しですが、次の締め 表現を見直した方が良かったか」などと 手く伝えることができたか」、「もう少し

ってもらえる本を選ぶように心掛け、要ため、この方々が興味を持って、手に取の購読者は安全衛生分野の専門家が多い事は書評という分類になりますが、本誌せていただくことになりました。この記せていただくことになりました。 幅広く、本の選定は一任するので記事をしたところ、数日後に「本のジャンルはくなりました。そこで、永田さんに相談 点を中心に紹介しています。 あり、2021年3月から記事を掲載さ 書いてもらって結構です」という返事が 目に止まった本や話題書を紹介してみた すく紹介されていて、私も文献の調査で ナーに目が止まり、本の内容が分かりや ある時、ふと本誌で新書というコー

私たちが快適に日々の日常生活を過ごせが、それらを振り返ってみますと、現在、40本くらいの論文を紹介してきました めて知ることがあります。 きた研究者たちの恩恵によるものだと改 るのは、「疲労」をテーマに取り組んで これまで私は「労研アーカイブ」では 例えば、

情報通信システム事業部住友電設株式会社しいな かずひと

軽減、 ものであり、ここに「労研アーカイブ」 ようになりました。これからも先人たち を紹介する意義があると次第に強く思う たちの知識や知恵があってこそ成り立つ ます。最新の技術や研究とは、 ながっている様子が分かる時が多々あり る良い機会となっており、「労研アーカ されています。また「書評」は、 善やストレスチェックリストなどに活か 転技術、鉄道の保安装置や運転士の疲労 学の分野で活躍され、その成果が自動運 数多くの研究者たちが医学、工学、 ていきますので、 の研究の足跡と最新の取り組みを紹介し イブ」で紹介した論文が最新の研究とつ って新しい研究動向や産業構造などを知 会でありますが、この学会と関係が深い 産業衛生学会は労研を中心に発足した学 宇宙医学、身近では作業環境の改 今後ともどうかお付き 実は先人 私にと

労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

「労働の科学」と私

1

椎名 和仁 [住友電設株式会社 情報通信システム事業部]

表紙作品: 菅沼 緑「無責任な泉、1981」

材料:木材

会場:藤沢市民ギャラリー

年度: 1981年 撮影: 大倉康範





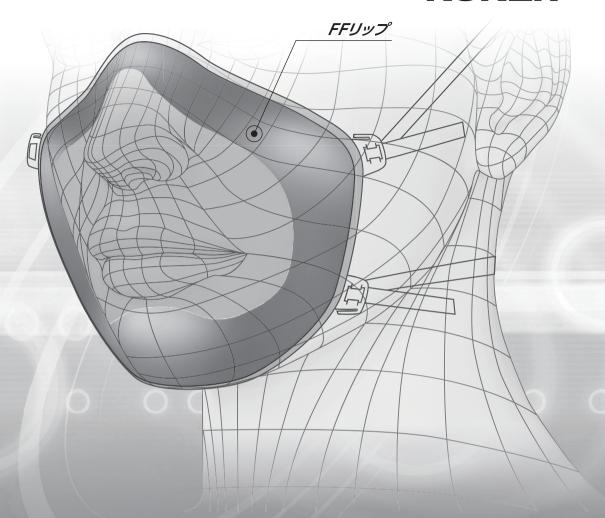
働きやすい職場環境の構築と 人材育成

共に支えあい,共に成長し,共に栄える職場づ	くり [株式会社キョウエイ]
働く女性を支援する仕組みづくり	社Realize (リアライズ)] 10
社員の本音を引き出す「会社の保健室」を整備	[株式会社セレブリックス] 14
Series	
ILOインド南アジア産業安全保健通信 (9) 農民組織との協力 ーインド, テランガナ州綿花栽培農家における産業安全保健サービス	の進展一川上 剛20
「#教師のバトン」で伝わる (27) 教職員の温離を勘察理接	英川 休込 22

Series

芸能従事者の今(21) 顕在化した過重労働と白書 森崎 めぐみ	7
漂流者たち クミジョの肖像 (30) 『クミジョ白書2021』 (7)本田 一成	5
グリーフケアとリーガルケア (1) 相続編 細川 潔	3
Column	
自由と想像 (9) 彫刻に向かって	1
KABUKI 極付印度伝 マハーバーラタ戦記 歌舞伎で生きる人たち その廿一一確かなる太陽のひかり湯淺 晶子	?
Talk to Talk わが振りは	5
BOOKS 『産業保健の国際共通課題 すべての労働者にサービスを届けるために』 グローバルな視点で産業保健の未来を示唆	3
『 激安ニッポン 』 デフレスパイラルからの脱却)
『ヒューマンエラーの心理学 労働災害防止を現場から学ぶ』 事故事例の検証を通して労働災害と向き合う岸田 孝弥岸田 孝弥)
WW.FFLINESS O. C. C. C.	
労働科學のページ	<u>(</u>

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

サカヰ式

777

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。

共に支えあい、共に成長し、共に栄える職場づくり

株式会社キョウエイ

はじめに

株式会社キョウエイの前身は,1993(平成5)年に名古屋市守山区に創業された共栄建工です。1996年に有限会社共栄建工を設立,2003年に株式会社キョウエイに組織変更しました。創業以来順調に業容を拡大し,今では協力会社含め約200名の職人を擁しています。職人の平均年齢は33.9歳と若く,国内や海外を含め,あらゆる地域で基礎の鋼製型枠工事,床のデッキ・スタッド・ワイヤーメッシュ工事,鍛治工事,屋根壁の板金工事と多くの種類の建設工事を手掛けています。また,近年では設計と運送の子会社を設立し,建築物に関わるさまざまな仕事をワンストップで対応できるようになりました。

社員と共に支えあうという経営理念のも と、トップが先頭に立って働きやすい職場づ くりを進めています。

2024年4月に控える「2024年問題」は建 設業界の人手不足に拍車をかけるといわれています。これまで建設業界にとっては猶予期 間であった時間外労働の罰則付き上限規制が 適用されるようになり、時間外労働の上限は 45時間、年360時間が原則となります。大き な節目を迎え、全社を挙げて職場環境改善に 努力し、建設業界の発展に寄与する同社の画



写真 1 河野誠二社長

期的な取り組みを河野誠二代表取締役(写真 1)に伺いました。

創業の志を振り返る

まず私自身のことからお話したいと思います。私は九州の大分県の出身です。若気の至りと言いますか、生意気盛りの頃に父と衝突して16歳のとき勘当されました。昭和一桁生まれの典型的な頑固親父でした。仕方なく家を飛び出して、愛知県の建設業界で働き、18歳で起業しました。いつか父を見返したいという思いを胸に懸命に走り続けて創業30年を迎えることができました。

創業以来,建物の基礎や床,壁など各種専門工事をメインとしてきました。当初は4次

下請けから始まりましたが、人に恵まれたおかげで現在は大手ゼネコンや中堅ゼネコン企業と直接取引をさせて頂くようになりました。本社が愛知県小牧市のため名古屋をはじめ中部圏の仕事が中心ですが、2017年に主要都市に拠点を構えたことで、東京エリア、大阪エリアの工事も増えてきました。北海道や沖縄、さらには海外の物件も手掛けています。創業30年という節目を迎えて改めて思うことは、本当に多くの方に支えて頂いて今日があるということです。

愛知県というそれまで縁のなかった土地へ やってきて、建設業の世界に身を置きますが 17歳の若造に先輩たちはとてもやさしかっ たです。何より、ちょっと仕事がうまくいく とほめてくれるのです。ほめられれば自然に 働くことが楽しくなります。仲間の存在や会 社のありがたさを肌身で感じて、もし自分で 会社を興すなら、社員を幸せにできる会社を 目指したいと思うようになりました。また, 中学時代に集団で無視されるような仕打ちを 受けた経験から、立場の弱い人を守る人間に なりたいと心に誓っていました。どんな時も 立場の弱い人の側に立つことを忘れないで, 働く人が幸せを感じることができる会社を作 りたいという思いを「共栄建工」という社名 に込めました。

現在,より良い職場環境を作り上げるため のさまざまな取り組みを展開していますが, 創業の志が原点になっているように思います。

福利厚生の充実で 社員ファーストの実現

2020年には快適な空間の創出を目指し、現在地に本社を新築しました(写真2、3)。新社屋の完成により採用に力を入れることができ、ここ3年で20名の新規採用が叶いました。勤続5年以下の社員が6割を超えますから、新社屋の完成は採用に大きな力となっ



写真2 本社外観



写真3 整理整頓された事務所スペース

ています。社員の平均年齢は33.9歳で,業界的には若い方だといえます。また,協力会社から約200人の職人を抱えていますが,職人の平均年齢も20代,30代という会社が多数を占め,平均年齢が50歳を超える協力会社は1社のみです。社員や協力会社の職人の平均年齢だけ見れば,まだまだこれから発展していくことが可能な会社であると自負しています。

建設業界には昔から3K(きつい,汚い,危険)のイメージが付きまとっており、時代が進んでも3Kという現実はあまり変わっていません。ただ、仕事内容は基本的に3Kですが、業界そのもののイメージを変えていくことは可能だと私は思っています。新社屋のモダンな設計もイメージ変革の第一歩でした。

冒頭、社員を幸せにする会社を目指して創 業したとお話しました。そこでカギとなるの が福利厚生です。まず、年間休日を126日に 規定し、これは当社独自の取り組みだと思い ますが、夏季休暇を7月から9月までの間に 3日~4日自由に取得することができます。 休暇を楽しむ一助として2024年10月に誕生 するリゾートトラスト会員制ホテルと契約, 年間1万円の宿泊補助金を出します。この補 助金は選択制で、人間ドックの費用やがん検 診の費用に充てることもできます。健康管理 としては定期健康診断やストレスチェックの 実施、資格支援制度や転居費用の補助など多 岐にわたります。当社の福利厚生の特徴はす べて社員の声を反映しているという点です。

例えば、 社屋の倉庫棟にはシュミレーショ ンゴルフ施設があります(写真4)。これは社 屋のスペースの活用法を営業の社員に聞いた とき、接待ゴルフが多いため練習ができるこ と、 さらにはリフレッシュ効果も期待できる という声が聞かれました。最近ではお客さま も利用されることがあり、コミュニケーショ ンの向上にも一役買っています。

また, 同じく倉庫棟にはフィットネスルー ムも整備されました(写真5)。こちらは主に 女性社員の要望によって生まれたものです。 家事や育児に追われなかなかジムに通えなか った人たちが、隙間時間に利用して体を動か しています。トレーニング器具についてもア



写真4 ゴルフシュミレーター



写真5 フイットネスルーム

ンケートを取って要望に合ったものを揃えま した。社員が幸せになってほしいという思い を福利厚生の充実という形につなげていきた いと考えています。

ライフプランシートの活用で 離職率減少を目指す

当社は新社屋竣工以来, 新規採用に力を入 れてきましたが、建設業界の仕事自体はハー ドですから離職率が高いという側面もありま した。1日の大半を会社で過ごすわけですが、 自分の人生に対する思いは人それぞれです。 そこで、個人の人生ビジョンと会社の人生ビ ジョンの重なりを増やして人生を共に歩んで いけるパートナーを目指す取り組みとして, 2013年から「ライフプランシート」を活用 した社長面談を実施しています。シートには 1年後, 5年後, あるいは10年後, 20年後 に会社や家庭において自分はどうありたい か、それぞれの目標を書き込んでもらいます。 そのシートをもとに、半年に一度、本人と直 属上司、社長の私の3人で面談を行い、目標 を達成するためにはどうすればよいかという ことをアドバイスします。そこで例えば 1000万円の年収がほしいと書き込まれた人 には、サラリーマンではなかなかハードルが 高いため、当社のキャリアアップ制度を利用 して「独立コース」を提案することもありま す。これまで8名が独立コースを選択、以後 は専属パートナー企業として独立し、協力し てもらっています。中には自分の人生をプラ ニングする中で降格を希望した人もいます。 収入は減ってもプライベートの時間を充実さ せたいということでした。働き方や価値観は それぞれ違うので、その人の価値観をきちん と知ったうえでアドバイスしていかないとミ スマッチが起きてしまいます。会社での目標 だけでなく社員一人ひとりがどんな人生を歩 みたいのかに耳を傾け、目標を明らかにする ことでその実現に向けて会社としてできるこ とは最大限にやっていきたいと考えていま す。

年2回の個人面談に実施により、ミスマッチが回避され、かつては最大40%と高かった離職率も直近の10年間では平均9%と大幅に減少しました。

人材確保目指し 経常利益の2割を社員に還元

利益の還元に対する比率として一番バラン スが取れるのは、利益の20%を社員に還元 し、税金は30%、内部留保が50%という比 率です。例えば5億円の利益を出したとすれ ば社員に1億円還元することができます。そ の分、年2回の賞与というものが明らかに増 えていきますから収入面で社員を幸せにする ことができます。20%還元はリーマンショ ック以降12年ほど継続することができてい ます。もちろん時代の波を受け厳しい年もあ りますが、とにかくみんなで頑張って売り上 げを伸ばし、利益を生み出していこうという のが一貫した会社の姿勢です。 5 億の利益を 出すには100億円ほどの売り上げが必要にな ってきますが、まず100億円の売り上げ目標 を提案するのではなく、自分たち社員に1億



写真6 経営計画発表会風景

円還元してもらうにはどれだけの売り上げを 出せばよいのか、会社目線で経営のことを考 えてもらいたいのです(写真6)。

今後の展望

よりよく働き続けるためのさまざまな取り 組みを進める中で、それがどのように社員に 受け止められているか、①やりがいをもって 働ける環境の整備と②安心して働ける環境の 整備という観点から社内アンケートを取った ところ、次のような結果が出ました(2022年 度「組織力診断結果」から抜粋)。

- ○社長や経営陣は時代の変化を適切にとらえ られているか(93.9%)
- ○同業他社と比較して強みがあるか (90.9%)
- ○部下の能力を理解して仕事を与えているか (81.8%)
- ○賞与は適切に支給されているか(75.8%)

いずれも高い数字がはじき出されました。 賞与に関しては一見低いようにも見えます が、診断実施企業の平均が40%台ですから、 他社と比べて高評価を頂きました。ただ、「プ ライベートと仕事が両立できる環境が整って いるか」という設問に対しては57.6%と低か ったことに鑑み、2024年秋に向けて「1ヵ 月連続して特別有給休暇を取得できる環境」 を整備することになりました。対象は会社が 定めた勤続年数の節目です。1ヵ月の連続休 暇があれば、今まで挑戦できなかった新しいことにチャレンジできるかもしれません。スキルアップのために留学したいという人もいるかもしれません。休暇を希望しない社員には永年勤続表彰金といった形で対応していきます。ただ、1ヵ月連続して休むとなるとそのフォローには周囲の人たちの協力が不可欠であり、全部署を通じてフォローできる体制を整備していかなければなりません。そのことで社員同士の結束力も高まるのではないかと、私は期待しています。

建設業界全体に目をやれば29歳以下の社員が11%なのに対して55歳以上が40%近くを占めるという現実が飛び込んできます。災害大国日本ではインフラ整備など建設業が担う役割はとても大きいと私は思います。だからこそ若い人たちに建設業に携わってほしいのですが、そのためには建設業がいかに魅力的な仕事かということをアピールしていかなければなりません。間違いなくきつい仕事がたければなりません。間違いなくきから、それに見合った賃金を支払うことが先決だと思います。さらに福利厚生やさまが先決だと思います。さらに福利厚生やさまなないと思います。

繰り返しになりますが、社員が幸せを感じない会社では経営している意味がないのです。

社員を幸せにすること、弱い人を守ること、常に私の思いはそこに帰っていきます。これからも目標を高く掲げて社員と「共」に「栄」えていく道を模索していきます。

おわりに

16歳で勘当された河野社長,実は会社を自力で創業したことで良好な関係が復活,やはり建設業界に生きる父からたくさんの教えを受けたと聞いてほっとしました。勘当は解けたけれど本当の親孝行は父の会社の業績を抜くことだと必死で頑張ったそうです。結論から言えば,生きている間には最後まで抜くことはできませんでした。2011年に亡かからず,かつての社員が葬儀に駆けつけ,滂沱の涙を流す姿に目指すべき経営者の姿というものを学んだと語ってくださいました。中学時代の悲しい思い出や父との確執など痛みを肌身で感じてきた河野社長だからこそ,他者の幸せにこだわるのでしょう。

2040年には、何か一つでも日本一福利厚生が充実した会社に成長することを目指すそうです。常に未来を見つめ、目標を高く掲げ、弱い人に心を添わせる心優しき経営者、河野社長にエールを送ります。

働く女性を支援する仕組みづくり

株式会社 Realize (リアライズ)

はじめに

株式会社Realize(以下,リアライズ)は住宅設備機器全般の取替えや修繕を行う,ハートリビングサポート株式会社(以下,ハートリビング)のグループ会社として2022年2月に設立されました。ハートリビングが全国展開する設備点検の業務の中で,九州の福岡ではすでに地元の主婦たちが入居前点検の仕事で活躍していました。その背景にはハートリビングの営業の仕事の負担が多くなったことで営業に専念できなくなり,地域の女性に雇用の場を創出したことがありました。

ハートリビングの常務取締役でもあった池田礼子さんは、福岡の営業所で地元の主婦たちが入居前点検の仕事で活躍している姿を見て、「この仕組みを全国展開させれば、世のお母さんたちが、出産を機に仕事を一度辞めてしまっても、社会復帰しやすい場を創出できるのではないか。育児と仕事の両立に悩む女性たちに働く場を提供できるのではないか」と思い立ち、ハートリビングのグループ会社としてリアライズを設立しました。そして自らが新しい会社の代表取締役に就任したのです。

日本において女性の社会進出は戦後以降大 きく進みました。しかし、女性の社会進出に はいまなお多くの課題が山積しています。さらに、コロナ禍というこれまで経験したことがなかったできごとがあり、飲食店やサービス業での就労者が減少したことで働く場所をなくした女性は、今も大きな試練に立たされています。そんな時代にあって、「女性の活躍」をキーワードに掲げ、働く女性を応援するリアライズが見つめる未来を、池田礼子社長(写真1)が熱く語ってくれました。

女性雇用促進のフォローは企業の使命

最初に私自身の話をしますと、私は2007年にハートリビングに入社し、事務や経理を担当してきました。2019年には女性としては会社創設以来初の常務取締役に就任しました。私自身、三児の母です。上の2人は成人



写真 1 株式会社Realize 池田礼子代表取締役

しましたが、一番下の子は中学生になったばかりです。幸いなことに私は同居していた両親の協力により子育ての大変な時期を乗り越えることができました。母には感謝しかありません。働く女性を応援するリアライズを立ち上げたのは家事・育児と仕事の両立に悩み続けてきた私自身の経験が原点となっています

女性の雇用について語るとき、必ず出てく るのが「男女雇用機会均等法」です1986年 に施行され、施行後も数度の改正が行われて きました。男女雇用機会均等法は女性の社会 進出促進に貢献した法律であり、従業員が安 心・安全に働くためには欠かせないものです。 しかし、私は男女が雇用されるうえでけっし て「均等」だとは思いません。なぜなら女性 には「出産」があるからです。妊娠・出産・ 育児と仕事の両立が叶うためには、安心して 働ける職場環境が整備されなければなりませ ん。そこで私たちは「女性の活躍」をキーワ ードに掲げ、子育て中の主婦がスキマ時間で 働きながら、そこに働き甲斐も見いだせる環 境づくりを目指してきました。そして、子ど もを育てながら安定した生活を希望するシン グルマザーのサポートも視野に置いて, 女性 が活躍しやすい点検・現場調査・施工におけ る雇用促進をこれからも進めていきます。

ライフスタイルに合わせた 働き方の実現

当社は、住宅設備のトータルサポートを行うハートリビングのグループ会社としてマンションやアパートの「入居前点検」を主なビジネスとしています。空き部屋に入居者が決まったときに、管理会社やオーナーから依頼を受けて、部屋の設備の点検や清掃、鍵の交換といった業務を行っています。ハートリビングは全国に13の営業所があり、そこを拠店に業務を全国展開していますが、現在リア

ライズの「入居前点検」の案件は6,000件を 超えています。会社を立ち上げてまだ1年余 ですが、全国で200人以上の女性たちが個人 事業主として働き、業績も右肩上がりに伸長 しています。

当社の働き方はさまざまです。入居前点検の仕事は、短ければ1時間半ほどで終わるため、朝から夕方まで拘束されることはなく、日程の調整が効きやすいというメリットがあります。当初はスキマ時間を利用して働きたい方の受け皿となっていましたが、「入居前点検」の職人としてフルタイムで働いている人もいます。家事や育児を負担する女性には生活の中で優先順位の出来事が煩雑にありますから、ライフスタイルに合わせた働き方ができれば、長く働き続けることができると私は思います。

住宅設備の仕事というと、例えば重量物の 運搬や特別な技術が求められ、女性には不向 きなのではと思われるかもしれません。しか し、設備の中には小さくて軽いものもありま すし、女性の目線が必要とされる場合もあり ます。例えば現場調査の写真撮りは、男性が 撮る写真よりもはるかに枚数が多く、それだ け気になる点を見つけることができ、そのこ とが入居者からのクレームを減らすことにつ ながっているのです。

先ほど業績が伸びているといいましたが、 私たちの顧客である管理会社からは、女性が 担当する入居前点検は大変好意的に受け止め てくださっています。また、現場に女性がい ると雰囲気が明るくなるといった声もオーナ ー様から聞こえてきます。

リアライズのイメージカラーはピン黄色なので、女性たちは現場ではピンクのビブスを着て作業しています(写真2~4)。

技術の習得が自信につながる

「入居前点検」にはさまざまな作業工程が



写真2 スタッフが現場で着用するピンク色のビブス

あり、清掃や写真撮影といった軽作業から、技術が必要とされるものもあるため、きちんと研修を行っています。1ヵ月間の研修期間を設け、ドアの鍵やエアコンなど実物を使用しながら点検や施工技術を身につけてもらいます。研修内容は動画配信されるので場所や時間を問わず技術を学べ、スキルアップできる仕組みも整備しました。

また、現場の担当は一人というのが基本ですが、最初の現場からしばらくは必ず指導マンが同行します。研修に加えて現場で先輩の実際の仕事をすることで自分のスキルアップが図れます。鍵の交換は安全・安心な暮られますが、IC技術の向上で、例えば現場で何かますが、IC技術の向上で、例えば現場で何か不具合が発生してもスマホの動画を見ることが発生してもスマホの動画を見ることが発生してもスマホの動画を見ることもあります。マンションの入り口のオートのと連動する鍵の交換はかなりたいへんですが、そんな高度な業務も研修や動画で学ぶことができます。

私思うのですが、女性は技術なことが苦手で、例えば事務のような部分の方が能力を発揮できるなどというような考え方がまだまだはびこっているような気がします。もちろん事務分野は大切ですが、意外にも事務よりも



写真3 現場研修



写真4 鍵の交換

現場に出たいと願っている女性は数多いのです。鍵交換は専門的な技能が必要で、研修にも時間をかけています。決して簡単ではない仕事だけに、鍵交換の技能を習得できれば、自身のキャリアになります。リアライズの目的に出産後の社会復帰ということを掲げていますが、技術があれば出産後同じお仕事で能力を発揮することができ、育児と仕事の両立ということも叶うのではないかと思います。

今こそ女性の力を 今こそ社会に生かす時

当初は育児や家事と仕事の両立に悩む女性たちに、スキマの時間を利用して働ける職場の創出がメインでしたが、最近は一人親方として技術を磨き、収入もアップしていきたいと考える人たちが増えてきました。リアライズとしてはライフスタイルに合わせた働き方を応援しつつ、仕事のスキルアップを図り、自らの高みを目指す女性たちも全面的にバックアップしていきます。希望収入に合わせた職場の創出とともに、電気工事などの国家資格を取得したい方に向けた仕事も、今後拡張していく予定です。

女性の強みの一つに私はち密なネットワークというものを挙げたいと思います。私がリアライズを立ち上げた時に手を挙げてくれたのは子どもが通う保育園のママたちでした。

入居前点検の仕事を「地域のママたち」が 行うことは、数えきれないメリットがありま す。例えば、現場に当日連絡もなく欠勤する 人がいても、当社ではネットワークを生かし て仕事に穴をあけることがありません。

また、合い鍵をめぐるトラブルは、賃貸住宅の管理会社にとって悩みの種ですが、女性が入居前点検に行くことで、入居者の不信感や不安がやわらぐ効果もあります。特に女性の入居者にとっては、女性が鍵交換をしてくれると安心できる面はあると思います。女性の力をもっと社会に役立てなくてはもったいないと私は思います。

女性が安心して働き続け、活躍できる場の 提供を私たちは心がけてきました。マンショ ンの入居前点検や鍵交換という,女性が短時間で働きやすいときに働ける場を作ることで 社会貢献しているという自負があります。ただ,女性たち,ましてシングルマザーの多く がまだまだ厳しい状況に追いやられており, 課題は膨大だと思っています。

これからもリアライズができることをしっかり見つめ、考え、共に働く仲間たちとともにより豊かな未来を創造していければこんなに嬉しいことはありません。

おわりに

池田社長には、ひとつの夢があります。それは「リアライズ食堂」の創設です。2019年に女性として初めて常務取締役に就任した池田社長。入社してからはもちろん、常務になってからの日々は時間との戦いだったと思います。自身もシングルマザーとして3人のお子さんを育てました。「残業も多く、子どもたちの寝顔を見に帰るだけのような母親でした」と池田社長は苦笑します。ご両親と同居していたことで比較的恵まれていたことを何度も口にされ、そのあとには必ず今も一人で子育てしている人の苦しみや悩みに心を添わせます。

子どもたちとなかなか一緒に食事する時間 もなかった池田社長。子どもたちが一緒に食 事しながら、学習塾とまではいかなくてもお 互いの学びの場にできる「リアライズ食堂」 の創設が、池田社長の究極の夢だそうです。

これまで多くの働く女性の夢を叶えてきた 池田社長自身の夢です。叶わないはずはあり ません。

社員の本音を引き出す「会社の保健室」を整備

株式会社セレブリックス

はじめに

株式会社セレブリックスは、1998年5月の創業以来、法人の営業代行や営業コンサルティングを主力事業として業容を拡大してきました。2005年に現在の社名に変更、2021年1月には本社を東京・有明セントラルタワーに移転し、4月にカンパニー制を導入しました。大阪、広島、福岡に営業所を開設、各拠点合わせて1300名の社員を擁しています。経営理念に「お客様企業の収益向上に全力を尽くし、企業と社会と個人を元気にする」を掲げ、「人的資本経営」に注力しています。

今回ご紹介するのは、2022年4月に新設された、社員の悩み解決に特化した「エンプロイーサクセスグループ」という部署の活動です。

近年、多様な働き方が浸透する中で、従業員のエンゲージメントを最大限に高める取り組みとしてエンプロイーサクセスという概念が注目を浴びつつあります。エンプロイー、つまり従業員のサクセスすなわち成功を企業が支援することを目的とした組織が「エンプロイーサクセスグループ」であり、中でも独自のユニークな取り組みが「会社の保健室」の整備です。

健康管理室や健康推進室が設置されている



写真 1 株式会社セレブリックス 取締役 執行役員 松澤真太郎セールスカンパニーCEO

企業は数多いですが、同社ではズバリ「会社 の保健室」とネーミングしました。その姿勢 に、冒頭に掲げた同社の経営理念が垣間見え ます。

「学校の保健室」が身体だけでなく心も癒されるオアシスであるように、「会社の保健室」では7名のメンバーがそれぞれの分野に特化し、社員の一人ひとりに寄り添い、悩みを解消するためにサポートしています。

2021年のカンパニー制導入によって誕生したセールスカンパニー事業推進部の松澤真太郎CEOに、「会社の保健室」はじめ、同社の人材の価値を引き出すための先進的な取り組みを伺いました(写真1)。

人材サービス企業だからこそ 社員を大切に

私たちは法人のみなさまに営業代行,営業コンサルティングなどの人材サービスを提供しています。クライアントワークという意味で大変タフな職場ですが、採用の対象者は20代前半から30代前半で、営業の未経験者も多いというのが現状です。そこで営業支援の下支えをする部署としてセールスカンパニー事業推進部が誕生し、その中で展開していくのが、「エンプロイーサクセスグループ」の活動という形になります。事業推進部自体は採用から育成、定着を支援しています。

新しい部署が誕生したきっかけの一つは. 早期離職者増加への危機感だったといえま す。2年前、入社した人が1年以内でやめて いく、いわゆる離職率が当社はとても高かっ たことが背景にあります。当社は年間約100 人の入社を迎えますが2021年度から2022年 度の年度内に15人が離職していきました。 早期の離職は求職者だけではなく会社にとっ てもマイナスであり、「人材を提供する会社 が、自らの会社若い社員のケアを疎かにして いてよいのか」という強い問題意識が生まれ ました。もちろんコロナ禍というこれまで経 験したことのないリスクがありました。テレ ワークが普及し、それに伴う社内コミュニケ ーション不足が拍車をかけ、特に新入社員の コミュニケーション頻度の減少はそのまま離 職率の高さにつながりました。

先ほどタフな職場であるとお話しましたが、タフな職場であるからこそ、そこで働く 若い人材を大切にすることが求められます。

現場の切実な声に応えるために2022年4月に社員の悩み解決に特化した「エンプロイーサクセスグループ」という新たな部署を立ち上げたのです。

新入社員の心に寄り添う「伴走面談」

「エンプロイーサクセスグループ」のメンバーには営業関係者を中心に、コーチングやチームビルデイングの技術に定評がある人、キャリアコンサルタントのなどの実力者7人を揃えました(写真2)。7人のうちの4人は中途採用の支援を行い、2人は新卒者の対応に当たります。そしてもう一人はパパママ支援を担当するという陣容です。

まず、新入社員の対策についてお話しますと、当社では新入社員に対しては1年間、「伴走面談」でフォローしていきます。新卒、中途採用にかかわらず、新入社一人につき1人の専任講師がつくシステムです。専任講師は入社時研修を終えてから1年間のサポート面談を担当、これから後に控えるマラソンコースの入口を一緒に走ってくれるまさに「伴走面談」です。

地方出身者も多いので、知らない土地で知った人もいない都会の生活は不安でいっぱいのことでしょう。そのうえ、研修を終えたら営業代行という新しい世界に飛び込んでいかなければなりません。直属上司に日々の不安や悩みを打ち明けづらいものですから、第三者機関の「エンプロイーサクセスグループ」のメンバーが受けとめ、常に側にいながら1年間支援していきます。「伴走面談」はどこかにモデルケースがあったわけでもなく、新



写真2 「エンプロイーサクセスグループ」のメン バー7人勢揃い



写真3 荒井春輝エンプロイーエクスベリエンス Div.

入社員の声に真摯に耳を傾けていく中で生まれてきたものです。

今日は伴走面談を担当する社員が同席していますので、メンバーのリーダーである荒井 春輝(写真3)を紹介します。

社員の本音に耳を傾ける

「『エンプロイーサクセスグループ』のメン バーの一人、荒井春輝です。私自身2020年 入社のまだまだ新人のようなものですが、営 業代行の営業職を経てからメンバーに加わり ました。中途入社の研修講師や面談などを担 当しています。伴走面談では、仕事のモチベ ーションがあがらない、人間関係がうまくい かないなどの率直に感情を吐露したものが多 いです。評価する側とされる側ではなかなか コミュニケーションがとりづらいですが、評 価を全くしない私たちに話せる内容は非常に バリエーションに富んでいます。私たちのよ うなポジションがあることで離職率の低下に 一役買っているのではないかと思っていま す。発足1年目で離職者は前年比6割まで歯 止めがかかりました。面談を通じて私自身に も変化がありまして、例えば働くうえで人は 理性と感情のバランスというものがとても大 切なのだと感じるようになりました。クライ アントから与えられた目標をいかに迅速に達 成できるかと考えるのは理性ですが、そのプ ロセスでの不安やよろこびの感情は見落としがちのように思います。仕事を進める中で自分の感情にもスポットライトを当てることが必要なのかもしれません。」と荒井さんは笑顔で語ってくださいました。

「会社の保健室」が進める 働きがいの健康ケア

荒井はコーチングの資格を活かしてグループを牽引してくれており、頼もしい存在です。「エンプロイーサクセスグループ」は採用や人材育成を受け持ちますが、他社の人事部門との大きな差は、教育と面談フォローの側面から従業員満足度を目指す専門部隊だということです。所属スタッフは他部署と掛け持ちすることなく、専任者で構成されます。

さて、当社の社員は入社時研修の後1年間 の伴走面談で悩みを聞いてもらえますが、働 くうえで悩みというものは尽きることがあり ません。そこで2年目以降の社員もキャリア ステージに応じてさまざまな相談を持ち込め る窓口として創設されたのが「キャリア保健 室」です。学生時代、ケガや頭痛、あるいは 腹痛などに困ったときは保健室に駆け込んだ ものです。「キャリア保健室」はまさに「会 社の保健室」なのです。保健室には7人の個 性豊かな「先生」が待機しています。コーチ ングが得意な荒井をリーダーに、キャリアコ ンサルタントの有資格者. トレーナーの経験 者,働く女性の妊娠初期の悩みや,産休から 復帰するまでの不安解消などについて相談で きる保育士の資格をもつ人もいます。誰もが その実力を見込まれて抜擢されたメンバーば かりで、最強の保健室といえます。

入社1年目の「伴走面談」は専任講師の側が能動的に動きますが「会社の保健室」は相談者自らが能動的に動くことが求められます。とはいえ、相談と一口に言っても千差万別ですから、数多いメンバーの誰に相談すれ

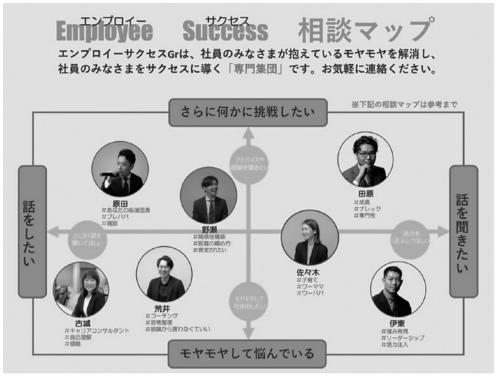


写真4 相談内容や自分のタイプに応じて「保健室の先生」を選べる相談マップ

ばよいか、迷ってしまいそうです。

そこで、個性豊かな7人の得意領域を分かりやすく分類した「相談マップ」(写真4)を作成しました。マップにはメンバーの顔写真やコメントが掲載されており、社員はこのマップを見て、自分が話したいのか、話を聞きたいのか、相談内容や自分のタイプに応じて自由に指名することができます。

グループ発足当時は一人体制からスタート,全社的に理解は得るまでは時間を要しましたが、相談後に明るい表情で部署に戻ってくる新入社員の姿にほかの社員から一目置かれる存在になっていきました。

繰り返しになりますが、相談されるメンバーと相談する社員の間には、評価者と被評価者といった関係が一切ないことが重要であると思います。そして7人の専門家集団は会社の構造を熟知していますから、ただ単に愚痴を聞くのではなく、そこからどのように会社

でキャリアを築いていけばよいのか建設的な 方向を示すことができます。会社の中に第三 者の立場で悩みを聞いてくれる人がいること は、コロナ禍以降コミュニケーションが分断 されやすい時代にあって、心の平穏につなが り、そのことが離職者の低減につながったと 自負しています。

社員の在籍年数が上がっていくにつれ習熟 度も上がっていきます。私たちは人材サービ スという事業を展開していますので、商品の 質に当たる社員一人ひとりの質の向上が求め られます。そういう意味でも長く勤める層を 厚くすることが大切であり、だからこそ長く 働き続けるための職場環境の構築が必至なの です。

激動の時代で「会社の保健室」の役割も今後変化していくと思われますが、1年を乗り切ればそこに1年分の価値が生まれ、「営業のプロ」として戦力化につながります。「お

客様企業の収益向上に全力を尽くし、企業と 社会と個人を元気にする |経営理念に沿って. これからも企業価値の持続的向上のためにチ ャレンジしていこうと思います。

おわりに

少子高齢化に伴う労働力不足の解消は、共 通の社会課題であり、あらゆる業界が離職率 をいかに低減し、定着率を高めるか試行錯誤 を続けています。そんな中、「エンプロイー サクセスグループ | の発足1年にして早期離 職を6割以上も削減した同社の先進的な取り 組みにいま、熱い視線が注がれています。社 員を幸せにすることでクライアントにより良 いサービスが提供できるという明快な姿勢に 共感の声が広がっているのです。

「会社の保健室」と聞いて、心と身体を休 めることができた学校の保健室を思い出しま した。

平均年齢が28歳という、若手が戦力とな っている同社の快進撃から目が離せません。

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

丁学チェックポイン

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

体裁 A4 判 172 頁

1,980円(税込み)

医療職場の改善実例 参加型トレ 資料

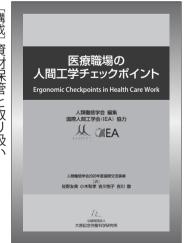
作業組織と患者の安全

医療職場アクションチェックリスト ーニングにおける使用方法 緊急事態への備え福祉設備

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

構成 医療機器と手持ち器具の 資材保管と取り扱 感染予防対策 有害物質および ークステーション の安全な移送

〒 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



国際人間工学会 訳]佐野友美・小木和孝・吉川悦子・吉川 **八類働態学会** 編 Ī 集 Ė

徹

〈類働態学会 2020 年度国際交流事業 Ā 協 好評 ൱ 冊

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。

訓念

す

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は いて経験が十分ではた 要だと感じています

を解決できるように、

国際人間工学会 (IEA) 協力 若年労働者が作業場 課題をこなせるようし す。十分な作業経験を

小木和孝 訳

国際労働事務局 (ILO) 編集



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

追加のヒント

3. 若年労働者に作業中の

彼らの背景知識、技能、

ニングを実施します。適

り、若年労働者の場合、 を低減することができま 年輩労働者に若年労働

支援する人は、若年労働

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

115

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

どのように

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

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

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

記憶ポイント

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



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

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

(4) **ØIEA** 人間工学Ⅰ✔ チェックポイント **CHECKPOINTS ERGONOMIC** 国際労働事務局(ILO)編集 国際人間工学会(IEA)協力 小木和孝 訳 安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策 公益財団法人 労働科学研究所

「このマニュ, 「記憶ポイント」では、 「追信なぜ」「リスク/症状」「どのように」「追加のヒント」「記憶ポイント」では、 挿し絵付きで がを設けて がを設けて は、巻末に グ教材 Ö 末に「現地に合ったトレーニンけて使い方をわかりやすく説明、ニュアル利用のための提案」のント」「記憶ポイント」で構成。 具体例」 を豊富に掲載。 で 追 崩の

・サークステー・費材保管とは 作福有構照 リワークス 組製 明 カロークス 織生質備 施・ ーションの設 大 対

以下 以下の 実際的 広範囲 I ッ ックポイントで解説。の9つの領域に分けて的で低コストの人間に囲の現場状況について 取 ΰĵ , 人間 つい / 同工学改善策な て、 発策を 3 2

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

公益財団法人

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

ILOインド南アジア 産業安全保健通信

農民組織との協力

一インド、テランガナ州綿花栽培農家における産業安全保健サービスの進展

川上 剛

はじめに

農業における産業安全保健対策をどう進めるかに関心が高まっています。『労働の科学』78巻2号(2023年2月号)に、インドのテランガナ州の農村における綿花栽培農民へのWIND(Work Improvements in Neighbourhood Development)方式参加型トレーニングの活動を紹介しました。その後、同地域の活動の進展をフォローアップしたので紹介したいと思います。

農民生産者組織との協力

インドではFPO(Farmer Production Organization) という農民組織が各地域にあり、生産性の向上や、よりよい価格での農産物の販売等、広い範囲での情報交換や協力を行っています。テランガナ州のILOプロジェクトではFPOに所属する農民代表を安全保健トレーナーとして養成してきました。テランガナ州には持続可能農業センター(CSA: Centre for Sustainable Agriculture)という名前の農業技術指導に特化した活発なNGOがあり、CSAがILOと共同でFPO農民トレーナーによるトレーニングの組織と実践をサポートしてきました。

農民トレーナーによるWIND方式参加型トレーニング活動は2023年の7月から始まりました。CSAとFPOネットワークとのコラボによって同年9月までの3ヵ月間で、農民トレーナーたちは18の村を訪れて全部で647人の綿花農家



写真1 FPO農民トレーナーは村々を回って安全 保健トレーニングを実施しました。

(女性159人、男性488人)がトレーニングに参加できました。写真1のようにトレーニングは参加しやすいようにそれぞれの村の中で実施されています。トレーナーは写真シートを用いて改善実例を示し、参加者がグループワークで改善提案をまとめるのを手伝いました。こうして農民組織との協力で短期間でかなりの数の農民に産業安全保健トレーニングを実施できることが経験されました。

フォローアップ訪問

私たちILOのプロジェクトチームはCSAのメンバーと共に、2023年11月にトレーニングが実施された18の村の2つを訪問して、トレーニングに参加した農民のその後の活動を見せてもらいました。まず、テランガナ州ナルゴンダ地区のデバラコンダ村において、綿花農家8名(うち女性3名)に綿花畑に連れていってもらい話を聞きました。実施された興味深い改善として、まず収穫した綿花を楽に運ぶために畑までの通路を広くする(写真2)、それから女性の綿花摘み作業者の負担を軽減するために摘み取った綿花を入れる袋を小さくしたこと(写真3)

かわかみ つよし

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



写真2 トラクターが入れるように畑の一部を通路に変えて広げました。これまでは人力で運んでいた摘み取った綿花の入った重い袋をトラクターで運べるようになりました。

がありました。

同時に、雑草取りの際に前かがみ姿勢を避けるための長い棒がついた道具の使用(写真4)、安全に廃棄するための使用済み農薬パッケージの収集も始めていました。また、畑近くの物置き場を清掃して長いすを備えた休憩場所に変更していました。これらはどれもWINDトレーニングの中でまず取り上げられるチェックポイントです。皆さん、トレーニングの際に見た好事例をよく覚えており、今では農薬を散布する際には必ずマスクやその他の保護具を使用しているとも話してくれました。

一方で綿花の摘み取りをする女性農民からは、持続する前傾やしゃがみ姿勢を改善するために、外国で使用されているような収穫機械を使えないかという意見もありました。しかし、この地方の綿花は背丈が低く、米国やオーストラリアで使われているような収穫機は使えません。前傾やしゃがみ姿勢を取らずに摘み取りができるように、棒の先にはさみのような装置を付けた道具を考案できないかなどと話し合いました。作業負荷を軽減するための機械化にも彼らは興味を持っていました。ある若い農民は除草機を購入したいと考えていましたが、価格が30,000ルピー(5万円強)と高かったため手が届かないと話していました。

2番目に同州ナルゴンダ地区のカダルパー ティ村を訪問しました。ここでもWINDトレー





写真3 女性たちが綿花を摘み取る際まず小さな 袋に入れて(写真右)運び、大きな袋(写 真左)に移してトラクターで運び出すよ うにしました。



写真4 しゃがまずに立ったままで作業できる雑草取り道具。WINDトレーニングを機に見直されたようでした。

ニングに参加した農民 (男性 7 名,女性 1 名)が出迎えてくれました。まず作業と休憩所を兼ねた小屋を見せてもらいました。ここも以前は物置だったのを改善したとのことでした。小屋内部が高温になるのを防ぐためにトタン屋根の上に木の葉を敷いたとのことでした。この村でも農薬散布の際には必要な防護服を着用するとも農薬をの際には必要な防護服を着用するといる。場所の地中に埋めるようにしたとのことでした。また畑に出る際には、へばにかまれるのを防ぐために長靴を履くようにしていました。2 軒の農家も訪問しましたが、

以前は見られた農薬の家の中での保管もなくな りました。

おわりに―農民ネットワークの役割―

本誌の先月号で労働組合ネットワークを通し て、廃棄物収集リサイクル職場にアクセスでき たことをお話しました。今回はFPO農民ネット ワークを涌して地元トレーナーを養成し短期間 で多くの農民が安全保健トレーニングに参加で きました。フォローアップで訪れた2つの村は 共に、WIND方式の内容を活用して安全と健康 の改善を進めていました。

今回の経験から、労働・保健行政サービスが 届かない草の根の農業職場でも、地元の人々が 持つネットワークと協力することで効果的な進

展が可能であると思えます。WIND方式参加型 トレーニングによる簡便な低コスト改善からス タートする進め方が、こうした草の根のネット ワーク活動によく合っているようでした。地元 好事例に依拠し、アクションチェックリストと グループワークを通して、現場が自身で改善を 考えるのを支援していくアプローチがセットで 有効だったようです。

今回の経験から力を得て、さらにさまざまな 地元ネットワークと協力して職場労使の改善努 力を支援する参加型アプローチを広げていきた いと思います。

(ここに記載した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)

これでできる

トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

参加型職場環境改善 Participatory Action-Oriented Training

△ 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

全頁カラ・ これでできる 参加型職場環境改

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 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

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/





「#教師のバトン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

27

藤川伸治

教員の精神疾患による過去最高 病気休職者数6,539人 ~文科省2022年度の精神疾患による 病気休職者の実態を公表~

はじめに

文部科学省は、12月22日、2022年度の公立学校教職員の精神疾患による病気休職者数などについて発表した。それによると、教員の精神疾患による病気休職者数は、6,539(全教員数の0.71%)で、2021年度(5,897人)から642人増加し、過去最多となった。これから数回にわたって、今回の公表結果の概要、及び過去最多となった背景と直ちに対応すべき対策について論じる。

教員の精神疾患による 病気休職者数の推移

公立学校教員が精神疾患を診断され、勤務が 困難になった場合,まずは病気休暇を取得する。 病気休暇は、ほとんどの都道府県・政令市は国 家公務員同様に最大90日間となっている。90 日の療養期間をむかえても通常の勤務ができな いと主治医が判断した場合、診断書を任命権者 である都道府県・政令市教育委員会(以下、教 育委員会)に提出、教育委員会が指定する医師 の判断と併せて、分限処分として病気休職を命 じられる。

今回,大きく報道された精神疾患による病気 休職数には病気休暇者,つまり90日未満の休 暇者は含まれてないことに留意する必要があ る。

現在、全国的各地で、法律で定められた教員数を充足せず、欠員という実態が深刻化している。そのため、管理職が授業、学級担任を代替、また、個々の教員の負担が著しく増えている。さらに、病気休職者及び1ヵ月以上の病気休暇者(以下、病休者)が出ても、代替教員確保が難しく、一層、学校運営に支障を来すという悪循環になっている。この現状を考えると、病気休職数だけに着目するのではなく、病気休暇者数も含めた実態を踏まえた対策が必要である。

さて,表1は1998年度(平成10年度)から2022年度(令和4年度)までの病気休職者数の経年変化である¹⁾。1998年度には1,795人だった病気休職者は2008年度には5,400人となり,10年間で約3倍に増加した。その後,5,000人前後で推移してきたが,2022年度は6,000人を超え,過去最高の6,539人に達した。

表 2 は病休者の全教員数に対する割合である。2018年度以来,病休者率は少しずつ上昇し,2022年度は1.33%,12,192人となった。勤労者の精神疾患による病休者(-ヵ月以上)は0.6%程度であり 2 ,教員はその2.2倍に達している。

学校種別・性別・職種別の 病気休職者率の経年変化

学校種別・性別・職種別の病休者率について 文科省が比較可能なデータ公表を始めた2018 年度~2022年度まで経年変化をみる。

表3は学校種別の経年変化である。これをみると特別支援学校教員の病休者率が最も高く, 小学校,特別支援学校の病休者率の上昇幅が大

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

きくなっていることがわか る。

性別の病休者率では,女性 1.49% (2021年比+0.16ポイ ント), 男性1.14% (2021年 度比+0.11ポイント) と女性 の病休率が高い。増加率につ いて2018年度と2022年度を 比較すると女性は+0.40ポ イント, 男性+0.20ポイント と, 女性教員が精神疾患で病 休に入る傾向が顕著になって いる。厚生労働省調査3)でも、 気分(感情)障害(躁うつ病 を含む) で入院した患者は女 性は男性の1.75倍、通院患者 は1.36倍、有病率も女性のほ うが高くなっている。

表4は職種別の病休者率の 経年変化である。文科省調査4) によると平日の学校内勤務時 間(平均)が最も長かったの

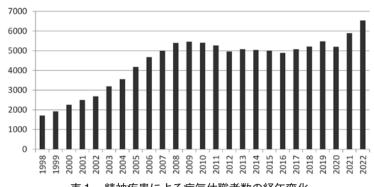
が副校長・教頭で小学校11時間45 分,中学校11時間42分,教員が小 学校10時間45分,中学校11時間01 分、校長は小学校とも10時間23分、 中学校10時間10分であった。副校 長・教頭の長時間勤務は教員より長 くなる傾向があるが、精神疾患によ る病休者率は、教員の方が2倍以上 高くなっている点には留意する必要 がある。

年代別の病休職者率の 経年変化

年代別の病休者率の経年変化(表

5)をみると20才代教員の増加率が著しく大き い。特に、2020年度から2022年度にかけては 0.51ポイントも増加している。

地方公務員においてもこの傾向がある。総務 省が全地方公共団体を対象にした調査50では、 教員を除く地方公務員においても精神疾患によ る長期病休者が増加傾向にあり、その要因とし て若手職員の病休者が増えたことをあげる地方



精神疾患による病気休職者数の経年変化 表 1

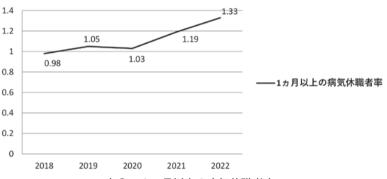
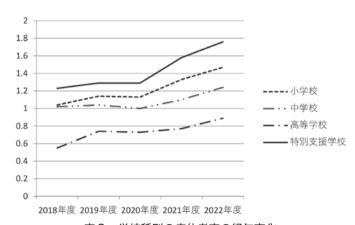


表2 1ヵ月以上の病気休職者率



学校種別の病休者率の経年変化 表3

公共団体が75.8%と最も大きくなっており、若 年層職員に対するメンタルヘルス対策が重要課 題となっている。

総務省は全地方公共団体を対象にメンタルへ ルス対策に関わる悉皆調査を実施し、その分析 のための研究会を立ち上げ、国として地方公共 団体への支援策を講じようとしている。文科省 も同様の対策を講じるべきだ。

病休者率の都道府県・ 政令市間格差

教員の病休者率は都道府県,政令市間によって大きく異なっている。都道府県において病休者率が最も高かったのは沖縄県2.09%,最も低かったのは群馬県0.55%と約4倍の開きがある。文科省の調査項目が異なるものの,沖縄県は15年連続精神疾患による病休者数が全国トップである。また,政令市では最も高かったのは堺市2.63%,最も低かったのは紫本市0.92%と約2倍の開きがあった。

高木⁶ は、病気休職者率に対して 学力が強い抑制要因で、給食者未納 の問題が中程度の規定要因、校内暴 力や不登校の発生は弱い規定要因で あると指摘している。ただ、これら は精神疾患り患の直接的な要因とい えず、あくまで教育行政的な特徴と 病気休職率の関係性を論じたもので ある。よって、このデータをもとに したメンタルヘルス対策を講じても 効果があるかどうかはやや疑問である。

おわりに

文科省調査結果をもとに教員の精神疾患による病休者の現状の一部を報告した。文科省は、今年度から教員のメンタルヘルス対策に関わる調査研究事業を実施しているが、事業が始まったのは早い自治体で9月、遅い自治体では12月である。これでは、モデル事業の成果を期待することは難しい。

この間,多くの教育委員会関係者にメンタルヘルス対策のポイントなどを説明してきたが、一部の教育関係者を除き、極めて関心が低い。「精神疾患になるのは、その教員の心が弱いからだ。強い心を持つように指導している。」「メンタルヘルス対策よりもっと重要な課題がある。」など真剣みに欠ける言葉を何回も聞いてきた。

WHO (国際保健機関) は健康について、「健

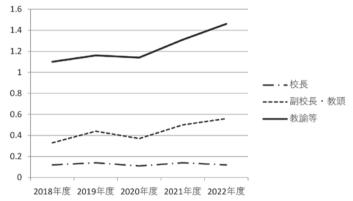


表4 職種別の病休者率の経年変化

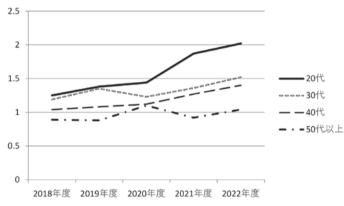


表5 年代別の病休者率の経年変化

康とは、身体的、精神的ならび社会的に完全に 良好な状態にあることであり、単に病気虚弱で はないことにとどまるものではない。」と定義 している。単に体や心の病気だけではなく、教 職員が快適な職場環境で働くことができ、持て る力を十分に発揮している状態が、働く人のメ ンタルヘルスが良好ということである。

次号では、なぜ教員の精神疾患による病休者 が増え続けるのかを文科省調査をさらに分析し、 直ちに取り組むべき課題を明らかにしていく。

注

- 1) 文部科学省が病気休職者数の公表を始めたのは2018年度 以降。
- 2) 令和 4 年厚生労働省「労働安全衛生調査」。
- 3) 令和 2 年厚生労働省「患者調査」。
- 4) 令和 4 年度文部科学省教員勤務実態調查。
- 5)総務省「令和2年度地方公務員のメンタルヘルス対策に係るアンケート調査(令和3年12月)」
- 6) 高木亮「都道府県ごとの教師の精神疾患を原因とした病気 休職『発生率』のデータ報告―平成18年度のデータを中心 に― |

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

カラー版DVD-ROMを付録に が素、カラー印刷に役立つ 「大震災被災地の安全と健康」の 「大震災被災地の安全と健康」の 「大震災被災地の安全と健康」の 「大震災被災地の安全と健康」の

産業安全保健ハンドブック

「編集委員]

小木和孝 編集代表

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

待望の最新版!

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

公益財団法人 大原記念労働科学研究所 体裁 A4 判 函入り 総頁 1,332 頁 本文 横 2 段組み 索引付

付録 DVD-ROM カラー版 定価 本体 50,000 円+税



最後に担当者の心得を具体的に提項目ごとに見出し区分を統一、

項目を完全に 産業安全保健

1を完全に網羅した充実のに安全保健活動にかかわる

)構成

372項目を

線の執筆陣272名が

RFF <u>/S/</u>

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 場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラ

〒151-0051

渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F

HP: http://www.isl.or.jp/

TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436

- 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

公益財団法人 大原記念労働科学研究所





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

芸能従事者の今

21

顕在化した過重労働と白書

森崎 めぐみ

はじめに

2023 (令和5) 年9月、宝塚歌劇団の劇団員 の女性俳優が宝塚市内の自宅マンション敷地内 で転落死した。警察では自殺と見ている。遺族 と劇団側のやり取りから、煌やかな舞台の印象 からは想像だにできない過重労働の実態が見え 隠れしてきた。遺族側の話ではハラスメントや 過重労働があったと言われている。それが事実 だとすれば過労自殺の可能性がある。

過労死等は芸能従事者にも起こっていること が顕在化された。

政府の過労死等の取り組み

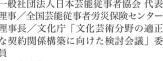
厚生労働省は近年、過労死等が多発し大きな 社会問題となっていることを受け、過労死防止 のための対策を推進し、過労死や過重労働等が なく, 仕事と生活を調和させ, 健康で充実して 働き続けることのできる社会の実現に寄与する ことを目的として, 2014 (平成26) 年に「過 労死等防止対策推進法 | が施行された¹⁾。

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/文化庁「文化芸術分野の適正 な契約関係構築に向けた検討会議」委

主な出演作品:

- ・映画『CHARONカロン』主演 主な著作:
- ・『フリーランの働き方と法-実態と課 題解決の方向性』(鎌田耕一,長谷川 聡編)に「文化芸術分野におけるフ リーランスの実態と課題」 論文収録, 日本法令, 2023年.







この法律に基づいて、過労死等の防止のため の対策を効果的に推進するため、政府は、「過 労死等の防止のための対策に関する大綱」を定 めた。

厚生労働省は健康で充実して働き続けること のできる社会への実現を掲げて関係省庁等と連 携を図りながら、対策に取り組んでいる²⁾。

過労死等の定義

「過労死」は、過労死等防止対策推進法第2 条により、次のとおり定義づけられている。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患・ 心臓疾患を原因とする死亡
- ・業務における強い心理的負荷による精神障害 を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・ 心臟疾患, 精神障害

芸術・芸能分野の調査

令和3年に見直された「過労死等防止のため の対策に関する大綱(令和3年7月30日閣議決 定)」では、自動車運転従事者、教職員、IT産業、 外食産業, 医療, 建設業, メディア業界ととも に、「長時間労働の実態があるとの指摘がある 業態等」として、「芸術・芸能分野を調査研究 の対象とする」とされた3。この時点まで法的 保護がなかったこの分野に、政策立案の土台と なるべく調査研究がなされることは非常に重要 で画期的であると考えられる。

事故防止対策と労災保険

一方で、芸術・芸能分野には、担い手である

付録

芸術・芸能(実演)分野に従事する方の働き方に関する調査票

Q1. あなたの性別をお答えください。(○は1つ)

 1. 男性
 2. 女性
 3. 答えたくない

Q2. あなたの年齢をお答えください。(○は1つ)

 0,710	NICON I BINCOO HINC WILL ON	<i>_</i> 100	/		
1.	20 歳未満	2.	20~29 歳	3.	30~39 歳
4.	40~49 歳	5.	50~59 歳	6.	60~64 歳
7.	65 歳~74 歳	8.	75 歳以上		

Q3. あなたの芸術・芸能(実演)分野に従事するようになってからの活動年数を教えてください。

Q4. あなたの仕事の主な分野として該当するものをお答えください。(○は1つ)

俳優(役者、タレント、芸人等)
 声優
 演芸家(落語家、漫才師、奇術師、司会、大道芸人等)
 音楽家(歌手、謡い手、演奏家、作詞・作曲家等)
 舞踊家(日本舞踊、パレエダンサー、ダンサー等)
 モデル
 スタントマン

 8. 美術家
 9. 映像作家

 10. 作家、漫画家
 11. その他()

Q5. あなたの仕事の受け方について、以下のうち、おおむねあてはまるものに〇印をつけてください。(〇はいくつでも)。所属事務所を通じて仕事を受ける場合は、所属事務所とあなたのやりとりについてご回答ください。

		あては まるもの に〇印
(1)	仕事を受けるか否かを自分で決めることができる。	
(2)	仕事を拒否すると今後他の仕事のオファーが来なくなるおそれがあるので、仕事を受けるか否かを自分で決めることができない。	
(3)	通常指示される大枠の部分以外で、最終的な演技や創作の表現の過程・方法は自分で決めることができる。	
(4)	楽屋・アトリエ・制作現場等に入る時間、出る時間、休憩時間は自分で決めることができる。	
(5)	受けた仕事をするにあたり、自分の判断で、自分の代わりの者に仕事をさせることができる。	
(6)	受けた仕事をするにあたり、必要に応じて、補助者(専属スタッフ、アシスタント等)をつけたり、従事する人数を増やしたりすることを自分で決めることができる。	
(7)	報酬額について、仕事の発注者と直接又は所属事務所を通じて交渉することができる。	
(8)	報酬は、打ち合わせや稽古等に要した時間によらず、作品の完成や舞台の完遂によって定められている。	
(9)	仕事に必要な衣装、材料、道具(メイク用品、楽器、パソコンなどを含む)は、自前で用 意している。	
(10)	仕事の発注者(所属事務所、画廊など)からは、他社や他の芸能事務所等の仕事を受けないように言われている。	

芸能従事者の働く環境の改善に向けた政府の取り組みは、すでにあった。

令和3年年3月には,総務省,文化庁,厚生労働省,経済産業省が連名で,「芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について」というタイトルの通知を各関係団体に発出し,4月には

「芸能従事者」を労働者に準じて保護するとして 労災保険の特別加入制度の対象に追加された。

調査の実施

翌年の令和4年の過労死防止白書に、芸術・芸能分野の疫学調査が進んでいると報告された。

Q6. 以下のうち、あてはまるものにO印をつけてください(Oはいくつでも)。

あてはま るものに 〇印

- (1) 自ら事務所を構えていて、自分が出演などをする仕事は事務所として受注している。
- (2) 実演の仕事の収入は、事業所得または雑所得として自分で確定申告している。
- Q7. 仕事の時間についておたずねします。
- (1) <u>過去 1 か月に</u>仕事が全くない休日(事務所や発注側からのスケジュールが入っていないオフの日)は何日ありましたか。

1か月間に 日

(2) <u>過去 1 か月に</u>事務所や発注側からのスケジュールが入っていないものの、自主的に役作りや稽古、楽器・道具などの手入れなどをした日は何日ありましたか。

1か月間に 日

(3) 先週1週間の間に、芸術・芸能分野の実演の仕事やその準備・稽古のために拘束された時間(自宅と仕事先の移動時間は除きます)は何時間でしたか。また、それによって得られる収入は、1 週間あたりに換算するとおよそいくらですか。ない場合は0とご記入下さい。

1 週間で _____時間 およそ ___万___千円

(4)上記(3)の実演の仕事以外に、芸術・芸能に関連した仕事(ワークショップなどの指導、教える仕事、所属団体の事務・関連事業など)をすることはありますか。ある場合は、それらに先週1週間の間にかかった総時間と、得られたおよその収入をお答えください。ない場合は0とご記入下さい。

1週間で _____時間 およそ ___万___千円

(5) 芸術・芸能分野とは別の分野の仕事をすることはありますか。ある場合は、それに先週 1 週間の間にかかった総時間と、得られたおよその収入をお答えください。ない場合はOとご記入下さい。

1 週間で _____時間 およそ ___万___千円

- Q8. 仕事や活動の開始・終了時刻を自分でどのくらい調整できますか。(Oは1つ)
- 1. まったくできない 2. めったにできない 3. ときどきはできる 4. ほぼできる
- Q9. 仮に、一生の生活に困らないだけの経済的余裕が得られたら、芸術・芸能(実演)分野の仕事はどうしますか。(○は1つ)
 - 1. 変わらず働く 2. 働く時間を減らす 3. 働くのをやめる 4. わからない

Q10.仮に、芸術・芸能(実演)分野の仕事だけで必要最低限の収入を得られる見込みが将来にわたってまったくないことが分かったら、どうしますか。(○は 1 つ)

 変わらず芸能業
 芸能業界の仕事

 1. 界で働く
 2. を減らす

 3. 転職する
 4. わからない

調査対象は、前述のとおり労災保険の対象になった芸能従事者のうち、まず令和4年度に芸能実演家を調査し、翌年の令和5年度に芸能制作作業従事者(スタッフ)を対象に調べるスケジュールが示された。

調査の実施者は労働安全衛生総合研究所の社 会労働衛生研究グループが中心となり,当事者 団体へのヒアリングや関連省庁との協議に基づいた調査票の作成などを行った。

調査内容は、「芸術・芸能分野における働き 方の特徴を明らかにするために、1芸能従事者 がどのように働いているかをしっかり捉える、 2これまでの調査で広く使われ、心身の健康度 を適切に測れる質問項目を選んだと報告され Q11.あなたの仕事の場において、以下のようなことはありますか。あてはまるものに〇印をつけてください。 (〇はいくつでも)

		あてはま るものに
(1)	怪我や急病時には必要な対応をしてもらえなかった。	〇印
(2)	危険を感じる場面や場所での実演や設営をしなければならない。	
(3)	実演、創作等のため、不自然な姿勢を長時間取らなければならない。	
(4)	自分の仕事場の安全衛生管理者(仕事上の事故防止や働く人の健康管理をする人) が誰か分からない。	
(5)	着替えをする場所が提供されないために嫌な思いをした。	
(6)	仕事中にトイレが見つからない。	
(7)	尿意を催しても我慢しなければならない。	
(8)	仕事の関係者から殴られた、蹴られた、叩かれた、または怒鳴られた。	
(9)	仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた。	
(10)	恥ずかしいと感じるほどの体の露出をさせられた。	
(11)	仕事の関係者に必要以上に身体を触られた。	
(12)	羞恥心を感じる性的な実演をしなければならない。	
(13)	性的関係を迫られた。	
(14)	同僚や仲間が急にやせ細った。	
(15)	同僚や仲間が音信不通になったり、突然現場に来なくなることがあった。	
(16)	同僚や仲間が自殺した。	
(17)	事前に聞かされていない、許容しがたい実演や創作等を求められることがある。	
(18)	仕事の発注元・支払元または大元請けが分からない。	
(19)	自分の仕事を指揮しているのが誰かが分からない。	
(20)	業界の慣習で言いたいことを自由に言えない。	
(21)	次の仕事があるか不安である。	
(22)	自分に才能があるか自信がない。	
(23)	視聴率が取れるか、チケットノルマ、観客動員数が達成できるかなどの成果が心配である。	
(24)	仕事や活動の関係者とトラブルになった。	
(25)	自分の仕事が他人の成果として評価されたことがある。	
(26)	仕事上の友人と自由に交流できない。	
(27)	仕事上の友人と腹を割って話せない。	
(28)	付き合いたくない人と付き合わなければならない。	
(29)	頼れる人が身近にいない。	
(30)	発注者から支給される食事(ロケ弁等)が脂っこい。	

た。これにより心身への影響の度合いを他の業職種で働く労働者と比べられるようにもなる狙いがある」とされている。

世帯状況

前述のような調査設計の調査から640名の芸 術芸能実演家の回答を得て、令和4年度の過労 死等に関する実態把握のための労働・社会面の 調査研究に対して、芸術・芸能実演家の調査報 告書が令和5年10月に閣議決定された。

この分野の世帯状況のデータはこれまで見当 たらないことから非常に貴重である。(表1-1)。

男女別世帯状況では、配偶者がいる世帯が

Q12. ふだん、夜に何時間眠りますか。(〇は1つ)

1. 5 時間未満

2. 5 時間~6 時間未満

3. 6 時間~7 時間未満

4. 7 時間~8 時間未満

5. 8 時間~9 時間未満

6. 9 時間以上

Q13.仕事(副業や仕事のためのトレーニングを含む)で身体を動かすこと(軽く汗をかく程度)はありますか。 (〇は 1 つ)

1. あまりない

2. 月に数回程度

3. 週に1回以上・ 1週間計 60 分未満 4. 週に1回以上・ 1週間計 60 分以上

Q14.Q 13 以外で余暇や家事などで身体を動かすこと(軽く汗をかく程度)はありますか。(〇は 1 つ)

1. あまりない

2. 月に数回程度

3. 週に1回以上・

4. 週に1回以上・

1週間計 60 分未満

1週間計 60 分以上

Q15.どのくらいの頻度で飲酒をしますか。(〇は1つ)

1. 飲まない

2. 週 1~2 日程度

3. 週 3~5 日程度

4. ほぼ毎日

Q16.たばこは吸っていますか(電子たばこも含みます)。(〇は1つ)

1. 吸わない

2. 過去に吸っていた

3. 吸っている

Q17. 次の項目について、過去 1 か月間の状況についてお答えください。(Oはそれぞれ 1 つ)

		全くない	少しだけ	ときどき	たいてい	いつも
(A)	神経過敏に感じましたか	0	1	2	3	4
(B)	絶望的だと感じましたか	0	1	2	3	4
(C)	そわそわ、落ち着かなく感じましたか	0	1	2	3	4
(D)	気分が沈みこんで、何か起こっても気が晴れないように感 じましたか	0	1	2	3	4
(E)	何をするのも骨折りだと感じましたか	0	1	2	3	4
(F)	自分は価値のない人間だと感じましたか	0	1	2	3	4

Q18. 次の 3 つの質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。 各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は 0 (ゼロ) を、感じたことがある場合はその頻度にあてはまる番号に0をつけてください。0はそれぞれ 10)

幸福度	全くない	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
(A) 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる	0	1	2	3	4	5	6
(B) 仕事に熱心である	0	1	2	3	4	5	6
(C) 私は仕事にのめり込んでいる	0	1	2	3	4	5	6

50.9%だった。つまり約半数が、未婚・離婚・ 死別その他の理由で独身である。

一方で世帯収入に関しては400万円未満が51.4%と半数を超えている。つまり独身でなく世帯があっても、配偶者や同居家族などからの収入に支えられていない実態がうかがえる。いず

れにせよ、非常に低収入であることが懸念されると同時に、後継者の減少のみならず、業界全体の少子化につながる懸念がある。(表1-2)。

裁量度

フリーランスと呼ばれる働き方は、裁量労働

Q19.あなたは過去 1 年間に定期健康診断・人間ドックを受けましたか。(○は1つ) 2. 受けていない 3. 覚えていない・分からない ■ ふだんのあなたのようすについて、もっとも近いものを選んで下さい。 Q20.日頃、落ち着きや安心感をもつことはできますか。(Oは1つ) 1. まったくもてない 2. すこし 3. *た*いがいは 4. いつでも Q21. 日頃、愛情や友情、支援は得られていますか。(Oは1つ) 1. まったく得られない 2. すこし 3. わりに多く 4. とても多く Q22. 日頃、自立できていますか。(〇は1つ) 1. まったく自立できていない 2. いくらかは 3. 多くのことで 4. 完全に Q23. 日頃、達成感や成長を感じられますか。(Oは1つ) まったく感じない すこし 3. たいがいは 4. いつでも Q24. 日頃、楽しみや喜びを感じられますか。(Oは1つ) 1. まったく感じない 2. すこし 3. わりに多く 4. かなり多く Q25.「非常に幸せ」を10点、「全く幸せでない」を1点としたら、あなたはどのくらい幸せだと思 いますか?(Oは1つ) ←全く幸せでない 非常に幸せ→ 1 2 3 4 5 6 7 9 10 Q26. 最後に卒業した学校はどれですか。(在学中の方は現在のもの)(Oは1つ) 1. 小・中学校 高校 専門学校 4. 短大・高専 5 大学 6. 大学院 7. その他(養成所など) 8. 回答しない Q27. 現在配偶者はいますか。(Oは1つ) 1. いる 2. いない (未婚) 3. いない (離婚) 4. いない (死別) 5. 回答しない Q28. 何人暮らしですか (ご自身を含めてください)。 (Oは1つ) 1. 1人 2. 2人 3. 3人 5. 回答しない 4. 4人以上 Q29. 昨年 1 年間 (2021 年 1 月~12 月) の、世帯全体の年間収入 (税込み・公的年金含む) はどのく

らいですか。(Oは1つ)

1.	100 万円未満	2.	100~199 万円	3.	200~299 万円	4.	300~399 万円
5.	400~499 万円	6.	500~599 万円	7.	600~699 万円	8.	700~799 万円
9.	800~899 万円	10.	900 万以上	11.	わからない・回答	答しな	:11

これで調査は終わりです。ご協力ありがとうございました。

であることから、自身の裁量で自由に働くこと ができると言われる。一方で、指揮命令を受け、 従属性の強い働き方をする者は雇用類似と呼ば れ、労働者性が高いと考えられている。

この調査では裁量度を芸術・芸能実演家の働 き方に合わせた質問で、 諾否の自由、 代替性の

有無などを質問している。その結果、裁量性が 50%である人が35.9%で、他の裁量度数の中 で1番多かった。つまり芸術家・芸能実演家の 労働者性はゼロではなく、少なくともグレーゾ ーンであると考えられる(表2)。

うつ傾向・不安

冒頭で述べた宝塚歌劇団の自殺事件に見られるように、劇団などで演技などの創造的な役務の共同作業では、風通しが悪く閉塞感が生じると、人間関係は煮詰まりやすいと考えられる。芸術家や芸能実演家のように、感覚を研ぎ澄ました仕事をできる人は、それだけセンシティブで、うつ傾向になりやすい可能性は否めない。白書では、うつ傾向・不安がある者が全体で半数を超えている(表3)。

主観的幸福感・ウェルビーイング

特筆すべきはウェルビーイング, つまり「やりがい」である。これまで述べてきたように, 一般に比べて, 低収入での生活で, 心理的負荷

表 1-1 令和4年度 過労死等に関する実態把握のための労働・社会 面の調査研究調査報告書(芸術・芸能実演家調査)

	男性		女	性	全体		
	n	%	n	%	n	%	
配偶者							
いる	181	55.2	137	46.1	318	50.9	
未婚	111	33.8	132	44.4	243	38.9	
離婚	23	7.0	19	6.4	42	6.7	
死別	7	2.1	2	0.7	9	1.4	
回答しない	6	1.8	7	2.4	13	2.1	
合計	328	100.0	297	100.0	625	100.0	
回答者の世帯人数							
1人	87	26.61	77	25.93	164	26.28	
2人	126	38.53	107	36.03	233	37.34	
3人	69	21.1	68	22.9	137	21.96	
4人以上	43	13.15	42	14.14	85	13.62	
回答しない	2	0.61	3	1.01	5	0.8	
合計	327	100	297	100	624	100	

も高い状況にありながら、主観的幸福感が非常 に高いことが最大の特徴と考えられる。幸福度 6以上が全体で8割を超えているのは異常とも 言えよう。

一方で幸福度が高い程やりがい搾取をされやすいと考えられ、労働力を搾取しやすい危険をはらんでいるとも言えよう(表4)。

国連の指摘

この過労死防止白書の集計をしていた3月には、旧ジャニーズ事務所の故・ジャニー喜多川前代表取締役による未成年の所属タレントへの性加害について、英国BBCがドキュメンタリーを制作して報道した。同年7月には国連のビジネスと人権作業委員会が来日し、民間団体や

政府関係者にヒアリングを実施 した。同作業部会は、翌月8月 に記者会見を開催し「ミッショ ン終了ステートメント」を発表 した。

そこで、企業のステークホルダーから、従業員に継続的な人権教育を施す取り組みや、通報ホットラインをはじめとする職場レベルの苦情処理メカニズムの策定など、積極的な実践の報告があった一方で「過労死を生む残業文化が残っていることを認めた」と発言している⁴⁾。

表1-2

回答者の世帯年収						
100万円未満	21	6.5	23	7.8	44	7.1
100~199万円	49	15.1	35	11.9	84	13.6
200~299万円	55	17.0	44	14.9	99	16.0
300~399万円	55	17.0	36	12.2	91	14.7
400~499万円	31	9.6	23	7.8	54	8.7
500~599万円	15	4.6	18	6.1	33	5.3
600~699万円	19	5.9	22	7.5	41	6.6
700~799万円	10	3.1	10	3.4	20	3.2
800~899万円	10	3.1	11	3.7	21	3.4
900万円以上	27	8.3	43	14.6	70	11.3
回答しない・わからない	32	9.9	30	10.2	62	10.0
合計	324	100.0	295	100.0	619	100.0

一男性(55.6%) 女性(46.8%)

表2 仕事に対する裁量度

	仕事についての n		%	
	裁量度			
	0%	3	0.5	
	12.5%	15	2.3	
	25.0%	56	8.8	
	37.5%	87	13.6	
_				
L	50.0%	230	35.9	J
L	50.0% 62.5%	230 114	35.9 17.8	J
L				J
L	62.5%	114	17.8	J
L	62.5% 75.0%	114 88	17.8 13.8	
_	62.5% 75.0% 87.5%	114 88 42	17.8 13.8 6.6	J

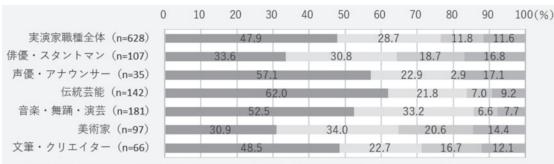
(注) 仕事についての裁量度:以下の調査票設問で該当する場合は1を足し、一部項目は該当しない場合に1を足し、 合計を設問数(8)で割ったもの

該当なら1を足す項目	
Q5-(1)	仕事を受けるか否かを自分で決めることができる
Q5-(4)	楽屋・アトリエ・制作現場等に入る時間、出る時間、休憩時間は自分で決めることができる
Q5-(5)	受けた仕事をするにあたり、自分の判断で、自分の代わりの者に仕事をさせることができる
Q5-(6)	受けた仕事をするにあたり、必要に応じて、補助者(専属スタッフ、アシスタントマン等) をつけたり、従事する人数を増やしたりすることを自分で決めることができる
Q6-(1)	自ら事務所を構えていて、自分が出演などをする仕事は事務所として受注している
Q6-(2)	実演の仕事の収入は、事業所得または雑所得として自分で確定申告している
該当しない場合に1を足す項目	
Q5-(2)	仕事を拒否すると今後他の仕事のオファーが来なくなるおそれがあるので、仕事を受けるか 否かを自分で決めることができない
Q5-(10)	仕事の発注者 (所属事務所、画廊など) からは、他社や他の芸能事務所等の仕事を受けない ように言われている

実演方法の決定と報酬の決定方法

		該当者数 (n=640)	
Q5-(3)	通常指示される大枠の部分以外で、最終的な演技や創	351	54.8
	作の表現の過程・方法は自分で決めることができる		
Q5-(7)	報酬額について、仕事の発注者と直接又は所属事務所	235	36.7
	を通じて交渉することができる		
Q5-(8)	報酬は、打ち合わせや稽古等に要した時間によらず、	294	45.9
	作品の完成や舞台の完遂によって定められている		
Q5 - (9)	仕事に必要な衣装、材料、道具(メイク用品、楽器、	449	70.2
	パソコンなどを含む)は、自前で用意している		

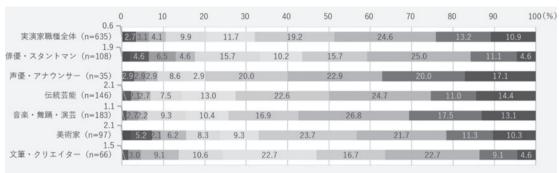
表3 職種別うつ傾向・不安(芸術・芸能従事者(実演家)調査)



■うつ傾向・不安なし ■うつ傾向・不安あり ■うつ病・不安障害の疑い ■重度のうつ病・不安障害の疑い

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査 研究」をもとに作成

職種別主観的幸福感(芸術・芸能従事者(実演家)調査)



■幸福感1 ■幸福感2 ■幸福感3 ■幸福感4 ■幸福感5 □幸福感6 ■幸福感7 ■幸福感8 ■幸福感9 ■幸福感10

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査 研究」をもとに作成

- (注) 1. 職種は複数回答があるため、延べ人数である。
 - 2. 主観的幸福感は、内閣府「国民生活選好度調査」でも用いられる指標で、「とても不幸せ」~「とても幸せ」の 10 段階評 価で、より高い得点が、主観的幸福度が高いことを表す。

おわりに

従前までクローズドであった芸術・芸能分野 の働き方が、自殺報道、政府の白書調査、海外 のドキュメンタリーなどあらゆる面から顕在化 してきている。

同時に厚労省では個人事業者の安全衛生対策 のあり方を検討会し、公正取引委員会、中小企 業庁などは、取引の適正化法の施行の準備をし ている。

これまで法律の保護から抜け落ちていた未成 年やフリーランスに過重労働が生まれ、自殺ま で起きてしまったのだとしたら、それは決して

あってはならないことである。

調査研究に有効な白書データをもとに、 抜本 的な対策を講じるべきだと警鐘を鳴らしたい。

- 1) 第186回国会において制定,この法律は,平成26年11月1
- 2) 参考: 厚生労働省ホームページhttps://www.mhlw.go.jp/ stf/seisakunitsuite/bunva/0000053725.html
- 3) 令和4年過労死防止自書, 4章「過労死防止のための対策 の実施状況」コラム3「芸術・芸能分野で働く人々の労働 環境を改善するために」(独立行政法人労働者健康安全機 構労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ, 過労死等防止調査研究センター) p.191
- 4) 国連ビジネスと人権の作業部会 訪日調査, 2023年7月 24日~8月4日ミッション終了ステートメント東京, 2023年8月4日

35

漂流着たちクミジョの肖像

30

『クミジョ白書2021』(7)

本田 一成

再び、クミジョの声を聞こう

「クミジョ調査2021」でも自由記述欄を設けた。「コロナ期に気づいたこと」、「労組に関してお考えのこと」の2点である。この調査でも、とても煩わしい自由記述欄のせいで回収率や回答率が悪くなることもなく、満々にクミジョたちの筆が入った。一部を抜粋しよう。

今回はコメントを付けない。ぜひ読んでほしい。「ケケケ行動(嫌悪、警戒、牽制)」を止め、クミジョ視点で労組を見ることができるようになるのが理想である。

①コロナ期に気づいたこと

「会食も人数も制限され、息子や孫にも会っていない。定年したばかりの夫と行動をともにするしかなく、限られたところしか出かけられない。」

「コミュニケーションがうまくいかないのでパワハラの相談が増えた。何とかしなければ。」 「大人のせいで学生は修学旅行がなくなり、部活もできなくなった。青春時代は戻ってこない。 国の施策が遅いと思う。」

「自分の立場ではリモートワークができない。 子どもの休校期間中にリモートワークができた らよかった。」

「コロナ禍で仕事がなくなるのは女性が多いと思う。ぜひ女性が長く働き続けられるようになる活動に期待したい。|

「コミュニケーションが取りづらくなった。パ ソコン, スマホが使える人とそうでない人に差 が生じた。アナログな人はついていけない。」 「コロナで自宅にいる時間が長くなり、女性の 家事や育児の負担が増えた。男性も家事や育児 ができるよう環境を整えてほしい。」

「家のことは女性が引き受けて、プラス母親なら子どものこともあるのに、夫は仕事だけだ。 生活の中で困ったことも相談できず、孤立したり育児ストレスを抱え込む女性が多い。心配だ。」

「感染対策で仕事量が増えたが人員は増えないから負担が大きく大変である。人員を増やすか賃金や手当をもらえないのだろうか。」

「どうしてコロナ期で活動のために集まるのか疑問だ。労組がリスクをわざわざ高めるのか。」 「労組のさまざまな行事を一部だけでやる。そうなるほど組合員は労組から離れていく。コロナ禍こそ組合員が労組に参加できる形を考えるべき。」

「せっかくWEB会議にしても、夕方に設定していたら女性は参加しにくいのは変わらない。」「小中学校が突然休校になった。子どもがいて働く女性のことは何も考えていないな、と頭を抱えた。母親が休んで対応すればよいと思っているので、むかついた。」

「コロナ禍の家事負担が増えた分は女性だけが 対応している。」

「コロナで高まったストレスを解消できずに、メンタル疾患などが増加している。DVやパワハラなどがあり弱者がそのはけ口になっている。」

「子どもがいると、仕事の調整がうまくいかず 『迷惑な人』扱いされてしまうのが嫌である。」 「働けなくなった人の支援を十分に行ってほし い。」

ほんだ かずなり 武庫川女子大学 教授

「自分さえよければ誰かがどうなってもよい, という考え方が出ている。」

「コロナで小中学校が一斉休業になって,母親はテレワークをしながら,母親と先生になることを求められた。学校教育が不足して穴埋めをしようとすると塾などに頼るが,そうできる人だけではないので,今以上の格差を生み出している。」

「コロナ禍で組合費の上限を設けてほしいという女性の意見が出た。男性は管理職になって労組をやめるが、女性は定年まで組合費を払い続けるから。」

「女性は職場や育児でがんばっている。もっと 男性に活躍してもらいたい。」

「労組の運動や活動には労働者を真剣に思うや さしい気持ちがないことがわかった。」

「コロナ禍になると他人とのコミュニケーションが減り、会社と家庭だけになり、家庭のありがたみを感じた。仕事も大事だが生活も大切である。労組は賃金だけでなくそこも話しあってほしい。」

「政府が在宅勤務を推奨しても、システムの都 合上対応できなかったり、対応できない部署や 仕事があったりする。会社が対応しない場合も あって呆れる。

「仕事をやめさせられた人たちに,政府が無駄 づかいしている金をもっと使わないのは疑問で ある。」

②労組に関してお考えのこと

「労組の活動では協力性や意欲に欠け、参加率の低下が目立つ。労組の必要性や先を見すえた活動について理解してもらわないと。自分に続く人がいない。女性は役員になるのを嫌がる。だが、女性の力が労組には不可欠だと思う。」「書記だと、さまざまな情報を得られなかったりする。働き方の柔軟性に欠ける。待遇面にも不満がある。」

「『女性部や女性委員会は必要ない』という男性 組合員がいる。男性が女性の心身のことを十分 に理解し、女性に必要な活動を実行してくれる ならそれもありだ。だが、それをしないから女 性が集まり声を出し続けなければならない。」 「組合員からは『労組の場所すらもよくわから ない』と言われる。あまり存在も知られておらず、何をしているのか認知されていない。」 「労組は苦痛である。仕事、家庭、地域とやることはたくさんある。その中で労組の活動をしているヒマはない。動員をやめてほしい。」 「女性の参画を本気で考えるべき。男社会の常識ではなく、みんなで参加する労組だと考えれば、必然的に女性も参加できる形になるはず。

「仕事と家庭生活の間で、労組活動へ参加する ことは困難だと感じている。」

自分たち男性だけでなく、老若男女が参加する

「労組が弱く、本当に困っている労働者を救うことができない。泣き寝入り状態になっている。 我慢している。信頼ある相談窓口になることが 必要である。|

「女性の職場委員が必要という理由で半強制的 に決まってしまうので、女性の負担が大きい。 男性は断っても他がいるが、女性は女性だから 必要だと言われると断れない。|

「中高年層の意識改革が難しい。男性には,女性はスキルアップを望まないとか,女性は現状維持で向上心が低いとか,女性差別の考え方が残っている。」

「いつまで経っても男性中心。これが変わる日が来るのかどうか。意識を変える努力をもっと強くしないと、性別による区別、差別はなくならない。」

「男性役員が多く,女性が意見を言う時に遠慮が出てしまう。女性がトップの労組が増えると よい。」

「実は労働組合の方がブラックである。」

「女性役員の割合を増やそうとして, すべての 女性に役員が回ってくる形になるのは平等なの であろうか。」

「ビラ配りをしていると、『女性だと受け取りたくなるねぇ』と声をかけられ嫌な気がした。」 「女性だからというだけで役員になるのは嫌悪 感がある。」

「男性でも大変な執行役員を女性がやれば、産 休や育休で役員を辞めなければならない。だか ら、業務両立しやすい男女がフォローしやすい 体制を整える必要がある。」 (つづく)

グリーフケア とリーガルケア

相続編

細川潔

人が亡くなると相続が発生する (民法 882 条)

亡くなり方や周囲の状況は関係ない。長期間 患って亡くなる場合もあれば、 急に亡くなる場 合もある。親族と親しくした状態で亡くなるこ ともあれば、疎遠な状態で亡くなることもある。 相続人も、仲が良い場合もあれば悪い場合もあ る。これらのこととは一切関わりなく、相続問 題は遺族に降りかかって来る。

人が亡くなったというだけでも悲しみが襲っ てくるが、相続が発生すると、被相続人に借金 があるのではないか、相続人間で争いが発生す るのではないかと気を病むことになる(ことも 多い)。争いになった場合、相続人は、元々近 い関係であるがゆえに、熾烈な争いになること も多々ある。その過程で、相続人自身がメンタ ルに不調をきたすこともある。

遺族のメンタル問題を少しでも軽減できれば と思い, 今回は, 遺族が直面する相続の基本知 識と対処法について説明したい。

まず、相続の対象。相続人は一切の権利義務 を承継する(民法896条)。プラスの財産だけ承 継して、マイナスの財産は承継しないというこ とはできない。次に相続人の範囲。配偶者がい る場合、配偶者は常に相続人になる(民法890



ほそかわ きよし 弁護士 越谷総合法律事務所

条)。この配偶者は法定の配偶者であって、い わゆる内縁の配偶者は含まれない。子がいる場 合は, 子が第一順位の相続人になり, いない場 合は直系尊属が相続人になる。子, 直系尊属が いない場合は、兄弟姉妹が相続人になる(民法 887条, 889条)。なお、子・兄弟姉妹の相続の 場合は、代襲相続1)に注意。

法定相続分は、配偶者がいる場合は、配偶者 と子は各1/2、配偶者と直系尊属は2/3と1/3、 配偶者と兄弟姉妹は3/4と1/4になる。子、直 系尊属又は兄弟姉妹が数人あるときは、各自の 相続分は、相等しいものになる。ただし、父母 の一方のみを同じくする兄弟姉妹の相続分(い わゆる半血の兄弟姉妹)は、父母の双方を同じ くする兄弟姉妹の相続分の1/2 (民法900条)。 揉めるケースは多々あるが、揉めがちなのは、 相続人が複数の子のみの場合 (要するに父母が 両方とも亡くなっているケース) や先妻の子と後 妻(および後妻の子)といったものである(も ちろん揉めないケースもある)。

相続放棄とは

被相続人が多額の借金を残していた場合、相 続してしまうと被相続人の借金を背負うことに なる。これを避けようとするならば、相続放棄 (民法915条)を行うとよい。相続放棄の注意点。 相続放棄は、マイナスの財産のみでなく、プラ スの財産も放棄することになるということであ る。この点、相続財産がマイナスだけの場合は 気にする必要はないが、プラスの財産も存在す る場合は悩ましく,両者を天秤にかけて決断す るしかない。プラスの財産の限度でマイナスの 財産を承継する限定承認2という制度もある。

なお、相続放棄を行ったとしても、マイナス

の財産が消えるわけではない。相続の放棄をし た者は、初めから相続人とならなかったものと みなされるだけなので(民法939条)、後順位者 に相続されるということになる。例えば、父が 死亡して, 子が相続放棄をした場合は, 相続財 産は父の直系尊属(父にとっての父や母)が相 続することになる。丁寧に相続放棄をするので あれば、相続放棄した旨を後順位者に知らせる とよいだろう。次に、手続的なことにも注意が 必要。相続放棄は、相続が開始したことを知っ てから3ヵ月以内(熟慮期間)に、家庭裁判所 に対して行わなければならない(民法915条, 938条)。なお、3ヵ月という期間は家庭裁判所 に請求することによって伸長することができ る。「マイナスの遺産があるかどうかわからな い」という場合は、熟慮期間の伸長をすべきだ ろう。また、他の相続人に相続放棄すると宣言 したことをもって、相続放棄したと言う相続人 もいるが、誤りである。家庭裁判所に申述しな ければ相続放棄したことにはならない。関連し て、相続放棄と遺産分割協議がごちゃごちゃに なっている相続人もいるが、熟慮期間内に相続 放棄をしなかったら「放棄」すると言っても意 味はない。この場合は他の相続人とともに遺産 分割協議をしなければならない。

遺産分割協議について

遺産分割協議はいつでもできる(民法907条)。 ただし、特別受益や寄与分の主張をしたい場合、 これらの主張には期間制限があるので注意しな ければならない(民法904条の3)。遺産分割協 議は、まずは相続人当事者間で行い、まとまら ない場合は家庭裁判所に遺産分割の調停を申し 立てることになるだろう(民法907条2項参照)。

遺留分

次に問題になりがちなのが、遺留分である。例えば、遺言で特定の相続人にすべての遺産を譲ることになっていた場合や第三者にすべての遺産が遺贈されていた場合、遺産を得られなかった相続人としては「なぜ?」ということになる。金の問題ももちろんであるが、むしろ除け者にされたということでショックを受けるかもしれない。また、遺産を貰った者に対する怒りすら生ずるかもしれない。このような場合、遺

留分侵害額請求という制度がある。相続人と一 定の関係にあった者は、遺留分の侵害があった と主張して、相続や遺贈を受けた者に対して、 一定割合の金銭を請求できる。金の問題ではな いという考えもあろうが、ある程度溜飲は下が るのではないだろうか。遺留分が認められるの は、兄弟姉妹以外の相続人。その遺留分割合は 直系尊属のみが相続人である場合1/3で、それ 以外の場合は1/2である(例えば、相続人が子1 人である場合は、遺留分は1/2×1/2=1/4となる)。 遺留分侵害額請求は、相続の開始及び遺留分を 侵害する贈与又は遺贈があったことを知った時 から1年間行使しないとき、相続開始のときか ら10年を経過したときに時効によって消滅す る(民法1048条)。知ったときからの期間が短 いので要注意。

遺言

なお、遺言そのものの有効性を争う場合は、遺言無効確認の調停・訴訟を起こすことになるだろう。細かいアドバイスだが、遺留分侵害額請求をすることで時効は中断するが、遺言無効確認調停・訴訟では遺留分侵害額請求権の時効の中断事由とはならない。

相談先

誰に相談すればよいか。相続人間で争いが無い場合、税金に関しては税理士、(不動産の)登記に関しては司法書士。争いがある場合は、弁護士。弁護士に相談するメリットとしては、法的な整理ができるということ。相手が言っていることが、ムチャクチャなのか、法的にある程度筋が通っているか等を判別することができる。また、実際に弁護士に依頼すれば、直接相手方(弁護士含む)とやりとりをしなくて済む。メンタル的な観点からすると、これが一番のメリットかもしれない。

注

- 1) 相続人となるべき子・兄弟姉妹が被相続人の相続開始以前 に死亡し、または相続人の欠格事由に該当しあるいは廃除 されたことによって相続権を失ったとき、その者の直系卑 属(兄弟姉妹はその子のみ)がその者に代わってその者の 受けるはずであった相続分を相続すること
- 2) 相続人が相続によって得た財産の限度においてのみ、被相 続人の債務等を弁済すべきことを留保して、相続の承認を すること。手続きが複雑・煩雑なので、利用されることは 多くない。

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



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

第第第第 第第第第第第 10987 654321 章章章章 章章章章章章章

学 ワークライフバランスと 労働時間 学 職場における貢献の認識 学 確別の保障 学 雇用の保障 学 雇用の保障 学 雇用の保障 デ 雇用の保障 デ 雇用の保障 デ を取り行為からの保護 デ を取り行為からの保護 デ を取り行為からの保護 デ を取りである。

・ リーターシップと公正さ ・ 社会的支援 ・ 社会的支援 小木和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹ーLO

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

話題

の最新刊

-章 リーダーシップと公正さ

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

野**産業医学100話**-働く人の健康と病気-

△ 劉 労働科学研究所出版部

野村 茂

_[改訂] 産業医学100話

働く人の健康と病気

- 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

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



図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

自由と想像彫刻に向かって

9

菅沼 緑

無責任な泉. 1981

いま問題のイスラエルとパレスチナの暴力の 応酬によって、悲劇と憎悪を重ねています。それらのニュースを見聞きするだけでも、充分に 人間たちの悲しい特性に嫌悪がつのります。イスラエルの歴史学者、ユヴァル・ノア・ハラリの『サピエンス全史』。それを分かりやすくひも解いた漫画版を読んで以後、私たち人類「ホモ・サピエンス」という生物が、いかに暴力的なのか、いやになるほど、そこで繰り返し語られるのです。

暴力は知性と対極で、感情と情緒の短絡の結果です。感情と情緒は、安らぎと安堵をもたらすものなのに、それを阻害されると、短絡的になってしまうことがあります。永い歴史に根ざした情緒になれば、個人の心情を越えて民族の感情となって、理性を邪魔にするほど根強い感情になってしまいます。それを払拭する思考はなかなか受け入れられることがありません。そうした歴史の感情と思考の結び目ほど、深く根強い矛盾とはいえませんが、わたし自身の情緒と思考にも谷間があって、そこに懸かる橋は、風が吹くと大げさに揺れて翻弄されます。

作品のカタチっていうのは、どういうことなんだろう。いい作品というのは、どういう条件があるんだろう。そういう基本的な要素が理解できず、ずっと考え続けてきました。そう思いながら、もう50年。いや60年近くなります。でも、これといった答えが見つかったわけではありません。結局、自分の好きなカタチがいいカタチであり、いい作品への誘導路になるのではないかと思い始めてからも、何十年が過ぎたことでしょうか。



散らばった木片の作品(藤沢市民ギャラリー,1981年,撮影・菅 沼 緑)

そして、この写真のように、いいなと思うカタチをたくさんつくって、ある程度溜まったら、今度は好きなカタチどうしを組み合わせ、そこからさらに、新しいカタチのイメージが出てくる。そうやってできた作品を、棚に入れて見やすくしたものが、今回の作品です。

だけど、自分が気に入ったカタチってなんなの?見やすくするために箱に入れる?組み合わせていくうちに、イメージが拡がる?なんで?どうしてイメージが湧くといいの?重箱の隅をつつくように、分からんちんが、保証のない感覚と情緒に抵抗をするんです。

それを民族の感情と情緒と比べるのはナンセンスですが、わたしの情緒と理屈がミスマッチ。わたしの想像力という、小さな洞窟の中でも整理ができずに、あっちに置いたり、そこへしまってみたりと、いろいろ試行錯誤を繰り返すのです。答えにたどり着くわけもなく、経験則に頼って、仮の答えをでっち上げて、これがわたしの作品だと恐るおそる差し出すのです。

そういう時に自分の情緒感覚と、ちっぽけな 思考が食い違い、つり橋が揺れて怖い思いを余 儀なくされるのです。感覚だけでも、頭だけで も自分で保証ができず不安です。少なくとも、 わたしの個人的な想像と経験は重なるたびに、 ある程度の厚みも重なるのかもしれませんが、 民族の経験は厄介です。そこへ憎悪も付いてく るのだから。

わたしの想像は明るいほうへ向く,草の芽で ありたいと強く思います。

すがぬま ろく 彫刻家,「まちてくギャラリー」企画人



歌舞伎で生きる人たち その廿一——確かなる太陽のひかり 湯淺 晶子

吉例顔見世興行

江戸時代、歌舞伎の芝居小屋は、毎年、出演する俳優をお披露目する興行を行っていた。当時は芝居小屋と俳優とが11月から翌年10月までを出演契約の単位としていたが故の大切な行事"顔見世"である。歌舞伎にとっての正月ともいわれる。

京都南座(京都・東山区)の吉 例顔見世興行がもっとも歴史が古 く,俳優の名前が板に書かれた"ま ねき"が表にかけられるなど,京 都の冬の風物詩になっており,ニ ュースでも必ず取り上げられる。 2023年は11月下旬から十三代目 市川團十郎白猿襲名披露として行 われた。

歌舞伎座(東京・中央区)では1957年(昭和32年)11月に復活し、吉例顔見世興行の印として櫓が掲げられる。現代は、契約に基づく俳優のお披露目を目的とせず、豪華な俳優陣が出演する華やかな興行にする、という点が引き継がれている。

壮大な叙事詩と歌舞伎の融合

歌舞伎の『マハーバーラタ戦記』は、2017年10月、演出にSPAC静岡県舞台芸術センター総合芸術監督でもある宮城聰、脚本に青木豪を迎え、五代目尾上菊之助(1977~)を座頭に歌舞伎座で初演された。そして、2023年11月歌舞伎座の吉例顔見世興行での再演では、初演を見直し、さらに磨き上げてつくられた。

『マハーバーラタ』 は、ギリシ ャの『イーリアス』『オデュッセ イア』とともに世界三大叙事詩に 数えられ、『ラーマーヤナ』とと もに二大インド叙事詩とされる。 古代インドの神話的叙事詩で、サ ンスクリット語で書かれ、全18 巻からなり10万超の詩節があり 原典の日本語訳はまだ完成してい ない。気絶する規模である。その 影響は、後のインド文化や芸術に、 そして東南アジアなどの文化にも 及ぶとされる。"マハー"は「偉 大な」,"バーラタ"は「バラタ族」 という意味であり、神たちが人間 をつくるところから始まり、バラ 夕族の領土や王位の奪い合いと親 族同士の戦を主軸とし、 いくつも の教え、教訓を示す物語である。

歌舞伎でも、神々が鎮座する場面から始まる。そして、三大義太夫狂言のひとつ『仮名手本忠臣蔵』の大序と同じように、並んでいる登場人物が眼を伏せ、頭をやや垂れた状態で幕が開けられ、息をし語り始める演出になっている。

序幕で神のひとりである那羅延 天(ならえんてん)が「この世の 終わりが始まる」と告げる。象の 国で人間が始める戦争によって世 界が滅ぶとシヴァ神が説明する。 太陽神は、世界の終わりを止める ために徳の高い汲手姫(くんてい ひめ)との間に慈愛に満ちた子を 産みだし、その子が争いを止める であろう、と言う。一方、帝釈天 は、汲手姫との間に武力に秀でた 無敵の英雄を生み出す、と言う。 そして, 前者の子である主人公の 迦楼奈(かるな)と後者の子であ る阿龍樹雷王子(あるじゅらおう じ)とが、別々の環境で育ち、成 人してから出会い、 最終的に互い を敵として戦うことを選択する。 仙人の久理修那(くりしゅな)は. 阿龍樹雷に告げる。人間の肉体は "我"を納めた器に過ぎず、"我" は終わることなく続く、肉体が生 死を繰り返しても内に宿る"我" が滅ぶことはない、役割を持って 産まれたならばその義務を果たさ なければならない、と。まるで歌 舞伎俳優の生き方を指しているか のようだ。この世の終わりを止め られるのは、慈愛か、武力か。人 命や人々の生活が奪われる戦争や 攻撃が世界のどこかで起きている 今にも共通する問いである。

通常の歌舞伎音楽に使われる楽器に加えて、SPAC公演でも用いられた打楽器、パーカッションが物語を彩った。世界各国で使われている様々な楽器が舞台の上手(かみて)側に設置され、演奏者によって奏でられ、心情や自然の揺らぎが音色になって壮大な物語を包んだ。舞台美術、大道具、小道具、衣装においても、叙事詩、インド、歌舞伎の融合に心血が注がれた。

陽がさす

その『マハーバーラタ戦記』再演で、ひとりの女方が重要な役を任された。初演では二代目中村七之助(1983~)が担った鶴妖朶

極付印度伝 マハーバーラタ戦記

脚本 青木 豪, 演出 宮城 聰 出演 初代 中村芝のぶ



写真 舞台「極付印度伝 マハー バーラタ戦記」で鶴妖朶王 女を演じる中村芝のぶ (2023年11月,歌舞伎座)© 松竹

王女(づるようだおうじょ)という役である。叙事詩の原典では男性として描かれているが、歌舞伎では女性の設定にしてある。

座組が発表された時に、そして 初日を迎えて千穐楽まで観劇した 人たちによって終演時刻頃から毎日SNSのトレンドに名前があがる など、驚きと感動と声援の渦は続いた。その人の名は中村芝のぶ"と 1967~)である。"しのぶ"と 読む。国立劇場の歌舞伎俳優養成事業の第九期生として2年間の研修期間を修了したのち、人間国宝 にもなった名女方の七代目中村芝 翫 (1928~2011)の"弟子"と なって35年の年月が流れていた。

歌舞伎俳優には、家業として継 いでいる人たちを核として構成さ れる区分、秩序がある。それを踏 まえた上で,"弟子"に該当する いわゆる一般家庭の子息であって も技芸優秀な俳優が大きな役を任 される機会がしばしば巡ってく る。それは、当人の願いだけでは どうにもならないものがあるた め、今回の座組は誰よりも本人が 驚いたのではないだろうか。しか し、芝のぶの佇まいのよさと技量 を知ってきた人たちからすると, 「待ってました」と感涙とともに 唸らずにはいられない出来事であ った。菊之助が2023年2,3月 にIHIステージアラウンド東京(東 京・江東区)で上演した新作歌舞 伎『ファイナルファンタジーX』 で, 芝のぶは究極召喚を編み出し た伝説の女性"ユウナレスカ"を 任された。この時も、配役が発表 された時に大きな話題になった。 あの大きな空間を一瞬にして掌握 し, 美しく強く儚くユウナレスカ を演じた。鳥肌が立ち、ざわつく ほどの効果を客席に与えた。この 時の功績が次なる機会につながっ たと考えて差し支えないだろう。

鶴妖朶王女は、父親は王位継承 者第一位でありながら盲目ゆえに 王座につかなかった哀しみととも に、強さと野望と欲望によって王 位を奪い返すために、阿龍樹羅を 含む5人の王子と争い闘うことを 選んで生きてきた。そして迦楼奈 と巡り合い、永遠の友情を約束さ れ、心が揺らぎながらも最期を迎 える。その生き様も死に様も壮絶 であった。そして美しかった。客 席から惜しみない拍手と屋号であ る「成駒屋」の大向うが芝のぶに 降り注いだ。

与えられた役をひとつひとつ丁 寧に務める。その点が線になり面 になり立体になる。これから先の 活躍も期待せずにはいられない。 そして,師匠である七代目芝翫が 得意とした役の中からひとつでも 演じてみてほしい。芝のぶだから こそ表現できる女方がある。それ は観る人を虜にし,忘れ得ぬ記憶 になる。

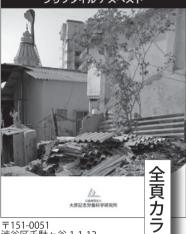
主な参考文献

- 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)『歌舞伎座新開場十周年 吉例顔見世 大歌舞伎』歌舞伎座発行,令和5年 11月
- 3) 新作歌舞伎『マハーバーラタ戦記』特別サイト,松竹株式会社運営 https://www.kabuki-bito.jp/special/ more/more-other/post-mahabharata/
- 4) 『初代国立劇場の記憶』独立行政法人 日本芸術振興会発行,令和5年9月
- 5)『歌舞伎座百年史 本文篇下巻』松竹 株式会社発行,平成10年11月
- 6) 『国立劇場歌舞伎情報サイト』, 独立行 政法人日本芸術文化振興会運営 https://www.ntj.jac.go.jp/kabuki/
- 7) 歌舞伎公式総合サイト『歌舞伎美人』, 松竹株式会社運営 http://www.kabuki-bito.jp/

ゆあさ あきこ 東京女子医科大学看護学部 講師 大原記念労働科学研究所 特別研究員

リソタイル アスベスト

クリソタイル アスベスト



大原記念労働科学研究所

〒151-0051

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

||百次構成

斎藤竜太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直見

追加情報 アスベスト関連疾患の克服 よくある質問と回答

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

平野敏夫、藤井正實、舟越光彦、細川誉至夫、水嶋潔、毛利 A 4 判並製 50 頁 定価 本体 1,000 円+税 図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

話題の最新刊

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 アスベスト使用は減少しているが、特に発展途上国では 毎年約22万人が肺がんなど関連疾患で死亡している? 翻訳:職業性呼吸器疾患有志医師の会 編集:WHO(世界保健機関) ての関係者に必須の一書。 **未だにクリソタイルが広く使われている。本書はクリソ** スベストは、最重要な職業性発がん物質のひとつである。

 σ

好評既刊

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、 ある中皮腫の死亡者は年間1、555人に達し、 被害が止まらない。 著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、 最強の発がん物質 その対策は大丈夫なのか? 身の回りに大量に残されて 日本では石綿による疾患で =石綿 (アスベスト)

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

れからの石綿対策を提案する

露の実態、

石綿対策の課題を分析、

曝

第6章 第5章 第4章 第3章 第2章

石綿曝露

石綿と石綿のリスク

本書の構成

これからの石綿対策 英国の石綿対策 震災と石綿 石綿対策の現状と課題 関連図表・写真を多数収載

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

公益財団法人 大原記念労働科学研究所 これからの 石綿対策



A5 判 168 頁 定価 本体 1,000 円+税

ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047 体裁

Shift Work Challenge

|| 章

裹引き用語集

4

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務の知識 夜勤・交代勤務の生理学・心理学 産業別の夜勤・交代勤務

3 2 1

夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成

章 夜勤・交代勤務 本書の構成



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

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 -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/

人の習いに

人の間に溢れる,各々方が備え得ての人柄は, 穏やかな森林の豊かな木々のように,吾にも緩 やかに添いくる。時には,人柄そのままを周り に漂わせ,その魅力に触れては,わが習いと照 らし合わせてみる。

それら機微のもつ,風合いにも似た人柄に接 し得ては、吾が振りを顧みる。その切っ掛けに 気付く機微には、その人なりの趣に誘い込まれ る相応の人柄が、潜んでいるからか。

それらに気付き得ては、各自の感性や如何に、 と相成ろうか。それとて、己が身には今更の感 は否めない。が、命の限りに各々の尊厳を相応 に護持し合う生き方が、人間性保持の本来の姿 であろうと。時宜に応じてそれらを発揮し合い、 温かくも通じ合える巡り合いの生活に今からで も活かせていけそう。

人らしく生きるには、人権尊重に善用以外の らしさはなかろう。自分なりの空間にそれらし く、この身を置けるであろうから。そこには、 自分らしさを意のままに表せる共生きの空間 が、幾らかは用意されていよう。

社会生活の中で、各自が持つそれぞれの人権に備わる尊厳を、自分の良識にしたがって磨いてゆく。それに精を出しつつも、ふと己が身のあるがままを省みる。心中を満たすはずの己が人間性のいまや如何に、と。

その結果を冷静に評価し得るなら、身の内に それを留め置くもよし。時宜に応じて、有用に し得てもよかろう。それらへの丁寧な臨機応変 の活用こそが、生きる上での温和で機微な対応 となり得るのではなかろうか。確立しえぬ良識 醸成への羨望だけでは、己がもつ性情の欠落を 不満足なままとさせる。それは生業に不備な身 をさらす生き方にもなろう。それでも、各自が 良識に従った積りであれば、その人なりの生き 方になってもいようか。

人の間に

独りで生きるとは、巡り会う人々の間で生き

きもつき くにのり 大原記念労働科学研究所 客員研究員 ゆく本来の生き方とは距離を置く。生き物創成の歴史を顧みても,個で生き継ぐ命の流れなど,あり得ないから。繋がり合いのない人生なんて,自分で勝手な隔たりを設けているだけの空虚な生き様ではなかろうか。

と,悟ったようなこの振りは滑稽なだけだが,厳然たる史実を範とすれば、共生きと真剣に向き合わざるを得ない。生き物が必須領域としてもつこれらの間で,互いの過不足分を補い合う。これが生きるに必須で、生きるに真実の何たるかを幾らかは満たし合う、巡り合いの一場面ではなかろうか。

公共の装備は全てが安全で、衛生的な運用を



わが振りは

肝付 邦憲

必須条件として設定されている筈である。その一つ、前編でのエスカレータは、10秒間で10段前後の速さで運行しているようである。自分の腕時計で計測した結果なので、凡その数値でしか示し得ないが、この程度の可動条件で運用しているようであった。

友との待ち合わせの間,座したままであったが,人の流れを興味ある情景として眺めていた。一分間で20人弱の利用。大雑把な時間は10分程度だったが,譲り合いでの利用が殆ど。ここでは,人々の動きに思いやりが習いとなっているようであった。

大きな段ボウルを持った若年のご婦人でも空いた前段に置いて、利用者の空間を確保してお

いでだ。ご高齢の二人連れは、男性がご婦人の 手をとって何気なく、空いた段面に誘導してお られた。時には、空いた段を狙って抜けて行く 若者も見受けられたが、それはごく稀な一行動 でしかなかった。

環境と人々の間で

人を押し退けて昇って行こうとする,独りの 若者以外には出会ってはいない。満員の公共交 通機関でもなく,各自に拘束性が弱いからか。 落ち着いた公共の場では,他人同士でも互いに 譲り合う気持ちが漂っていたようである。平穏 な日常時の互譲の気持ちが、自然と各自の行動



いづこにありや 求め得ぬま 共生きに 熱きこころを望めしも

意識に反映されていてか。利用者の多くが,穏 やかに時を過ごしておいでのようであった。当 然な安全安心の状態が,平穏な日常の一場面で あるが故にか。それが,平時での生活慣習,そ の表れではないかと安心した。と同時に,緊急 時での異常行動には,各自の持つ公共福祉への 普段からの共感協調への度合いが,各々の言動 に影響しているのであろう。それらの効用が, 非常時には必然的な個人特有の言動として発揮 されるのであろうから。また,公共での思いや りの気持ちが,市民の平常時からの慣習となっ て必然的に備わっていようからか。

観察中に遭遇した当人方は自分も含め,緊急時にどのような行動をとられるのであろうか。

人間性が問われる場面に遭遇すれば、どこまで 危害に耐え得られるのか。それを試されるのが、 緊急時での言動であろう。

戦災時の生死をさ迷った少年期の体験からは、80年目の今では確信が持てない。が、必死に火柱の中を逃げ回り、昇りえた高い石塀から、これまた必死に飛び降りた。両膝への耐え切れない激痛に命を絶つやも、と幼心に覚悟した記憶だけは無くならない。子供ながらに下肢を麻痺させながも、必死に生きようとする不可避の行動だったからである。

異常時での冷静さは

この維持は容易ではなかった、少なくとも筆者の場合には。自分の社会的な立場や役割を日常的に身につけているのなら、自覚的にも普通人とは一線を画していよう。が公私人の違いでは、遭遇した場面での自発的で自然な行動には、違いが生じてこよう。各自の経歴に備わってきた役割などの醸成具合で。

それでも緊急時の場面を私的個々の言動に移し換えれば、徹し得た人間性本来の気持ちが表出されていようか。これこそが、各自のもつ人間性の本質に相当する、固有の言動になるのであろう。護持的な小細工では間に合うまい。この歳になっても未だに、人の振り見てわが振り直せの戒めは、活動を休止させてはいないようだ。いのち尽きるまで人間性を磨き上げていかなければなるまいから。

わが品性の貧なる様は、加齢とともに磨きうる機会に巡り合うのは稀であったようだ。憚れる域に、いまだ留まったままではないのかと恥じらいを潜めている。が、いのち留めし暫しの間は、人らしくまろやかな域に住して居たい。それも、万人の共生きの中の、名もなき幾千万有限歩の一老人として。

生きる

己は、枯れるを延ばせうる類まれなる生命力の持ち主なのか。飽きず命止むまで磨き続けていけようか、果たして。自信の程に良識の発現具合の裏付けなど探しようもないが、継続への力は生きるに不可欠であろうから。とは、言い逃れの術であってはならない。



産業保健の国際共通課題 すべての労働者にサービスを届けるために

グローバルな視点で産業保健の未来を示唆

小木 和孝 著

森口 次郎

中小企業など産業保健が十分に行き届かない業種,労働者は今も残っており、その解決は産業保健に関わる私たちの重要な課題である。本書はすべての労働者に産業保健を届けるための方法を示す書籍である。著者は、2009~2015年に国際産業保健学会(ICOH)の会長を務めた大原記念労働科学研究所の小木和孝氏である。

本書は、2018、2019年に産業 医学ジャーナル誌に連載された健 康な職場づくりに関する内容をま とめるとともに、職域での新型コ けウイルス感染症予防活動から 得られた知見を追記して発刊され ている。(1)一次予防に力点をおく 職場ごとのチームの取り組み,(2) 格差解消や中小企業の向上に力点 をおく新しい動き,(3)労働者参加 型の職場環境改善手順とその併生 が協力して取り組む健康な職場づ くりの進め方について述べている。

(1)では、国際的な動向が概説され、欧州諸国などで実践される一次予防を中心とした産業保健活動が紹介されている。また、産業保健サービスの対象となる労働者率の世界平均が25%と低率であることの改善のため、国際労働機関(ILO)第155号条約、第161号条約などの国際基準が役割を果たしていると指摘している(ただし日本は両条約を未批准)。実践例として、英国安全衛生庁(HSE)が推奨するリスクアセスメントのファイブ・ステップス、フィンランド

の事業場と産業保健サービスの協力の手順などが紹介されている。

(2)では、上記ILO条約に基づき、 小規模事業場において、 自主計画 を設定し、複合要因への包括的予 防策を実施する一次予防の取り組 みを普及させることの重要性を述 べている。具体例として、シンガ ポールのビズセーフ. デンマーク のスマイリー方式などシンプルな 手順の労働安全衛生マネジメント システムの小規模事業場での採用 が紹介されている。あわせて上記 ファイブ・ステップスのリスクア セスメント結果記入用紙が紹介さ れ,一次予防推進のために使いや すいツールとの印象を受けた。さ らに小規模事業場の産業保健を支 援するチーム例が紹介されるな ど, 我が国の小規模事業場などの 一次予防の活性化に参考となる内 容が含まれている。

(3)では、職場ドックを含む労働 者参加型の健康職場づくりの手順 が紹介されている。(1), (2)で紹介 された良好事例の提示や対策志向 アクションチェックリストの活用 などが手順に含まれていることは 当然ながら、職場環境を広く対象 とすることでむしろ選択肢が増え て改善提案がしやすくなること, よい点から話し合うことで参加者 の検討の方向を達成可能なよい事 例に向けられることなどは、実践 経験から得られた優れたプロセス であると改めて感心させられた。 なお、健康な職場づくりの取り組 みの初期に役立つ良好事例とし



小木 和孝 著 産業医学振興財団,2023年10月, A5判,152頁,1,760円(税込み)

て、日本産業衛生学会の「グッド プラクティス・サンプル」の有益 性についても言及されている。本 書を機会に改めて見直し活用する こともよいかもしれない。

事例も多数紹介されており参考になるが、簡潔な記載にとどまる欧州リスクアセスメントキャンペーンの優良事例などは、もう少し詳しく知りたいと感じられたので第2版での追記を期待したい。

本書により、労使による効果的な健康な職場づくりの手順の具体像を理解し、それを横から支える産業保健チームのあり方を考えることができ、産業保健専門職の健康な職場づくりのために参考となる書籍である。

もりぐち じろう

一般財団法人京都工場保健会



激安ニッポン

谷本 真由美 著

デフレスパイラルからの脱却

椎名 和仁

日本の平均給料はバブル崩壊後 の30年前からほとんど伸びてお らず、今や韓国より少なく、ビッ クマック指数でもアジアの国々の 中でも物価が安い国になってい る。その一方で国民負担率(税金 と社会保障負担費)は47.5%を占 めており、所得の半分も負担を強 いられている。給料が上がらない と節約するしかなく、これがデフ レスパイラルに陥る要因でもあ る。本書は日本がいかに安い国か をデータや事例で示し、今後日本 で生き抜くためのヒントをまとめ たものである。著者は欧米で就労 経験がある英国在住の谷本真由美 (元国連職員) さんである。本書 を書くきっかけは、最近訪日外国 人が増え、SNS上で日本の物価が いかに安いか、を話題にする人が 多くなったことから海外からの視 点で日本の物価についてまとめた という。そこで本書の要約を紹介 してみたい。

日本には低価格な小売店がどこにでも存在するが、欧米ではその地域の所得層によって小売店の種類がはっきりと分かれている。例えば、1ポンド(185円)ショップができるような地域だと低所り者が多いため犯罪率が高いという。現実があり、地域にふさわしくない店が計画されると住宅価格の下落につながる。そのため非常られて出店が阻止されるが、それだけ経済格差がはっきりしている。また、英国では一部の土地や建物を

除いては全て王室・貴族が所有しており、基本的に数年から999年の借地権の取引で家を建てることになる。一方、日本では外国人に対する不動産所有の規制は緩く、ニセコの「ひらふ坂」の物件は既に8割が外国人所有でホテル建設や温泉開発が年々増えている。このため最近、国はようやく開発条件を制限することになった。

外国人にとって医療の質が高いのに割安な「日本の福祉」も魅力的な制度である。例えば、国民健康保険は2012年から3ヵ月以上滞在する外国人でも加入でき、海外で治療や出産した人も、後日、日本で申請すれば医療費や出産一時金(50万円)が支給される。

このようにバブル崩壊後日本が 安い国になった原因は、①各種規 制による経済活動への制約、②企 業の内部留保と投資姿勢の慎重 化. ③非正規労働の拡大よる雇用 所得環境の悪化、④低金利政策な どが挙げられる。今後、日本がデ フレ経済から脱却していくには付 加価値の高い製造業や情報通信産 業に注力していく必要があり、例 えば、AIを活用した自動運転技術 や家電、遠隔医療などの分野が有 望である。この際にグローバル視 点での情報収集が必要となり英語 力が鍵となる。また、欧米では付 加価値が高い組織ほど多様で柔軟 な働き方が主流となっており、現 在, 国が推奨する「新しい生活様 式の定着」も消費行動を押し上げ, 新たなサービス創出につながる可

激安ニッポン 谷本真由美



谷本 真由美 著

マガジンハウス,2023年7月,新書版,208頁,1,100円(税込み)

能性がある。そして今、日本に足りないのはトライアンドエラーの精神であり、「やってみよう」、「失敗してもいいから挑戦してみよう」と思うマインドも重要となる。

本書で著者が主張する一部の様子は、NHKスペシャル「ジャパン・リバイバル "安い30年" 脱却への道(2023年3月放映)」の中でも観ることができる。NHKオンデマンドで視聴できるので本書とあわせて紹介しておく。

しいな かずひと 住友電設株式会社 情報通信システム事業部



ヒューマンエラーの心理学 労働災害防止を現場から学ぶ

事故事例の検証を通して労働災害と向き合う

大橋 智樹 著

岸田 孝弥

本書は長年にわたりヒューマン エラー・労働災害の研究をしてき た著者の渾身の1冊である。テネ リフェ航空機衝突事故や信楽高原 鉄道列車衝突事故, IR西日本福知 山線脱線事故等の事故事例につい て詳細に分析し、ヒューマンエ ラーの現場での問題点を指摘して いて、読者の参考になる。

本書の特徴は、「第1章 心理 学からヒューマンエラーをみる |. 「第2章 過去の事故事例から学 ぶ」、「第3章 事故が起こった後 を考える |. 「第4章 ヒューマン エラーを掘り下げる」という4つ の章によって、労働現場における ヒューマンエラーの実態を掘り起 こし、労働災害防止について現場 の視点から考察していることであ る。例えば、JR西日本福知山線脱 線事故のケースでは, 事故の報道 の際に問題とされた「日勤教育」 について、運転士がオーバーラン で受けた13日間の日勤教育の内 容及びJR西日本における4名の 処分内容を表にまとめたものを例 示,表を手掛かりにJR西日本の組 織と事故のかかわりをヒューマン エラーの視点から明らかにしよう と試みている。

裁判ではJR西日本の歴代の3 人の社長が、事故に対する過失責 任を問われたが、「3社長が現場 カーブの危険性が特に高いとは認 識できなかった」と結論付けられ、 3人の無罪が確定している。

JR西日本は事故後、「安全諮問 委員会」を設置した。委員会は機 械工学、ヒューマンファクターや 心理学の専門家によって構成さ れ、社長をはじめ経営層も参加し ており、「方向性が得られたもの については、 社長はこれを着実に 実行する | という規定が定められ るなど、IR西日本の「本気度」が 伝わってくる。さらに、JR西日本 は事故再発防止の取組みとして. 事故後7年にわたって安全諮問委 員会や課題検討会, 安全フォロー アップ会議などで社外の人も交え て検討を重ねてきた。

このような取組みは、事故の重 大性の結果と言えるが、社外の意 見を聞き続けようとする姿勢、と りわけ被害者の意見を聞く姿勢を 示しており、事故を起こした企業 の取った態度としては一定の評価 をしてもよい、と著者は述べてい

要約すると「IR西日本は2015 年度から社外の第三者機関による 安全管理体制の評価を受けるよう になった。第三者評価の目的は, 客観的な評価, 安全マネジメント システムに関する専門的なアドバ イスを受けることで、より有効な 安全管理に向けた仕組みの構築と 運用のレベルアップを図るためで ある」としている。

著者がJR西日本の安全への取 組みを詳細に紹介しているのは, 多くの企業に参考になると考えた からであるが、そのベースになっ ているのが、長年にわたり著者が 取り組んできた「労働災害防止を 現場から学ぶ」という視点に合致



大橋 智樹 著 日本労務研究会, 2022年12月, A5判, 220頁, 2,200円(税込み)

していると考えたからであろう。

本書にはほかにも事故事例がい くつも紹介されているが、著者の コメントを合わせて読めば、読者 に参考になる情報があふれてお り, 読み終えた後に満足感が得ら れるに違いない。

また, 本書には読み応えのある 囲み記事が掲載されており、中で も「東日本の大震災の当事者とし て」という記事は必読の一文とし て強く推奨させて頂く。

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻 1 号掲載論文抄録

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

彌冨美奈子, 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)

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	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	$(1.03 \cdot 1.93)$	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 1	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 1	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.

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯淺晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

参加型職場環境改善の評価における課題と生産性・職場活力向上に資する指標について文献検討した。3つのデータベース(医中誌、PubMed、CHINAL)から1999~2016年に発表された原著論文のうち、参加型職場環境改善の介入研究において何らかの評価結果が記載されている文献を分析対象とし、コーディングシートに従って文献に記載されている内容を整理した。その結果、32編の論文が抽出された。評価指標は、「身体的な健康アウトカム」「心理社会的な健康アウトカム」「職場風土・職場文化に関する指標」「生産性に関するアウトカム」「労働災害・災害休業・職業性疾患の発生件数」「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の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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 学 働 科 學

B5判 年6回刊 95巻1号 定価(本体1,389円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

^{**} Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit and exercise

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻2号掲載論文抄録

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分析した。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)

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)

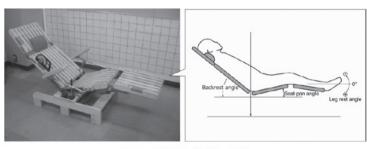


図1 実験椅子と角度の定義

Fig.1 Experimental chair and definition of each angle

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 答 働 科 學

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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻3号掲載論文抄録

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)

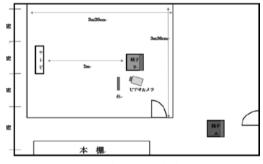


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 答 働 科 學

B5判 年6回刊 95巻3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 『勞働科學』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)

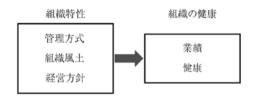


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

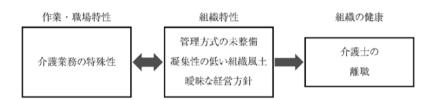


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 学 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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』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

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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』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ば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眼感評価尺度の得点

	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

勞働科學

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 『勞働科學』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

		orking	Stopped Working		$Model^{\dagger} (n = 114)$		
	(1	1 = 96	(n	= 24)	A Attack of OF (OF O) OT	TD 37 - 1	
Variable	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)	19	(75.0)	39.05 (1.96 - 777.58)	.016	
Urinary incontinent *		(49.0)	-	(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

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 『勞働科學』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。

分類ぃ	カテゴリー"	n	(%)	コード 番号	発生要因の内容	n	(%)
	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%)
a AA mer eet				4	第三者の安全不確認	5	(3.2%)
人的要因	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%)
	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%)
riui 1-le & k.				12	道路構造的障害	1	(0.6%)
環境的 要因	交通環境的要因	33	(21.4%)	13	視界障害	21	(13.6%)
文IAI				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%)
		- And Pales de la Contraction	10-1001		分類不能 ²⁰	21	(13.6%)

表 4 就業途上の重篤事故の発生要因 (n=154)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

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)

[&]quot;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 『勞働科學』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。

	MI MEAN STATEMEN										
氏名		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				
Α	88	女	要介護 2	1年6ヶ月	有	A1	Ша				
В	86	女	要介護 2	1年6ヶ月	有	A1	I				
С	78	女	要介護3	5ヶ月	有	A2	Па				
D	73	女	要支援1	1年0ヶ月	有	J2	1				
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	拉自				
G	71	女	要介護 2	1年6ヶ月	有	B2	自立.				

表1 調査対象者の概要

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

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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『勞働科學』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。
В	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。
С	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: II b
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:IIa

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』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 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一

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、電産貨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		7\$ + G th:	٨ ٥١.	44. L. 6A	
		重要度	困難度	発揮度	合 計	能力給	
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)「能力給査定基準要網」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

勞働科學

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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

『勞働科學』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、事業所の規摸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 (χ² 検定の結果)

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

		従業員数								
健康管理		個人他 (n = 64)	2-10名 (n = 100)	11-20名 (n = 92)	21-30名 (n = 60)	合計	χ²	þ	Cramer's l	
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				

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

勞働科學

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)

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』99巻1号掲載論文抄録

訪問看護ステーションに所属する専門職の離職率低減に関する検討 ワーク・エンゲイジメントと仕事の資源に着目して

恵濃雄一. 永井邦明. 石原俊彦

本研究では、離職意思に影響を与えるワーク・エンゲイジメントに焦点を当て、ワーク・エンゲイジメントの高い 職員が認識している仕事の資源の特徴を明らかにした。また、この結果を基に離職率低減に向けた課題と対策につい て考察を行った。研究対象者は、訪問看護ステーションに勤務する保健師・看護師、理学療法士・作業療法士の64 名であった。研究対象者を全対象者、30歳代以下、40歳代以上、専門職経験年数9年以下・10年以上、保健師・ 看護師、理学療法士・作業療法士ごとに日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントの点が平均値よりも高い群 と低い群に分類し、対象者らが認識する仕事の資源の各項目を比較した。研究の結果、全対象者ではワーク・エンゲ イジメントの高い者で、作業レベル、部署レベル、事業場レベルのほぼすべての項目が有意に高く、焦点を絞らない 全般的な対策を要することが示唆された。

Table 1 Participant attributes 表1 対象者の属性

		保健師・看護師の人数	理学・作業療法士の人数	人数	割合
年齢	20代	2	8	10	15.6%
	30代	5	16	21	32.8%
	40代	15	7	22	34.4%
	50代	8	1	9	14.1%
	60代以上	1	1	2	3.1%
性別	男性	1	30	31	48.4%
	女性	30	3	33	51.6%
役職	管理職	14	14	28	43.8%
	管理職以外	16	19	36	56.2%
職種	保健師/看護師			31	48.4%
	理学療法士			28	43.8%
	作業療法士			5	7.8%
勤務形態	常勤	28	27	55	85.9%
	非常勤	3	6	9	14.1%
専門職経験年数	3年以下	3	1	4	6.3%
	4年~9年	2	16	18	28.1%
	10年以上	26	16	42	65.6%
離職意思	あり	6	9	15	23.4%
	なし	25	24	49	76.6%

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年2回刊 99巻1号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込,送料不要)

次号(10月号: 78巻10号) 予定

「働き方の未来を50人が読む | 第3回調査報告 特集 「働き方の未来を50人が読む | プロジェクトチーム

巻頭言<俯瞰>	本田一	-成
<特別報告>労研セミナー		
暉峻衆三氏を偲んで	斎藤	進
漂流者たち―クミジョの肖像・31	本田一	-成
ILOインド南アジア産業安全保健通信・10 ····································	川上	剛
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・28	藤川伸	詒
Talk to Talk ·····	肝付邦	憲
労研アーカイブを読む・91	椎名和	仁
労研アーカイブを読む・92	岸田孝	≦弥
自由と想像・10	菅沼	緑

「編集雑記]

○今回の特集は、「よりよい働き方」を目指して 職場環境の構築に取り組む企業の第2弾となりま した。すべての企業のみなさまの取材に対する熱 意が伝わり、中にはトップ自らが長時間話してく ださるなど、懇切なご対応にお礼申し上げます。 また, 前回の記事を読んでくださった企業から取 材の申し込みを頂いたことにも感謝申し上げます。 取材を依頼されている案件がいくつもあり、どう ぞ第3弾を楽しみにお待ちください。

先進的な取り組みに触れたときの感想はさまざ まですが、大切なのはほかでやれる取り組みなら 必ず自分のところでも実現可能ではないかと前向 きにとらえる視点ではないかと思います。

「労働の科学」は労働を科学することに焦点を あてて創刊78年を重ねていますが、それはとりも なおさず、働くことで流した汗が報われる世界の 実現を目指しているのではないかと、編集担当3 年目を迎えた今、あらためて背筋を伸ばしていま す。

○年明けに秋の号をお届けすることに忸怩たる思 いはありますが、春までには必ず状況を改善して いきます。もうしばらくの猶予を頂戴したく、伏 してよろしくお願い申し上げます。

「購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は 直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年13,000円(税込、送料労研負担)

振 替 00100-8-131861 発行所 大原記念労働科学研究所 ₹ 151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330 (代) 03 - 6447 - 1435

FAX. 03 - 6447 - 1436

労研ホームページ http://www.isl.or.jp/

労 働の科学の

第78巻 第9号 (9月号)

定 価 1,200円 | 本体1,091円 |

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)



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

BREVAN

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

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

omartfit for work

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。



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

構成

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) 建設現場の計画とレイアウト 高所作業 資材の取り扱いと保管 作業場環境 福利設備 存業編成とトレーニング その他の安全な作業手順 をの他の安全な作業手順

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 人類働態学会編集 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 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL:03-6447-1435 FAX:03-6447-1436

(年ぎめ一三、〇〇〇円) 本体一、〇九一円 定価一、二〇〇円

