

Digest of Science of Labour

労働の科学

2024

June

Vol. 79, No. 6



不定形の集合, 2017 / 菅沼 緑

特集

障がい者のキャリア形成を支援する

障がい者のキャリア形成を支える取り組み / 奥田訓子

障がい者にとって働きやすい職場とは-当事者の立場から- / 酒井隆成

障がい者が生き生きと働くために-働きやすい職場と同僚の理解がポイント- / 鈴木文子

連載

タイプライターの歴史とタイプスト⑥

三宅章介

ILOインド南アジア産業安全保健通信⑱

川上 剛

教職員の過酷な勤務環境③③

藤川伸治

労研アーカイブを読む⑩⑩

椎名和仁

巻頭言

私が労働環境改善に
こだわる理由
寺園通江

Talk to Talk
肝付邦憲

自由と想像⑱
菅沼 緑

◆激動する国際金融を理解するための必須知識をカバー！

国際金融

植田健一・服部孝洋著

豊富な実務経験を持つ著者二人が、理論・実証・制度、そして頻発する危機など、激動の国際金融を理解するための必須知識を解説！

●定価6,400円(税込)



脇田成著

マクロ経済学のナビゲーター「第4版」

12月中旬刊

新古典派とケインズ両方のマクロ経済体系をバランスよく学べる対話型のテキスト。データ更新等を行う改訂版。

●定価3,300円(税込)

國武英生・山川和義・山下昇・沼田雅之(編著)

日本の雇用を問い直す



これからの労働法をどう考えるか。今までの働き方や労働法上のルールは、これからは妥当なのか。身近な事例や素朴な疑問を出発点に、「日本の雇用」を問い直す。

●定価4,950円(税込)

福島豪著

障害年金の基本構造

12月中旬刊

障害年金の日独比較法研究

●定価5,940円(税込)

増井香名子著

DVと子ども虐待の 実践を変える



多くの事例で交差するDVと子ども虐待。その本質を捉える「メカネ」とともに、支援に活きる「引き出し」を多数紹介した実践ガイド。

●定価2,640円(税込)

祖父江典人編

死と向き合う心理臨床



相談者やその家族の死に直面したとき、支援者は何を思うだろうか。様々な現場での受けとめと死を捉える専門知を紹介する。

●定価3,740円(税込)

上原隆平著

パズルの算数



手とコンピュータでのパズルの味わい方

●定価2,420円(税込)

井原裕・斎藤環・松本俊彦(監修)

職場がアブナイ

働く人のためのメンタル系サイバイバルガイド

職場でのこころの問題が多発している。私たちはどうしたら自分のこころの健康を守れるのか。

●定価1,430円(税込)

経済セミナー

2024年12月1日号

特集 多様な海外大学院の世界を知ろう！

●定価1,595円(税込)

〔座談会〕北川梨津×林田光平×山口翔太郎×山口剛正



日本評論社
https://www.nipponyō.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

大原社会問題研究所雑誌

791・792号 2024年9・10月号 定価2,200円(本体2,000円+税10%) 年間購読13,200円(税込)

【特集】世界のベーシックインカム運動の現状と課題—アイルランド、ブラジル、イラン、トルコ

特集にあたって 岡野内 正
アイルランドにおける UBI 構想を取り巻く政治情勢と課題 南野泰義
ブラジルにおけるベーシックインカムと住宅・土地問題との連続性 山崎圭一
イランにおける UBI 制度の導入と失敗
——その政治経済学的な背景と社会運動との関係性 ケイワン・アブドリ
トルコの社会保障政策の変遷と課題——限定的なベーシックインカムを基軸としての再検討 今井宏平

■資料紹介 グローバル労働史の展開 マルセル・ファン・デア・リンデン／木下順訳

■講演 困窮外国人支援の現在——難民・仮放免状態にある人を中心に 大澤優真

■書評と紹介 湯澤規子著『焼き芋とドーナツ——日米シスターフード交流秘史』 佐藤千登勢
武田晴人著『日本経済の発展と財閥本社』 大石直樹
兼子論著『市民社会の文化社会学』 鈴木宗徳
龍井葉二著『猪俣津南雄——戦略的思考の復権』 中根康裕

法政大学大原社会問題研究所 2023 年度の歩み／社会・労働関係文献月録／月例研究会 立本紘之／所報 2024年5・6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/



俯瞰 ふかん

私が労働環境改善にこだわる理由

寺園 通江

1996年、看護師として民間病院に入職しました。「質の良い看護」を提供したく、ヘルスカウンセリング学会に入学し学びを深めました。患者さんの声に耳を傾け、対話を通して、解決したいことを一緒に考え実践する中で、看護師は、命にかかわり、人の一生に影響する職業。だからこそ「看護労働」の改善は必須だと組合活動にも力が入りました。

こうした中、私の人生にとって大きなターニングポイントが二つおこりました。一つ目は、2011年3月11日午後2時46分に発生した東日本大震災です。震災一週間後に、現地に入りトリアージを含む支援活動に参加しました。民間を含め、公務公共機関は、平時から有事に備える事の重要性を痛感しました。しかし、その数カ月後に、使用者は「長時間夜勤の導入案」を出してきました。組合として、労働科学研究所の協力を得て科学的調査を行うなど2年に亘って反論しましたが、導入されてしまいました。導入は、痛恨の極みであり、私が闘う相手は誰なのか？ 県医労連の執行委員長として、単組の副執行委員長として、要求の一致点を作れなかったことを深く反省しました。そして、教自身の成長が必要だと考え、退職後、教育改革の原点は「対話」にあるというiBS外語学院に入学し卒業後は、医療現場に戻る予定でしたが、恩師の勧めもありオーストラリア、

シドニーに私費遊学。縁あって、2015年から労働組合の専従をしています。2021年1月から活動の場は全労連へ変わり「労働環境改善」の思いは一層強くなっています。2023年のILO総会時、医療専門官に「看護職員労働実態調査結果」と、ジェンダー視点で行われない日本の政府の問題点について報告をする機会を得ました。

全労連女性部は、2023年度の取り組みの一つに「女性の地位向上のジェンダー平等をめざす取り組み」を掲げ、2023年度は、特に「包括的ハラスメント禁止法」の成立に向けた運動を取り組むことを確認。ILO第190号の批准を目指して、ハラスメントは人権侵害「包括的ハラスメント禁止法」の制定をと、オリジナルリーフレットを作成し、学習資料としての普及と関係省庁への要請を行っています。また、2024年10月には、8年振りに国連(スイス、ジュネーブ)で、「女性差別撤廃条約日本政府報告審議」が開催され、労働組合からも代表団を送ること、批准を目指す目的を多くの人に知ってもらおうと、「私が私らしく生きるためにー女性差別撤廃条約選択議定書材を兼ねたリーフレットの作成を行います」。



てらその みちえ
全国労働組合総連合事務局次長・女性
局事務局長
日本医療労働組合連合会 特別中央執行委員

した。1996年看護師の一人として組合員の一人として「質の良い看護を提供したい、看護労働の改善をしたい」と活動をスタートした私は、2024年現在、「二人ひとりが大切にされる『人権』が守られる環境を、国際基準のジェンダー平等を」を目指しています。

「点滴穿石」ではありませんが、小さな水滴でも、長く落ち続ければ石に穴を開けることができるという言葉があります。私が労働環境改善にこだわるのは、これまでの経験からです。要求の一致点、更には強くなっています。要求の一致点で、大きな流れをつくっていきたい、そのためにも、一緒に語り共に行動する仲間を一人でも多く増やしたいと考えています。共にならばりましょう！

労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

私が労働環境改善にこだわる理由

寺園 通江 [全国労働組合総連合事務局次長・女性局事務局長] 1

表紙作品：菅沼 緑「不定形の集合, 2017」

材料：ベニヤ板に水性塗料

会場：ステップスギャラリー（東京・銀座）

年度：2017年

撮影：菅沼 緑

表紙デザイン：大西文子



障がい者のキャリア形成を支援する

障がい者のキャリア形成を支える取り組み

..... [桜美林大学総合研究機構 特任講師] 奥田 訓子 4

障がい者にとって働きやすい職場とは

—当事者の立場から—

..... 酒井 隆盛 9

障がい者が生き生きと働くために

—働きやすい職場と同僚の理解がポイント—

..... [聖隷クリストファー大学 社会福祉学部 社会福祉学科 准教授] 鈴木 文子 13

Series

〈シリーズ〉日本スポーツ健康科学学会における職域の熱中症予防の取り組み(3)

熱中症予防指導士の資格を所持した活動 村上 和也 18

ILOインド南アジア産業安全保健通信(18)

児童労働と産業保健 川上 剛 20

「#教師のバトン」で伝わる(33)

教職員の過酷な勤務環境 藤川 伸治 25

Series

- タイプライターの歴史とタイピスト (6)
—科学的管理法の概要とオフィスの改善(1)—
..... 三宅 章介30

Column

- 労研アーカイブを読む (100)
単調作業の特徴と退屈感対策 椎名 和仁39

- 産業保健人間工学会第29回大会に参加して
Science of Artとしての産業保健 酒井 一輝 45

- 凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]
「巡視」について考える (1/3) ~巡視の意義~ 福成 雄三 48

- Talk to Talk
活かされ生きる 肝付 邦憲50

- 自由と想像 (18)
不定形の集合, 2017 菅沼 緑52

BOOKS

- 『鷗外の花』
鷗外が愛したスミレ 椎名 和仁55

- 労働科学のページ56

- ろうけん川柳63

- 次号予定・編集雑記 64

障がい者のキャリア形成を支える取り組み

奥田 訓子

はじめに

障がい者の雇用の拡大を目指し、2024年4月より法定雇用率が2.5%となり、その後も段階的に雇用率を引き上げる計画が進められている。また、雇用対象者の拡大を目指して、週所定労働時間が短い精神障がい者、重度身体、知的障がい者の雇用率の参入もできるようになった。ゆえに、企業では、より多くの、また様々な特性のある障がい者の就労の機会を提供することが求められている。

障がいのある従業員を支援するしくみの課題

障がい者の雇用拡大が進められる中、それに伴った就労支援の充実も求められている。これまでも多くの企業は、障がい特性に合わせた職場環境の整備を中心とした配慮や支援

を行ってきた¹⁾。一方で、障がい者の離職理由には、職場の雰囲気や人間関係、能力に応じた評価等が挙げられており、企業が提供する支援と、障がい者が求める支援/配慮に認識の差があることが示唆される。中でも、企業側が「能力が発揮される仕事への配置」に配慮するとしている一方で、障がいのある従業員はそれが十分ではないと感じていることは、障がい者のキャリアを検討する上で見過ごすことのできない課題である。

文部科学省によると、キャリアとは、「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」と定義されている。また、多くは「働くこと」を通して、人や社会と関わり、「自分らしい生き方」を見出すことから、キャリア形成には「働く経験」が重要な意味を成すとしている。このような観点から改めて障がい者雇用を見直してみると、障がい者雇用のしくみが企業主体で作られていたり、本人の希望よりも障がい特性にあった仕事を提供することに重きを置いていたりする側面が見えてくる。例えば、障がい者雇用の目的が、法定雇用率や企業のCSR（企業の社会的責任）の達成であったり、本人のやりたいことよりも、特性に合った仕事に従事させたりすることを優先するようなくみづくりである。いずれも障がいのあ



おくた のりこ
桜美林大学総合研究機構 特任講師
公認心理師・指導健康心理士・社会福祉士

る従業員の雇用機会の設定や職場定着には効果があることは立証されているが、「働くこと」を通してキャリアを形成することが難しいしくみになっているとも考えられる。

障がい者のキャリア形成に関する課題

キャリア形成は「個人が動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセス」であり²⁾、障がい者にも「自分のキャリアを向上させるのに必要な技能や経験を獲得する機会」を保障すべきだという観点が示されている³⁾。よって、障がい者が仕事に従事する中で、自分で判断したり、決断したりしながら、能動的に自身のキャリアを重ねる機会があるとよい。しかし、知的能力や認知能力に障がいのある従業員に、判断や決断を迫るような機会を設定することは、障がい特性に応じた配慮と相反する可能性もあり、困難であるという見方もある。

また、キャリア形成は、各発達課題の達成と深く関連している。発達課題を達成するには、自分の存在が脅かされるほどの大きな危機に直面することもあるが、このような逆境を自分の力で乗り越えることで、キャリア形成が促進されるという側面もある。キャリアに関する困難や苦境から立ち直る力としては、キャリアレジリエンス^{*1}が注目されている。キャリアレジリエンスは、逆境を自分で乗り越えた経験や他者からのサポートを求める傾向により高まる⁴⁾。ゆえに、発達段階に合わせて、徐々に困難さが増す課題を乗り越えていくためには、キャリアレジリエンスを高めていく必要がある。

キャリアレジリエンスを高めるためには、発達課題の達成同様、自分で課題解決する機会や助けを求めるスキルを学習する機会が必要である。しかし、障がい者は幼少期からキャリアや職業について考え、選択する機会が極端に少なく、自己理解や能力を試す機会がな

い⁵⁾。ゆえに、キャリアレジリエンスが弱いと想定される。また、仕事に就くまでに様々な偏見にさらされてきたことで、ネガティブな自己像が形成されていることも多く、逆境に立ち向かえるほどのキャリアレジリエンスが育っていない可能性もある。さらに、仕事上のストレスを未然に防ぐための周囲からの行き過ぎた配慮が、キャリアレジリエンスを高める機会の障壁となっている可能性もある。生活面に視点を向けると、障がい者が飲酒やたばこ等の嗜好品の摂取だけでなく、家庭を持つこと、結婚や出産を望むような場面に関して、周囲から否定的に捉えられることもある。ゆえに、活動や情報をあえて制限したり、禁止やおどし等で行動を抑制したりする場面もみられる。このように、キャリア形成のプロセスの中で、自分で模索する体験や、キャリアを自己決定するプロセスがほとんどないことも課題である。

障がい者へのキャリア形成支援

障がい者が「働くこと」を通して、葛藤や困難を自分で解決し、逆境を乗り越えながらキャリアを形成するためにはどのような機会が必要だろうか。次に、障がいのある従業員のキャリア形成について検討するための例として2つの取り組みを紹介したい。

1) 障がいのある従業員による職場改善会議

クラレ鹿島事業所内作業所：あおぞらワークスでは、障がいのある従業員が、職場改善に臨んでいる。この職場改善会議はおよそ四半期に1回のペースで実施され、障がいのある当事者が主体的に参画できる「職場づくりプログラム」及び「支援ツール」^{*2}を用いて、従業員がファシリテーターを担い、指導員がそれをサポートする形で進行される。グループワークでは、従業員が仕事を遂行する上で感じている業務や環境整備にまつわる問題点

や課題を自由に話し、その中から、職場全体で改善する事柄をいくつか選択し、1～3ヵ月間でその改善に取り組む計画を立案するという流れで実施している。発案された内容は、従業員の1人がホワイトボードに板書するが、言葉の意味や漢字を従業員や指導員に聞きながら書き進めていくような双方向のやり取りがなされている。これまでに会議で取り上げられた課題は、個人備品の整理整頓、事業所内清掃ルーティン作成、作業位置の調整等、職場内の環境整備であり、それぞれの取り組み評価なども定期的実施している。

2023年9月の会議では、作業所メンバーの得意を活かして作業所内で取り組む新たな仕事を開拓するというテーマで話し合いが行われた。グループワークでは「障がい者の得意な仕事」と「キャリア形成に有効な仕事」というブレインストーミングの視点(表1)^{6),7)}で話し合うことを教示し、自分たちのできそうなこと、やってみたいこと等を自由に話し合った。話し合った内容は、指導員等が中心となって、具体的な業務としてまとめた(図1)。コロナ禍の感染予防対策で、従業員が入所しているグループホームが外出禁止とな

り、なかなか仕事に復帰できなかった従業員からは、「正しい情報を得られず、外出するのが不安となった」経験から、同じような状況にある福祉サービスの利用者向けの情報提供ツールを作りたいというような意見も出された。このように、作業所内で完結する仕事だけでなく、障がい者の置かれている状況と視点を加味した、事業所や地域ともつながるような仕事が提案された。話し合いの後、提案の中から比較的すぐに取り組める仕事をさらに検討し、最終的に「交流ツールの作成」の「作業所や作業所メンバー紹介」に関する

表1 「仕事の開拓」をテーマとしたグループワークでの話し合いの視点

障がい者の得意な仕事
<ul style="list-style-type: none"> 直接的な生産性より、間接的な生産性に寄与する仕事 マニュアル化が可能な仕事 納期に急かされない仕事
キャリア形成に有効な仕事
<ul style="list-style-type: none"> 会社の役に立っていることが実感できる仕事 人の役に立つ仕事 障がいによる困難さが活かされる仕事 人の手が加わっていることを受け手が実感できる仕事

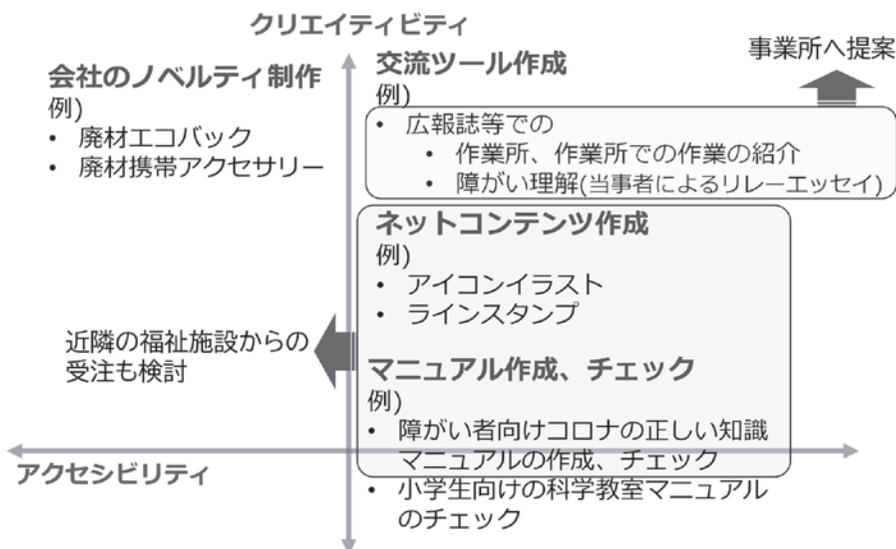


図1 「仕事の開拓」をテーマとしたグループワークで抽出された仕事

一部を事業所へ提案することになった。

このようにして、すべてを当人たちが発案し、自発的な取り組みを重ねていくと、グループワークで意見を言うのに時間がかかるメンバーには、本人のペースで発言できるよう、返答の時間を十分に取ることや、当人も「考え中」「後で」と表現できるようになるような変化がみられた(表2)。このような活動の積み重ねの結果、従業員の活動範囲が拡大し、余暇活動も充実した。さらに、身だしなみやおしゃれに関心を持ち、給与を自分のために考えて使えるようになった。このように、会話量と言葉のバリエーションが増加し、お互いの個性に配慮した交流や他者との交流意欲が向上する等、能動的な活動が増えた。

2) キャリア検討ワークショップ

WEL'S TOKYO^{*3}「在職者交流会」において、異なる企業に勤める障がい者が集まり、自身のキャリアについて考える「わたらしいキャリア発見」のワークショップが開催された。この交流会にはWEL'S TOKYOの「企業担当者懇談会」に参画している各企業からそれぞれ従業員の参加者を募り、8企業14名が参加した。交流会では、働くことやキャ

リアについての説明の後、4～5人の3グループで「働くことを通してどんな自分になりたいか」を話し合った。話し合いでは、仕事やキャリアに関連する言葉が書かれたカードを選んで、そのカードを選んだ理由やその言葉に着想された「これからやってみたいこと」等を中心に話しをした。

グループワーク後のアンケートでは、緊張せず、安心して話せる【Ⅰ 心地よいコミュニケーション】が保障されたことで、仕事やプライベートに関する【Ⅱ 新たな発見】やそれを元にした【Ⅲ 今後への活かし方】と

表2 グループワークでのメンバー間のやりとり

・ 発言する時は「はい」と手を挙げる
・ 問われたときにすぐに答えないときは、発言できるまで待つ
・ 何でもいいよ、と声をかける
・ 落ち着いて、と声をかける
・ 問われたことに「分からない」と返さなくなる
・ 温かな笑いを投げかける
・ それ、いい!、さすが!と相槌をうつ
・ ○○さんらしい!と相槌をうつ
・ その手があったか!と相槌をうつ
・ 指導員に助けを求めることが少なくなる

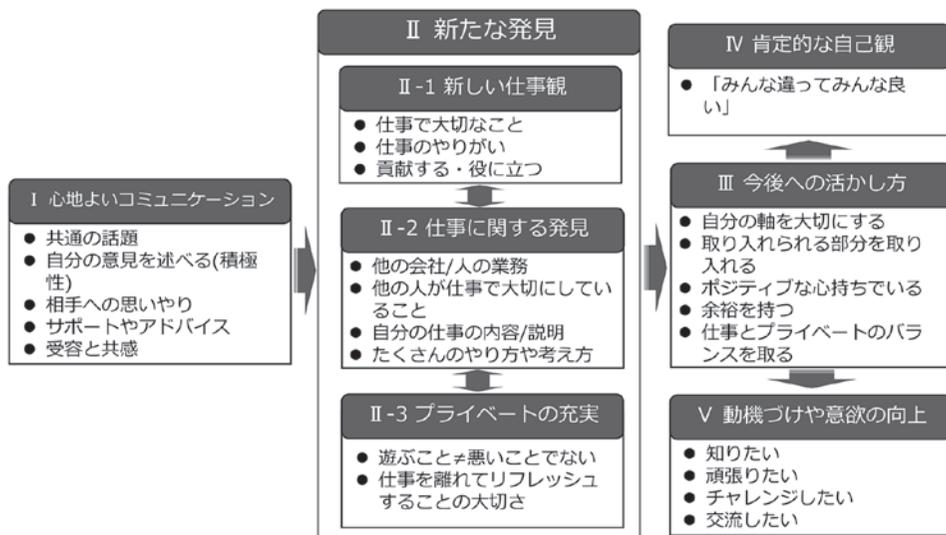


図2 交流会に参加した感想から抽出されたキャリア意識醸成プロセス(概念図)

いうキャリア意識の醸成プロセスが明らかになった(図2)。

また、このプロセスを経て、【IV 肯定的な自己観】や【V 動機づけや意欲の向上】へと波及し、自分自身や自分のキャリアを肯定的に捉える見方へと繋がった。

交流会は、それぞれの仕事ぶりや悩みに共感や関心を向けられ、ピアサポートの場として機能していた。例えば、スキルアップや仕事での貢献を重視するあまり、遊ぶことに罪悪感があったメンバーは、趣味を楽しむ人の存在に後押しされ、「プライベートも充実させたいと思った」と考え方が変化した。また、自分なりに仕事とプライベートのバランスを取り、働いている人の話を聴くことは、ロールモデルの設定にも役立っていた。さらに、引率した各企業の担当者にとっても、当事者たちが「こんなに話ができるとは思っていなかった。」「よい表情をしていた。」というように、従業員の新たな一面や可能性を発見する機会となっていた。

おわりに

障がい者の就労では、これまで、特性にそって合う仕事を、また、できるだけストレスのない働かせ方を企業がいかに提供できるかという観点で支援が行われてきたがゆえに、当事者にとっては、与えられた場で、設定された仕事をするという受動的な働き方であった。しかし、障がい者自身がキャリアを考える機会を設定してみると、「できること」が見えてきたり、周囲に助けられたりしながら、キャリアアップできる可能性が見いだされた。中でも、従業員がそれぞれ役割を担う機会があったことやそれを率先して選択する体験ができたことは、自分の能力を試す機会として有益だったと考えられる。また、機会の設定後に、遊ぶことへの罪悪感が軽減されたこと、自分で考え、行動したり、給与を活用

したりすることへの自覚が芽生えたこと、活動範囲が広がったという変化が得られたことは、能動的なキャリア選択につながる機会として有益な機会だったといえる。特に、本人がそれらのことを気づけたことは、大きな意義のある体験だったといえる。

障がい者のキャリア形成に向けた機会の設定については、本稿で紹介した以外にも、障がい者雇用に関わる人々が組織を超えて協力しながら、チャレンジを始めている。今後も、これらの人々や当事者と共に、雇用機会の設定や職場定着に向けた支援から一歩進めて、障がい者が「働く経験」によってキャリア形成できるような「就労機会」を検討していきたい。

注

- ※1 キャリアレジリエンス：キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性
- ※2 「職場づくりプログラム」及び「支援ツール」：知的障がいを持つ従業員と共に働く職場の職場環境づくりマニュアル(障害のある従業員向け)公益財団法人 大原記念労働科学研究所
- ※3 WEL'S TOKYOは、障害者雇用促進法に基づき都内に6箇所設置されている「障害者就業・生活支援センター」の1つで、障がいのある方と企業双方の支援を行っている。2カ月に1回のペースで、障害者雇用に関連する企業や団体が障害者雇用に関することや各現場の事例をテーマに話し合う「企業担当者懇談会」を実施している。

引用文献

- 1) 厚生労働省(2023). 令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書
- 2) 厚生労働省(2002). キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 報告書
- 3) 国際労働機関(ILO)(2002). 職場において障害をマネジメントするための実践綱領
- 4) 児玉真樹子(2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発 心理学研究 86(2), pp.150-159.
- 5) Kosciulek, J. F. (2004). Empowering people with disabilities through vocational rehabilitation counseling. *American Rehabilitation*, 28(1), 40-47.
- 6) 奥田訓子, 佐野友美, 齊藤進, 酒井一博(2019). 知的・発達障害者の雇用促進に関連する要因の検討—企業・事業所へのインタビュー調査での検討— 小田原短期大学研究紀要, 49, 109-116.
- 7) 奥田訓子, 佐野友美, 酒井一博(2022). 障がい者のキャリア形成に関連する要因の検討—職場で働く従業員の障がい者の働き方に対する認識とサポートに関する検討— 桜美林大学研究紀要総合人間科学研究 2, pp.19-36.

障がい者にとって働きやすい職場とは —当事者の立場から—

酒井 隆盛

はじめに

近年、日本では、障がい者の雇用に対して前向きな動きが増えてきたように感じます。現行、民間企業での障がい者の法定雇用率は2.3%とされていますが、2024年4月からは2.5%、2026年7月からは2.7%へ段階的に引き上げられました。しかし、本当に障がい者の雇用は健全な形で進んでいるのでしょうか。まだ社会全体の意識はそこまで追いついていないのではないかと、私自身は感じています。障がい者にとって働きやすい環境とは、また、そのために必要なことは何なのかを、障がい者の当事者として就職に苦労した私自身の体験を交えて伝えたいと思います。

トウレット症候群について

私は、トウレット症と呼ばれる精神神経疾患を患っています。自分の意識に関係なく、突然体を動かしたり、声を発したりしてしまう、チック症を主とした障がいです。中には、体が動くことを制御できずに自傷してしまう当事者もいます。

この病気は、症状を見た他者に、話が通用しない相手だと勘違いされたり、誤解を与えてしまったりする、理解を得づらい



ざかい りゅうせい

トウレット症の当事者。2023年4月からは、株式会社マツノケグループに正社員として入社。現在は、事務局長、コーディネーター部長として仕事をしながら、障害の啓発活動や、ピアサポート活動に注力しています。

特性があります。街中や電車に乗った際に、叫んでいる人、首を振るなど体を動かしている人を見かけたら、それはもしかしたら私と同じトウレット症の当事者かもしれません。

私の就職活動

そんな私の就職活動では、数々の困難があ

りました。私が目指していた就労先は、得意なパソコン操作ができる仕事や、大学で培った福祉の知識が活かせる仕事でした。大学を卒業してからの就職活動でしたので、ハローワークを活用しながら、就職活動をしました。チック症は緊張やストレス、疲労によって、症状が悪化するため、ハローワークでの相談場面でも、たびたび症状が現れることがありました。ハローワークの相談員にも、相談の度にチック症の症状であることを説明しましたが、相談員に首を傾げられることも度々ありました。また、紹介される会社も、工場のライン作業等、障がい者が多く働く場でした。チック症状により、作業の流れを止めてしまう可能性があることから、できるだけ、他の仕事ができる就職先を望んでいたのですが、なかなか見つからなかったため、紹介されたいくつかの企業にも応募してみました。ところが、面接に進んでも病気の説明だけで面接時間が終わってしまうことも少なくありませんでした。また、はっきりと、あなたの症状で働くのは難しいと伝えられることもありました。立ち足かかる壁の大きさに何度も心を折られ、親に泣きながら電話をかけたこともありました。

就職活動と並行して、私は、トゥレット症の紹介や障がいの理解を啓発する活動を行っていました。障がい者週間のオンラインセミナーの講師や、SNSでの発信等、世間に向けて障がいに関わる情報の発信をしていく中で、同じ障がいを抱えた人々との交流の機会ができたり、メディアの人々から関心を寄せられ取材を受けたりと、少しずつ理解の輪が広がっていくと、自負心が芽生えてきました。今考えると、就職活動での困難さを乗り越えられたのも、このような場があったからかもしれません(表1)。

表1

啓発活動一部抜粋
・内閣府主催令和4年度障害者週間オンラインセミナー講師
・日本発達支援部会 第3回大会 トゥレット症に思うことーこれまでのこと、これからのことー
・横浜 YMCA ピンクシャッタートークイベント
・日本 LD 学会 第31回大会 トゥレット症の理解に向けて
・TBS テレビ 僕と時々もう1人の僕

社会人としての第一歩

このような状態が1年ほど経過した時、株式会社マツノケアグループ(以下、マツノケア)の社長に、自分の会社で働いてみないか、と声をかけていただきました。マツノケアは、重度訪問介護のサービスを提供する事業所を運営する会社です。私の取材動画を見た社長が、私に興味を持ち、直接連絡をくれたのです。その後、面接を経て事務員として採用していただき、晴れて社会人としての第一歩を踏み出すことになりました。社長との面談では、与えられた仕事はきちんとこなすこと、つまり、障がいがあるからといって特別扱いはしないとされたことが、とても嬉しかったのを今でも覚えています。このような経緯を経て、現在、私はマツノケアで、事務局長、コーディネーター部長として重度障がいを抱えた利用者様と介護ヘルパーを繋ぐ役割を任せていただいています(写真1)。

こうして始まった私の会社員としての生活ですが、決して順調とはいえませんでした。働き始めた頃は順調に感じていましたが、一番大変だったのは入社してから半年後の頃でした。社会人経験のない私にとって、重度訪問介護の仕事は戸惑いの連続で、命に関わる仕事だと意識すればするほど、緊張と不安でチック症状が悪化し、思うように体が動かさず萎縮してしまっただけです。そのことが私に障がい者であることを、より強く自覚させまし



写真1

た。障がい者の私に関われば、利用者様の生活や命が脅かされると思うとさらにプレッシャーがかかりました。失敗を恐れるがあまりに、目の前の仕事だけを見て、それを淡々とこなすことに必死で、自分に責任が降りかからないようにすることだけを考えて、何とか仕事をこなしていたようにも思います。このように仕事では、啓発活動で身につけたトーク力や、大学で勉強した福祉の知識も全く活かせず、すっかり自信を失ってしまいました。

そんな私を変えてくれたのもまた社長でした。社長は、重度障がいを抱える利用者様のお宅に、初めて私を同行させたのです。その時の私は、自分がミスをしないようにすることで頭がいっぱいで、不安と緊張で手が震えていたのを覚えています。

緊張の中で行われた利用者様との会話は、不思議なほどにスムーズでした。話をしていく中で、私は、自分が利用者と関わるべきではないと思い込んでいたことや、目の前にいる相手が自分と同じ悩みを抱える障がいの当事者だと気づきました。同時に、私が向けられて嫌だと感じていた考え方、視線を、私自身が相手に向けていたのだと、その時初めて気がつきました。このような体験から、障がい者の自分が関われば相手に迷惑をかける、という考えは一切なくなりました。

職業人としての成長を目指して

そこから仕事に慣れるまでに時間はかかりませんでした。自分ならどんな接し方をされたら嬉しいのか、どんな支援が適切か、自分で考えて動くことができるようになりました。同じ当事者としての目線や工夫が、利用者様と関わる上で大きな強みになりました。

今では、コーディネーター部長として、ヘルパーに利用者様との関わり方をアドバイスしたり、実際にお宅に訪問してヒヤリングを行ったりする業務も任せていただけるようになりました。私だからこそできる支援や仕事を探し、こなしていく日々は、私の生活にとってかけがえのないものになりました。今では、利用者様のお宅にお伺いすることが仕事を上での楽しみの一つになっています。入社当初よりも、会社自体も成長し、今では、私のことを応援し、協力してくださる仲間もたくさん増えました(写真2)。

働く障がい者や障がい者と 共に働く人々へ

これらの経験を通して、私は、偏見や思い込みは障がいの有無にかかわらず、誰もが持つってしまうものだとして改めて学びました。健常者が障がい者に偏見を持つてしまうように、障がい者も、健常者や周りの人に対して、何かしらの思い込みを持つてしまうこともあるのです。そして、その考えが偏見だったと気づき、互いに歩み寄ることが出来れば、当事者が社会に対して感じている壁や困難さはむしろ強みとなり、誰にとっても働きやすい職場が作れるのだと思っています。

障がい者がもっと活躍できるようになるためには、発信することを恐れない勇気と自信、それを受け入れる柔軟性を身につけることも必要です。障がい者自らも、自分から積極的



写真2

に周囲に働きかける勇気をもってほしいです。そうすれば、社長との出会いが私の人生において大きな転機となったように、かけがえのない人と出会う機会が訪れるかもしれません。

しかしながら、過去のさまざまな経験から、臆病になっている障がい者もいると思います。そのような人を見つけたら、そっと背中を押して、温かなサポートをお願いしたいです。

障がい者と共に働く多くの方がそのことに関心を寄せ、時には手を差し伸べ、また、時には叱咤激励しながら、障がいがあっても成長できる、働きやすい職場が増えていくこと

を願っています。私も、自身を客観的に見つめながら、与えていただいた仕事を全うし、多くの方の力になれるように努力を続けようと思います。

おわりに

最後に、重度訪問介護とは、重度の肢体不自由、重度の知的障がい、もしくは精神障がいがあり日常生活を送る上で介護を必要としている方に対して、介護ヘルパーが自宅を訪問し、入浴、排せつ、食事などの介護、洗濯、調理、掃除などの家事、生活に関する相談や、生活全般にわたる援助や外出時における移動中の介護を総合的に行うサービスのことで、人の生活と命に関わる、世の中になくってはならない重要な仕事です。仕事に携わる中で、重度の障がいがあっても、社会とのつながりを求めている人々がたくさんいることを知りました。支援を受ける側であっても、社会の中で存在価値のある自分でありたいと、みんなどこかで考えています。そして、そう思えないことで、絶望を感じている人がいることも知ってほしいです。その人たちにも、社会参加できる場所・機会が増えていくことを望みつつ、その場所・機会を創る側としても努力していきたいと思っています。

障がい者が生き生きと働くために —働きやすい職場と同僚の理解がポイント—

鈴木 文子

はじめに

障がい者が働くためには、何が必要でしょうか？ 能力やスキルがあれば、障がい者は働けるのでしょうか？ 私はこれまで、心理学の立場から障がい者の復職支援や就労支援に関わってきました。私が最初に臨床現場として関わったのが、うつ病などの精神障がいを持つ方の復職支援です。まだ経験が浅い中で、必死に学びながら認知行動療法やソーシャルスキルトレーニングなどによる支援を行いました。その後、大学で心理学系の科目の授業を担当しながら、福祉施設で障がい者の就労支援に携わりました。立ち上げと同時に関わった事業所だったので、試行錯誤をしながら、コミュニケーショントレーニングや感情コントロールなど、さまざまなカリキュラムを提供してきました。そのような経験から、障がい者の就労において何が必要で、何が求

められているのかを考えてみたいと思います。特に精神障がい者の雇用に対して、不安を抱える職場が多いのが現実です。障がい者本人と障がい者を受け入れる職場の両面から、障がい者が生き生きと働くためのヒントを考えていきます。

Yさんが就職するまでの過程

Yさんは、人一倍、不安が強い人でした。20代前半の男性で、発達障がいの診断を受けています。人と話すことが苦手で、失敗することへの恐怖も強い傾向があります。これまでアルバイトを数日間行ったのみで、長期の就労経験はありませんでした。お母様、ご祖母さまと一緒に暮らしており、将来、自分一人になった時に、自分で生きていけるように正社員として就職したいという気持ちがとても強かったように思います。関東近郊では、障がい者雇用の求人の多くが、パート・アルバイトの求人です。正社員としての募集はそんなに多くありません。Yさんは、その狭き門に何度かチャレンジしましたが、不採用の通知が来るたびにとても落ち込みました。「やっぱり、こんな自分ではどこも採用してくれない。このままでは、自分は働くこともできない。」と落ち込んだり、時には支援員に怒りの気持ちをぶついたりすることもありまし



すずき あやこ
聖隷クリストファー大学
社会福祉学部 社会福祉学科 准教授

た。イラストを描くことが好きなので、本当はそういう仕事をしたいと思っていましたが、イラストやデザインに関する仕事というのは、本当に限られた求人です。何度か応募しましたが、書類選考すら通りませんでした。

Yさんの就職

不採用の通知が9件、10件と続いた頃、Yさんの就労支援施設を利用する期限が迫ってきており、「このまま就職できなければ支援を受けずに一人で就職活動をしなくてはならない」と、強い不安と焦りを訴えていました。そして、なんでも良いからとにかく就職をすると決め、これまで目指していたイラスト関係の仕事や事務職の正社員をあきらめ、清掃や軽作業の仕事に応募していたところ、応募した企業から事務職での採用を提案され、契約社員として就職することができました。職場では、Yさんがトレーニングを経て身に着けたPCスキルや報告・連絡・相談といったコミュニケーションスキルが評価され、Yさんが来てくれて本当に助かる、と言ってもらえます。現在は、事務補助の仕事に加えて、ホームページで使う画像の選定など、Yさんの興味があるデザインの仕事などにも関わることになりました。上司や同僚からは「Yさんがこんなこともできるなんて知らなかった。私たちにはよく分からないホームページや画像のことについて意見を言ってくれるから、本当に助かる。」とYさんの得意分野についても理解し、会社のためになっていると認めてくれました。Yさんは「ここに就職できて本当に良かった。」と話しています。

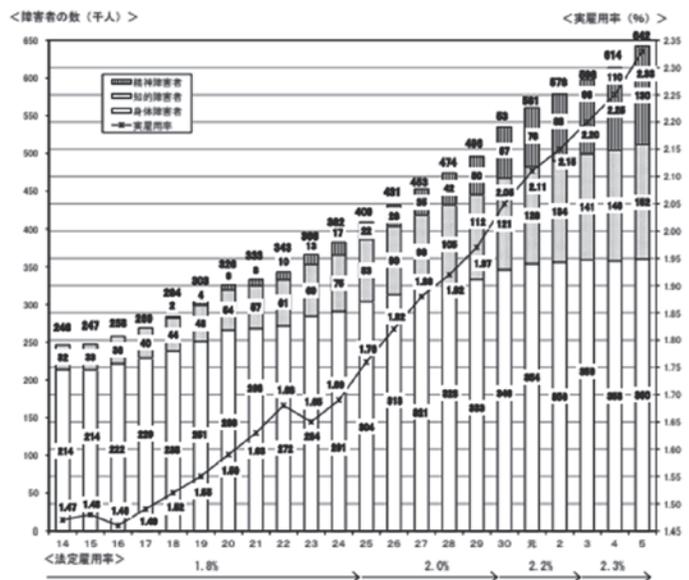
障がい者雇用の現状

障がい者雇用は法定雇用率の上昇に伴い、増加傾向にあります。2023年度には、約64万人の障がい者が雇用されており、身体障がい者約36万人、知的障がい者約15万人、精神障がい者13万人でした。特に近年では精神障がい者の雇用が伸びていることがわかります(図1)。

法定雇用率が2024年4月から2.5%に引き上げられたことに加え、10時間以上20時間未満の短時間労働者が0.5カウントとして雇用率に算定できるようになりました。精神障がい者は症状や特性から、長時間働くことが難しく、離職につながりやすい傾向があるため、こうした短時間労働が雇用率算定に入ることによって、今後ますます精神障がい者の雇用が増加することが予想されます。

精神障がい者の就労と困難

精神障がい者の雇用は伸びていますが、雇用するのは難しいと考える企業も多いようで



す。精神障がい者を雇用する場合の困難に関する調査では、「対人トラブルを起こしかねない他罰的な傾向がある場合への対応」、「業務中に突発的な行動が起きた場合の対応」などが課題となっています。

また、精神障がい者の雇用の問題点として、就労定着の困難さや離職率の高さが示されています。日本全体の労働者の職場定着率の平均は85%ですが、精神障がい者の就労1年後の就労定着率は49.3%と低く、他の障がいと比べても定着が難しいことが示されています(図2)。離職理由には、「職場の雰囲気や人間関係」「雇用条件」「仕事内容が合わない」といったこと挙げられています。精神障がい者が就労において見られやすい困難な状況として、以下のようなことがあります。

- ・対人緊張が強く、職場内でのコミュニケーションがうまく取れずに疲れてしまう
- ・症状に波があり、症状が悪化してくると規定の労働時間で働くことがつらくなる
- ・上記のような理由から疲れていて作業能力が上がらず、仕事についていけない 等

障がい者が安定して働くための職業準備性

障がい者が仕事をしていく中で必要とされ

る基礎的な能力を階層的に示したものとして、職業準備性ピラミッドがよく知られています(図3)。「健康管理」「日常生活管理」「対人技能」基本的労働習慣」「職業適性」の5つの資質があり、ピラミッドの一番下から積み重ねるようにしてこれらの資質を作り上げていきます。

例えば、健康管理の中では、生活リズムを整えて、定期的に通院や服薬をすることで症状を安定させるということが求められます。対人技能であれば、上司や同僚に挨拶をすることや、仕事を手伝ってほしいという意思表示ができることができると、職場の中でコミュニケーションがとりやすくなります。就労支援の現場では、職業準備性の各スキルが獲得できるようにトレーニングを行っています。

障がい者は何のために働くのか

精神障がい者は、何のために働きたいと思うのでしょうか。就労支援や復職支援において対象者に就労の目的を聞くと、「お金のため、生活のため」という答えが最も多く返ってきます。しかし、それ以外にも、「自分が働くことで社会の役に立っている(と感じたい)」、「働くことで社会とつながりたい」

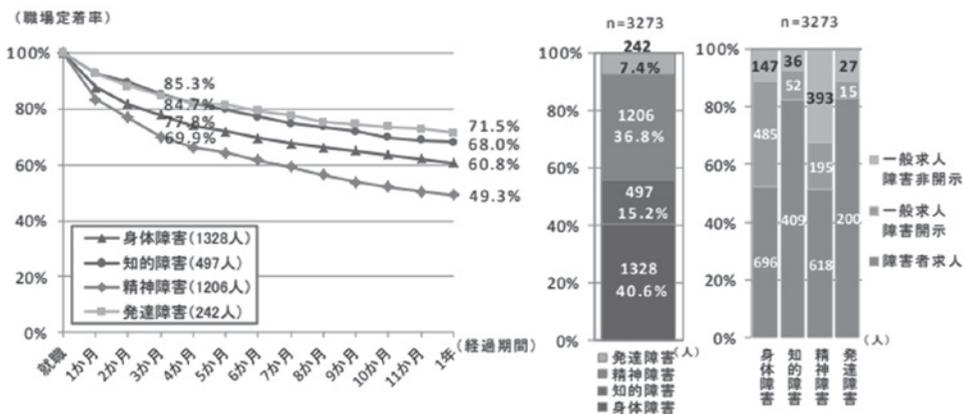


図2 障害者職業総合センター「障害別に応じた職場定着率の推移と構成割合(障害者求人または一般求人に就職した者)」

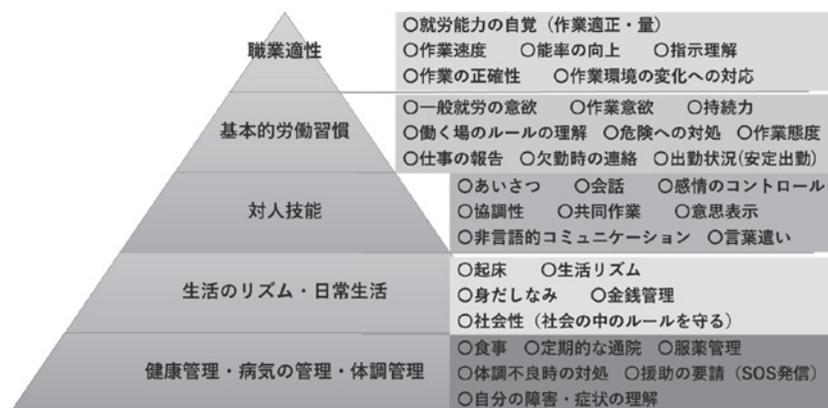


図3 職業準備性ピラミッド

「誰かのためになる仕事がしたい」という答えも多いです。就労支援施設に来た当初、Yさんは、将来の安心や安定のために働きたいと話していましたが、なんとか就職しなければと考えていた時期には、自分の働く意味について、「どんな仕事でも一生懸命働くことが大事」「誰かの役に立っていると思えるように働きたい」と、就職先の職場の中で働く覚悟のような気持ちが芽生えていました。精神障がい者の就職において、収入を得るというだけでなく、自分が職場の一員として誰かのために働くという、しっかりとした意思を持つことが大切であり、その意思が企業側に伝わることで雇用につながるのだと、その時私自身も感じました。

障がい者が生き生きと働くための職場づくり

障がい者の就労は、障がい者本人がトレーニングを経て就労に必要な能力を獲得し、就職に向けた意思を持つことだけでは実現しません。雇用する企業側の受け入れ態勢がカギとなってきます。そこにはさまざまな問題や課題が出てきます。

- ・障がい者採用の実績がなく不安
- ・障がいのことがよく分からない
- ・任せる業務が切り出せない

・障がい者の雇用を受け入れる体制がない
障がい者雇用そのものについての仕組みづくりや、業務の切り出しについては、支援機関やこれまで障がい者雇用の経験のある企業に相談して体制を整えていくことが必要です。障がい者を雇用した後、大きなポイントになるのが、「同僚の障がい者雇用に対する理解」です。いくら、障がい者雇用の担当者や上司が障がいや障がい者雇用について理解していても、実際に一緒に働くのは同僚だからです。

精神障がいに対する同僚の理解

障がい者雇いで精神障がい者を雇用する場合、特に周囲の同僚の理解とサポートが重要になります。ただし、障がい者本人が障がいについて周囲に開示をしてほしくない、という場合もあるので、障がいのことを何でもかんでも伝えればよいというわけではありません。本人にどの程度伝えてよいか、ということを確認し、周囲の同僚に伝えるようにするとお互いに認識のミスマッチが起きずに済みます。

上司のサポートも重要ですが、実は同僚のサポートが長期就労のために重要であることは私の研究でも明らかになりました。精神障がい者が職場復帰をするとき、休職中や復職

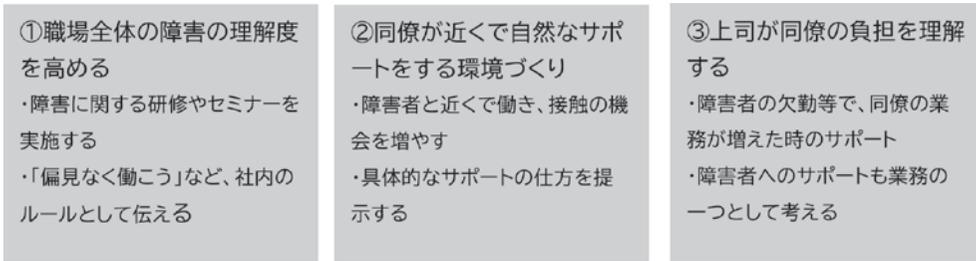


図4 職場・同僚に対するアプローチのポイント

後にかけて同僚からのサポートが有意な影響を及ぼしていました。上司のサポートは仕事量や就労時間の調整などの場面で有効ですが、同僚からのサポートは、具体的な職場の雰囲気や業務内容の把握につながり、職場への帰属意識や安心感を得られやすくなると考えられます。

どのように職場の同僚の理解を得るか

まず、障がい者雇用において、職場の同僚にどのような影響が出るか、考えてみます。

- ・障がい者の従業員が体調不良等で急に欠勤、遅刻、早退するとその分の業務を行わなければならない
- ・障がいについて知らないので、接し方が分からない。例えば、言うてはいけないことがあるのではないかと思います、話しかけられない（これは研修やセミナーでよくある質問の一つです）
- ・常に気を使って仕事をしなければならない
- ・困っている様子であるが、何をすればよいか分からない

では、このような状況に対して、講じることができる対策はあるでしょうか。同僚への

アプローチとして、以下の3点が挙げられます（図4）。

- ①職場全体として障がいに対する理解度を高める
- ②同僚が近くで自然なサポートをする環境を作る
- ③上司が同僚の負担を理解する

現在の労働力不足の中で、「障がい者雇用は大事な戦力である」と考えている企業は多く、職場の補助的な業務だけでなく、中心業務に関わることを期待されています。そのためには障がい者の持つ力を十分に発揮することができるような環境づくりが必要です。同僚も含めて、職場全体の障がい者雇用に対する肯定的なムードを作っていくことが、障がい者が生き生きと働くために必要なことではないでしょうか。

引用文献

- 1) 厚生労働省 (2023) プレスリリース 令和5年 障害者雇用状況の集計結果
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2017) 障害者の就業状況等に関する調査研究
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur0000000nub-att/houkoku137_summary.pdf

(3) 熱中症予防指導士の資格を所持した活動

村上 和也

はじめに

この度、本学会における熱中症予防の取り組みを紹介できる機会を頂きました。このような機会を頂きましたことに心から感謝いたします。

第3回の今回は、本学会の資格である熱中症予防指導士を取得し、どのような活動に活かしているかを紹介します。

作業場における熱中症の死傷者数

2024年の夏は異常な暑さであった。工場などの作業場で働く作業の方々は大変だったと思われる。職場における熱中症患者は年々増加傾向にある。2023年の熱中症による死亡者及び休業4日以上の上業務上疾病者の数は、1,106人。うち死亡者数は31人である。

また、2019年以降の業種別の熱中症の死傷者数をみると、建設業に次いで製造業で多く発生しており、2023年は建設業、製造業の死傷者数計は全体の約4割を占めている(表1参照)。

熱中症は発症前でも人体に与える影響は大き

図1 職場における熱中症による死傷者の推移



表1 熱中症による死傷者数の業種別の状況

業種	建設業	製造業	運送業	警備業	商業	清掃・と畜業	農業	林業	その他	計
2019年	153 (10)	184 (4)	110 (2)	73 (4)	87 (1)	61 (0)	19 (0)	7 (0)	135 (4)	829 (25)
2020年	215 (7)	199 (6)	137 (0)	82 (1)	78 (2)	61 (4)	14 (1)	7 (0)	166 (1)	959 (22)
2021年	130 (11)	87 (2)	61 (1)	68 (1)	63 (3)	31 (0)	14 (2)	7 (0)	100 (0)	561 (20)
2022年	179 (14)	145 (2)	129 (1)	91 (6)	82 (2)	58 (2)	21 (2)	6 (0)	116 (1)	827 (30)
2023年	209 (12)	231 (4)	146 (1)	114 (6)	125 (3)	61 (0)	27 (4)	9 (0)	184 (1)	1,106 (31)
計	886 (54)	846 (18)	583 (5)	428 (18)	435 (11)	272 (6)	96 (9)	36 (0)	701 (7)	4,282 (128)

※ () 内の数値は死亡者数で内数である。

く、作業の生産性に影響するともいわれるため、現場では熱中症対策に頭を悩ませている対策担当者も多い。

送風機メーカーとしてできること

私どもテラル株式会社は、送風機メーカーで空気の搬送を得意としている。弊社の熱中症対策は、換気や気流を創出する方法を提案してい



むらかみ かずや
テラル株式会社 ソリューション統括部
統括次長
合同会社We.E 代表職務執行社員

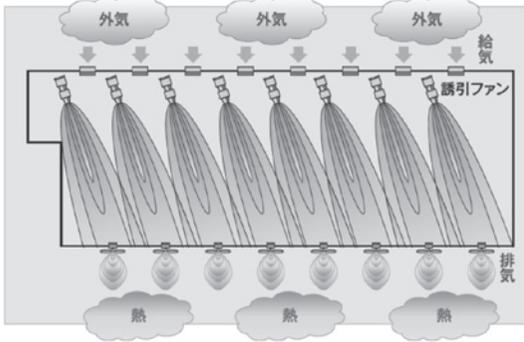


図2 換気の提案



図3 誘引ファン (気流創出ファン)

る。私の経験では、多くの作業場は発生する熱量に対して換気量が足りない。暑熱対策としては、空調機を導入すれば非常に効果は高いが、インシャルコストとランニングコストの点で導入を断念する現場が多い。

そこで弊社はまず換気を提案する(図2)。たかが換気であるが、されど換気である。空調機の導入を断念するのは、作業場の天井が高く、広さもあり、空気容量が非常に多い現場である。このような現場では、排気用換気扇は設置されているが、換気扇から遠いエリアの空気は排気が難しく、作業場内に空気が滞留し熱気が排出されない。この課題に対して弊社は誘引ファン(気流創出ファン)を用いた換気を提案している(図3)。

作業場に滞留する熱気をファンが創出する気流で排気用換気扇へ運び、熱気を排出し換気を行う仕組みである。この提案は、作業者の作業強度や温度に対する感覚の違いを考慮しなければならないので、非常に設計、提案が難しい。そのため、暑熱環境が人体にどのように影響するのかを理解した設計者が必要となる。この暑熱環境が人体に及ぼす影響を勉強・理解できるのが日本スポーツ健康科学学会の熱中症予防指導士である。

熱中症予防指導士とは

熱中症予防指導士とは、2013年2月に日本スポーツ健康科学学会が設立した資格である。運動時、労働時における熱中症予防対策は専門家が不足しており、暑熱環境が人体に与える影

響について学び、労働などの場面で熱中症予防についての的確なアドバイスができる人材を育成することを目的としてつくられた。この資格を取得した弊社社員は、今までとは熱中症対策を見る視点が変わったと述べている。例えば、「熱中症対策が必要な作業場において、作業者の年齢層によって提案内容を変えるなど、新しい角度で設計、提案を行うようになった」などである。「暑い」という漠然とした現場の潜在的な悩みを顕在化するためのひとつとして学術的な知識を取り入れることは重要だと改めて認識した。

おわりに

我々は気流を創出して換気を提案するメーカーとして、その気流と何を組み合わせれば有効な手立てとなるのか、ハードとソフトを運用し現場の課題解決に向けた提案を、熱中症予防指導士の学びを活かしながら考え続けていく。

熱中症予防指導士を事業に活用することは、指導士同士の交流や事例の共有と資格のブランド力が重要となる。学会には、熱中症予防指導士による熱中症予防の講習会を標準化・認定化頂くことで、資格及び指導士のブランド力の向上を期待したい。すでに資格保有している私どもも、学会とさらに連携して事業に活かしていきたい。

参考文献

厚労省「令和5年職場における熱中症による死傷災害の発生状況」(確定値)

児童労働と産業保健

川上 剛

はじめに

毎年、都内の看護系の大学から学生さんに、児童労働と産業保健というテーマで講義を頼まれています。インドからオンラインで実施するので直接に顔を見ながらという訳ではないので、皆さん関心を持ってくれたかなと気になるところです。講義の後で、担当の先生が学生に感想や質問を書かせたものを送ってくれます。少し緊張しながら見てみると、関心を持って聞いてくれたらしい感想や意見がぎっしり書かれていて、退屈させなかったんだと少しほっとします。

児童労働と産業保健

国際労働機関（ILO）とユニセフによる2021年の報告によると、児童労働に従事する子どもの数は世界で1億6,000万人に上り、過去4年間で840万人増加したとされています。それ以前は世界の児童労働者の数はずっと減少傾向にあったのですが、ここに来て増加したのは新型コロナパンデミックの影響で両親が仕事を失ったり収入が減少したりしたため、働く子供が増加したと推測されます。特に児童労働に従事する5歳から11歳の子ども数が大幅に増加しており、現在では世界全体の児童労働者の半数強を占めています。さらに、危険有害作業（Hazardous work：健康、安全、道徳に害を及ぼす可能性の高い仕事）に就いている5歳から17歳の子ども数は、2016年以降650万人増加し

7,900万人となっています。産業別では、農業部門が児童労働に従事する子どもの70%（1億1,200万人）を占め、次いでサービス部門が20%（3,140万人）、工業部門が10%（1,650万人）となっています。特に農村部への支援強化が求められています。

児童労働が健康や安全に与える影響も憂慮されます（写真1）。以前、本誌にも書いたことがあります。私が直接経験した例では、インドの雲母鉱山では体の小さい子どもが狭いトンネル内に入って落盤で閉じ込められたり、あるいは粉塵への持続する暴露があります。フィリピンの金採掘でも同じように体の小さな子どもたちが狭い穴に入って作業することが報告されています。



写真1 インドグジャラート州バブナガール市のプラスチック工場で働く子どもたち。危険な機械の操作や重量物の運搬を行っていました。

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

カンボジアの塩田では、塩を運ぶ子どもたちは、濃い塩水による皮膚の炎症や重い塩の運搬による肩や腕の痛みを訴えていました。私が住んでいるインドのニューデリーの街でも、朝、ペットボトルやビニール袋などリサイクルできる廃棄物を集めてリヤカーで運んでいる10歳ぐらいの子どもたちを見かけます。建設現場に両親と一緒に寝泊まりしている幼い子どもたちもよく見かけますが、墜落や衝突、アスベストやそのほかの粉塵暴露等の影響が懸念されます。

農村部では子どもたちが農作業を手伝う光景を見かけます。繁忙期に自身の家族の農作業を若干手伝うのはそれだけなら児童労働とは見なされませんが、学校へ行けずに長時間作業したり危険な作業を手伝ったりするようになればそれは児童労働として止めなければなりません。難しいのは、家庭が貧困で子どもたちが労働させられている場合、監督官や警察を通して強くやめさせると、しばしば他の場所や地域で隠れて作業をするようになり、かえって危険な状況になる場合があります。そのためILOの児童労働撲滅プロジェクトでは、親への職業訓練・開発を同時に行い、より収入のある職業について

その結果子どもたちが働かなくてすむように支援をしています。

ILO 最低年齢条約（第138号）

表1にILOの最低年齢条約（1973年、第138号）から抜粋して労働が許される最低年齢を示しました。学生に講義する際にはわかりやすくするために、国によって若干の違いはありますが、まず15歳と18歳に注目して覚えてくださいと話すようにしています。すなわち15歳未満は原則どんな労働でもさせてはならない。ただ表1にあるように、労使団体と協議した上で14歳に引き下げられる例外規定はあります。さらに、15歳から18歳まではILO国際労働基準ではChildrenであり、危険有害労働をさせてはならないということです。

さらに、ILOは1999年に最悪の形態の児童労働撲滅条約（第182号）を採択しています。最悪の形態の児童労働（Worst forms of child labour）とは、強制労働、児童買春、薬物等の運び屋（trafficking）、危険有害労働（hazardous work）の4つを指します。強制労働には子どもたちが親の借金が返せないために働かせられて

表1 1973年のILO最低年齢条約（第138号）抜粋

	最低年齢	例外規定
最低年齢(第2条)	義務教育が終了する年齢を下回ってはならず、また、いかなる場合にも十五歳を下回ってはならない。	経済及び教育施設が十分に発達していない加盟国は、関係のある使用者団体及び労働者団体が存在する場合にはこれらの団体と協議した上で、当初は最低年齢を十四歳と明示することができる。(第2条4項)
有害業務(第3条)	年少者の健康、安全若しくは道徳を損なうおそれのある性質を有する業務又はそのようなおそれのある状況下で行われる業務については、就業が認められるための最低年齢は、十八歳を下回ってはならない。	関係のある使用者団体及び労働者団体が存在する場合にはこれらの団体と協議した上で、年少者がその健康、安全及び道徳について十分に保護されること並びに関係する活動部門に係る適切なかつ特定の指導又は職業訓練を受けたことを条件として、十六歳からの就業については、これを国内法令又は権限のある機関により認めることができる。(第3条3項)
軽易な労働(第7条)	次の要件を満たす軽易な労働については、国内法令において、十三歳以上十五歳未満の者による就業を認める旨を定めることができる。 (a) これらの者の健康又は発達に有害となるおそれがないこと。 (b) これらの者の登校若しくは権限のある機関が認めた職業指導若しくは訓練課程への参加又はこれらの者による教育、職業指導若しくは訓練内容の習得を妨げるものでないこと。	第二条4の規定を適用する加盟国は、その適用を継続する間、1の規定中、「十三歳以上十五歳未満」とあるのは「十二歳以上十四歳未満」とし、2の規定中「十五歳」とあるのは「十四歳」として、1又は2の規定を適用することができる。(第7条4項)

いる場合も含まれます。4番目の危険有害労働に関しては、安全な措置が取られたとしても従事させてはなりません。

以前、「農薬散布をしている子どもたちが安全に作業できるように保護具を使用させればどうですか？」という問い合わせを受けたことがあります。たとえば保護具を使用しても危険有害作業である農薬散布に18歳以下の児童に従事させてはいけません。

その上で、ILOは18歳から24歳までの若年労働者 (young workers) グループへの特別な支援も必要であると認識し実施してきました。15歳から18歳はまだ英語でいうChild Labour (児童労働) であり前述の有害危険作業への非従事等の保護規定があります。しかし18歳から24歳までの若年労働者たちは成人労働者として扱われます。若年労働者は安全保健に関する知識や経験の不足あるいは年長の労働者に比して安全保健改善のための声が出しにくいと事が指摘されており、労働災害発生率が高いという報告も各国であります。

おわりに

学生さんたちには、上記のような内容で地元

労使の努力による改善事例や写真を混ぜながら講義しました。講義の後で、担当教授が学生の感想を送っていただきましたが、「一度インドへ行って実情を見てみたい。」あるいは「将来ILOで働いてみたい」などという意見もあり、とてもうれしく思いました。

産業安全保健改善のために南アジアの小規模職場や農村を訪れると、たまに子どもたちが働いているのを見かけます。私たちは取り締まりに行くわけではないのですが、さっと隠れられてしまうこともあります。草の根の職場の労使の努力を支援して産業安全保健を参加型で改善していく中で、働く子どもたちが15歳未満は仕事をやめて学校へきちんと行けるように、18歳未満は危険有害作業に従事しないように、改善のネットワークを広げていきたいと思えます。

来月はインドのラージャスタン州で碎石作業場および石材加工職場における児童労働と産業安全保健の共同改善トレーニング実施予定です。

(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)

Shift Work Challenge



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

本書の構成

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

好評 廉価版

[普及版]

シフトワーク・チャレンジ 夜勤・交代勤務 検定テキスト

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい 80 のこと

代表編集
佐々木 司

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

■体裁 B5 判並製 112 頁
■定価 本体 1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ
 確かめられた有効性。その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

- 1 メンタルヘルスに役立つ職場ドック
 - 2 職場ドックが生まれた背景
 - 3 職場ドックのすすめ方, 計画から実施まで
 - 4 職場ドックがとりあげる領域
 - 5 職場ドックで利用されるツールとその使い方
 - 6 職場ドックに利用する良好実践事例
 - 7 職場ドックチェックシート各領域の解説
 - 8 職場ドックをひろめるために
- 付録 職場ドックに用いるツール例
 コラム 職場ドック事業の取り組み事例

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

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

体裁 A4判並製 70頁
 定価 1,320円(税込み)
 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

働く人たちが現場ですぐに応用できる
 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所



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

体裁 B5判並製 130頁
 定価 1,320円(税込み)
 図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

「#教師のバトン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

33

藤川 伸治

はじめに

今年6月、公立学校共済組合は、同組合が有償で提供しているストレスチェックを実施した教育委員会の結果データを用いて、教職員のストレス状況およびその要因を分析した結果を報告した（以下、報告書）。

今回の分析は、2015年12月にストレスチェック制度が導入されて以来、7年間のデータを基に行ったものである。年々利用する教育委員会が増加しており、2022年度には全国の教育委員会の4割にあたる788教委が参加している。対象者数は396,114人、受検者数は326,646人であり、基本属性の構成は全国の教職員と同様の傾向を示している。この結果データは、教職員全体の傾向や特性を把握するための参考資料となるものである。

今号では、結果概要の考察を行うとともに、文部科学省による教員のメンタルヘルス対策調査研究事業の対象となっている沖縄県那覇市内に勤務する教職員を対象とした調査結果との比較を行う。

高ストレス者割合の推移と ストレス要因の特徴

図表1に示されているように、高ストレス者の割合は年々増加傾向にある。ただし、コロナ禍で社会・経済活動が大きく制限され、学校が臨時休校となった2020年には、高ストレス者の割合が急減している。この傾向は、文部科学省が実施する公立学校教職員の人事行政調査に



図表1

おける「精神疾患による病気休職者の割合の増減」と類似している（図表2）。

また、図表3は、年代別の高ストレス者割合の年次推移、精神疾患による病休者の年次推移である。30代と40代が高い水準で推移を示している。

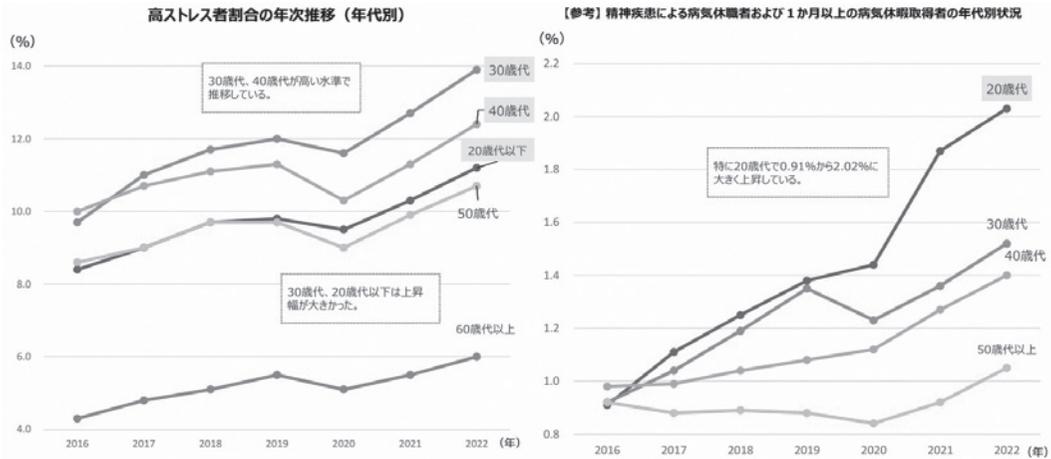
精神疾患による病気休職者および1ヵ月以上の病気休暇取得者の年代別状況を示した図表3からは、特に20代において2016年の割合が0.91%であったのに対し、2022年には2.03%と約2.23倍に増加しており、20歳代の高ストレス者の急増と同じ傾向になっている。

各年代について2016年度と2022年度を比較すると、30代と20代以下で特に高ストレス割合が増加しており、それぞれ1.31倍、1.33倍に上昇していることがわかる。（図表4）。

図表5は、高ストレス者判定に用いる尺度である「仕事のストレス要因」「心身のストレス要因」「周囲のサポートに対する満足度」について、全国平均値との差異を偏差値化し、高ス



図表 2



図表 3

図表 4 年代別増減変化（2016年度と2022年度比較）

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
2016年度比	1.31倍	1.33倍	1.24倍	1.24倍

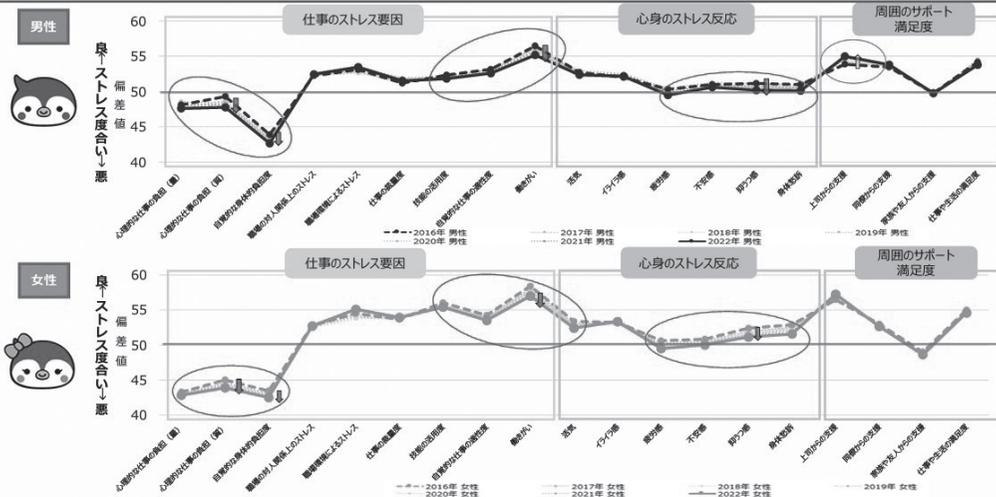
トレス者のストレス要因を分析したものである。男女ともに「心理的な仕事の量・質」や「自覚的な身体的負担度」が全国平均と比較して悪化している一方、「職場での対人関係ストレス」「仕事の裁量度」「技能の活用度」「仕事の適正度」「働きがい」「上司や同僚からの支援」「仕事や生活の満足度」は非常に良好な傾向にある。この結果は那覇市内の全教職員を対象とした調査でも同様の傾向を示している。職場の支援や働きがいがあるにもかかわらず、高ストレス反応

を示す原因として、仕事の質と量が過重であることが推察される。

図表 6 は、教職員がどのような業務ストレスと感じているかについての経年変化を示したものである。教職員全体および高ストレス者ともに「事務的な業務量」をストレス要因として挙げており、この傾向は2016年から変化していない。

「令和の時代の質の高い教師確保特別部会」において、ある民間コンサルタントが「教員も事務的な業務を自分の業務と認識すべきである。」旨の発言をした。しかし、ストレスチェックの分析結果では、教職員、高ストレス者全体が「事務的な業務量」がストレス要因のトップにあげている事実から考えると、教員自身が

高ストレス者判定に用いられる尺度について、全国平均値との差異を偏差値化し、3領域（仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポート・満足度をいう。以下同じ。）における特徴や傾向を分析した。
偏差値は、すべての項目で値が高いほど良い（ストレス度が低い）、値が低いほど悪い（ストレス度が高い）となる。



図表5

具体的なストレス要因上位5位(全体)

	集団全体							高ストレス者						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1位	事務的な業務量													
選択割合	20.0	21.1	21.0	21.5	18.6	19.8	21.4	25.1	26.4	26.1	26.7	24.2	25.4	27.0
2位	対処困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	対処困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応						
選択割合	16.8	17.1	17.8	17.9	17.9	18.1	19.0	23.9	22.8	23.5	23.6	24.0	23.5	24.8
3位	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	対処困難な児童生徒への対応	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)
選択割合	13.8	13.2	12.8	12.8	12.0	13.4	13.7	22.4	22.0	23.2	23.1	23.5	22.7	21.5
4位	人間関係(同僚)	校務分掌	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	保護者対応	校務分掌						
選択割合	12.1	12.5	12.6	12.4	11.9	11.4	12.4	18.6	19.1	18.7	18.6	18.5	20.1	20.2
5位	校務分掌	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	人間関係(同僚)	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係(同僚)	人間関係(上司)	人間関係(上司)	人間関係(上司)	保護者対応	人間関係(上司)	人間関係(上司)	保護者対応
選択割合	12.0	11.7	11.9	11.8	11.9	11.4	11.3	15.1	14.9	14.9	14.6	16.3	15.4	16.0

図表6

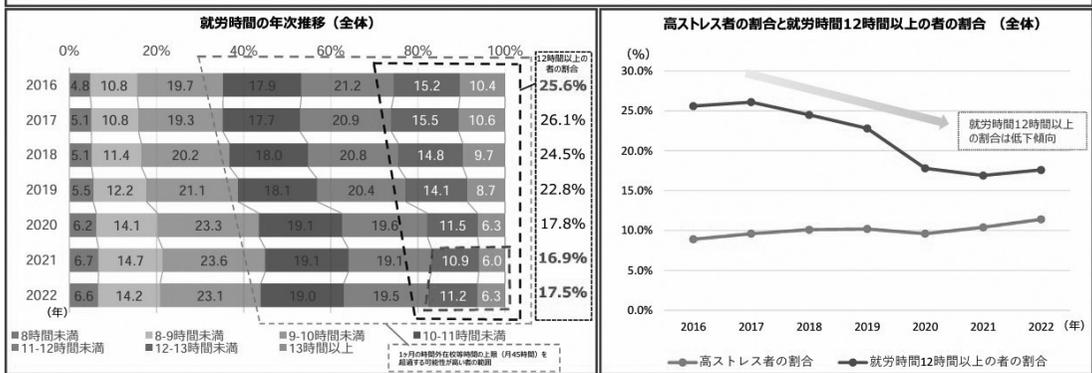
「事務的な業務」を自ら主体的に担うべき業務と捉えるようになるだろうかという疑問がわく。また、この間の働き方改革に伴う業務改善においても、「事務的な業務量」が劇的に減少したと考えることはできない。

中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」は、2023年8月28日、教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策(提言)を公表した。その中で、「教師にとって負担感が強い業務の一つである「調査・統計への回答等」の改善のためには、国による調査の内容の見直しや精選の推進等のみならず、都道府県や市町村において独自に実施する調査等の見直しや学校等への一律の依頼や配

布を各教育委員会の判断で控えることや、公的な機関の業務上の必要性に基づく調査以外の任意調査等については各学校の判断で回答を控えること等、それぞれの主体が自らの役割を積極的に果たさなければ、実感を伴う負担軽減にはつながらない点に留意が必要である。」と指摘しているように、各教育委員会の主体的な判断において調査等の大胆な削減を行うべきである。さらに、教員が担う「事務的な業務」の目的や趣旨が理解できるよう工夫改善することを通じて、負担感軽減につながると考える。

対処困難な児童生徒への対応もストレス要因の上位になっている。近年は、高ストレス者においてもストレス要因の挙げるものが増加して

2016年度から2022年度まで、ストレスチェックオプションを利用してストレスチェックを受けた者のアンケートの回答のうち、「就労時間（1ヶ月の平均入校時間～平均退校時間）」（選択肢から単一回答式）の回答を集計した結果から就労時間（いわゆる在校時間）の状況、特に長時間労働（就労時間12時間以上）の状況を分析した。



図表7

いる。その背景として、報告書では「近年若手教諭が増えており、その20歳代の若手教諭が本要因を挙げている割合が増えていることの影響があると推察された。」としている。

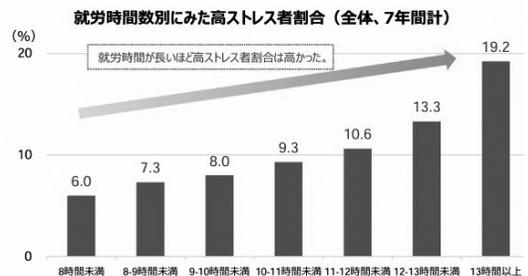
就労時間とストレスの関係

教員の就労時間の経年変化をみると、1日12時間以上就労している割合は2016年度以降、減少傾向が続いている。1日12時間以上は月60時間以上の時間外労働を行っており、過労死ラインを超えて働いている可能性があり、20歳代以下では26%に達している（図表7）。

就労時間数別にみた高ストレス者割合について、2016年度から2022年度の7年間を合計してみると、就労時間が多いほど高ストレス者割合は高かった（図表8）。また、睡眠時間は、就労時間が長いほど睡眠の状態が悪いということも明らかとなった。

就労時間が長い教員は、短い教員より、心理的な仕事の負担（量・質）、自覚的な身体的負担度においてストレスを強く感じている傾向がみられる。その一方で、就労時間が長くなるほど、働きがいのストレス度合い低く、働きがいが高まっている（図表9）。就労時間が長いほど働きがいを感じるという点が明らかになった。この結果は、働き方改革の一環で在校等時間を短くすることを管理職から厳しく言われることで、教員としてやりたいことができなくなったという声を裏付けにもなると考えられる。

周囲のサポート状況と高ストレス者の割合に



図表8

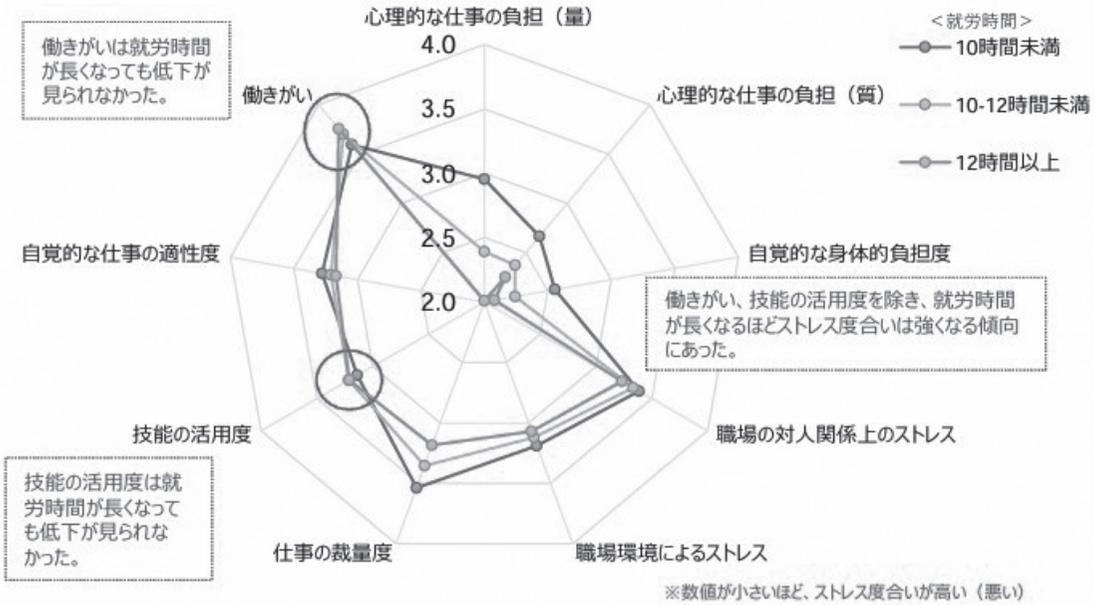
ついては、サポート状況が悪いほど高ストレス者の割合は高かった（図表10）。サポート状況は悪いほど睡眠の状態は悪くなっていた（図表11）。周囲のサポート状況別にみた仕事のストレス要因との関係を見ると、周囲のサポート状況が良好なほど、仕事のストレス要因（職場の対人関係上のストレス、職場環境によるストレス、仕事の裁量度、自覚的な仕事の適正度、働きがい）におけるストレス度合いは低くなっていた。

おわりに

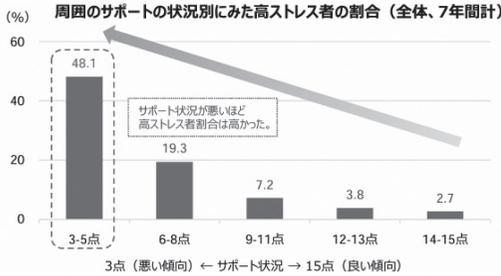
前回報告した通り、文科省によるメンタルヘルス対策調査研究事業を実施している那覇市において、病気休暇者や病気休職者が多い学校と少ない学校を比較した結果、以下のことが明らかになった。

○ストレスチェックに心理的な仕事の負担（量・質）や、自覚的な身体的負担度、不安感の数値は全国平均よりも高い傾向が見られる。

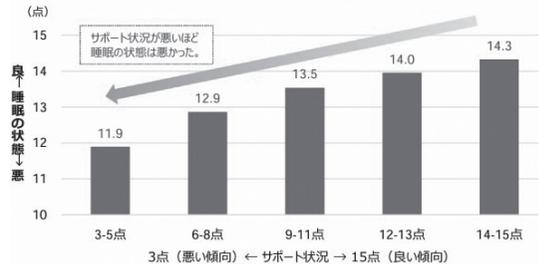
就労時間別にみた仕事のストレス要因との関係（全体、7年間計）



図表9



図表10



図表11

これらの結果から、ストレスチェックの集団分析結果だけでは、精神疾患による病休者が多く発生する要因を特定することは困難であると考えられる。

報告書によれば、全体的に高ストレス者の割合と精神疾患による病気休職者数には相関関係があり、高ストレス者の割合が増加しているこ

とから、文科省が12月後半に公表する人事行政調査報告において、精神疾患による病休者数が過去最高となる可能性がある。

各学校においては、ストレスチェックの結果を教職員個人に返却するのみならず、集団分析結果を活用し、学校運営の在り方を点検・見直す機会とすることが必要であろう。

— 科学的管理法の概要とオフィスの改善(1) —

三宅 章介

オフィス部門の能率向上の 展開に当たって

チャンドラー (Chandler, Alfred D.) の指摘のように、アメリカでは1840年頃までは、近代企業すなわち企業組織が縦の管理階層と横方向の業務が分業化されず、したがってその分業化された組織を担当する有給経営管理者も存在しなかった。つまり、中小企業であり、経営者は所有と経営の未分化の所有企業家であった。

しかし、経済活動と企業規模の拡大とともに、企業活動の地域も拡大し企業間の連携も広がる。特に1870年代の不況期以降、企業は合併と吸収を繰り返し、大企業へと変遷していくのである。そのような歴史の変遷過程において、製造業では「内部請負制度」に見られる「経験や勘」といった「成行管理」、言い換えれば「因襲的管理」ではもはや立ち行かず、有給専門経営管理者による科学的企業活動、すなわち分業と統合を基底にした「階層構造組織」による経営管理が行われるようになる。

ロストウ (Rostw, W. W.) は、経済成長の段階説を唱えたが、それによると経済成長は「伝統的社会」「離陸のための先行条件」「離陸」「成

熟への前身」「高度大衆消費時代」の五段階を経る。その内、「離陸期とは、着実な成長に対する古い妨害物や抵抗が最終的に克服された時期である。』¹⁾と述べ、それはアメリカでは「1843年から1860年」に掛けてであると記している。これによると、チャンドラーのいう近代的企業の出現期は、ロストウの「離陸期」にほぼ当たると考えてよい。経済が正に発展段階に入ろうとする年代である。これでは、内部請負制度では対応できない。

したがって、この時期に、製造部門のみならず業務内容の異なる事務部門にも経営の近代化が進められていく。デーヴィス (Davies, Margery W.) が明らかにしたように、テイラー (Taylor, Frederic W. 1856-1915) の科学的管理法のオフィス作業の改善策として特にタイピングの能率向上とタイピスト管理として顕現することになる。

今回と次回は、このことについて考えてみることにする。

科学的管理法と当時の企業経営

1) テイラーの研究の概要

まず、テイラーの考え方の概要を記しておく。彼が活躍した年代は1900年前後であるが、その間に、以下の四つほど工場管理に関する論文と口述記録を残している。

一つ目は、1895年にデトロイトにおいてアメリカ機械技術者協会 (A.S.M.E) で発表した『出来高払制 (A Piece Rate System)』である。これは、能率の高い工具ほど賃金が高くなり、そのため能率の低い工具とは関係が悪くなる。経営者も払い過ぎとの疑念を持つことにもなり、これでは賃金支払いの問題解決は永久にできない。テイラーはその解決策のため「差別出来高払い

みやけ あきゆき
名古屋産業大学 特任教授
主な著作・論文：

- ・『経営専門職入門』（共著）日本科学技術連盟，2021年。
- ・「ものづくり現場の技能伝承と人材育成」『企業と人材』1105号，産業労働調査所，2021年。
- ・「戦後我が国におけるタイプライターの歴史とタイピスト養成」（共著）『産業遺産学会誌』，160号，産業遺産学会，2023年。



(differential piece rate system)」を提案する。これは一定の時間内に達成基準を設けて、その基準が達成できた場合は高い賃金を、できなかった場合は低い賃金を支払うシステムである。

二つ目は、1903年に書かれた『工場管理(Shop Management)』である。これは、工場において怠業を予防し管理原則が効果的であるための課業管理、計画部門設置、職能別職長制度、標準時間設定のための時間研究を述べたものである。この時間研究は、オフィスの科学的管理において、タイピストのタイピングや能力管理で導入している。

三つ目は、1911年に出版された『科学的管理の原理(The Principles of Scientific Management)』である。この書物は、科学的管理の原理によって非効率を排除する方法を、事例によりながら記したものである。

四つ目は、1912年1月の『テイラーの議会上院特別委員会の証言書(Taylor's Testimony Before the Special House Committee)』である。これはテイラーのシステムが労働者を機械視したことへの批判を受けて、同委員会にて陳述したものである。この中で、科学的管理法は労使が繁栄する「精神革命(Mental Revolution)」だと証言した。

「科学的管理法(scientific management)」は、三つ目の1911年の書物で初めて出るのが、1912年1月の同委員会で議長から、彼の考えが「テイラーシステム」と呼ばれていることについて質問され、彼は個人名称が付くのは本意ではなく、「科学的管理法」が目的にかなっていると応えた。これ以降、この言葉が使用される²⁾。

2) 内部請負制度と怠業

チャンドラーは、『見える手(The Visible Hand)』の中で内部請負制度(inside contractor system)に関して次のように述べている。

「1840年に至ってもなお合衆国においては中間管理者、すなわち、他の管理者の業務を監督し、ついでその結果を、自らもまた俸給管理者である最高経営者に報告するといった管理者は、全く存在しなかった。当時において、ほとんどすべての最高経営者は企業の所有者、つまり自ら管理する企業の共同出資者であるか、

あるいは大株主であったからである。』³⁾

このことは、経営者の下にある中間管理者が組織構造上不在であるため、機械設備は企業所有者が自らの投資として購入したものであるにもかかわらず、それをを用いての生産活動は、他者に依存していたということを示している。

続けてチャンドラーは、ヘンリー・タウンやフレドリック・W・ハルシーなどの金属加工業者たちは、賃金支払いについて、請負人や職長、労働者が「工場命令伝票制度(shop-order ticket system)」や同様の「統制手続き(control procedures)」を受け入れれば高い賃金を与え、そうでなければ低い賃金を支払う「利益分配制(gain-sharing plan)」を考案したことを取り上げている。これによって、作業遂行の動機付けとなり、内部請負制と同様な効果をもち支配権を得ることができると考えた、と述べている⁴⁾。

では「内部請負制度」とはどのような制度であろうか。このことについて、百田義治の先行研究があるので、その定義を引用しておく。

「内部請負制度では、製造業者(経営者)と労働者の間に請負人が介在し、請負人は一定の条件(請負価格や引き渡し期日など)で製造業者と契約を結び、工場の機械や設備等は製造業者が提供するが、労働者の雇用・解雇を含む請負作業に関するあらゆる業務(作業管理機能および労務管理機能)は請負人の責任と権限において遂行される。』⁵⁾

したがって、この制度による企業経営者は、製造業である場合、どのような機械加工や作業方法が行われているのかが不明であり、どこに作業上の問題があり、コストが掛かっているかの情報は得られない。生産設備を自らが備えながら、請負人に一任しているのが、この制度の特徴である。これによると、計画以上の利益が出たことを経営者に報告すると、当然請負額の切り下げに合うことが想定される。逆に製造工程で損失が出たときも請負人は、その報告を流すことが考えられ、結果的にその損失は当該企業が負うことになる。それゆえ、請負人と経営者は、真実を共有することが難しい。

一方、労働者の方はどうであろうか。百田によると、「内部請負人は作業方法や作業量の決定という作業管理機能および雇用、訓練、配置、

賃金、解雇という労務管理機能の全てにわたり絶対的な権限を保持した。請負人と労働者とは家族、親族、人種、地域社会などを媒介とした雇用関係により緊密な社会的関係で結ばれていたとも言われる。⁶⁾ この関係は、オフィスでも同様な傾向があったようである。このことは次回で取り上げる。

この指摘にあるように、内部請負制度の中にある労働者は請負人とは関係がよかったとあるが、しかし、賃金が低ければその対応のために能率を上げないことも考えられる。また、同僚との関係から意識的に生産高を落とすことも考えられる。

テイラーは『科学的管理法の原理』の中で、「アメリカでは、一日の最大の仕事をするのを避けるために意識的に仕事をゆっくりして働かないことを『怠業 (soldiering)』という。』⁷⁾と「怠業」を定義しているが、その怠業のレベルについては、次のように述べている。

「平均的作業者と一流の作業者には差があることは、全ての雇用者に知られている。しかし、一流作業者 (the first man) はたいていの場合、平均的作業者 (the average man) がなすべきことの2倍から4倍の作業をする、ということを知っている雇用者はほとんどいない。」⁸⁾ また、「ほとんどの場合、一流作業者は2倍から3倍はできると話すとき、(雇用者も作業者も)冗談として受け止めたり真実と信じない。」⁹⁾とも言っている。このことから、平均的作業者は一流作業者の2分の1ないし最大4分の1程度であり、これが怠業の目安ということである。そして、このことを雇用者も作業者も知らない、という。

そこで、テイラーは、この怠業の原因には三つあると述べている。一つ目は、作業者又は機械によって出来高が増せば多くの人を不要にする、二つ目は欠陥のある管理法のため自らを守るため、三つ目は、全ての非能率な「因襲的方法 (rule-of-thumb)」で業務が行われているために労働者の努力が浪費されている、である¹⁰⁾。一と三は「組織的怠業 (systematic soldiering)」、二は「自然怠業 (natural soldiering)」になる¹¹⁾。特に第三の怠業の原因である「因襲的方法」では働くほどそれに応じた賃金が支払われない。

この場合の因襲的方法は、「成行管理 (drifting control)」である。この作業方法では、内部請負人の「経験と勘」によるので、「計画的な生産活動ができない」「問題が起きると、その場限りの対応しかできない」「業務は担当部署だけであるので他部署との連携ができない」などが考えられるので、結局は組織活動ができないということになる。内部請負人による経験と勘による作業遂行は、以上のような怠業が発生し、チャンドラーの言うように19世紀後半以降の企業規模の拡大と、分業と統合による近代的階層的組織経営には対応できなくなってしまったことを意味する。

なぜならば、内部請負人は、当該組織の一員として業務を担っているのではなく、企業から業務を請け負うので、その遂行だけが彼の役割となり、横との組織的連携的役割はない。ここに、新しい組織として「計画部門」を設けて、作業を科学的に分析して標準的作業方法を策定し、それによって生産活動を行うテイラーの科学的管理法が生まれるのである。それは、内部請負制度から、専門的経営管理者による経営管理へと移行するための管理方法であったということができる。

「テイラーは、能率的生産にとっての最大の障害はその貧弱な経営管理にある、と信じていた。というのは、まったく雇用者は生産要素についてなにも知らなかったからであった。」¹²⁾

彼はミッドベール社の組長を引き受けるに当たって、永久に工場の垣根の向こう側に身を移すことになった。彼は、そのことを「『いまは、自分は経営者の側で仕事をしているのだ』と表明した。」¹³⁾

上の引用文で、「雇用者は生産要素について、何も知らなかった」とのことであるが、実は、本稿で取り上げるオフィス部門における事務作業についても同様のことが言えたという。1900年当時、事務部門の業務量が急激に増加し、それに反して事務員が勤務時間を守らない、昼休みに酒を飲む、などのいわゆる「怠業」もあり、科学的管理法の導入によって事務部門の能率化が唱えられるようになる。

デーヴィスは、その理由について、これはレミントン社 (ショールズとグリデンのタイプライ

ターメーカー)の販売促進の理由にもなるのであるが、オフィス業務を行う古い方法が増大した業務量に対応できなかったこと、そして、多くの雇用者が事務員の仕事の効率的な訓練する能力がなかった、と述べている¹⁴⁾。つまり、雇用者である経営者が事務作業を事務員任せで知らなかったのである。

このような経緯を経て、テイラーや、エマーソン、タウン、ハルシー、アメリカ機械技術者協会等の活動によって内部請負制度は20世紀の最初の数年間で廃止される。そして、生産計画と賃金支払い方法としての利益分配制や奨励給、原価計算、時間研究、検査事務等のいわゆる現場作業部門ではない、間接業務を担当する計画部門が設置され、近代的階層的経営組織に移行していくのである¹⁵⁾。ただし、テイラーの機能的職長制度は命令の多元性ゆえに命令が錯綜し実現しなかった。

テイラーの科学的管理法の概要

次にテイラーの科学的管理法が、なぜ「科学的」といわれるのか、その概要を見ておく。

1) 課業管理

1890年以降の近代的企業経営におけるオフィス部門にも、生産現場とは事情が異なるにせよ、科学的管理法が導入されるが、その典型的事例がタイピストの能率アップ策とファイリング作業であった。そこで、科学的管理法がどのようにオフィス部門に展開されていくのかを検証するために、まず「課業管理(task management)」をから取り上げることにする。

さて、テイラーには、先述したとおり、三つの著書とアメリカ議会特別委員会での供述記録があったが、その中で、怠業を予防し科学的経営管理を実施するための原理原則である課業管理、計画部門、時間研究等を論じた『工場管理』(1903)が、タイピストの能率アップとどのようにかかわってくるのかに深く関わる。以下ではその観点より検討してみることにする。

まず、科学的管理法の必要性の観点からでは、既に取り上げた内部請負制度の下で「怠業」をどのように予防するかということであった。テイラーは、出来高払制を唱えていたタウン・ハ

ルシー方式については、賃率決定基準であるスピードが作業員によって異なるその基準を採用していることに問題であるというのである。先に、平均的作業員のスピードは一流の作業員が最大のスピードで働いたときの2分の1ないし4分の1程度で働いて得られた記録によっているようだ、ということを取り上げたが、これでは基準が定まりにくく、また、平均的作業員のスピードが基準では、経営にとっては利益が上がらない上、一流作業員にとっても、最高のアウトプットを出すモチベーションは上がらない。伝統的作業方法では、単位当りの時間が定まらないことを問題視する。

先に、内部請負人は因襲的方法による作業管理であると述べたが、これは計画性と作業標準時間、作業基準の不在に由来する。テイラーもこのような管理のことを「成行管理(drifting control)」といい、「drift」を用いて基準が不明で絶えず「揺れる」ことを言い表している¹⁶⁾。タウンやハルシーの賃金払いは、スピードに差のある作業員が測定した時間に基づいているので「揺らいでいる」であって、この言葉の使用に関して、後に誰かから反対されたことがあるがその意図はないと断っている¹⁷⁾。テイラーの場合は、時間測定の専門家が測定した作業時間であり、「課業管理(task management)」で管理者側が決めた基準によって割増賃金を支払うので「揺らぎ」はないのである。

このような事情から、その作業スピードは一定ではなく「漂う(drift)」「漂っている(drifting)」という語を、7回ほど使用しているのである¹⁸⁾。テイラーがいかに作業時間設定に重点を置いていたかが、この言葉によっても分かる。科学的賃率決定こそ、労使が共に認める賃率であり、これに従うことが両者の繁栄をもたらすと考えたからである。

そこで、テイラーは、管理の第一の目的は高い賃金と低い労務費とを一体化することであり、それは次の五つの原理を実践すれば達成することができるとした¹⁹⁾。

- a. 大いなる一日の課業 (A Large Daily Task)
地位の高低にかかわらず、各人は一日の明確な課業を持たなければならない。
- b. 標準的条件 (Standard Conditions)

各人の一日の最大の業務が達成できるように、標準条件と確実に作業ができる用具が与えられなければならない。

- c. 成功したら高い賃金 (High Pay For Success)
課業を達成できたら、高い賃金を支払う。
- d. 失敗の場合の損失 (Loss In Case of Failure)
失敗したときは、損失を受け入れなければならない。

この四つの原理の外、五番目として「組織がより発展したならば、課業は一流の人間によってのみ達成できるほど難しいものであることが付け加えられるべきである。」を掲げている。

この原理によって作業を管理する科学的管理法は、労働者を機械のように使うものと批判され、先述したようにテイラーは米国議会下院特別委員会に呼ばれて証言することにもなる。この作業方法は「アメとムチ」といってもよいが、後述するように、オフィス部門でも遅刻がなければ表彰するなどの雇用管理が採られており、デーヴィスはこのことを「アメとムチ (carrot and stick policy)」と述べている²⁰⁾。これは一例ではあるが、当時は工場もオフィスも同様な雇用管理が行われていたと考えてよい。

議論は前に遡るが、この記録とそれに当たって自らの考えを書いたものが先述した『テイラーの議会下院特別委員会の証言書 (Taylor's Testimony Before the Special House Committee) (1912)』である。この中で「科学的管理法」の目的は、労使が共に繁栄するための「精神革命 (mental revolution)」を起こすことである、と証言する。このことは、後で触れる。

2) 計画部門の設置

テイラーは、この課業管理を実行するために計画部門 (planing department) を設置することを提案する。この計画部門の役割は、例えば、一日の課業を作業者に通達すること、工場の進行を管理するため日々の実績を計画部門に報告する、工程順に「指図カード (instruction card)」を作成し、それに作業内容、必要な時間、図面番号、必要な治具 (jig) などを記載し、このカードに沿って標準的な作業方法を行うように命令するといったことなどである。

また、課業管理を徹底するために「ベルトの

点検、張り具合」「切削工具の形状や品質」などについても作業者に任せるのではなく、さらに重要なことは、単位時間 (unit times) の設定については、従来は賃金の高い機械工が担当していたが、このことは科学的管理法の基礎になるので計画部に属するという²¹⁾。

このことを通して、テイラーは「時間研究と指図カードによって計画部門の必要性和経済性を確信するようになった。」²²⁾。これまで作業者が行っていた作業の計画は全て計画部門が行い、作業者は他 (計画) 部門作成の「作業指図カード」で命令を受け、作業だけをすればよいという作業の分業が成立するのである。人間にとっての主体的行為は、それに先立ち「なすべきこと (目的ないし目標)」の意思決定であるが、作業者にはこれがなくなり、「書かれた」指図カードに従うだけの仕事になる。

このことは、この後で取り上げるオフィス部門の分業にも導入されることになる。タイピストは、計画部門に属するが、そのためタイピストは、計画部の、例えば時間測定係の指示を受けその文書をタイピングする。工場労働者の作業は、計画部によって、自らの作業が計画され、その結果の統制もされ、単に作業するだけの立場になる。タイピスト業務も、その草稿を印字するだけであるので基本的には工場作業者と同じである。

この計画部の具体的な機能であるが、作業者が行う作業は明確に書かれた「指図カード」が必要である。テイラーはこのことについて、作業者にはできるだけ書かせないようにすることを提案している。すなわち、「事務と頭脳労働はできるだけ計画部に集中することが望ましい」と述べてきた。²³⁾ という。しかし、その例外としては、計画部で作業者への指示や命令は「書面 (in writing)」で出すのであるが、一方、作業者からも「信頼できる書かれた応答 (reliable written returns)」が求められるのであり、このことによって計画部門はその業務を正しく遂行できるのである。

その情報が信頼できれば「巡回時間遵守係 (walking time keeper)」などは不要で時間も費用も少なくなる。適切な指示と報告システムは、「印刷された指図と応答カード (printed

instruction and return card)」が導入されているのである。特に、「完全な記号記憶システム (complete mnemonic system)」を用意することは、作業者が仕事上から「書く (writing)」ことを避け、簡単に完全に記憶することによって作業ができるようにしたものである²⁴⁾。

事務は計画部門であり、タイピストは清書作業ではあるが、英語もできる文書作成業務がその仕事である先述の「brain work」ということができる。しかしそれは、例えば、指図カード作成であれば、その担当者が草案を作成し、それを清書する業務に限定され、自らの判断になるのは書類体裁などに限定される。そこには計画する作業はないので、タイピングをするだけ、すなわち「印字作業」だけである。

このことから、作業者は、計画部門作成の「指図カード (instraction card)」の内容を完全に記憶して作業すれば、能率が上がると考えられた。テイラーは、事例としてミッドベール・スチール社の「指図カード」を取り上げ、記載する内容によって大きさや形は変わるが、「数ページのタイプライターで書かれたもの (type-written) もあろう。」²⁵⁾と述べ、別の箇所では、同様に「指図カードは、作業者がなすべき仕事の詳細、必要な工具、一個当りの賃金 (piece work price) など詳しく書かれて数ページになる。」²⁶⁾というのである。このことから、既に計画部門でタイピストが「指図カード」を作成している状況が浮かんでくる。

さて、この作業であるが、チャンドラーは、科学的管理法の端緒の一人であるメトカーフ (Metclfe, Henry) が1886年のアメリカ機械技術者協会の年次大会で採用された論文について次のように述べている。「メトカーフにとっての基本的な管理問題は、調整と統制であった。彼は、製造過程における『むだな遅れ』についてまず述べているが、こうした遅れは、多くの場合、『あまりにも記憶 (memory) に頼りすぎた (傍点筆者)』記録から生じたものであると述べている。」²⁷⁾

メトカーフのこの所論は、1886年の発表であり、テイラーの所論は1903年であるので、この開きは17年である。メトカーフの時代は、テイラーのいう計画部門がなく、近代的企業経

営が生まれる初期であり、同時にショールズ・グリデンのタイプライター商品化第一号が生まれて12年後であり、「アンダーウッドNo.1」は1897年に出るので、未だフロントストライク構造のタイプライターは普及していなかった。

しかも、テイラーのいう計画部門もなかった当時であるので業務が「口述 (word mouth)」や「記憶に頼る」ことはやむを得なかったと考えてよい。しかし、テイラーは、計画部門を設置し、「指図カード」をタイプライターによって作成し明文化し、これによって作業者は指示命令され、可能な限り「記憶」による作業を行うことを提案する。この場合の記憶方法は、明文化した書類を記憶するということである。逆説的である。

最後に、この計画部門であるが、テイラーの場合も業務内容からいえば間接業務になる。今日的に言えば、「スタッフ (staff)」であり、指図カードで作業する部門は「ライン (line)」であり、この双方を組み込んだ組織が「ライン・スタッフ組織」である。これはテイラーと同時代の能率技師エマーソン (Emerson, H.) によって考案されたといわれるが、その前兆はテイラーであった。

この組織におけるスタッフは、ラインに対する人事・予算案等を通じたラインとの「高い相互依存関係 (highly interdependent)」²⁸⁾があり、この場合もスタッフという間接部門から企業目的に直接的責任を持つラインへの指示命令であるため限定的な「スタッフ権限」を設けるなどして直接部門の役割を明確化している。しかし、それでもラインとスタッフの「コンフリクト」が問題視される。間接部門のスタッフの役割は、基本的にはラインがその業務をやりやすくする「アドバイス」「支援」である。

今日的なこの観点からすれば、テイラーの計画部門はスタッフ部門であろうが、しかし、ラインである作業者に対して計画部門の命令が強くなり、ラインとスタッフが未分離であったと考えられる。当然、タイピストは指図カードをタイピングしているのであるから計画部門のスタッフに入る。

3) 職能的職長

テイラーの計画部門設置の目的は、それまで

の内部請負制度による「因襲的管理」「成行管理」から脱皮し、組織全体の業務を経営者サイドで行うために設けたものであり、同時にそれを担うのは、計画を専門に行う管理者と、従来の「職長」と「組長」も入る。製造現場で監督に当たるこれらの監督者は、チャンドラーでは、「ボス (boss)」「内部請負制度 (inside contracting system)」「内部請負人 (inside contractor)」などの言葉を用いており²⁹⁾、テイラーも「gang boss」を「職長 (foreman)」とともに用いているが、職長以外は、同様な意味を持つ「現場監督者」としてみてよい³⁰⁾。

さて、テイラーは、このような監督者では工場管理はできないと考え、計画部門を設置することを提案したのであるが、その計画の下に作業の監督業務を担うのが、彼のいう「職能的組長 (functional boss)」である。「職能的職長」とはっていない。この一つの理由は、これまでの内部請負者を廃止するために、さしあたり計画部門に組み込んだものではないかと考える。職能的組長の資格 (quality) は「知的能力」「教育」「特殊の技術的知識、手を使う器用さ、体力」「如才さ」「熱意」「正直さ」「判断力・常識」「健康」の9項目を挙げているが、この内、三つまで持つ者は大勢いるが、四つを持つ者は高く雇われる、五つ持つ者は見つけにくく、それ以上の能力保持者は見つけることはほとんど不可能に近いという³¹⁾。

これまでは一人の組長ないし職長が全ての業務を遂行してきたが、しかし、このような多様な能力は持ち合わせていないので、それぞれがこの能力のどれか一つを担当するようにする。それに伴い、計画的業務、程度の差はあれ事務作業、全ての頭脳業務は工場部門から取り去り、計画部門、設計部門に集中させ、職長と組長は計画どおりに作業が進んでいるかを指図カードによって厳格に実行していくことを提案する³²⁾。

このことから、テイラーは『工場管理』の中で、チャンドラーの近代企業の条件である「階層的組織構造」における作業レベルの横方向の分業を、さらにアダム・スミスが『国富論』の中で述べた作業面での分業を提唱したものと考えてよい³³⁾。ということは、タイピストは計画部門に属すると考えてよいが、文書作成業務

も分業化され、タイプライターによる清書作業は女性に適していると考えられるようになる。しかし、工場作業レベルでは男性がほとんどを占め、それが当然と考えられていた。この点が工場とオフィスとの異なる点であったと考えられる。

そのため、デーヴィスの所論には、タイピストの能力や性別役割分業が形成されてくる過程が説明されているのである。また作業者は指示どおりの作業ができればよい、との考えであるので、このことに関しては、タイピングも同じで、指示命令と下書きどおりにできていけばよい、あるいは速記者の記録を写せばよいだけになる。しかし、文書は草案であるので、タイピングには見やすくする創意工夫がある。

4) 課業管理と時間研究

次に、オフィスの科学的管理法導入で最も関係が深いと考えられる「時間研究 (time study)」について検討しておく。時間研究はタイピストのタイピングスピードについても、最も関係があるからである。

さて、テイラーは、課業管理を進める上で、「明確かつ業務の輪郭がはっきりした指揮 (definite clear-cut direction)」をするために単位時間を記した「指図カード」を作成することを提唱したのであったが、それによって、作業者は一日の課業を行い、成功した場合は割増給を得ることができるからである。このことを可能にするのが、時間研究 (time study) による「単位時間 (unit times)」の設定である。この設定こそ作業遂行の基本的基準であり、これがなければ、怠業の原因を取り除き、課業管理を進めることはできない。この場合の時間研究は「一級の作業員 (the first-class man)」が対象であった。その理由については、最高スピードより上で作業する者はいないので、一流の作業員の最高の時間を計ることが、この時間に届かない平均的作業員の存在の割合を求めることが簡単なことによる。

そして、一級の作業員の時間研究中には割増金を支払った方がよいと提案する。この理由は、時間研究は作業員がより高い賃金を得ることを可能にするということを理解するとき、作業員はこの研究を妨げるのではなく支援してくれる

と考えたのである³⁴⁾。テイラーは、時間研究において、このようなことを発見したのである。一級作業者の作業時間は、最短時間であるがゆえに「ただ一つ」である。このことは自然科学にも通ずる。科学的管理法は「科学的」と言われる所以でもある。

それに対して、平均的作業者の作業時間は不確定であり、作業時間は変動する。テイラーの言葉を用いれば、単位時間が「漂う (drift)」のであり、これではただ一つの単位時間は定まらない。労使紛争の原因となる。そのため、課業管理の五番目の「一流の作業者の」作業時間をストップ・ウオッチで測定し、これに基づき「標準時間 (standard time)」を設定する。この基準によって、賃金支払い方法である差別出来高給を支払う根拠が決まるのである。

時間研究の詳しい方法論は、ここでは割愛するが、この時間研究によって一流作業者の作業時間で標準時間を設定し、その作業を管理するのが、科学的管理法になるのである。とはいえ、「一級の作業者の」作業時間は、平均的作業者にとっては厳しい。そのため、テイラーは、訓練 (discipline) を行い、指導で効果の上がない者に対しては「賃金を下げる」「短時間の解雇」「罰金」「罰の点 (bad marks) を付けていって期間が来たら前の三つかいづれかを与える」などを掲げているのである³⁵⁾。

しかし、このような割増給と罰則を設けたところで、もともと作業時間の遅い作業者は賃金は低かったという。ナドワーニーはその著『科学的管理法と労働組合』の中で差別出来高給を次のように分析している。「低率にもとづく報酬は非常に微々たるものであり、したがって、早い速度で労働するか、それとも緩慢に労働するか、ともかくそのいずれかを労働者に強要したとしても、『怠け者』にとっては、『ほとんど一日の糧』を得ることは困難であった。それゆえに、この賃金支払い方法は、ただ単にテイラーの説く『高級』な労働者からのみなる労働力を創出することができたに過ぎなかった。」³⁶⁾

5) 精神革命について

テイラーは管理原則の目的は、「雇用者にとって最大の繁栄を確実にし、被雇用者の最大の

繁栄が結び付けられなければならない。』³⁷⁾と書いたが、しかし、これまで見てきたように現実的には、労働者に対する機械視と経済的報酬こそ就業意欲を上げた点こそ厳しく批判され、反対運動としての組合闘争にも繋がる。その結果、米国議会下院特別委員会に出席して見解を質問されることになった。彼は、科学的管理法は能率に関する問題ではなく、原価でもなく、賃金支払いでもなく、出来高払いでもなく、報奨や割増払いでもなく、ストップ・ウオッチの問題ではなく、時間研究や動作研究でもなく、職長・職能的職長制度でもない。それは「雇用者と被雇用者の完全な精神革命がなければ科学的管理法は存在しない。精神革命こそ、科学的管理法の本質である。」³⁸⁾と証言する。

オフィス部門での展開

以上がテイラーの科学的管理法の概要である。オフィス部門への導入については、彼は「事務作業 (clerk work) と、その特性が多様に表れるこのクラスの仕事に割り当てられた日常的課業に対しても時間研究は十分受け入れることができる。』³⁹⁾と簡単に述べている。

今回は、この言葉を手掛かりに、デーヴィスの所論に依りながら、タイピストのタイピング作業の改善について見ていくことにする。

参考

- 1) W.W. ロストウ, 木村健康, 久保まちこ子, 村上泰亮共訳『経済成長の諸段階——一つの非共産主義宣言——』ダイヤモンド社, 昭和46年7月28日, 24版発行, 12ページ。「離陸期」の年代は、「第一表暫定的・近似的な離陸期の日付」(52ページ)による。アメリカの場合は、1840年代に東部で起こった鉄道と製造業の発展によるものと、1850年代の鉄道建設が中西部まで延びたころの二つがあり、アメリカの「離陸期」は南北戦争の開始(1861)までに終了するという。
- 2) *Taylor's Testimony Before the Special House Committee, 1912.*, p.26. (Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, Harper & Row, John Weatherhill, Tokyo, 1964, 所収。本書では通しページはない。以下同様である。)
- 3) アルフレッド・D・チャンドラーJr.著, 鳥羽欽一郎/小林袈裟治訳『経営者の時代—アメリカ産業における近代企業の成立(上)』東洋経済出版社, 1996年7月31日, 第9刷発行, 6ページ (Alfred D. Chandler, Jr., *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Harvard University Press, 1977, p.3.)
- 4) 同上書473ページ (Ibid., p.275.)
- 5) 百田義治「内部請負制度下の労働と管理—アメリカ経営管理論生成史研究の考察として—」日本経済学会連合, 1992, 96~97ページ (https://www.jstage.jst.go.jp/article/abjaba/62/0/62_96/_pdf (2024年10月17日参照))

- 6) 同上, 99~100ページ。
- 7) Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, Harper & Row, 1911, p.13. (Frederick Winslow Taylor, *Scientific Management*, Harper & Row, John Weatherhill, Tokyo, 1964, 所収) この定義はアメリカであるが, 続けてテイラーは, イングランドでは「ぶらぶらして時を過ごすこと (hanging it out)」、スコットランドでは「ca canae」という, と述べている。
- 8) Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, 1911, p.24. (Frederick Winslow Taylor, *Scientific Management*, Harper & Row, Printed in Japan, 1961. 所収) 「『善良な一日の作業量』について無知であったということこそ, 結局テイラーをして労働者からそれを引き出さずにおかなかったのである。」M. J.ナドワーニー著, 小林康助訳『科学的管理法と労働組合』ミネルヴァ書房, 昭和46年1月10日, 第1版第1刷発行, 10ページ。
- 9) *Ibid.*, p. 25.
- 10) Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, pp.15-16.
- 11) Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, p.30.
- 12) M.J.ナドワーニー著, 小林康助訳, 同上書, 5ページ。
- 13) 同上書, 10ページ。
- 14) Margery W. Davies, *Woman's Place Is at the Typewriter: Office Work and Office Workers. 1870-1930*, Temple University Press, p.100.
- 15) アルフレッド・D・チャンドラーJr, 前掲書, 476~477ページ。Alfred D. Chandler, Jr., op. cite., p.277.
- 16) Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, p.41.
- 17) *Ibid.*, p.41.
- 18) *Ibid.*, pp.41-42.
- 19) *Ibid.*, pp.63-64.
- 20) Margery W. Davies, op.cite. , p.100.
- 21) Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, p.65.
- 22) *Ibid.*, p.67.
- 23) *Ibid.*, p.137.
- 24) *Ibid.*, p.127.
- 25) *Ibid.*, p. 181.
- 26) *Ibid.*, p. 182.
- 27) アルフレッド・D・チャンドラーJr.著, 鳥羽欽一郎/小林袈裟治訳, 同上書, 470ページ。(Alfred D. Chandler, Jr., op.cite., p. 273.)
- 28) Gary Dessler, *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*, Prentice-Hall, 1980, p.315.
- 29) アルフレッド・D・チャンドラーJr.著, 鳥羽欽一郎/小林袈裟治訳, 同上書, 473~475ページ。(Alfred D. Chandler, Jr., op.cite., pp.275-276.)
- 30) Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, p.100.
- 31) *Ibid.*, pp.96.
- 32) *Ibid.*, pp.117-119.
- 33) アダム・スミス著, 大内兵衛・松川七郎訳『諸国民の富(一)』岩波文庫, 昭和49年3月30日, 第18刷発行, 99~101ページ。アダム・スミスは, 例として, ペン製造業者を挙げ, 一職人は分業しなければ一日に一本のペンを作ることはできないし, まして20本などはもちろんできないだろう。ある製造所では, 10の職人が分業して作業すれば10人で48000本, 一人当たり4800本も製作することができる, と分業の効果を述べている。これは1950年版の訳であるが, 原典は1776年である。テイラーの言葉を待つまでもない。アダム・スミスは, 分業が効果を発するのは, 次の三つの理由に由来する, という。すなわち「あらゆる個々の職人の技能の増進」「ある種の仕事からもう一つの仕事へ移るばあいふつうには失われる時間の節約」「労働を促進し, 又短縮し, しかも一人で多数人の仕事をなしうるようにするところの, 多数の機械の発明」である。
- 34) Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, p.168.
- 35) *Ibid.*, p.197.
- 36) M.J.ナドワーニー著, 小林康助訳, 前掲書, 5ページ。
- 37) Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, p.9.
- 38) Taylors Testimony Before the Special House Committee, p.27.
- 39)³Frederick Winslow Taylor, *Shop Management*, p.177.

単調作業の特徴と退屈感対策

椎名 和仁

はじめに

前回は、世界の安全衛生名著全集第9巻である「人間の疲労と障害¹⁾」の中から「第18章矛盾と挫折」を紹介した。この章は自律神経失調症の原因を矛盾や挫折という言葉を使って説明したと思われ、当時、疲労研究に携わる医学者たちにも参考にされた1冊であった。

さて、今回は1971年(昭和46)1月号の『労働の科学』に掲載された以下の記事を紹介する(図1参照)。

太田垣瑞一郎. 単調労働の心理学的問題. 労働の科学 1971 ; 26 (1) : 15-19.

昭和46年の主な出来事としては、NHK総合テレビの全番組カラー化、NASDAQによる証券取引開始、マクドナルド1号店が銀座に出店、ボウリングブーム、沖縄返還協定調印式などが挙げられ、日本は経済発展が進むなかで、人々の生活も大きな変化を迎えた年であった。図2の口絵(労働の科学:昭和46年1月号)は新聞社

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.



図1 『労働の科学』1971年(昭和46)1月号⁴⁾表紙と目次

の社内風景であるが、ここからも活気ある様子が窺えられる。その一方で産業発展がもたらした公害(例えばイタイイタイ病や水俣病)が深刻な社会問題となった時期でもある²⁾。

また、この年は労働科学研究所(以下、労研)の記念すべき年でもあり、新たな研究拠点として神奈川県川崎市菅生に新所屋(地上4階地下1階1棟、地上3階1棟)を竣工している。これは労研が創立50周年記念事業の一環として新たに土地(7,520m²)を購入し、新所屋を建設したものであった(図3参照)。同年4月には研究拠点が世田谷区祖師谷から川崎市菅生に移転し、さらに所内では研究室を廃して第I~III研究部とし、経営委員会、研究運営委員会が設立された。そして研究の最高決議機関は研究者会議となり、民主的な運営が行われていった³⁾。

今回紹介する太田垣瑞一郎は労研とつながりが深く、そのため本記事を紹介する前に著者の経歴について若干触れてみたい。



夜の編集室



植字



輪転機室



紙型休憩室

図2 口絵（新聞社の様子）

出典：労働科学研究所（1971），口絵，筆者が抜粋して作成



移転前の研究所



新所屋の地鎮祭風景



建設中の本館正面



本館（左側）と別館（右側）

図3 労研の新建設進む

出典：労働科学研究所（1971），pp.60-61，筆者が抜粋して作成

著者の紹介

太田垣は1915年（大正4）に兵庫県で生まれ、1941年（昭和16）に慶應義塾大学文学部を卒業した。卒業後は陸軍航空技術研究所に赴任、翌年に現役で入隊している。そして、終戦後の1946年（昭和21）に南方戦線から復員し、恩師である横山松三郎^{a)}の紹介で労研に入所した。

労研では桐原葆見^{b)}指導の下で心理学研究室に在籍し、1957年（昭和32）に発刊された「疲労判定のための機能検査法⁵⁾」では、桐原とともに太田垣も編集者の1人となって本書をまとめ上げている。同年には母校の慶應義塾大学で教員として赴任し⁶⁾、1964年（昭和39）に「作業能に関する実験心理学的研究」において文学博士の学位を取得している⁷⁾。慶應義塾大学に移ってからも労研の客員研究員として疲労研究に貢献した。そして、退官後は武蔵工業大学（現在は東京都市大学）や敦賀女子短期大学（現在は敦賀市立看護大学）で教鞭をとり、2014年（平成26）に98歳で逝去された。

太田垣の主な書籍には「安全労務・労働心理⁸⁾」、「現代産業の労働と疲労⁹⁾」、「現代心理学¹⁰⁾」などが挙げられる。また、趣味として俳句を嗜まれ、「句集：稚児車¹¹⁾」をまとめている。

今回紹介する記事

昭和40年代の産業構造は、重化学工業中心からエレクトロニクス産業に代わりつつあり、大量生産された家電製品が海外に輸出され、それによって日本の経済を支えていた¹²⁾。本記事はこのような時代背景もあり、単調作業における退屈感防止に関するものである。これは太田垣の著書である「現代産業の労働と疲労」の中でも触れており、以下に要約を紹介してみたい。

1) 単調作業の性質

単調作業には、作業がほぼ一定したテンポのもの、アクセントがあるもの、ないものがある。単純か単純でないかは、作業者の能力、興味の方向などが関係するので一概には言えない。作業者にとって、その作業内容が低次のものであれば速いテンポとリズムが作業心を高揚し、このような時が作業者にとって丁度良い快適な作業速度となるが、作業速度が少し遅すぎると、意志的緊迫は薄れ眠気に襲われやすくなり倦怠感につながりやすい。操作・操縦作業、監視・管制作業、企画作業においても、作業の一定部分は単調作業となることもあり、逆に促進的作業となることもあり、それが倦怠作業として現れることがある。

2) 単調感と促迫感

組立作業や準備作業の多くは、同型作業の繰返しであり、その例としてコンベヤシステム、タクトシステムが挙げられる。この方式は生産の標準化を目的にしているため作業は極めて単純化され、個々の要素動作の速度まで規制され極限的速度にまで追い込まれる傾向がある。そのため作業者は工程の一部に組み込まれるので目的意識は薄れ、受動的態度となり、意欲は一般的に低調となる。

自由作業での同型繰返し作業の速度を調べてみると概ね午前中は次第に波に乗ってくるに従い速度が増し、午後は疲労のため作業速度が劣ってくる傾向がある。また、1日に量をできるだけ午前中に終わらせようとする傾向も見られ、場合によっては2時間で1日の作業量の45%を成し遂げるような作業場面もある。

私(筆者)はかつて調査票(表1参照)を作成し、流れ作業について調査してみた。対象は同一会社であるが、A工場では8~1分以内の電気器の組立作業であり、B工場は平均2分30秒以上の増幅器組立作業であった。反応の内容を作業速度と関係がありそうな項目を比較したのが負担調査の結果(表2参照)である。

質問-1はA工場では、ゆっくりやれると思う人は各年齢層に見られず、いつも追いかけている感は各年齢層について多く見られた。設問-2は、現在の速さに満足するものはB工場に多い。設問-3では作業時間を長く感ずるものはA工場、いやにならない程度はB工場において、高齢者が明らかに多いようである。設問-10では、速すぎると思う者がA工場では若年層に多く、B工場では高年齢層に多い。丁度良いと思う者は各年齢層に応じてB工場に多いようである。設問-12では、仕事を面白いと感じる者がB工場の方に断然多い。設問-13では、他の事を考えながらも、しゃべりながらもやれるのは、B工場においてやや高年齢に多く見られる。B工場の作業では、おおむね若年層にサイクルの長い検査作業が任せられ、事故品の

続出に追われた事情があったが、サイクルの大きいB工場の方が、作業者にとっては良い条件であることが見受けられる。

3) 規制速度の選定

規則速度を考えるとき、全能力を発揮したとき、持続時間とその作業能率がどのような関係になるか知ることが重要である。全体的な自由労作では、長時間連続できる速度は、短時間に出しうる速度の約50%である。手先だけを使用する軽速度自由作業(タイプライター、モールス送信など)では、最高能力の80%ぐらいの能率で長時間作業をし続けることができる。

そこで、作業テンポと作業効率の関係を調査したところ、個人の作業能力よりも遅いテンポの作業では、生体の活動体系が低い状態に置かれてしまい、眠い、ほんやりするというような状態となる。例えば、オートメーション機械の監視、高速道路での運転作業、ことに夜間運転などは同じような状態のため外から受ける刺激が次第に失い、活動体系が低い状態になる。そのため、連続作業には何らかの刺激を与え退屈感を防ぐことが求められる。

4) 単調感、退屈感の対策

(1) 興味をもてる作業とすること

機械化の進展とともに、作業はますます単純化されつつある。作業自体に興味あるものとするは極めて困難なことであるが、少なくとも、ある程度の広い能力を活用しうる余地を残したい。細分化されたサイクルは、まとまりを大きくしていく必要がある。上腕を使用する作業では普通作業は最高作業の60~70%ぐらいである。機械的にできない作業、例えば統計カードの穿孔などは30~70%になる。

(2) 等質作業に変化を与えること

作業の区切りを感じさせることも重要である。例えば、午前中、午後各1回の休憩時間は、気分転換、等質作業の中断の上で重要な役割をする。また、各作業者の作業内容を一日に一度

表1 作業担務についての質問

調査票B	作業担務についての質問		
	名前 _____	年齢 () 歳	性別 (男・女)
	部署 _____	勤続年数 _____	年 _____ 月 _____ 日
	記入年月日 19 年 月 日		
1. あなたは今の作業は忙しいですか。	a) いつも追いかけている	b) あまりせかされているとは思わないが、やはり忙しい	c) 少し余裕がある
2. 今の作業の速さについてどう思いますか。	a) もう少し早い方が気持ちよくできる	b) もっとゆっくりにしてほしい	c) 今の速さでよい
3. 休憩までの今の作業時間の長さをどう思いますか。	a) 途中でいやになるほど長い	b) もう少しはがんばれる	c) 調子がついてきたころに休憩になってしまった
4. 休憩時間をどう思いますか。	a) 長すぎて次の仕事にかかるのに骨がおれる	b) 短くして休んだ気がしない	c) ちょうどよい
5. 休憩時間をどう過ごしますか。(多いものに○印)	a) 雑談	e) 勉強・教養	i) 残りの仕事
	b) 読書	f) 運動	j) 歌
	c) 何もしない	g) 散歩	k) 議論
	d) 編み物	h) 仕事の下準備	l) 碁・将棋など
		m) その他 ()	
6. 休憩時間にどんな休み方をしますか。	a) 作業イスの腰かけたまま	b) 作業場のどこかで休む	c) 作業場を離れて休む
7. あなたの作業をどう思いますか。	a) 簡単すぎる	e) 複雑すぎる	b) 簡単
	c) やや複雑	d) 複雑	
8. あなたの作っているものをどう思いますか。	a) 精密過ぎる	b) やや精密だ	c) 普通
	d) やや大ざっぱなものだ	e) 大ざっぱなものだ	
9. あなたの仕事は力がありますか。	a) 材料が重い	b) 組みつけや分解に力がある	c) 特に力はいらない
10. あなたは仕事の材料は上手く流れますか。	a) 速すぎる	b) ちょうど良い	c) ゆっくりすぎる
	d) 時々途切れて困る		
11. あなたの場合、材料はどちらから流れる方がやり易いですか。	a) 前から	b) 後から	c) 左から
	d) 右から		
12. 待ちの作業についてどう思いますか。	a) あきあきしてしまう	b) 忙しくて困る	c) 面白い
	d) 気骨がおれる		
13. 仕事中に他のことが考えられますか。	a) 考えている余裕がない	b) 時々他のことを考える	c) 他のことを考えながらでもやれる
	d) シャベリながらでもやれる		
14. 仕事の速さはどこで加減しますか。	a) ひと息入れる時がない	b) 作業の変わり目に急いだりゆっくりしたりする	c) 一箇の仕事の途中に速くしたり遅くしたりする
	d) どこでも適当に加減できる		
15. あなたの作業台は高過ぎませんか。	a) 高すぎる	b) 低すぎる	c) ちょうど良い
16. あなたの仕事は隣の人によって影響を受けますか。	a) 受ける	b) 受けない	
17. 寝つきは良いですか。	a) 良い	b) 悪い	
18. ぐっすり眠れますか。	a) 眠れる	b) 眠れない時もある	c) 眠れなくなったので心配だ
19. 食欲はありますか。	a) 食欲旺盛	b) あまり食欲はない	c) 食欲がなくなったので心配だ

表2 負担調査の結果

		A工場 電気器の組立作業 (8～1分以内の短いサイクルの作業)			B工場 増幅器組立作業 (平均2分30秒以上のサイクルをもつ作業)		
		～19歳	20～	30～	～25歳	26～	36～
		設問-1	a	35%	29%	50%	9%
	b	41	63	25	55	58	52
	c	12	8	25	31	8	17
	d	12	-	-	4	8	3
設問-2	a	6	4	25	11	17	3
	b	35	17	25	13	8	24
	c	59	71	50	71	67	69
設問-3	a	35	17	25	16	0	3
	b	6	0	0	5	0	3
	c	6	4	0	4	8	14
	d	53	83	75	71	83	79
設問-4	a	-	-	-	0	8	3
	b	94	67	50	76	25	45
	c	6	38	50	22	58	48
設問-10	a	18	4	-	11	8	28
	b	35	67	50	60	75	62
	c	6	4	-	5	0	3
	d	12	13	50	18	8	7
設問-12	a	41	8	50	18	0	7
	b	53	25	-	18	25	24
	c	-	8	-	38	50	34
	d	6	29	50	16	17	24
設問-13	a	12	21	50	9	33	45
	b	64	71	50	75	42	31
	c	24	13	-	15	17	17
	d	-	-	-	-	-	3
設問-14	a	-	8	25	4	8	24
	b	47	25	25	62	33	34
	c	18	17	-	13	8	17
	d	29	38	50	13	33	17

注記：本記事の表を参考に筆者が一部加筆

は変えて、新鮮な作業感情を与える必要がある。

監視作業や運転作業では、点検を一定時間に義務づけることも効果的である。各作業者が個々に独立した存在ではなく、相互に親密となり、一組となって働くことができるような雰囲気をつくるのが、単調退屈感を軽減するという。それには互いに作業中でも会話ができ、一緒に歌を口ずさむことも有効だと考えられる。

(3)外部刺激を与えること

最近では作業テンポと音楽のテンポを合致させて、作業能率を増進させようとしたり、単調感や倦怠感を音楽のリズムによってまぎらせようとする用い方があるが、この方法はあまり好まれない。このようなことから作業中のBGM

には静かなムードのある、音域が狭い音楽が用いられている。時間を決めて音楽を流すことは、区切り、変化を与えるという意味では必要だと思われる。

(4)同一姿勢からくる負担をとること

ベルトコンベヤシステムや自動車の操縦などは、同一作業の繰返しであり、同一の作業姿勢を長時間続けなければならない。従って、全体的な運動のバランスが崩れやすくなる。作業分担の範囲が狭いと、一層、身体動作が局部的に集中するため、疲労は高まる。身体部分の違和感、単調感、倦怠感、促迫感とともに作業処理の上に雑音情報となり、情報処理上負担となって、精神疲労として現れる。このため休憩時

間の過ごし方を適切にすることが必要であり、作業者が運動不足感を訴える度合いが多い作業場ほど、疲労感が現れやすい。休憩中はただ休むというのではなく、軽い柔軟体操なども有効だと思われる。

(5)作業時間以外の文化活動

単調作業を生きがいとするのは非常に困難であり消極的対策しか出てこない。このようなことから文化活動は、作業に対して積極的態になつながら効果があると考えられるので、これらの活動を推奨したいと思う。

おわりに

今回は日本の産業構造が変わっていく中で、産業疲労の1つの課題となった単調作業の退屈感対策の記事を紹介してみた。現在では単調作業は多くの分野で機械設備の導入によって自動化が進んでいるが、それでも人間が関わる業務は多くある。古典的ではあるが、交代制の勤務採用や機能音を使った覚醒維持の研究が続けられている。

また、「労働の生産性：桐原葆見の労働科学」という論述集の中で、太田垣は研究人生において桐原葆見は大きく影響を与えた1人と述べられている⁹⁾。実際に太田垣は桐原研究室で長く勤務をともにし、桐原の指導の下で研究の進め方を学んでいった。この論述集は2000年(平成12)11月に太田垣(当時84歳)が「桐原葆見の労働科学」となる研究会を創り、桐原の「語録」や「エピソード」をまとめたものが本書である。研究会と言ってもフォーマルなものではなく、世話人が太田垣の話を聞くと聞いた具合で研究仲間に声をかけ、太田垣の自宅近くの行きつけの蕎麦屋で集まるものであり、2011年(平成23)11月まで続けられ29回が開催されている。

この時の記録が「労働の生産性：桐原葆見の労働科学」,「労働の生産性. 第2部(桐原葆見の教育・技術論)」の2冊となっている。その内容は「労働科学へのメッセージ」という形でまとめられており、現在でも参考になる大変興味深いものである。そのため今回は「労働の生産性：桐原葆見の労働科学」を紹介してみたい。

注

- a) 横山松三郎：心理学者。1907年(明治40)17歳で渡米、1913年(大正2)コロラド大学に入学、さらにハーバード大学、クラーク大学に学び、1921年感情の研究により学位を取得する。慶応義塾大学心理学研究室の土台と伝統をつくっただけでなく、日本心理学会、日本応用心理学会の創立にも尽力した。出所：<https://kotobank.jp/> (2024/9/29アクセス)
- b) 桐原葆見：心理学者。大正10年倉敷労働科学研究所に入所し昭和26年所長となる。出所：<https://kotobank.jp/> (2024/9/29アクセス)
- c) 太田垣・越河編(2006), pp.303-311.
太田垣瑞一郎＜慶應義塾大学商学部最終講義＞疲労と産業災害—三恩師と私—。

参考文献

- 1) ハワード・パートレイ著ほか・犬飼健児(訳)、人間の疲労と障害、日本安全衛生協会1954。
- 2) 独立行政法人環境再生保全機構HP、高度経済成長と公害の激化(1965～1974年)、出所：<https://www.erca.go.jp/yobou/taiki/kekishi/03.html> (2024/9/28アクセス)
- 3) 大原労働科学研究所HP、出所：<https://www.isl.or.jp/about/history/history4.html> (2024/9/29アクセス)
- 4) 労働科学研究所、労働の科学1971年1月号、1971;26(1)。
- 5) 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) 太田垣瑞一郎・越河六郎編、労働の生産性：桐原葆見の労働科学、労働科学研究所出版部 2006。
- 7) 太田垣瑞一郎、作業能に関する実験心理学的研究、慶應義塾大学文学博士乙第36号1963、出所：<https://ci.nii.ac.jp/d/> (2024/9/28アクセス)
- 8) 太田垣瑞一郎・正戸茂共著、安全労務・労働心理(経営管理全書;第82巻)、日本経済新聞社 1958。
- 9) 太田垣瑞一郎、現代産業の労働と疲労、日本労働協会 1968。
- 10) 太田垣瑞一郎編、現代心理学、八千代出版 1988。
- 11) 太田垣瑞一郎著、稚児車：句集(精選作家双書;9)、本阿弥書店 2003。
- 12) 石井喜久雄・益本仁雄、シリーズ「家電製品に関する消費者商品学的考察」2、家電製品の歴史(その3)、繊維製品消費科学1996;37(10):500-506。

Science of Artとしての産業保健

酒井 一輝

2024年10月19日と20日に「健康と労働」と題して、早稲田大学東伏見キャンパスで産業保健人間工学会第29回大会が開催されました。率直な感想を踏まえて参加報告をさせていただきます。

産業保健人間工学会が大切にすること

私は本学会に初参加でしたので、事前に学会についてホームページを確認しました。トップページには、「産業保健人間工学会は、仕事を分析する原理と仕事に必要な人間行動の原理との両面から働く人々の健康及び安全の確保と労働生産性の向上との共存を検討する人間工学研究を目指しています。作業管理諸課題をScience of Artとして捉え、従来の生理学、心理学、経営工学、産業衛生学、人類学等に基盤を置いた基礎的な研究とそれらに裏打ちされた

解決志向型の実践研究を対象とします。」とあり、理論と実践のいずれも大切にしている学会なのだと理解しました。そこで「Science of Art」という言葉に目がとまりました。Art? 芸術学? と英語に疎い私は「art」について少し調べてみました。

Science of Art

Cambridge Dictionaryには、「art」について「the making of objects, images, music, etc. that are beautiful or that express feelings」と説明されています。さらに、語源を調べると(多少表現の違いはあるかもしれませんが)ラテン語の「ars (アルツ)」に由来し、この言葉には「芸術」「技術」「医学」「建築工学」などの意味があることがわかりました。一般的に絵画や彫刻などの芸術作品を連想させる「art」ですが、実は人間の多様な感情や能力の表現であり、技術や技能の象徴でもあるのです。

こうした意味を踏まえ、「作業管理の諸問題をScience of artとして捉える」という言葉を考えると、多様な学問の知識や思いを互いに表現し合い、それをひとつの学問として結集させることを意味しているのだと感じます。実際に、産業保健人間工学会では、医学や工学、家政学、栄養学といったさまざまな専門分野の方々が、それぞれ異なる方法で健康と労働にアプローチをする発表をしつつも、共に作業管理という共通のテーマに向き合っていることがわかりました。

現場をみる・人をみる

本大会での発表を大きく2つに分けると、実

さかい かずき
理学療法士
産業医科大学医学研究科医学専攻2年
(人間工学研究室)

主な論文:

・酒井一輝, 榎原毅, ポスト・コロナ時代におけるテレワーク研究の展望, 人間工学, 2023, 59巻, 6号, p.244-250, <https://doi.org/10.5100/jje.59.244>

提言書:

・日本労働科学会(榎原毅・平澤貞三編, 酒井一輝・松田文子・山田翔太・松崎一基・常見麻英・玉田葉月・松木太郎・湊京子著), ポスト・コロナ時代のテレワーク導入の際に考慮したい19の人間工学アクション・ヒントー健康に、労働生産性を高めるテレワークを行うために-, 日本労働科学会, 2023,



態調査など「現場をみる」発表と人の行動や状態を推定し活用する「人をみる」発表に分けられると思いました。

実態調査に関する発表は、病院の栄養部における調理作業や看護師の配薬、学生のアルバイトなどさまざまな現場の実情を伝える発表がありました。そのなかでも興味深かったのは、中島君恵先生(桐生大学短期大学部)の「食肉加工工場における作業動作と疲労分析」でした。中島先生はまず、食品製造業が柔らかく形状が一定ではない食品を扱うため自動化が難しく、食品の高い安全性を求められるなどの理由からどうしても人の手に頼らざるを得ない業種であることが説明されました。さらに、食品加工工場の現場では水や油、刃物を扱うため、転倒や指を切るなど労働災害のリスクが高いことにも言及されました。調査結果によると、筋骨格系障害のリスク要因には、長時間の同一拘束姿勢や反復動作、腹部の切創防止の鉛が入ったエプロンの装着、1つ30kgから40kgに及ぶ肉塊を扱う作業などが含まれていました。また、疲労感が少ない従業員が休憩時間に仮眠をとるなどして回復を図る工夫についても考察されていました。

人の行動や状態の推定・活用に関する発表には、運転中の覚醒度を計測し対策を講じるものやマルチディスプレイ型の情報機器使用時の眼球特性を調べたものがありました。そのなかで特に印象に残ったのは、平社和也先生(玉川大学)の「機械加工の技術伝承における骨格推定モデルを用いた教示方法の検討」でした。この発表では、骨格推定モデルを用いて指導員と学習者の骨格情報の違いを視覚的に提示し、それが技能習熟に有益かどうかを検討していました。その結果、提示された骨格情報はほとんどの学習者にとって有益であったことが示された一方、骨格情報がかえって混乱を招き、学習に活かせないケースも見られたため情報の提示方法や学習者の理解度に応じた調整が必要であると結論付けられていました。

これらを通じて私は、「現場をみる」実態調査に骨格推定モデルのような客観的なデータを加えることで、疲労感が少ない従業員がどのような姿勢や活動の戦略で作業を行っているのかを明らかにする一助になると感じました。また、

こうした客観的に「人をみる」技術を活かすためには、実際の作業環境や対象者の特性を十分に考慮する必要があります。つまり、「現場をみる」視点と「人をみる」視点を、工学的な技術や医学的な知識など様々な理論を組み合わせることで実践を重ねることが、解決志向型の実践研究には重要なのではないかと感じました。

初受賞

本大会で私は「センシング技術を活用した内視鏡および手術用顕微鏡医療者の筋骨格系予防モニタリング：研究プロトコル」にて優秀発表賞をいただきました(写真1)。本研究は消化器内科、脳神経外科、理学療法、生理学、情報科学、人間工学など多様な専門家が参画するチームで進めています。内視鏡治療は長時間の同一拘束姿勢や反復動作が筋骨格系リスクとなっていると報告されており、本邦の調査(Matsuzaki I, et al. 2021)では、年間有病率が79.1%、そのうち17.3%が業務離脱を余儀なくされるという結果が示されています。また、脳神経外科や心臓血管外科など外科系領域で実施されているマイクロサージャリー(手術用ルーペや手術用顕微鏡を用いて神経血管など微細構造の外科手術を行う技術)も、内視鏡治療同様に不良姿勢や反復運動などによる安全や健康へのリスクが高い可能性が指摘されています(Lankhiani C, et al. 2018)。しかしながら、低侵襲治療の医療技術が進歩する一方で、医師の安全・健康との不均衡については医療従事者の間でも十分に意識されてこなかったという背景があります。そのため本研究では、内視鏡およびマイクロサージャリー中の医師の状態を、姿勢・表情・音声といった非接触のセンシング情報を組み合わせて推定し、健康リスクの予防策を検討することを目指しています。今回、研究プロトコルが評価され、このような賞をいただき大変驚くと同時に、複数の専門領域の研究者が理論から実践までを計画し、共同研究を進めている点を評価いただけたのだと解釈しております。また、皆様に関心と期待の高さを感じ、本研究の結実に向けより一層努力を重ねていきたいと決意を新たにいたしました。

さらに、質疑応答の場では医師のワークスケ

ジュールや治療のインターバルへの配慮、二次元映像を用いた推定の調整方法について貴重なご意見をいただきました。これらのご指摘に深く感謝し、いただいたご助言を参考にしながら今後の研究をさらに発展させ、現場での実用化を目指してまいります。

Art の融合

私の中で学会後の恒例となりつつある寄り道。今回は東京都庭園美術館に立ち寄り、「あかり、ともるとき (In the glow of lights)」と題された展覧会を訪れました。この展覧会は、1933年(昭和8年)に建てられた旧朝香宮邸(東京都庭園美術館本館)で開催されています。この邸宅は、フランス・パリ滞在中にアール・デコ様式の美しさに魅せられた朝香宮夫妻が、フランスの著名デザイナーを起用して建築したものであり、建物自体が時代の流行と技術、そして芸術への情熱を反映しています。アール・デコは、直線的かつ幾何学的なデザインが特徴の様式で、特に1920年代から1930年代にかけてヨーロッパで全盛を迎えました。朝香宮邸も、その華麗なアール・デコの美学を体現しており、天井、壁、床の装飾には贅を尽くしたディテールが施されています。本展では、この歴史的建築物を背景に、特に「光」に焦点が当てられており、部屋ごとに異なるあかりの趣が工夫されています。照明により空間が照らし出されることで、部屋の用途や設計意図がより際立ち、それぞれの部屋がもつ個性や魅力が浮かび上がっていました。各部屋の装飾は、一つ一つの材質やデザインが異なりながらも、全体の調和が感じられるように設計されています。ダイニングルームの壁には繊細な装飾があり、シャンデリアからの光が当たることで異なる表情を見せる仕掛けも施されていました。これらの装飾の中で、さまざまな文化と技術、そして芸術が複雑に融合していることを感じさせられました。

私はこの美術館を訪れた際に、学会の場がこの邸宅と展覧会に似ていると感じました。異なるバックグラウンドや視点を持つ研究者が集まり、同じ空間で刺激し合い、新たな知見や価値を生み出すことが学会の醍醐味であり、まるでこの邸宅が持つ多様性と調和が共存する空間の



写真1 表彰後の写真撮影(左:産業保健人間工学会会長 赤津順一先生, 右:筆者)

ようです。それぞれの装飾が異なるデザインや材質を用いながらも、全体として一つの美しい空間を形成しているように、学会もまた各研究が独自の視点やアプローチを持ちながらも、全体として一つの学問領域を深める空間となっています。「Science of Art」とは、こうした多様性と調和が生む力を、理論と実践を通してさらに発展させていくものであるかもしれません。邸宅に施された芸術的装飾や照明の効果がその空間に新たな命を吹き込むように、学会での発表や議論もまた、互いの研究を豊かにし、互いの価値観を広げる機会を提供しているのです。学会後にこの邸宅を訪れたからこそ、私はこの美術館が持つ「art」の概念が、学会での多様な学問と結びつき、感銘を受けるひとときとなりました。

おわりに

本大会のなかで度々ご紹介いただきましたが、次期大会が産業保健人間工学会の30周年記念大会です。私はその事務局長を務めさせていただきます。本大会の成功を引き継ぎ、かつ記念大会の成功へ向けて尽力してまいります。読者の皆様には、ぜひ来年、産業医科大学で開催される30周年記念大会にご来場いただければ幸いです(日時等の詳細は決まり次第公開いたします)。

「巡視」について考える(1/3) ～巡視の意義～

福成 雄三

再度連載を始めるに当たって

テーマを少し変えて連載を再開することになった。前の連載「凡夫の安全衛生記」は昨年に最終回を迎えたが、その後も「凡夫」は「凡夫」のままでいる。「凡夫」は仏教用語で、ここでは「拘りが強くて執着心を捨てきれず、迷いの中にいる平凡な人」ぐらいの意味でご理解いただきたい。組織(会社等)で労働安全衛生管理(健康管理を含む)の業務に長年関わり、その中で、ムダなことを避けたいという合理性への思いが強く、さまざまなことに疑問を抱いたり、考えたりしてきた。組織を離れて久しいが、未だにスッキリとしないことが多い。筆者は学者／研究者ではないが、安全衛生管理に関わる研究とその適用の仕方に疑問を感じることもある。

安全衛生管理に関しては、法令などのルールを始めとして「あるべき姿」や「標準」が示されていることが多く、関係者の従順で画一的な取り組み姿勢に繋がっている面があると思う。筆者自身は、ルールの厳格運用は得意だと思うが、反面、どちらかと言うと、縛られることが嫌いで、独りよがりな面があるかもしれない。

安全衛生管理の仕事は、工学的に確立された対策や医学面をはじめとした一定の科学的知見を反映した施策・対策を除いて、関連する制度や管理手法等は、人(労働者、管理監督者、経営者などの働く人)がさまざまな形で関わっているためもあり、絶対に正しいと言えることは少

なく、実態に合った多様な考え方があってもいいと思う。一方、この点に関して、キチンとエビデンスを示すことができるほどのデータを収集して、「このやり方が正しい」として施策を立案したり意見を発信したりすることは難しい。

この連載の内容についても確信が持てないことがあるが、読者のみなさんが安全衛生管理を考えたときのヒントになることがあるかもしれない思い、長年実務を経験しながら考えたことをベースに執筆したい。大規模な組織が前提になっていたり、古くさいと言われそうな内容もあると思うが、産業の現場では未だに答えにたどり着いていないと筆者が考える課題を取り上げるつもりでいる。

今回の連載では、実務に関してだけでなく、理念や経営との関係などを幅広く取り上げ、筆者の思い込みや思い付き、経験などを披歴して、読者のみなさんと共に考えてみたいと思う。どうでもいいことについて、あえて「議論を吹っかけている」のではと思われることもあるかもしれない。「深刻に」とか「エビデンスを示して厳密に」というよりも、「こんな考え方もあるのではないか」といった思いを披歴するつもりで筆を進めたいと思う。

「巡視」という言葉

初回は、「巡視」について考えてみたい。会社や事業所の安全衛生管理の実務を担っている人にとって「巡視」は身近な言葉だと思う。筆者もよく使ってきた。辞書的な定義は別にして、筆者には、「巡視」は「偉い人」や「権威を持った人」が、管轄する場所や仕事で「不適切なこと(不安全な行動など)が起きていないか」

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)

を見回り、指摘し、是正させる方策といった印象が強い。「オイ！コラ！」「ケシカラン！」となっている場合もあるだろう。「巡視」という言葉に代わってよく使われる「パトロール」も、「見て回る」というよりも、「指摘する」という印象を持っている。

しかし、よく考えてみると、安全衛生管理に関して言えば、もし作業者が不適切な行動（作業）をしているとすれば、不適切な行動を誘発したり、せざるを得ない、あるいは、しても構わないといった判断の下での行動で、原因（責任）は巡視者（事業者等）側にあると考えるべきだと思う。作業者に指摘をするのではなく、巡視者側で原因を考えることが必要になる。教育や指導が行き届いていないのであれば、教育や指導の不十分さについて、巡視者側が課題を感じ、よりの確な教育や指導を行う必要性に気付く場が「巡視」だと考えたい。このように考えて「巡視」を行えば、「巡視」が一過性の取り組みではなく、現場第一線だけでは対応できない課題の解決（不安全な行動などの原因の排除）に結び付き、安全衛生水準を上げることになると思うがどうだろう。

「至らなさ」の確認

極端な例になるが、社長巡視を例に取り上げてみたい。自主的に実施している会社が多い社長巡視は、従業員に経営者の安全に対する姿勢を示し、現場第一線の前向きな取り組みを促すために行うことになっていると思う。安全衛生管理に熱心な会社・事業所／経営者の取り組みであることは間違いない。では、この巡視で不適切な状態が見出されることがあったときの対応はどうだろう。このようなときは、社長自身のマネジメントの「至らなさ」を示していると考えるといいと思う。設備面や作業環境面の課題だけでなく、人材育成などの課題もあるだろう。

経営に責任を持つ社長の立場で考えれば、課題を感じるのは、社長自身であって、巡視を受ける側の現場管理監督者や従業員だけではないだろう。管理監督者等が事業者の役割を第一線で担うとしても、その役割を果たせていないこ

とに関して、巡視する側（社長）が責任を感じるべきということになる。また、現場第一線の仕事の細部まで熟知している訳ではない社長が不安全な状態や行動についての「指摘」や「講評」を求められるとすれば、安全衛生担当者の意図に反して、意義を感じられずに虚しさを感じ、「自分が出ていくことは適当ではない」と考えてしまうことはないだろうか。

安全衛生管理における「巡視」は、安全衛生管理に責任を持つ側（巡視者側）の「至らなさ」の発見の場だと考えて実施すべきだと思う。巡視を受ける側の管理監督者などは、その「至らなさ」（実態）を巡視者に知らしめることに力を入れることこそが本来のあるべき姿だと思う。社長巡視を安全衛生管理強化の施策とするならば、それは社長に褒められたり、叱られたりする場ではなく、このような位置付けの場であってほしい。社長巡視に一番緊張して臨むのは社長自身であるはずだと思う。

倉敷紡績の大原孫三郎（社長）が、深夜に工場で働く従業員の姿を見て、労働科学研究所を設立した（1921年）というエピソード（大原記念労働科学研究所ホームページなど参照）と重なる考え方になる。大原孫三郎は、現場で船を漕いでいる（居眠りをしている）女工の姿を見て、「ケシカラン」「たるんでいる」とするのではなく、彼女たちの働かせ方やその環境に課題を見出ししている。（次号に続く）

<「わたしはこう考えます」…ご意見を>

この連載では、執筆内容について読者のみなさんからご意見をいただきたいと思っています。異論・反論／批判、もちろん補強的な賛意のご意見も歓迎します。e-mailで、以下のアドレスまで送付してください。

ご意見送付先：publishing@isl.or.jp

ご意見には、筆者（福成）からできるだけ返信させていただきます。また、読者のみなさんと一緒に考えることを大切にしたいと思いますので、場合によっては、誌面にご意見を要約して掲載させていただくことも考えたいと思います。

いのちの意味を

活かされ得て生きているのに、法的な保障のゆえかもしれない。それは、共生きに付随する巡り在は当然。あつてもなお、自分固有の「生きるはままならず」の状況が、いつ出現するやの妙なのか。そこに絡む状況の創出具合、それに付随する変化も滲ませながら。

生きるに付帯する予測不能な巡り合いは、日常茶飯事の出来事とも成り得よう。これらに絡まる生存条件を、地球の自転は機械的に日常に潜在化させていよう。その巡り合いが経時的に絡まって影響し合い、時に場に、それらを不随意に演出させていようか。

それらが創出する成るがままの共生きでの生きる権利には、巡り合いでも平等な主張は含まれていよう。当然な主張があつてもなお、状況に応じて、成るがままに従わざるを得ない生き方もあろう。それぞれの場合に遭遇するかしないかは、各自が持つときの生存条件がつくり出すことであり、その出現具合に従わざるを得まい。それら巡り合いの出現具合によって、付随して確立しているはずの生存条件さえも、左右されるかもしれない。

これらの経緯は、憲法に明記されている国民の生存への必然的な主権の保障であり、健全な生き方への流れでもあろう。しかし、生きるに必然的な各自の役割を自覚させ得るなら、その意味合いへの納得を深めさせていけよう。それを義とする理由は生きている己が命のあり様に、共生きへの自覚と責任を深めさず生き方をさしている。それは、己がもつ命のつながりに、巡り合いの何たるかを学び、因と果のもつそれぞれの道理を深めいく。その学びの場と過程で、共生きの己が役割と責任を感じてみたい。つながり合う因と果の巡り合いの妙に想いを巡らしてそれらのもつ意味合いを噛みしめてみる。

その成果をもとに、自分なりの生き方に必要な修正を加えて、不足な部分を補足しつつ正していく。これは、自学自習の姿勢に等しかろうが故の修正行為ともなり得るか。

片や我欲が通れば、強者の欲望が人権に生存権さえも、奪っていくこともあるだろう。理不尽な行為が生じて、生きる権利の平等が、どのように保障され得るのか。国民主権を認めた憲法で普遍的に保障されている国々では、強権発動は絶対に許されまい。

これは、人権に尊厳が保障されるのが当然な現代を生きていく立憲国での生きる主権者の普遍当然な生き方であろう。が、この掟さえも実現し得ない人間性無視の現存する国だって球面体上には存在する。平時では人権平等が保障されてはいようが、有事ともなれば強権発動に首をかしげる処遇の散在だってある。これが、現



活かされ生きる

肝付 邦憲

実に偏在する。

いづこの国か、論ずる要はなかろう。それは、主義に制度の歴史的な違いが現存する国の、国情に故があろうから。主権を持ち得ない民衆の生存権が保障されないのは、権力者側の国情に及ぼす行使の是非に故があろう。それら国々の歴史に、存立由来の來歴が明記されているのか。その理由を正してみたいものだ。悲しみつつ。

正すが故に

自分自身に問いかけてみる。心中に潜在化しているはずの明確な自分史に、如何なる実録が潜んでいようか。それらが持つであろう因果の故を、身を正して問いかけてみる。

またそこに、邂逅の椿事が潜んでいるかもしれないし、直視に身を正す場合もあろう。軽薄な若年時の言動には、ご都合主義的な言い逃れに眉をひそめる場面だって無数にあったかもしれない。

これも、身を正すには十分な若年時の愚案に愚考の軽薄さもあつたであろうから。貴重な自分史に、珍な体験に言動でもあれば、恥じらいの邂逅直視となり、積み上げた真意の再考に諫言の場となり得たであろう。

己が生き方を正せる基本姿勢は、史上の賢人、その叡智に学ぶことを第一としてきた。その示唆の論理に納得して、己が心身を正していった



心せば
言の余韻や胸を打つ
まこと継ぎたき
余命なりしに

のかどうかであろう。常に客観的な良識らしさを普遍で厳正な歴史的叡智に学ぶ。そこに十分な首肯と僅かでも自覚に成果らしきをもたらし得れば、それらを確認堅持し、なお真剣に己が人間性の成就へ努力する。

その成果を自問してのちに、学び得た幾つかの思考に試行の成果を、将来に向けて活用していけるのかどうか。これは、日常生活での公正らしい判断力に相応の行動力、または、是非への絶対的判断の成果、それらの如何に掛かってこよう。真理への絶対的判断なんて、凡な筆者には無縁にして高貴な思考であるが故に、この凡愚には範囲外となる。

叡智、これもまた、愚生には無縁であるばか

りに、憧れはますます強くなっていく。凡人の憧れには、夢想的な賜物であるが故に。それを悟り得ないのも、凡人の当然な証し。それがどうかなど、論ずるに無用な境地は遙か彼方にある。これを解し、心中に取めて得て、余生を歩みいくを習いとしている筈である。あくまでも、筈のまま。

少しでも

それでも、知の存続には命ある限り、自分なりの保持活用を盛んにして、生きるに役立てていきたい。生き方に、それなりの熟考らしきが可能であればだが、全力で成果に加味させながら生きていきたいではないか。それが各自の持っているであろう当然な人生全うの願望のあり方ではなかろうか。それを否定するのは、ご都合主義の軽薄さで、簡単に消滅する願望の軽さなのかもしれない。

それなりの願望をもつのは人間の当たり前な望みであり、全うな願望の発露でもあろう。それでも、願望の内容には、それなりの人柄に程度の差は当然にあらう。この当たり前な願望には、人間性のもつ切実な願望が込められてもいるのではないかと勝手に己が浅はかな心根を安易に慰めてもいる。

偉そうな、と吾が無知ぶりに気付き、理のある生き方とは何か、と今ある筈もない心中の、判断基準の具合を探っていく。

当たり前でない、探しても。偉そうな思い上がりのなせる業か、と納得しながらも、なお自分を見つめ直す。不快感を抑えゆくのに懸命なものがきに、喘ぎの中で。

という心中の騒ぎに

僅かな良心の片鱗さえいまだ潜ませたまま、とは勝手な安堵感。自己護持に恥を忘れて心情を抱え込む。公正な意識に良心でもあればとは、余命の縮みいく己が身に自然湧出の、それもただ一片の良識らしい仄かさか。垣間見る唯一無二の最終の抛り所として、身を正す。虚勢を張るは抗弁に如かずかな、であつてもなお。恥じらいは無縁に。

自由と想像 彫刻に向かって

18

菅沼 緑

不定形の集合, 2017

表紙の作品は2017年、銀座のステップスギャラリーでの個展の一コマです。

この画廊は4丁目の一等地にありながらエレベータのない5階建ての最上階ということで小さな画廊が存在できる穴場になっているのでしょう。

この画廊でほぼ隔年ごとに個展をさせてもらうようになって10年ほどが過ぎました。東京というところは過密なほどに人口が多く、多様な視線があつて、刺激と示唆も受けます。

私は単純なカタチを繰り返し並べることで、そこに新しいイメージが現れるのではないかという期待をこめています。

ひとつひとつのカタチに意味はありません。あるとしても、丸いカタチ、四角だとか大きい、小さい、といったカタチの要素として考えています。その要素をいくつか並べ替えることで、表情や感覚が変わってきます。そうしたカタチを組み合わせながら、現れるイメージを楽しんでいるわけです。

ヒトはイメージというもので繋がっています。イメージは具体ではなく抽象的な感覚です。その感覚を、具体的に置き換えて理解をしようとしているのだと思います。いろいろなものを見る時、それにかかわる具体的なことを想像します。丸いカタチを見た時に、ボールと思う人もあれば、漬物石を思い起こす場合もあるでしょう。ひとつのものを見ても、見る人の体験や過去の想像のくせなどによってみな変わってきます。でも、不偏なイメージというものも、きっとどこかにあるはずだと思うのです。

それがどんなことなのか今の私には、わかり



銀座のステップスギャラリーでの展示風景。個別につくった小さなカタチを組み合わせ、さまざまなバリエーションができます。(2017年、撮影・菅沼緑)

ません。でも、こうした単純なカタチを通して、イメージをつくり続けてきて、最近になって少しずつ、感じるがあります。

それは、上に書いてきたことのような、漠然として、あいまいなことなんかではなく、じつはとても単純なことなのかかもしれない、ということを感じるようになりました。

それをもっと具体的に書くことができればいいのですが、まだ私の力では表現できないです。表現とか、イメージということは、とてつもなく大きな問題です。

なぜなら、私たちヒトというものが、動物と変わらない存在でしかなかった何万年も前、「認知革命」という脳の構造に突然変異が起き、想像する能力を得て以来、イメージという想像を膨らませて、このように世界を変えてきてしまったおおもとですから。

極端な言い方かもしれませんが、イメージというものは、ヒトの想像力を支配しているといってもいいくらい大きな原動力だと思うのです。

こういう想像も自分の作品を通じて感じてきた体験で、さらに想像を膨らませ、間違った想像の道を歩いているのかもしれませんが。

それでも、想像をする楽しさには、代えがたい面白さがあります。自分のこうした単純な発想で、カタチをつくり、色を塗ったり組み合わせさせて眺めることで、そこから現れるイメージを楽しむ。どうかな、どうかな、と繰り返し積み重ねてきた経緯が、それこそ階段を一段ずつ深みにはまっているような気がします。

すがぬま るく
彫刻家、「まちてくギャラリー」企画人

これからの石綿対策

外山 尚紀

NPO 法人東京労働安全衛生センター／労働安全衛生コンサルタント／建築物石綿含有建材調査社協会副代表理事／大原記念労働科学研究所協力研究員

好評既刊!

最強の発がん物質Ⅱ石綿（アスベスト）の被害が止まらない。日本では石綿による疾患である中皮腫の死亡者は年間1、555人に達し、世界では毎年22万人の命を奪っている。石綿は建材に多用され、身の回りに大量に残されている。その対策は大丈夫なのか？

著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、曝露の実態、石綿対策の課題を分析、検討し、これからの石綿対策を提案する。



ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047

体裁 A5判 168頁
定価 本体 1,000円＋税

- 本書の構成
- 第1章 石綿と石綿のリスク
 - 第2章 石綿曝露
 - 第3章 石綿対策の現状と課題
 - 第4章 震災と石綿
 - 第5章 英国の石綿対策
 - 第6章 これからの石綿対策

・関連図表・写真を多数収載

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



公益財団法人
大原記念労働科学研究所

クリソタイル アスベスト

話題の最新刊

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

編集：WHO(世界保健機関)
翻訳：職業性呼吸器疾患有志医師の会

斎藤幸太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直晃、平野敏夫、藤井正實、舟越光彦、細川蒼至夫、水嶋潔、毛利平

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

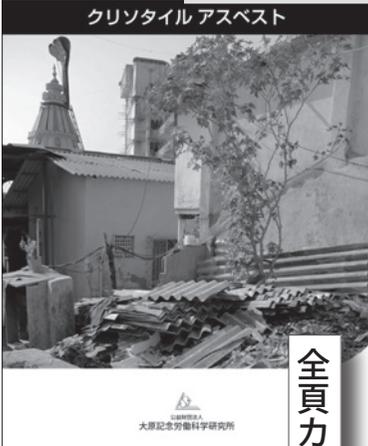
WHOのクリソタイル評価の専門的要約

・採掘、製管製造、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

チェックポイント 125

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

なぜ

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

若年労働者が作業場課題をこなせるよう、十分な作業経験を解決できるように、

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

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

わ

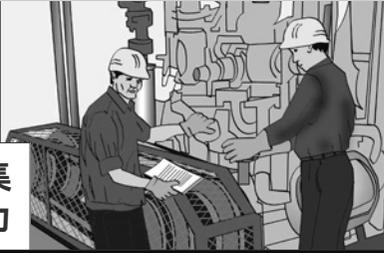
わ

わ

わ

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

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



第2版【カラー版】

国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力
小木和孝 記

追加のヒント

若年労働者が法定の雇

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

人間工学チェックポイント

リスク低減

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

どのように

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

2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

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

記憶ポイント

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



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

安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策



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

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

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

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円＋税



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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

鷗外が愛したスマレ
椎名 和仁

森鷗外の著作には400種以上、延べ1500程の植物名が記されているが、これらの植物が作品の中で問題になることはほとんどないという。生前、鷗外は趣味である園芸で心を癒し、日記には「園を治す」と書いていた。観潮楼と名付けた自宅の庭には生育していた花は70種近くもあり、自筆原稿「花暦」には草花の開花状況が記されていた。本書は「鷗外の花」を解析することで新たな鷗外的一面を探求し、植物と作品との関わり方をまとめた1冊である。著者は庭園の造作・維持・管理の業務を専門とする青木宏一郎氏であり、森鷗外記念館館（島根県）の修景設計に携わっている。今回、本書から鷗外の代表作である「山椒大夫」を取り上げ、植物をどのように登場させているのかを紹介してみたい。なお、この小説は「説経節 さんせう太夫」をモチーフにして鷗外が自身の作品として仕上げたものである。

物語の前半で人さらいの山椒大夫が安寿（姉）と厨子王（弟）につけた名は、姉がノキシノブ（垣衣）、弟がヤブカンゾウ（萱草）である。垣衣とは「忍草」とも書き、土が無くても耐え忍という意味があり、ヤブカンゾウの別名は「忘れ草」で、花の美しさを見ると憂いを忘れるという意味がある。この名前からもこれから展開する二人の状況が暗示される。この作品の中で鷗外が新たに加えた植物は「柞」「松」「葦」「菫」で

ある。最初の項で登場する「柞の林」はカシワ、ミズナラなどの古名で物語が古いものだと印象づけている。「松」は状況を描写に必要なため入れたもので、「紅葉」はカエデ、モミジを指すより柞に色づいている様子を示している。「葦」は「枯葦」と記され「菫」は希望を予感させ、これは安寿と厨子王の別れ場面に用いている。二人が別れる際に、姉が道端の「枯葦」を見ながら、重なりあった岩の風化した間に根をおろし、小さな咲き始めたスマレを指し、「ごらん。もう春になるね」と言う。その続きに「厨子王は黙って頷いた。姉は胸に秘密を蓄え、弟は憂ばかりを抱いているので」と話が続く。枯葉は冬の名残（厳しい境遇）を示す。この物語の中で咲いた花はスマレだけであった。スマレは鷗外が子供の頃から大好きな花であり、拘りをもって作品の中で使ったと思われる。この作品以外でもスマレは「うたかたの記」、「埋木」、「即興詩人」、「うた日記」などで登場する。特に「うたかたの記」では10回も記載されており、物語の前半で主人公マリイをスマレで印象づけ、山場ではスイレンと思われる花をあえて「白き花」と記述して、スマレの印象を消さなくしている。

鷗外の花好きは両親の血筋から受け継いだものであり、旧藩主の「亀井伯爵別野の庭園」から日本庭園に関心を深め、さらにドイツ留学で見たクラインガルテン園風



青木 宏一郎 著
八坂書房、2024年4月、四六判
216頁、2,640円（税込み）

景の美しさに魅了された。本書を読んでから鷗外の作品を読むと、より一層鷗外が探求した「自由と美」の世界を深く味わうことができる。

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

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 ²⁾	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どのように寄与しているかを調査したものである。研究の結果、金銭的対価は、「対象となる活動を『仕事』であると認識する」「自信と責任を持って活動を行う」「良いストレスを得る」「主体的な試行錯誤によって得た知識や技術を継承する」「生活行為の範囲を拡大する」「自己の行った活動を振り返り、成果を認識する」「社会からの注目を受けて、社会性を発揮する」という種々の現象を誘発していることが明らかとなり、人生の意味付けにおける自己充足の側面および、公共善の達成の側面の双方から利用者の生きがいに肯定的な影響を与えていることが示唆された。

表1 調査対象者の概要

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

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

湯浅晶子

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

大工職の建設作業者のハザード知覚スキル獲得プロセスに関する探索的検討

高橋明子, 三品誠

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

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

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

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

表1 主な調査対象者の概要(抜粋)

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

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が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 (最近1年以内)	なし	35	50	35	14	134	15.97	<.001	0.23
	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 社内相談窓口	なし	47	71	63	40	221	0.83	.84	0.05
	あり	17	29	29	20	95			
ハラスメントを 受けた経験	なし	42	68	57	34	201	2.30	.51	0.09
	あり	22	32	35	26	115			
運動の実施 (1回30分程度週2回)	なし	37	64	58	35	194	0.98	.81	0.06
	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			
入社時の血圧測定	なし	45	70	64	37	216	1.54	.67	0.07
	あり	19	30	28	23	100			
入社時の アルコールチェック	なし	36	54	40	25	155	4.76	.19	0.12
	あり	28	46	52	35	161			

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方で、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、焦点を絞らない一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%

経済連携協定で来日した外国人介護福祉士候補者と受け入れ施設の歩み寄り

川崎一平, 永井邦明

本研究では、外国人介護福祉士候補者と受け入れ施設の間で発生する諸問題および問題解決方法を明らかにした。対象は、関東圏の3施設9名の外国人介護福祉士とその候補者及び、日本人6名であった。就労上の問題をアンケートによって聴取し、問題解決方法の詳細を明らかにするためのインタビューを行った。分析の結果、13個の諸問題とその対処方法が明らかとなった。問題の多くはイスラム教徒に関連するものであり、対処の方法では少なくとも一方が自身の行動を変容させ、妥協点を探り合う姿勢が確認された。問題に対処する過程では、双方が就労現場の実際を理解したうえで、お互いの事情と尊厳を尊重し、補完し合うことで歩み寄っていた。

Table 1 Basic attributes of EPA care workers and EPA care worker candidates interviewed.

表1 インタビューに回答したEPA介護福祉士とEPA介護福祉士候補者の基本属性

	施設	国籍	性別	年齢	宗教	在日期間	母国看護師資格の有無	日本語能力試験レベル ¹⁾	日本の介護福祉士国家資格
A氏	1	尼	女性	20代	イスラム教	5年3ヶ月	有	N2	有
B氏	1	尼	女性	20代	イスラム教	2年3ヶ月	有	N2	無
C氏	1	尼	女性	20代	イスラム教	1年3ヶ月	有	N2	無
D氏	2	尼	男性	20代	イスラム教	5年3ヶ月	有	N2	有
E氏	2	比	男性	30代	キリスト教	5年3ヶ月	無	N2	有
F氏	3	尼	男性	20代	イスラム教	2年4ヶ月	有	N3	無
G氏	3	尼	女性	20代	キリスト教	2年4ヶ月	有	無	無
H氏	3	尼	男性	20代	イスラム教	2年4ヶ月	有	無	無
I氏	3	尼	男性	20代	イスラム教	2年4ヶ月	有	N3	無

尼：インドネシア, 比：フィリピン

病院看護師におけるワーク・ファミリー・コンフリクト および看護実践環境とプレゼンティーズムとの関連

小野郁美, 三木明子, 山海知子

病院看護師1,418名を対象に、SPSとWFunを用いて、健康問題により労働力が低下している状態であるプレゼンティーズムを測定し、ワーク・ファミリー・コンフリクトと看護実践環境との関連について検討した。その結果、病院看護師のプレゼンティーズム対策としては、仕事と家庭の両立が図れるような制度の充実と、活用できる職場環境づくりや人員の適正配置、業務の分担、効率化を図ること、看護管理者からの支援的な対応や看護師の働きを認める姿勢が必要であると示唆された。

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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

川柳

下剋上 胴上げの声 勇ましく

(ずっと待っていた横浜市民)

デデポッポー お土産置いて 去る野鳩

(はなみずき)

仙人の 如く落ち葉を 掃き清め

(はなみずき)

ジョーカーを また引き当てた 米国民

(他人事ながら心配性の男)

家買った 途端に辞令 单身赴任

(ローン地獄のサラリーマン)

孫が来る 今日 年金 支給日か?

(悲しき高齢者)

校了日 胸なでおろす 長夜かな

(気弱な編集者)

この一票 せめて平和に つなげたい

(子育て中の母)

〈ろくけん川柳 評〉

小林信彦『名人 志ん生、そして志ん朝』(朝日選書)には稀代の噺家、古今亭志ん生の川柳がいくつか紹介されています。「気前よく金を遣った夢を見る」「借りのある人が湯ぶねの中にいる」「干物ではさんまは鱈にかなわない」「貧乏を嘆きながらも何ともいえないおかしさがあります。志ん生は常日頃「川柳ぐらい安くて人に迷惑をかけず、腹が減らなくて、こんないい道楽はない」と語っていたそうです。

さて、(はなみずき)さんの観察力には感心させられました。(ずっと待っていた横浜市民)さん、人生は待てば海路の日和あります。(他人事ながら心配性の男)さん、あの国のことは決して他人事ではないですよ。(子育て中の母)さん、子どもたちの未来のためにも大切な一票の思いが届きますように。(水仙)

〈募集要項〉

- ① 作品は一回につき三句まで。もちろん一句からお待ちしています。
- ② 締切りは当面は随時とします。
- ③ 応募はFAX (03-6447-1436) か、メール (publishing@isl.or.jp) でお願いします。
- ④ 応募時に、ご連絡先、ご所属、ペンネームをご希望ならその旨明記してください。
- ⑤ 掲載は編集部人選の選考会議で決定します。
- ⑥ 年間を通じて優秀作品を発表、賞品等については現在検討中です。

次号（7月号：79巻7号）予定

特集 医療が変わる 医療を変える

COVID-19を超えて看護師に何が起きたか…………… 吉川悦子
医師の過労死・過労自殺の実態と医師の働き方改革への期待…………… 吉川 徹
医師の時間外労働上限規制の導入に向けた、よりよい医療勤務環境づくりのための提言…………… 野原理子

巻頭言〈俯瞰〉…………… 小木和孝
ILOインド南アジア産業安全保健通信・19…………… 川上 剛
日本スポーツ健康学会における職域の熱中症の取り組み・4…………… 山本 浩
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・34…………… 藤川伸治
つれづれなるままに…………… 千葉百子
自由と想像・19…………… 菅沼 緑
タイプライターの歴史とタイピスト・7…………… 三宅章介
労研アーカイブを読む・101…………… 椎名和仁
軽労働化で農業の再生・6…………… 宇土 博

[編集雑記]

○今月号は「障がい者のキャリア支援」の特集です。研究者の提言に加えて、当事者の立場から執筆頂いたことに編集子はちょっと感動しています。「健常者は未来の障がい者だ」と語った福祉の専門家がいました。弊誌の理念の一つでもある「大切なことを他人事にしない」という観点に照らし合わせて「障がい者の働き方」について今後も積極的に取り上げていこうと考えています。ご投稿、あるいは取材に来てほしいなどのご要望をお待ちしています。

○4月号、5月号と2回にわたり特集した「労研を支えた人たちの群像」を読んでくださった方からあらためて労研の歴史に触れ得たことへのお礼の言葉を頂きました。もう一度8月号で第3弾をお届けしますのでお楽しみに。校正等の段階を通じて「労働を科学する」ことの意味を学べる贅沢をかみしめています。

○今月号のインドからの報告は「児童労働」です。「15歳未満は学校へきちんと行けるように、18歳未満は危険有害作業に従事しないように改善のネットワークを広げていきたい」と、語る筆者の取り組みにエールを送りつつ、世界中の子どもたちの幸福を祈ります。(N)

[購読のご案内]

○本誌購読ご希望の方は
直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年 13,000円(税込, 送料労研負担)

振替 00100-8-131861

発行所 大原記念労働科学研究所

〒151-0051

東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12

桜美林大学内3F

TEL. 03-6447-1330(代)

03-6447-1435

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

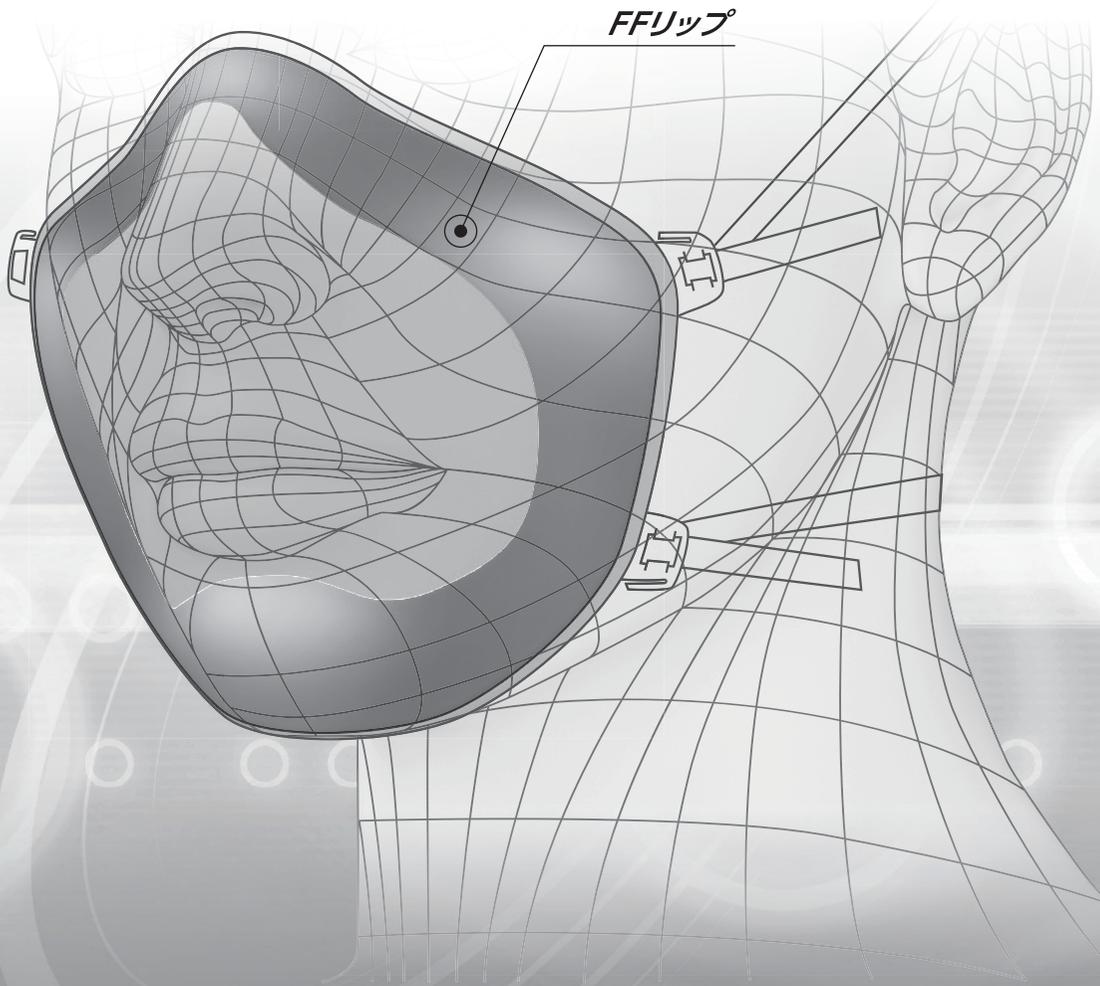
労働の科学 ©

第79巻 第6号 (6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。)

KOKEN



フィット性能で選ぶなら。

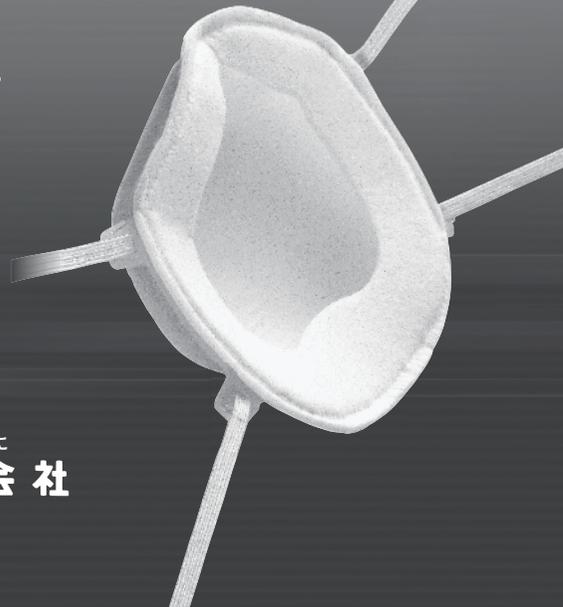
興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

ハイテックシリーズ

顔のカーブに合わせたしなやかなFFリップは、
密着性が高く、顔の動きに追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**

化学物質のばく露防止に!



リスクアセスメント対象物を製造又は取扱う事業場では、リスクアセスメントを実施する必要があります。リスク低減措置として個人用保護具を使用する場合は、作業環境中の有害物質やばく露限界濃度等に応じて、有効な個人用保護具を使用します。



フィットテスト



JIS T 8150:2021
フィットテスト対応



フィットテストの使用例

実施者

リスクアセスメントに基づくリスク低減措置として、面体を有する呼吸用保護具を労働者に使用させるときは、JIS T 8150:2021「呼吸用保護具の選択、使用及び保守管理方法」に定める方法又はこれと同等の方法によって、1年以内ごとに1回、定期に、フィットテストを実施します。

皮膚障害等防止用保護具



皮膚等障害化学物質の製造又は取扱い時には、厚生労働省「皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル」(第1版 令和6年2月)を参考に、化学物質の有害性に応じて、不浸透性の保護衣、保護手袋、保護眼鏡又は履物等の適切な保護具を使用します。



株式会社 重松製作所
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本社 〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1
TEL 03(6903)7525(代表)

化学物質の
リスクアセスメント
専用お問い合わせ



化学物質の
リスクアセスメント
リーフレット

