

Digest of Science of Labour
労働の科学

10
October

2 0 2 5

Vol. 80, No. 10



カンテラと足／本城義雄

特集

リモート・ワーク・AI・職業ロボットから
見えてくる労働の未来

「働き方の未来を50人が読む」
4回の調査の総括と今後の課題
「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

巻頭言

「働き方の未来を50人が読む」調査
回顧と課題
濱野 潤

連載

タイプライターの歴史とタイピスト②①
三宅章介

凡夫の安全衛生論議①⑦
福成雄三

労研アーカイブを読む①①⑥
椎名和仁

「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境①⑥
藤川伸治

芸能従事者の今②⑤
森崎めぐみ

なぜ、知性は民主主義のなかで敗れるのか？

分断と反知性主義のアメリカ

廣光俊昭 [著]

6月
下旬刊

知性の敗北と再建の
政治経済学

●2,640円(税込)

なぜアメリカでは政治的分断と反知性主義がはびこるのか。
歴史的な背景からそのロジックを解明し、社会科学が果たす役割を説く。

なるほど！ 現代宇宙論

二間瀬敏史 [著]

●2,420円(税込)

専門書と通俗書を
つなぐ
現代宇宙論の
入門書！

あまり数式を使わず宇宙論の基本が身につく。宇宙の加速膨張、暗黒エネルギー、大規模スケールでの銀河の分布など最新の宇宙論を理解し、現代宇宙論を学ぶ。

暗号×数学

数学セミナー
ライブラリー

縫田光司 [著]

《※6月下旬刊》

「数学の視点で面白い」を重視して、種々の暗号分野の話題を紹介。暗号と数学との関わりの様子、そしてその楽しさを伝える。■雑誌『数学セミナー』の好評連載を収めるシリーズ第5弾！

●2,750円(税込)

「法のグローバル化」入門

山元 一・高山佳奈子・横山美夏 [編]

《※6月中旬刊》●3,300円(税込)

法学の入り口を、グローバルに拓く！

法のグローバル化は何をもたらし、それを乗り越えるには何が必要か。
体系学習が唯一の道とされがちな法学に新たな息吹を吹き込む。

AI 大格差

「AI大格差」は、もう始まっている――

宮本弘暁 [著]

最先端の研究が明かす
仕事と給料の未来

あなたの仕事は、なくなるのか。それとも、価値が上がるのか。AIと雇用の未来を、歴史と最先端研究から解き明かす。

推薦！ (慶應義塾大学教授) 中室牧子氏

経済セミナー 6・7月号

特集 国際学会、はじめの 一步を踏み出すために

国際学会。知り合いもおらず、発表も英語で、二の足を踏んでしまう。そんなあなたのために、第一線の研究者が経験談やTIPSを共有！
■国際コンファレンスの歩き方…重岡仁・今井泰佑 他。 ●1,705円(税込)



日本評論社

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 TEL: 03-3987-8621 <https://www.nippyo.co.jp/>

大原社会問題研究所雑誌

808号 2026年2月号

定価1,100円(本体1,000円+税10%) 年間購読13,200円(税込)

【特集】戦後 80 年 加害の記憶と追悼・継承をめぐる現在地 (3) ——戦時強制動員をめぐる研究の課題

マーシャル諸島に強制動員された朝鮮人の「玉砕」と「叛乱銃殺」
解放直後の朝鮮女性運動にみる植民地「公娼制」と日本軍「慰安婦」制度
に対する歴史認識

竹内康人

李 玲 実

■研究ノート

仕事と不妊治療の両立——夫妻での取組を中心にして

乙部由子

■書評と紹介

那波泰輔著『「わだつみ」の歴史社会学』

福岡良明

堀場純矢著『児童養護施設の労働問題』

板倉香子

岩田正美著『私たちの社会福祉は可能か』

桜井啓太

法政大学大原社会問題研究所／進藤理香子編著『日本とウクライナ 遠くて近いパートナー』

平野達志

社会・労働関係文献月録／月例研究会 平野達志／所報 2025 年 10 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/>



「働き方の未来を50人が読む」調査 回顧と課題

濱野 潤

「働き方の未来を50人が読む」調査はコロナショックの中で生まれました。研究所の持ち味である現場調査もままならない中コロナが働き方にも大きな影響を与えるだろうとの予感があり、こういう時こそ多様な有識者の知見を結集・分析して労働科学の次の展開を模索するともに志を同じくする方々とそのプロセスを共有すれば世の中の役に立つのではないかという意見が所内から出てきました。そうした思いが結実したのがこの調査です。

爾来四回にわたって調査を実施してきました。当初設計段階で着目した三つの観点からこれまでの調査を振り返ります。

第一には「多様な分野の専門性の確保」です。労働科学の学際性や将来の発展可能性を考えると安全・健康・環境など労働科学に馴染みの深い分野の現場の専門家はもちろんのこと法律・経済経営・情報など多様な分野の専門家の方々に参加をお願いしました。これらの皆さんは超ご多忙な中労働科学研究所の活動にご理解をいただき、厄介な調査にご協力いただきました。本当にありがたいことだと思います。

第二には「現場の知見を活かす」です。労働科学研究所を支えていただいている維持会会員の中から、労働現場の実態に

精通し、人事・労務、総務、安全健康に携わっておられる実務家の方にご協力をお願いしました。日頃の活動の中から得られた経験や体験をもとに臨場感あふれるコメントや叡智に富んだ洞察を数多く頂戴しました。

第三には「先見性を生かす」です。専門家や実務家の方々は知恵の泉です。将来についての独自のビジョンをお持ちです。これらの方々の頭の中にあるものをどうやって引き出すかという問題です。我々がどういう設問を投げかけ、回答者の知見をいかに引き出すかが問われることになりました。労働科学研究所の経済社会に関するアンテナの感度や考察の深さが問われる結果になったといつてよいと思います。

2021年度から毎年度調査を実施してきましたが、2025年度は一度立ち止まってこれまでのレビューを行うべく調査の実施は見送りました。各回のトピックス調査のテーマ設定や分析のほかに定点観測調査についてもデータが蓄積されてきており、その分析も深める必要がありそうです。所内の50人調査の実施体制や所の研究全体の中でのこの調査の位置づけも再確認する必要があります。こうしたレビューを踏まえて50人調査を再構築したいと思っています。

50人調査を媒介にした維持会とのコラ



はまの じゅん
大原記念労働科学研究所 理事長

ボレーションの深化は引き続き大きな課題です。維持会との共創がこの調査の設計段階からのテーマです。調査テーマの設定から始まり、回答段階でのご協力、回答結果の分析やフィードバックまで維持会会員の皆様と労働科学研究所がともに考え、ウインウインの関係ができればこんなに素晴らしいことはありません。当初はその道のベストアンドブライテストを集めようと考えてスタートしました。四回の調査にご参加いただいた回答者の皆様のお名前を見ると当初の思いはほぼ達成されたと思います。見方を変えらると、労働科学研究所を介して各界の専門家と実務家の知的ネットワークができてきているということでもあります。現在生起している働き方の諸問題やこれからの労働科学の諸課題について考えるのにふさわしいフォーラムができればと期待しています。

労働の科学

10
October
2025
Vol. 80, No. 10

巻頭言

俯瞰（ふかん）

「働き方の未来を50人が読む」調査 回顧と課題

濱野 潤 [大原記念労働科学研究所 理事長]

1

表紙作品：カンテラと足／本城義雄

制作年：1987年

サイズ：727×910mm

材質：油彩・キャンパス

表紙デザイン：大西文子



リモート・ワーク・AI・職業ロボットから見えてくる労働の未来
－「働き方の未来を50人が読む」4回の調査の総括と今後の課題－

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム（北島洋樹 代表執筆）

公益財団法人大原記念労働科学研究所

濱野 潤（代表）、石井賢治、北島洋樹、酒井一博、

福島 章、松田文子、湯浅晶子、余村朋樹.....4

Series

芸能従事者の今 (25)

「技芸」をめぐることも性暴力防止法

－芸能分野における課題－.....森崎 めぐみ18

「#教師のバトン」で伝わる (46)

教職員の過酷な勤務環境.....藤川 伸治23

タイプライターの歴史とタイピスト (20)

－愛知享栄学園におけるタイピスト養成と

卒業生及びその関係者との対談－

.....三宅 章介26

Column

株式と労働 (1) 従業員自社株保有制度	坂本 恒夫	43
-------------------------------	-------------	----

凡夫の安全衛生論議〔疑問と思い込み〕 (17) マネジメントシステムの認定・認証 ～安全衛生管理を担う中で②～	福成 雄三	46
---	-------------	----

労研アーカイブを読む (116) 労働科学研究所と国立公衆衛生院 (1) 公衆衛生学と予防医学	椎名 和仁	49
---	-------------	----

BOOKS

『冬眠の生命科学』 驚くべき生存戦略の謎に挑む 研究者を目指すあなたへ	斉藤 進	59
--	------------	----

『医療機関における産業保健活動の手引き―基本知識から実践まで―』 実効性の高い活動・実務を支える絶好の手引書	川波 祥子	60
---	-------------	----

『興津弥五右衛門の遺書』『ころろ』 近世と近代のはざまの中で	椎名 和仁	61
---	-------------	----

『労研饅頭ものがたり』 倉敷労研で生まれた饅頭 ^{まんとう} をめぐるヒューマニストたち	斉藤 進	62
--	------------	----

ろうけん川柳		63
--------------	--	----

次号予定・編集雑記		64
-----------------	--	----

リモート・ワーク・AI・職業ロボットから見えてくる 労働の未来

－「働き方の未来を50人が読む」4回の調査の総括と今後の課題－ 北島洋樹（代表執筆）

「働き方の未来を50人が読む」プロジェクトチーム

公益財団法人大原記念労働科学研究所

濱野 潤(代表)，石井賢治，北島洋樹，酒井一博，
福島 章，松田文子，湯浅晶子，余村朋樹

目 次

序 「働き方の未来を50人が読む」調査とは	4
1. 4回のトピックス調査の関係性と結果概要	5
1-1 第1回トピックス調査	5
1-2 第2回トピックス調査	6
1-3 第3回トピックス調査	6
1-4 第4回トピックス調査	6
2. 定点観測調査の結果概要	7
3. 4回の調査結果が示すことは？	8
4. 「働き方の未来」へ向けた今後のテーマ	15

序 「働き方の未来を50人が読む」 調査とは

大原記念労働科学研究所は2021年に創立百

周年を迎えました。「社会課題の解決へ向けベストアンドブライテストの知見を集める」ことが百周年記念事業として企画され、「働き方の未来を50人が読む」と名付けました（以下「50人調査」と記載します。）。その名のとおり、企業経営と管理にあたる実務者と異なる専門性を持つ研究者約50人を選任し、以下の2つの質問紙調査を実施しました。

パート1 トピックス調査（毎回テーマを策定：自由記述）

パート2 定点観測調査（第1回調査から共通：5領域、12項目の質問）

結果として、多様な回答者より、斬新で、ユニークな結果を得ることができ、この調査を定着・拡大させてゆくことを決意し、これまで4回の調査を実施しました。

4回の調査の回答者の属性と分布を表1に示します。

表1 50人調査、4回の回答者の分類

	実務者	研究者		総計
		社会科学系研究職	自然科学系研究職	
	「実務家（社会科学系）」企業の経営者、人事・労務・労務管理者等 「実務家（自然科学系）」企業の技術職、開発職、コンサルタント等	経済学、経営学等の研究者、専門職、大学教員等	産業安全保健、労働科学、人間工学の研究者、専門職、大学教員等	
第1回調査	14	19	18	51
第2回調査	20	16	15	51
第3回調査	10	6	9	25
第4回調査	18	12	15	45

1. 4回のトピックス調査の関係性と結果概要

4回のパート1（トピックス調査）のテーマ及びその流れ、社会状況などを図1に示します。

第1回調査は、2020年からの新型コロナウイルス禍がきっかけとなり急速に進展したリモート・ワークをテーマとしました。リモート・ワークの典型は日本では1984年ころから取り組み始められたテレワークです。テレワークは日本では、1991年頃、2000年頃、2003年頃、2007年頃などに国家戦略として挙げられたこともあり、普及が進みましたが、いずれも短期のブームとして終わった感がありました。

しかし、2020年から促進されたりリモート・ワークは新型コロナウイルス禍により、全世界的に半ば強制的に導入されたことが大きな特徴です。これまでとは比較にならない多数の人々がリモート・ワークを経験したことで一時的な災害対応ではなく、新しい働き方として定着する可能性が広がりました。新型コロナウイルス禍が続く中、2022年までにリモート・ワークを巡る状況や技術も一気に進んだこともあり、第2回調査ではリモート・ワークの深掘りをテーマとしました。第3回調査では、リモート・ワーク普及の背景でもあり、働き方を変える可能性があるテーマとして「AIや職業ロボットの

普及」をテーマとしました。更に第4回調査では、リモート・ワークの普及やAI技術・職業ロボットの普及が「人手不足」にどのように影響するのか考え、「10年後の人手不足」をテーマとしました。次章では4回のトピックス調査の概要を示します。

1-1 第1回トピックス調査

第1回調査では、「リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」をテーマとして、50人より自由記述を得ました。その内容から、以下の3つの論点が導き出されました。

論点1 リモート・ワークに適する業種、適さない業種

論点2 リモート・ワークの功罪

論点3 リモート・ワークの未来のあり方を問う

- (1)リモート・ワークを就労の多様性が促進されるチャンスとみる視点
- (2)リモート・ワークと格差に関する視点
- (3)リモート・ワークと生産性向上との関係
- (4)リモート・ワークと働き甲斐、仕事の面白さなどとの関係

その他の有識者の意見として、「5年後を見据えると、本当の意味でネオ・リモート・ワークがまだ生まれておらず働き方・暮らし方を変えるには、5年後は時期尚早である。」との意見が印象的でした。

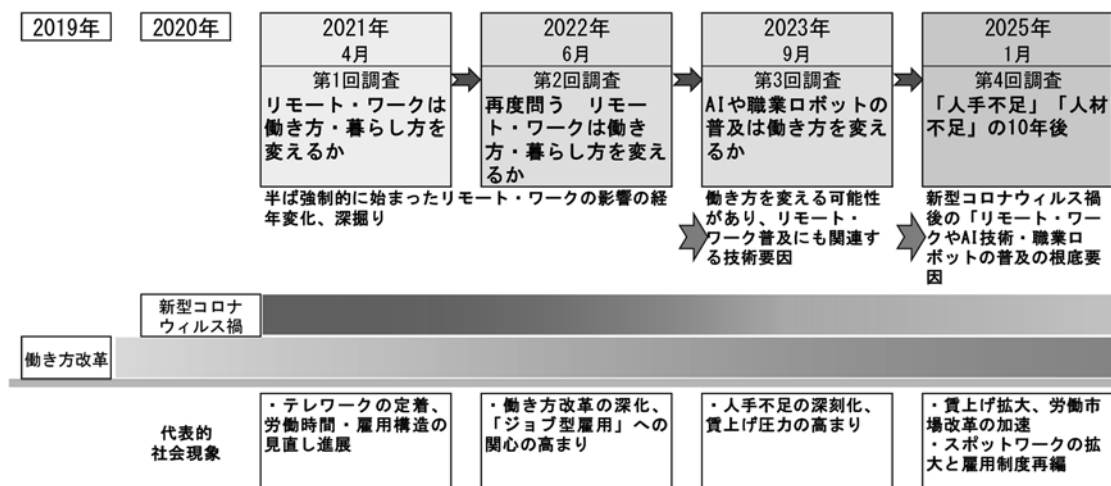


図1 50人調査（トピックス調査）のテーマ主な社会状況

1-2 第2回トピックス調査

第2回調査では、1年の間にリモート・ワークに関する状況が進展したことを踏まえ、「再度問う、リモート・ワークは働き方・暮らし方を変えるか」をテーマとしました。第1回調査の結果も参考に、事前に論点を設定して、自由記述を得ました。

論点1 リモート・ワークの展開の可能性（ネオ・リモート・ワークの行方）：論点1に関して、ハイブリッド方式（対面による業務遂行とオンライン（リモート・ワーク）での業務遂行を組み合わせた働き方）の推奨や、リモート・ワークのデメリット解消の可能性、生産性の維持・向上、労働者のモチベーション、組織内のコミュニケーションが図られる、ことなどが指摘されました。

論点2 業種別・業態別リモート・ワークの進め方：論点2では、業種、職種により、リモート・ワークの向き不向きがあることから、リモート・ワークに適さない業種・業態の典型として、製造・建設・エッセンシャルワークが指摘されました。エッセンシャルワークの業種に関しては、リモート・ワークを無理に進めるとかえって弊害が起こるとの警告もありました。また、リモート・ワークを業種・業態別に検討するのではなく、業務まで落とし込んで検討すべきとの意見、関連して、リモート・ワークが出来る部分を積極的に切り出し、どうしても対面が必要な部分とそれ以外のタスクを分ける必要がある、という意見もありました。製造はリモート・ワークには不向きの業種であるとの指摘はありましたが、製造業務でのプロセスにおいて自動化された領域では、管理業務における集中化やAI化が次なる効率化の現実的な施策としてクローズされとの見解がありました。人や物を直接扱う現場の作業でも、将来ロボット化がさらに進めば、より多くのリモート・ワークが技術的には可能になる、という意見も印象的でした。その他、論点3として、リモート・ワークのデメリットの克服、論点4としてリモート・ワークと地方の活性化について多種多様な意見を頂きましたが、本稿では省略します。総合的には、以下の2点が重要な指摘

となりました。

①対面による働き方の価値の再認識

②対面とリモート・ワークをハイブリッドに組み合わせた新しい働き方の提唱

1-3 第3回トピックス調査

第3回調査では、前2回のリモート・ワークに関する調査も踏まえ、「AIや職業ロボットの普及は働き方を変えるか」をテーマとしました。回答者の大半が「変える」と予測したことが重要な結果と認識されました。

論点1 新型コロナウィルス禍の社会、生活全般への影響

論点2 業種・業態別への影響

論点3 AI技術等によるリモート・ワークのデメリットの克服

論点4 地方の活性化

1-4 第4回トピックス調査

第4回調査では、「10年後の『人手不足』『人材不足』問題への対応」をテーマとしました。今回は、先に以下の4つの論点に回答をいただき、最後に総論として10年後の人手不足への意見を伺いました。

論点1 多様な人材（女性・高齢者・若手・外国人・その他）の活用・活躍

論点2 新しい働き方（ハイブリッドワーク、完全在宅勤務、遠隔機械操作等を含むリモート・ワークの拡大、ギグワーク、副業・兼業、転職を当たり前とする働き方、その他）

論点3 新技術（AI技術等・産業ロボット・職業ロボット、その他）の活用

論点4 地方の活性化と「人手不足」「人材不足」への対応

総論「10年後の『人手不足』『人材不足』問題への対応」

ほぼ全員の予測：10年後も「人手不足」「人材不足」は解消しない。10年はあっという間で改善できないというやや悲観的な結果となりました。前向きな分析として、どのような条件が揃えば、改善の方向に向かうか、という視点で意見をまとめてみました。表2に示します。

人手不足解消の条件として、技術革新・活用への期待が大きいいという結果です。その他重要

表2 状況や社会の変化の条件と10年後の人手不足状況の予測

状況や社会の変化の条件	10年後の予測	
	人手不足は改善する	人手不足は深刻化する
技術革新・活用が進めば	7件	
多様な人材活用が進めば	2件	
副業・パート活用が進めば	1件	
転職の活用が進めば	1件	
全ての労働者が業務委託という社会が進めば	1件	
(労働者の) 主体的な働き方が進めば	1件	
社会サービス低下の容認が進めば	1件	
現在の社会維持を望めば		2件
東京一極集中が続けば、地方では		1件
(労働者の) 他律的な働き方が進めば		1件

な意見として、

「人手不足の緩和のために必要な事は全ての人材層の活用が必要だが、多様な人材活用による解消には限界（人手の取り合い）がある」。

「どの人材層（例えば、高齢者、女性、外国人）が重要かは回答者（地域、業種などの想定）による。」

「限界打破には、技術革新による無人化、省人化、誰もが働きやすい作業環境の実現が必須である」

「副業の光と影（自己実現のため／賃金補填のため）。」

「多様な働き方を認めないことも含んだ「多様な働き方」が重要である」

との意見がありました。

2. 定点観測調査の結果概要

「定点観測調査」は4回の調査において、「働き方改革」に関連する同じ12項目の質問について、1年後の予測、5年後の予測を5件法で回答していただき、その判断の理由を自由記述頂いたものです。調査時点と予測時点の関係を図2に示します。

質問紙の例として質問（時間外労働時間について）と回答欄の例を以下に示します。

(1)時間外労働時間

【1年後】☐ 1. 大幅に減少する ☐ 2. 減少する ☐ 3. 変わらない ☐ 4. 増加する

						与2026年 3月25日			
		2022年4月	2023年6月	2024年9月	2026年1月	2026年4月	2027年6月	2028年9月	2030年1月
第1回調査	2021年4月	1年後予測				5年後予測			
第2回調査	2022年6月		1年後予測				5年後予測		
第3回調査	2023年9月			1年後予測				5年後予測	
第4回調査	2025年1月				1年後予測				5年後予測

図2 「定点観測調査」の実施時点、予測時点の関係

□ 5. 大幅に増加する

【5年後】□ 1. 大幅に減少する □ 2. 減少する □ 3. 変わらない □ 4. 増加する

□ 5. 大幅に増加する

あなたの選択の理由を教えてください。

その他11の質問項目は、以下のとおりです。

(2)年次有給休暇の取得状況, (3)定期健康診断の有所見率, (4)労働災害による死亡者数, (5)精神障害等の労災支給決定数, (6)女性の就労者数, (7)70歳以上の高齢者の就労者数, (8)非正規労働者の就労者数, (9)外国人労働者の就労者数, (10)IT投資額, (11)リモート・ワークの増減, (12)東京都の転入超過数の推移

横軸に上記尺度（大幅に減少～大幅に増加）、縦軸に回答割合をプロットしたグラフを図3に示します。減少か不変が増加か、回によって違いがあるかなどが分かります。

新型コロナウイルス禍の影響が強かった第1回調査では、リモート・ワークが増える、東京都の転入超過数は減る、という回答がその他の回より顕著な傾向を示しています。労災による死亡者数は1年後よりも5年後には大きく減る、という予測も特徴です。全体としては、時間外労働時間は減り、有給休暇取得は増える、労災死亡者数は減る、有所見率、精神障害等労災支給は増える、女性就労者、70歳以上就労者、非正規労働者、外国人労働者は増える、IT投資額は増え、リモート・ワークは（2021～2023年は横ばい⇒2030年増加）、東京との転入超過は（2021年減る⇒2025年増加）という結果となっています。

以上、4回の50人調査の結果詳細は、以下の「労働の科学」誌においてそれぞれ報告していますので、ご興味のある方は以下をご参考ください（お持ちでない方は、大原記念労働科学研究所までお問い合わせください。）。

第1回調査：2021年76巻9号：4-44p

第2回調査：2022年77巻10号：4-37p

第3回調査：2023年78巻10号：4-28p

第4回調査：2024年79巻11号：4-28p

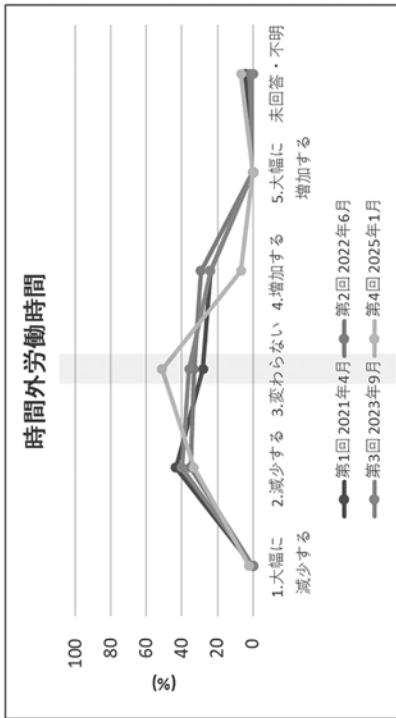
3. 4回の調査結果が示すことは？

以上、4回のトピックス調査、定点調査の結果を併せて概観します。50人調査以前ではリモート・ワークはテレワーク（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）が主流でしたが、働き方改革、新型コロナウイルス禍を経た2021年以降では、「ネオ・リモート・ワーク」としてハイブリッド勤務や、工場や建設現場等における遠隔操作、運輸における遠隔点呼、医療における遠隔医療などにも拡張してきたことが示されました。また人手・人材不足は通底した大きな問題であり、その解決方法として、AI技術、職業ロボットなどの普及が必須であるが、エッセンシャルワークに関しては、今後も継続検討すべき課題も多いことが分かりました。ハイブリッドワークとはオフィスと在宅勤務の組み合わせた働き方です。また、近年はABW（Activity Based Working：働く人が、仕事に合わせて主体的に勤務場所やオフィス内の作業環境を選ぶ）という概念も普及しつつあります。狭義のABWは、オフィス内に例えば、個人集中作業、アイディア出しのための会議、意見収束のための会議など、それぞれの仕事内容に適した執務環境（場所）を整備し、ワーカーが自由にその場所を選ぶというものです。広義のABWは、オフィス内に限定せずに、必要な作業や状況に合わせて執務場所（例えば、自宅、レンタルオフィス、カフェ、駅などに設置されている個室ブースなど）を選ぶというものです。狭義のABWではオフィス出社が前提となるので、「出社したくなるオフィスづくり」に繋がり、広義のABWではオフィスだけでなく、オフィス以外の執務場所も想定されるので、「リモート・ワーク促進」に繋がると考えられます。オフィス回帰とリモート・ワーク促進の二面性を持つ点が興味深いと思います。

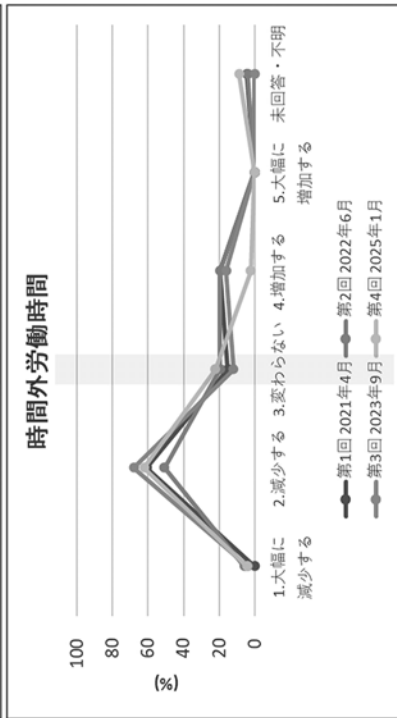
4回の調査の結果から将来・未来の状況を想像してみます（図4）。結果から、5年後位はある程度想像できると思われますが、技術発達速度は目覚ましく、技術発展や未来予測に関する研究者・識者でも明確な予測難しいとされているので10年後の状況はおぼろげな部分が

パート2 定点観測調査 予測結果の経時変化（1）

1年後
予測

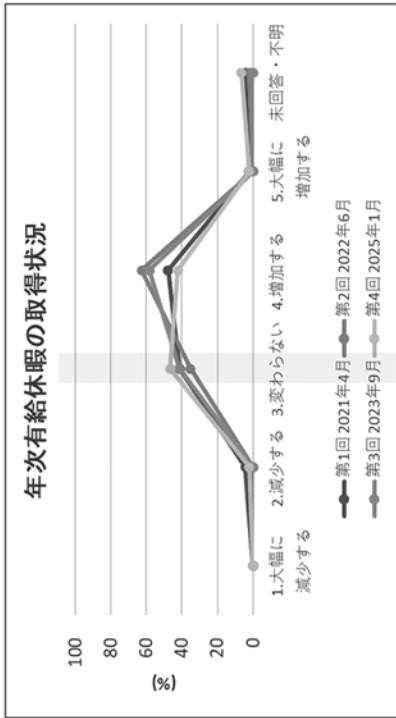


5年後
予測

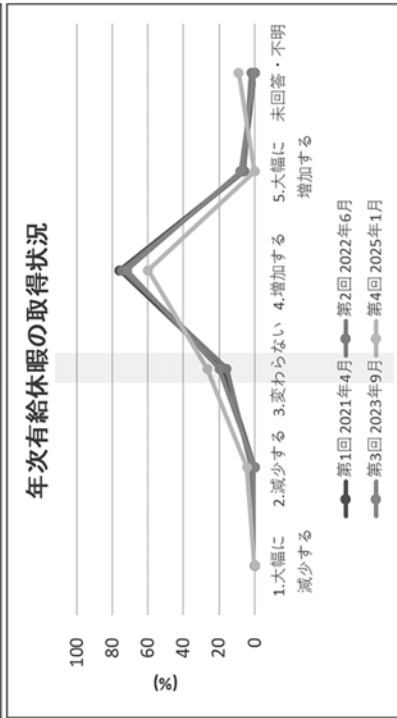


減少 不変 増加

1年後
予測



年次有給休暇の取得状況

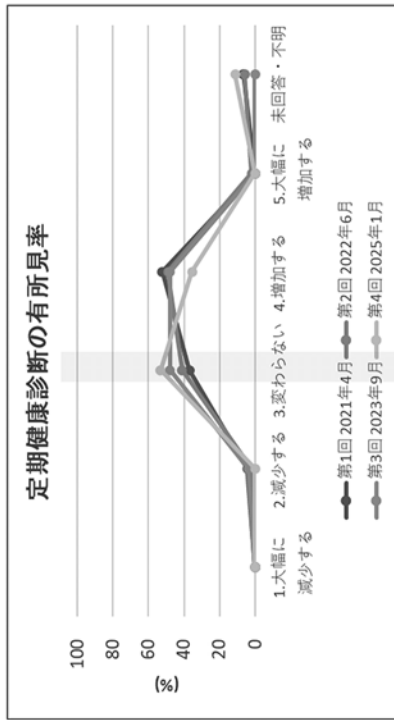


減少 不変 増加

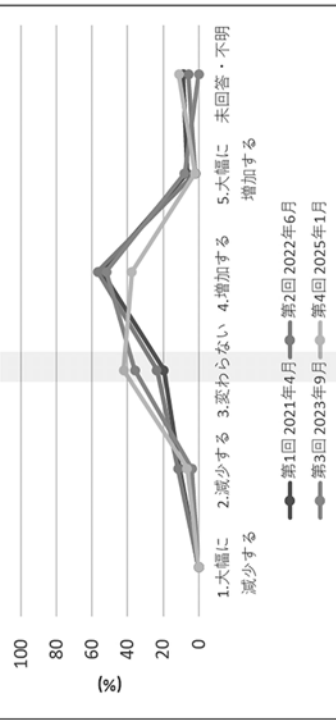
図3(1) 4回の調査における定点観測調査12項目（1年後予測、5年後予測の一覧）

パート2 定点観測調査 予測結果の経時変化 (2)

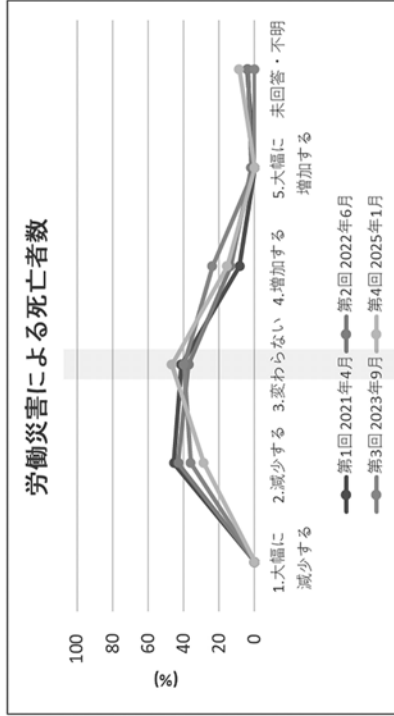
1年後
予測



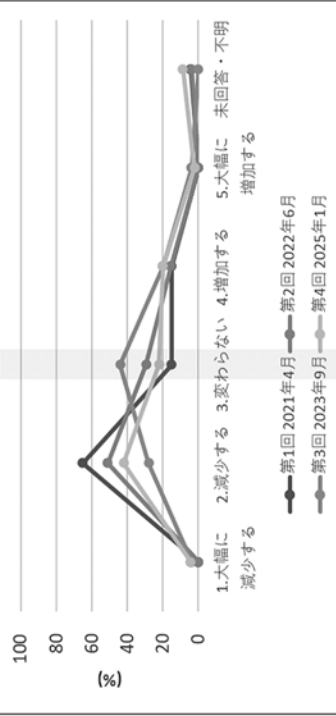
定期健康診断の有所見率



5年後
予測



労働災害による死亡者数



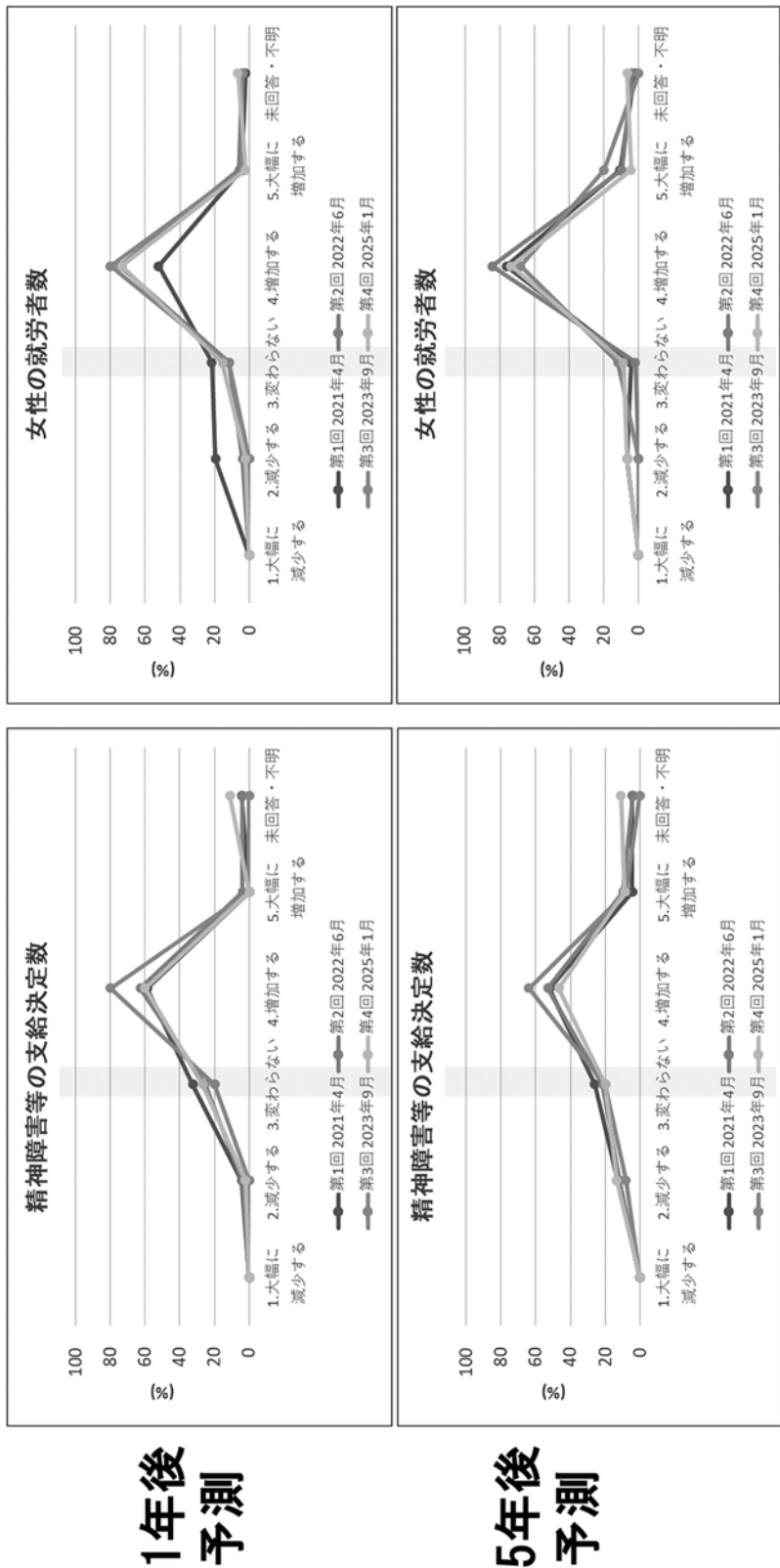
減少 不変 増加

減少 不変 増加

3

図3(2) 4回の調査における定点観測調査12項目 (1年後予測, 5年後予測の一覧)

パート2 定点観測調査 予測結果の経時変化 (3)



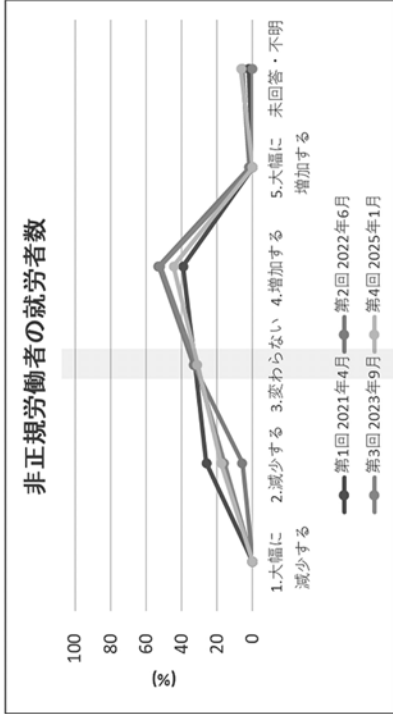
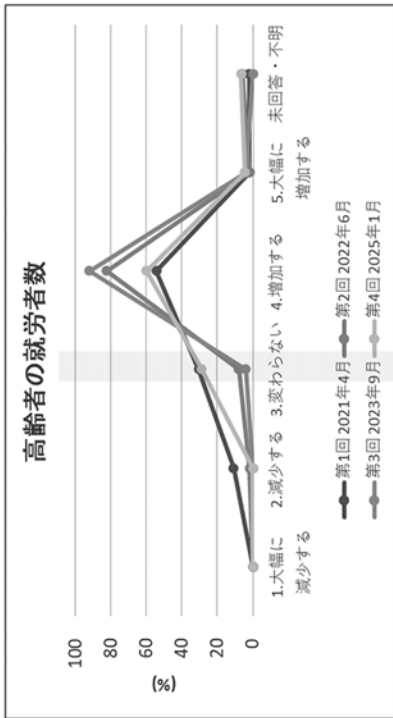
減少 不変 増加

減少 不変 増加

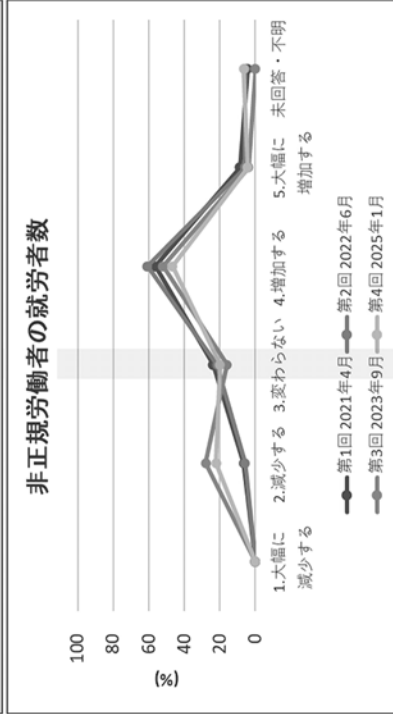
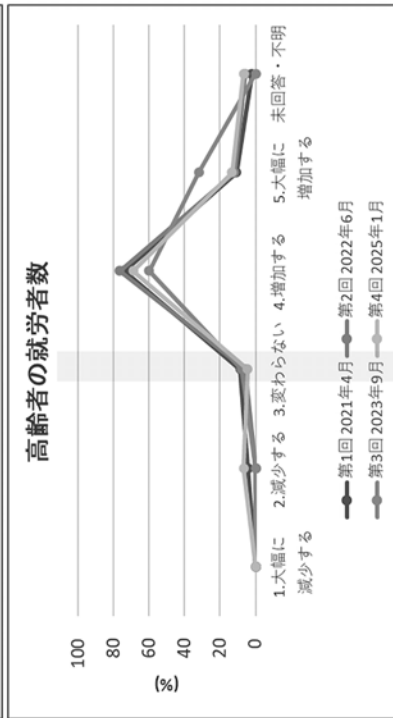
図3(3) 4回の調査における定点観測調査12項目(1年後予測, 5年後予測の一覧)

パート2 定点観測調査 予測結果の経時変化 (4)

1年後
予測



5年後
予測



減少 不変 増加

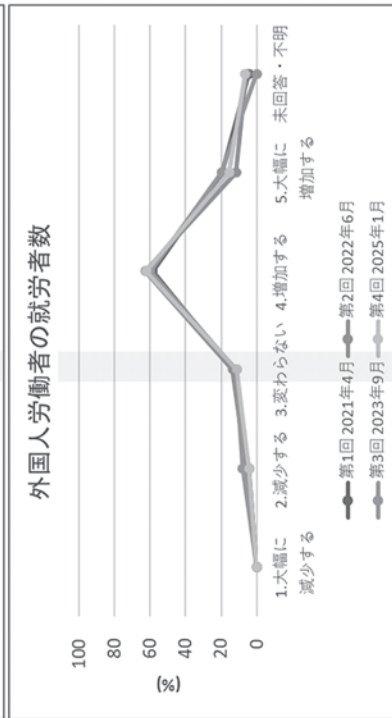
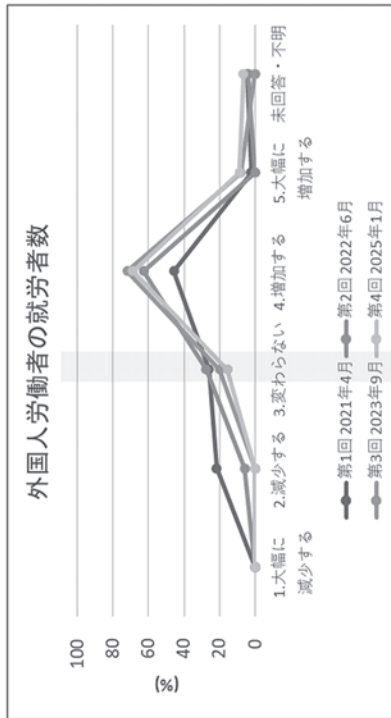
減少 不変 増加

5

図3(4) 4回の調査における定点観測調査12項目(1年後予測, 5年後予測の一覧)

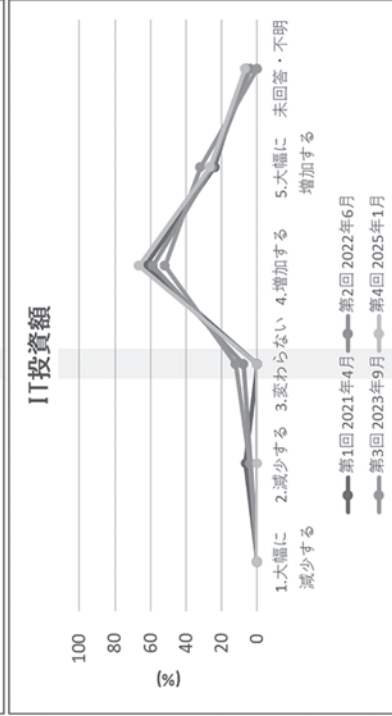
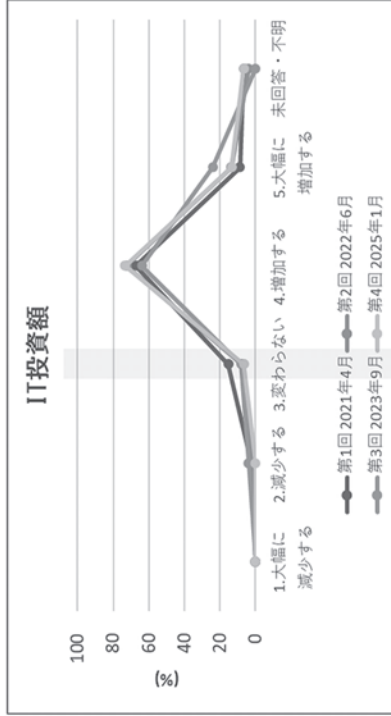
パート2 定点観測調査 予測結果の経時変化 (5)

1年後
予測



減少 不変 増加

1年後
予測

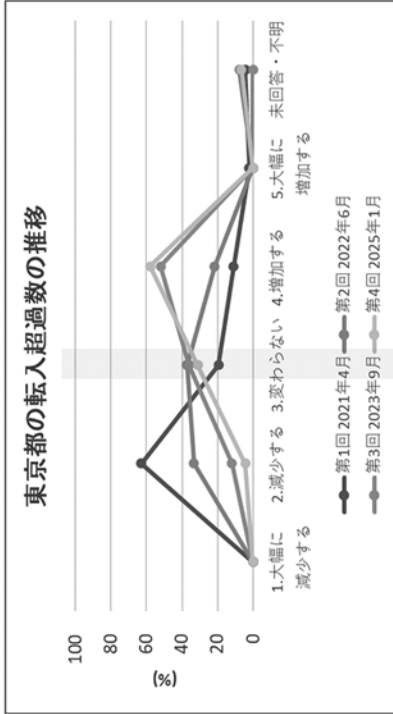
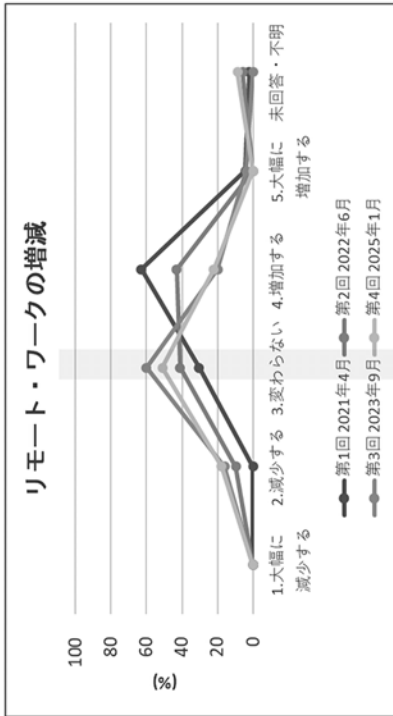


減少 不変 増加

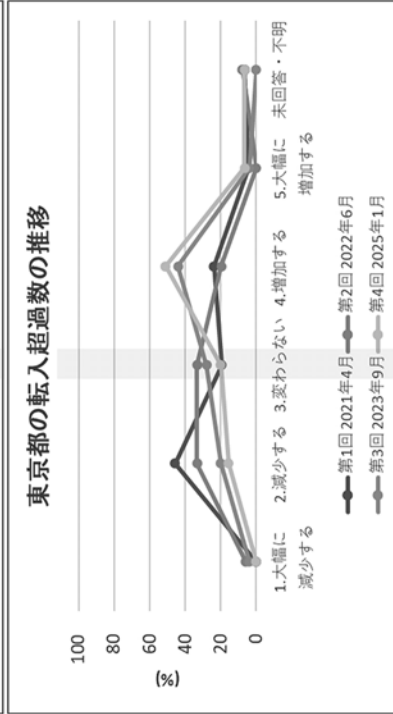
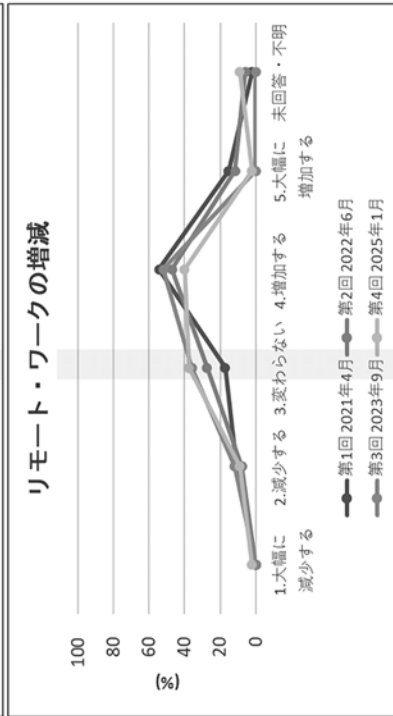
図3(5) 4回の調査における定点観測調査12項目 (1年後予測, 5年後予測の一覧)

パート2 定点観測調査 予測結果の経時変化 (6)

1年後
予測



5年後
予測



減少 不変 増加

減少 不変 増加

図3(6) 4回の調査における定点観測調査12項目(1年後予測, 5年後予測の一覧)

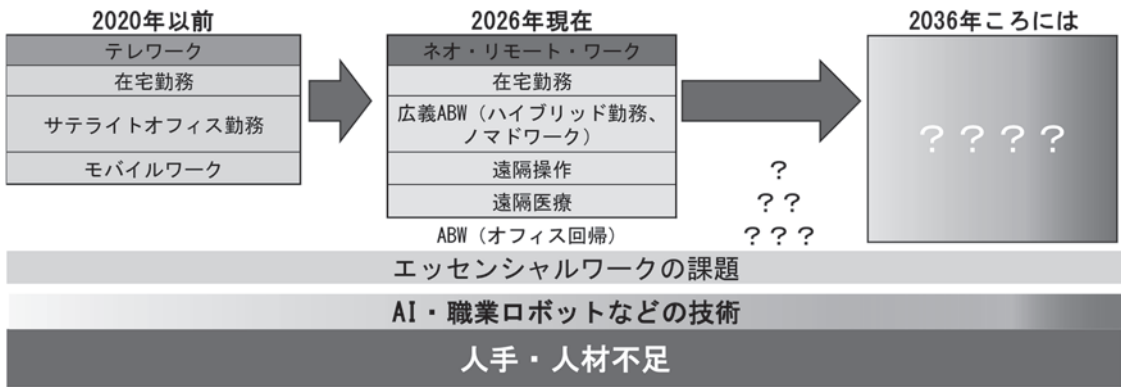


図4 50人調査4回の結果から見てくること、見えていないこと

あります。10年後も予測される人手不足が通底した状況の中、エッセンシャルワークに関する課題は恐らく継続していると思われます。関連してAI・職業ロボットの技術については、更なる生成AIの活用やフィジカルAI（Physical AI：例えば、ヒト型の自律的ロボット、自動運転など）がある程度普及していると思われます。予測される問題に対して、少しでも早く予防的対策を考えるためにも、50人調査による未来予測を継続する重要性を再認識しています。

4. 「働き方の未来」へ向けた今後のテーマ

前章でまとめたとおりですが、人材不足は10年以上も続くという予測の中、リモート・ワークや、それを支える技術の進展、AIや職業ロボットなどが直接・間接的に影響することが指摘されました。これらは「働き方」が今後大きく変化することを意味します。「働き方」の変化は、「労働」の意味をも変えて行くかも知れません。特にこの1、2年の間に生成AIが著しく発展、普及してきました。働く人々はもちろん、将来の働き手である小中高生、大学生においても生成AIを自ら使う時代になってきました。これらの変化が「労働とは何か」「労働の意味」にどのような影響を与えて行くのでしょうか。一例ですが、J.ウェンバーク（精神科医）は「仕事に対する態度の類型」として以下の8類型を示しています（太田垣、1986「現代産業の労働と疲労」より）。かなり古い知見ですが、

現代から見てもそう外れていないのではと感じています。

- (1)仕事は自尊心の基盤。人間の自分自身に関する理想を助長するもの。
- (2)仕事は他人に認められる源泉である。
- (3)仕事は社会参加の手段にほかならない。
- (4)仕事は真実の喜びの源であるかもしれない。
- (5)仕事は他人に奉仕する道である。
- (6)仕事は暇つぶしの手段であるかもしれない。
- (7)仕事は生活の資をうる手段であり、経済的安定をうる道である。
- (8)仕事はまさに不愉快な重荷である。

仮に、現在の働く人を対象に上記「仕事に対する態度」を調べれば、8分類の割合が分かると思われますが、それは今後変わってゆくのでしょうか。労働観の変化があるとする、社会全体としてはどのような変化となるのでしょうか。

50人調査ではこのようなテーマも含めて、労働科学的課題の発見を続けたいと考えています。現在社会的に話題になっているような、より具体的なテーマ案としては以下のような可能性を考えています。

- ・労働安全衛生法の改訂に関すること
- ・働き方改革の見直しに関すること
- ・外国人労働者に関すること
- ・子供から大学生世代へのAI時代に必要とされる教育

読者の皆様からも「50名の多様な識者にど

んなテーマで意見を聴いてみたいか」について是非アディアを頂けたら幸いです（連絡先：労働科学研究所お問い合わせ窓口：isl.web@isl.or.jp）。

最後に、第1回調査時に、有識者より寄せられた労働科学研究への期待を再掲します。

労働科学研究への有識者の期待 (第1回調査より)

・柔軟で、多様な働き方は程度の差こそあれ、浸透してきていると思います。ただ1つ、年齢による雇用の打ち切りは、人生100年時代を考えた時、極めて硬直的というか早急に改めなければならない制度です。70才超ないし80才超の人の雇用が可能となる労働科学的検討を提案します。能力形成と顕在化策、人生設計と就労意欲の持続性、弾力的雇用形態、企業にとってのコストパフォーマンス、肉体的・精神的健全性の確保、加齢と個人差の拡大への適応など、順不同ですが、個人的視点、企業の視点、政策的視点から課題整理の上、一定のエビデンスの提示が求められると考えます（企業の人事・労務管理者等）。

・働き方の現在と未来を考える上で…①労働科学の視点から見たリーダーシップとマネジメントのあり方②働く人の心理的安全性の確保③ESG（環境、社会、組織統治問題）と働き方。これらの点について取り上げる機会があれば幸いです（企業の人事・労務管理者等）。

・非正規雇用を減少するためにどのように取り組んでいくかも検討すればいかがでしょうか（企業の人事・労務管理者等）。

・働き方や暮らし方が大きく変わってくるのは間違いなく、その環境変化の中で、中心である「人」がその環境に適応する／前向きに捉えられるような施策や制度の提言が行えるといいと思います。「働き方」は働くことが前提で、そこに違和感を覚える人もおり、精神疾患につながる相談や案件が増加の一途であるが、働き方から働き甲斐で、さらには、生き甲斐につながる価値観の変更や取り組みが必要で、SDGsにつながるものと思います（企業の人事・労務管

理者等）。

・関心のある同伴（子供・親などの高齢者・ペット）と一緒に働き方について、取り上げて頂けたら嬉しいです（経済学等の専門家）。・フリーランスの働き方については是非取り上げるべき（経済学等の専門家）。

・ケインズとマルクスの夢。ケインズは「21世紀初めには週15時間程度働けば済むようになる」と予言し、マルクスは「縛られず好きな時に好きなだけ働けばいいユートピア」を考えた。しかし、現実の21世紀社会は、不眠不休でめまぐるしく変化するハイリスク社会となり、労働がますます過重となり、ストレスフルとなっている。そのため、産業保健は、過重労働とその障害の防止対策、メンタルヘルスに最も力を入れて取り組んでいる。世代間の断絶もハイリスク社会の要因のひとつで、世代により、労働の捉え方が違っていると思われる。「働き過ぎていませんか、働き方を見直して心とからだの健康づくり」（2005年労働衛生週間スローガン）は、中高年者の過重労働に対する警告となるが、フリーターやニートが増加している若年世代には当てはまらない。親の世代にすれば「働くことで豊かな生活が実現したのであり、働くことが当たり前、定職を持つとしない若者は困ったものだ」と思っている。子どもにすれば「身も心も疲労困憊になるまで働く気がしれない。働くなら自分らしい仕事でなきゃ嫌だ」と思っている。「子どもとは、親が願っている道を歩もうとはせずに、親自身がしたかったが制約があり、できなかった夢に進むものだ」と思われる。ハイリスク社会を生き抜こうとしないフリーターやニートは、ひょっとしたら、ケインズやマルクスができなかった夢を自分達だけの世界で実現しているのかもしれない。一以来16年がたち状況は変わり、若い世代が新しい産業を創設しつつありさらに発展させてくれるものと期待しています。その新しい産業構造に適合した労働法制度を整備していくことが必要と思われます。ただし、「全ての働く人々に安全と健康を」（中災防経営理念）は時代が変わっても変わらないと思います（産業安全保健等の専門家）。

・少子高齢化、障がい者の雇用、働き方、職場

におけるLGBTへの理解（このような表現が正しいのか理解が不十分でしたら申し訳ございません）、離職率低下の防止、職場の雰囲気、雑談の必要性、従業員の満足度向上には何が必要か（産業安全保健等の専門家）。

- ・働くことの意義を見直す。セグメントに分けた議論をする（世代間のギャップは大きい）。行政への働きかけと民間の力の結集促進に平行で取り組む（産業安全保健の専門家）。

- ・AIと人（産業安全保健等の専門家）。
- ・個々人の性格特性などの違いも視点のなかにいかに取り組むかが課題と思います。ただしどのような方法があるかはまだ考えておりません。そのアプローチのはじめとして、量的な研究のほかに質的研究、例えば、事例研究なども必要となるのではないのでしょうか？（産業安全保健等の専門家）。

- ・なかなか見えてこない課題をまず認識すること、データ分析で平均値などではとらえられない、全体のなかで薄まってしまうような課題をどうとらえていくかは難しいところと思います。大きなメディアやシンクタンクでは扱わないかもしれない、そうした隠された課題に焦点を当てられるようぜひネットワークを広げてアンテナを高くしていくべきではないかと思います。また、課題を捉え、さらに解決に向けての提案に至るにはやはり多くの人、さまざまな立

場の人の実際の声が最も重要かと思います。コロナ禍では弱い立場の人、非正規の女性、若者などにより大きな影響が出ており、働き方においてこうした人たちに寄り添い、もてる力を発揮できるようにどのような施策が有効かを提言できるとよいのではないのでしょうか（産業安全保健等の専門家）。

- ・(1)業種、職種別の具体的な働き方改革について。(2)女性が安心して、育児、家事、介護と仕事を両立するための制度。(3)人生100年時代にあつて、高齢者が就業できる環境と制度（産業安全保健等の専門家）。

- ・今後10年程度の範囲で大きく変わると思われること。世界・政治面：中国経済、国際対立、異常気象、震災等の発生……不連続な時代化。経済面：生産年齢人口減少は確実。産業構造はどう変化するか。技術面：ロボット、AIなどの自動化がどこまで進展していくか。意識面：日本人の勤労や、余暇に対する考え方の意識（産業安全保健等の専門家）。
- ・働き方の未来を考える上で、Well-beingをどのようにとらえるか、いろいろな方のご意見が聞けるとうれしいです（産業安全保健等の専門家）。

- ・日本を外（世界）から見たらどうなのか、自分は研究しています。国内だけでなく外にも目を向けるべきでしょう（コンサルタント等）。

「技芸」をめぐる子ども性暴力防止法

—芸能分野における課題—

森崎 めぐみ

はじめに

子ども家庭庁が所管する子ども性暴力防止法は、令和6年6月に成立・公布され、令和8年12月25日に施行される。本法は、学校設置者等を義務対象とする一方、学習塾、スポーツクラブ、ダンススクール、芸能事務所におけるダンス指導等を含み得る民間教育事業についても、一定の要件を満たす場合に認定対象として位置づけている。とりわけ芸能分野において重要なのは、法が「技芸又は知識の教授」を行う事業を民間教育事業として捉えている点である。演技、舞踊、歌唱、ダンス、殺陣、モデル指導等は、いずれも子どもに対する「技芸」の教授に該当し得る。したがって、芸能事務所、養成所、教室、スクール等が、継続的に児童等に対して対面で指導を行う場合、本法の射程に入り得る。

例えばバレエや日本舞踊などの教室は相当数が全国に存在している。18歳未満が対象であることから、多くの子役やアイドルも対象とな

ると考えられる。

未成年者の芸能活動と保護の必要性

前回の拙稿「令和7年の労災傾向」で示した通り、当協会が取り扱う労災保険の特別加入者の中に、一定数の児童の加入が確認できた。最低年齢は8歳である。日常的にテレビやコマーシャルで誰の目にも触れるように、子役や未成年の歌手、アイドルなどは、芸能界で現に活動しており、未成年者の芸能活動は社会的にも可視化された実態として存在している。

習いごと教室における 性加害・不適切行為の実態

一方で、日本舞踊のような習いごと教室でもセクシュアル・ハラスメントが起きている。株式会社生活と舞踊が、指導者、生徒、保護者を対象に2026年に実施した「習いごとにおける子どもの安全に関するアンケート調査報告書」では、回答者155人のうち31.6%・49名が、何らかの不適切行為を自ら経験するか見聞きしたと回答している（表1）。

加害者は「師匠・先生・指導者」が32件で最多であり、指導者が持つ「支配性・継続性・閉鎖性」という構造が、まさに法が解消しようとするリスク要因と合致する、と分析している（表2）。

子ども性暴力防止法

子ども家庭庁は、子ども性暴力防止法の施行にあたり、同法の対象事業・対象業務等を示すガイドラインを策定した。学校のみならず民間

もりさき めぐみ

俳優

一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事／東京労働局承認：全国芸能従事者労災保険センター・フリーランス安心ネット労災保険 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」委員／厚生労働省「個人事業者等安全衛生推進協議会」委員

主な出演作品：

・映画『CHARONカロン』主演

主な著作：

・『芸能界を変える たった一人から始まった働き方改革』岩波新書、2024年。



表1 被害の経験率

行為類型	自分が経験	見た・聞いた	答えたくない	計（経験率）
身体への不必要な接触	15 (9.7%)	9 (5.8%)	2	24 (15.5%)
わいせつな言動・性的発言	13 (8.4%)	8 (5.2%)	2	21 (13.5%)
私物スマホで子ども撮影	10 (6.5%)	12 (7.7%)	2	22 (14.2%)
プライベートSNSやり取り	8 (5.2%)	12 (7.7%)	1	20 (12.9%)
その他の不適切行為	8 (5.2%)	13 (8.4%)	3	21 (13.5%)
性交・強制的性的行為	7 (4.5%)	7 (4.5%)	2	14 (9.0%)
のぞき・盗撮	7 (4.5%)	4 (2.6%)	2	11 (7.1%)
性器・裸の写真等を見せる	6 (3.9%)	4 (2.6%)	2	10 (6.5%)
二人きりで会う	2 (1.3%)	8 (5.2%)	3	10 (6.5%)

表2 加害者の立場

加害者の立場	件数
師匠・先生・指導者	32
先輩の生徒	7
教室関係者（保護者・スタッフ等）	6
同輩の生徒	4
該当なし・わからない	61

教育保育事業者も対象にしている。その中で「芸芸」と「知識の教授」に関しても対象としており、芸能分野も対象と解釈されている。以下は、ガイドラインのうち、芸能分野に関係する民間

教育事業の部分を参考資料として抜粋したものである。ここで重要なのは、法が「学校」だけでなく、「芸芸又は知識の教授」を行う一定の民間教育事業を射程に入れている点である。

【対象となる事業（民間教育事業）】

○学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）（抄）

（定義）

第二条

2～4 （略）

5 この法律において「民間教育保育等事業者」とは、次に掲げる事業（以下「民間教育保育等事業」という。）を行う者をいう。

三 学校等における教育及び前二号に掲げる事業のほか、児童等に対して技芸又は知識の教授を行う事業であつて、次に掲げる要件を満たすもの

イ 当該技芸又は知識を習得するための標準的な修業期間が、六月以上であること。

ロ 児童等に対して対面による指導を行うものであること。

ハ 当該事業を営む者の事業所その他の当該事業を営む者が当該事業を行うために用意する場所において指導を行うものであること。

ニ 当該事業において当該技芸又は知識の教授を行う者の人数が、児童対象性暴力等を防止し及び児童対象性暴力等が行われた場合に児童等を保護するための措置を講ずるために必要な人数その他の事情を勘案して政令で定める人数以上であること。

○学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律施行令（令和7年政令第440号）（抄）

（民間教育事業に係る従事者の人数の要件）

一、学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（以下「法」という。）第二条第五項第三号ニの政令で定める人数は、三人とする。

こども性暴力防止法施行ガイドライン（抄）

Ⅲ. 対象事業・対象業務 3. 民間教育保育等事業者 （2）民間教育保育等事業に該当する具体的事業 ②民間教育事業（法第2条第5項第3号，令第1条）

○法の対象事業は、基本的には学校教育法，児

童福祉法等の法律上定義のある事業としているが，法第2条第5項第3号においては，法律上明確な定義のない事業（学習塾，スポーツクラブ，ダンススクール，フリースクール等）についても，支配性・継続性・閉鎖性の観点も踏まえ，次の（ア）から（オ）までに掲げる要件を満たすものを「民間教育事業」として定義している。

（ア）児童等に対して技芸又は知識の教授を行う事業であること（法第2条第5項第3号柱書）

（イ）当該技芸又は知識を習得するための標準的な修業期間が6月以上であること（同号イ）

（ウ）児童等に対して対面による指導を行うものであること（同号ロ）

（エ）事業者が用意する場所（事業所等）において指導を行うものであること（同号ハ）

（オ）当該技芸又は知識の教授を行う者の人数が，政令で定める人数以上であること（同号ニ）

ア、児童等に対して技芸又は知識の教授を行う事業であること

○要件（ア）は，法が児童等に教育，保育等を提供する場における児童対象性暴力等の防止等を目的としていることを踏まえ，事業の対象や事業内容を限定するために設けられた要件である。「児童等に対して技芸又は知識の教授を行う事業」とは，次の（一）及び（二）に掲げる要件を満たす事業とする。

（一）児童等に対して技芸又は知識の教授（内容は問わない）を行うことを目的としていること

（二）実際に児童等に対して技芸又は知識の教授を行っている（又は行う予定である）こと

○（一）については，少なくとも児童等に対して行うことを目的としていることが明示されている必要がある。大人及び児童等の両方を対象とした事業は対象として認めるが，大人のみを対象とした事業に児童等が例外的に参加しているようなものは対象としない。

○また，「児童等に対する技芸又は知識の教授」が，事業の「主たる」目的であることまでは求めず，事業の中で「児童等に対する技芸又は知識の教授」を行っている場合（例：こども食堂における学習支援，芸能事務所におけるダンス指導等）は，対象として認めるものとする。

○(二)については、実態として児童等がおらず、受入れ予定もない事業は対象としない。

(イ) 当該技芸又は知識を習得するための標準的な修業期間が6月以上であること

○要件(イ)は、法において支配性・継続性・閉鎖性を有する事業を対象としている中で、継続性の観点から設けられたものである。

「標準的な修業期間が6月以上である」とは、次の(一)から(三)までに掲げる要件を全て満たすものをいうものとする。

(一) 6ヵ月以上の期間にわたって事業を実施していること

(二) 当該期間に複数回、児童等に対して技芸又は知識の教授を行っていること(間隔は問わない)

(三) 当該期間に行われる技芸又は知識の教授の機会に、同一の児童等が複数回参加することが可能であること

【対象となる例】

- ・月1回、週2回など定期的に事業を実施し、同一の児童等が継続的に技芸又は知識の教授を受けることを想定している場合
- ・1～2ヵ月に1回、体験学習プログラムを開催し、かつ同一の児童等が複数回参加することが可能である場合
- ・夏休みに1泊2日のキャンプを行い、冬休みにスキー合宿を実施するなど、一連のプログラムとして年内に複数回事業を実施し、かつ同一の児童等が複数回参加することが可能である場合
- ・小学校4年生から6年生までの3年間のプログラムで、毎年1回、1泊2日のキャンプを定期的に開催し、かつ同一の児童等が複数回参加することが可能である場合

(オ) 技芸又は知識の教授を行う者の人数が、政令で定める人数以上であること

○要件(オ)は、法律上明確な定義のない事業を対象とするに当たり、学校、児童福祉施設等と類似の環境であり、かつ、この法律に基づく措置を講ずるに当たり最低限の組織体制を求める観点から設けられたものである。

○「技芸又は知識の教授を行う者の人数」は3

人以上とする(令第1条)。当該人数には、派遣労働者、ボランティアなど、雇用の有無・形態を問わず、実態として技芸又は知識の教授に従事している者を含む。

【対象となる教育保育従事者】

○法第2条第6項(教育保育等従事者)(抄)(定義)

第二条 (略)

2～5 (略)

6 三 民間教育事業を行う事業所の管理者及び民間教育事業に従事する者のうち児童等に対して技芸又は知識の教授を行う者

こども性暴力防止法施行ガイドライン(抄)

Ⅲ. 対象事業・対象業務 4. 教育保育等従事者

○法第2条第6項においては、民間教育保育等事業者における従事者を「教育保育等従事者」と定義している。認定等に係る教育保育等従事者は、対象事業者の考え方同様、その業務の実態が支配性・継続性・閉鎖性の3要件を全て満たすものを対象とし、3要件の具体的な解釈は次の表に掲げるとおり(表3)。

今後の期待

諸外国では、DBS制度と呼ばれる、子どもと接する職に就く者の性犯罪歴等を確認する仕組みがすでに導入されている国が少なくない。これに比べ、日本の制度整備は遅れていたと言わざるを得ない。

もちろん、犯罪歴の確認だけで子どもへの性暴力を完全に防ぐことはできない。とりわけ初犯を制度だけで防ぐことには限界がある。しかし、過去の性犯罪歴を有する者が、子どもと継続的・閉鎖的に接する立場に就くことを防ぐ仕組みは、被害予防のための重要な一歩である。

芸能・文化芸術分野では、身体表現、個別指導、稽古、オーディション、レッスンなど、子どもと大人との間に強い非対称性が生じる場面が少なくない。だからこそ、民間事業者も本法を形式的な制度としてではなく、子どもの安全と尊厳を守るための実務課題として受け止める必要がある。本法の施行を契機として、芸能分

表3 対象職種における3要件の具体的解釈（再掲）

3要件	具体的解釈
支配性	・ 業務上、児童等と接する中で、指導、コミュニケーション等を通じて、優越的立場に立つ機会が想定される場合には、支配性があるものとして判断すること ・ また、従事者と児童等が、日々顔を合わせ、会話等を不定期に行うのみであっても、成人とこどもという関係上、自然と支配性は生じ得るものであるため、業務の中で児童等と接する機会が継続的にある場合には、原則として、支配性があるものとして判断すること
継続性	・ 日常的、定期的、その他継続性をもって（不定期であっても反復継続が見込まれる場合など）児童等と接する機会が想定される業務や、法律に明記されている教諭、保育士等のように一般的に継続性をもって児童等に接することが想定されている業務については、（短期・長期の従事であるか否かにかかわらず、）継続性があるものとして判断すること ・ 一方、年に1回のイベント講師や、緊急時に突発的に接する場合など、児童等との接触が一時的であるものは、継続性がないと判断し得ること
閉鎖性	・ 他の職員や保護者等が同席しないなど、第三者の目に触れない状況で児童等と接する（※）機会が生じ得る場合（従事者一人に対して児童等が複数の場合を含む。）には、閉鎖性があるものとして判断すること ・ 一方、災害、急な事故などにより、突発的かつ一時的に閉鎖環境が発生するものは、閉鎖性がないと判断し得ること ※ SNSやコミュニケーションアプリ、学習ツール等を通じたオンラインでの接触も含む（録画配信など児童等とのやりとりが生じないものは除く。）

野においても、子どもが安心して技芸を学び、を期待したい。
また芸能活動に参加できる環境整備が進むこと

「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

46

藤川 伸治

教職員のメンタルヘルス対策 ——3年間のモデル事業は、病休者 減少につながったのか——（その2）

はじめに

2023年度に始まった文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策調査研究事業」（以下、本事業）は、3年間にわたる事業を終了し、調査研究事業を実施した沖縄県・神戸市・枚方市・千葉市の各教育委員会による最終報告書が、文部科学省のホームページで公開されている。

前号では、沖縄県教育委員会、神戸市教育委員会の最終報告の概要を紹介するとともに、本事業が、深刻化する一方の教員のメンタルヘルス問題、特に精神疾患による病休者を減らすための施策の抽出ができたのかを検証した。

今号では、千葉市教育委員会、枚方市教育委員会の最終報告書の概要、並びに本事業の目的である精神疾患による病休者を減らす仕組みづくりが抽出できたのかを検証してみたい。

千葉市教育委員会¹⁾

(1)背景と目的ー 若年層の病休者増への対応

千葉市における教職員の休職者数は、コロナ禍明けの2021年度からおおむね横ばいの状況が続いている。特に30代前後の若年層における発生率が高いことが喫緊の課題となっていた。これに対し、同市教育委員会は働き方改革を軸としつつ、「一次・二次・三次予防」を網羅した包括的なメンタルヘルス対策を推進している。

その主な目的は、新規採用時点からの手厚いケアによる早期の離職防止、産業保健師など専門職の介入による円滑な復職支援と再発抑制、および管理職による病休者面談業務の負担軽減、それによるラインケア能力の向上である。

(2)一次・二次予防：早期発見と直接的支援の強化

千葉市の対策では、教職員が自らのストレス状態を適切に把握し、深刻化する前に対処できる体制を強化していることが特徴として挙げられる。

① ストレスチェックとセルフケアの定着

2025年度のストレスチェック実施率は97%に達しており、この数字を見る限りでは、教職員が自らのストレス状況を確認する仕組みもほぼ定着している。また、職場改善にも活用されており、千葉市教委ホームページで無料のセルフチェックツール「こころの体温計」の周知を通じ、メンタル不調の早期発見を促している。昨年度末のアンケートによるとセルフチェックを1回以上利用した26.5%、公立学校共済組合の相談窓口などを知っていた54.3%、1回以上利用1.1%となっていた。

周知にあたっては、衛生委員会ニュースの掲載、各種会議で案内文を配布するなど、様々な方法で周知に取り組んでいる。多忙な教職員に周知することは時間がかかるが、粘り強く情報を伝えることが重要である。

② 小児科医による実地型研修

発達障害等の特性がある児童生徒への対応に悩む教員（特に若手）に対し、小児科医が学校を訪問して医学的視点から指導方法を学ぶことで、メンタル不調の要因となっている児童生徒

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

への対応方法を学ぶ機会をつくることは非常に参考になる対策である。参加者からは「担任として非常に安心した」「医学的見地からの助言が救いになった」といった高い評価を得ており、教員の悩みや困りごとに直接アプローチする有効な手段となっている。

③ 学校訪問型研修の導入

オンラインでの面談よりも実地型（対面）のニーズが高いことを踏まえ、保健師や心理士が学校を訪問し、職員全員が共通認識を持つための研修を実施している。これにより、職場内での「早期気づき」や「早期対応」がしやすい土壌を醸成している。

④ 新規採用者への全数面談

2025年度の新規採用者約200名者全員に対し、夏休み期間を利用した産業保健師によるオンライン面談を実施した。この面談により、メンタル不調の兆候がある「黄色・赤信号」の職員（約11%）を早期に把握し、適切な相談窓口やセルフケアへと誘導する体制を構築している。

(3)三次予防：産業保健師による復職支援と再発防止

休職者が復職に対する不安や焦りを抱くことがないように、十分準備を整えてから円滑に職場復帰を果たすために、専門職である産業保健師による伴走の仕組みを整備した。

① 産業保健師による継続的伴走

休職者に対し、専任の産業保健師が月1回程度のオンライン面談を実施した。休職者が、自分を振り返り、休職要因の整理や、復職後の働き方などを考えるなどを通じた再発防止の意識付けを行い、復職後6ヵ月まで継続的にサポートする体制を整備した。

② 管理職への支援と事務負担軽減

改訂版「復職支援マニュアル」、本人向けの「病気休暇・休職のしおり」をリハビリ出勤について本人、主治医、学校、産業医（教育委員会）が共通認識を持つことを目的として作成、配布した。産業保健師による休職者の継続的な面談もあり、管理職の負担軽減を図ったこと、上記の配布物、管理職研修を通じて、管理職のラインケア能力が向上し、風通しの良い職場づくりに貢献できた。

(4)事業の成果と今後の展望

3年間の事業継続により、以下のような具体的な成果が数値として現れている。

① 長期療養者の減少

各年度に新規で長期療養者となった者は、2023年度の54人から2025年度には41人へと減少傾向にある。

② 新規採用者の離職防止

「病気休暇・休職したまま退職してしまうケース」が、2023年度採用者の50%から、2025年度には20%へと改善された。

③ 再発の抑制

2024年度および2025年度に産業保健師支援を受けて復職した者のうち、報告書作成時点での再発者は0人である。

<コメント>

千葉市教育委員会のメンタルヘルス対策の特徴は、その目的が明確に示されている点にある。具体的には、精神疾患による長期療養者や若年層教職員の早期退職者を減少させることを通じて、同教育委員会が所管する学校組織の安定的な運営を実現することを目指している。また、単にメンタルヘルス不調者への対応にとどまらず、教職員が安心して働き続けられる環境を整備し、学校運営の持続可能性を高めることを重要な政策目標として位置付けていることもうかがえる。

文部科学省「令和5年度公立学校教職員の人事行政状況調査」によれば、精神疾患による病気休暇の要因として最も多かったのは「児童・生徒に対する指導そのものに関すること」（26.5%）であった。教職員のストレス要因は長時間労働や事務負担だけではなく、児童生徒対応そのものにあることが明らかとなっている。特に近年は、発達特性のある児童生徒への支援が求められており、教職員が大きな負担を感じている。そこで、発達特性がある子どもの指導方法について専門医を招いた研修を実施し、教職員のストレス要因の軽減と子どもへの適切な対応を学ぶ機会をつくった。

筆者は、多くの教職員組合関係者から、教職員に自身のメンタルヘルスへの意識づけが非常に困難であると聞いてきた。ただ、千葉市教委

の対策のように、教育指導上の困難さを解消する研修を通じて、メンタルヘルスへの意識づけを試みることは新たな取組みである。今後、多くの教育委員会、学校での研修において実践が広がることを期待したい。

枚方市教育委員会

(1)目的と背景

枚方市では、教職員の健康保持・増進および労働安全衛生体制の強化を最重要課題と位置づけ、メンタルヘルス対策を推進している。本調査研究事業の目的は、産業医、保健師、臨床心理士といった産業保健スタッフによる専門的支援を、学校現場の労働安全衛生活動と確実に連携させ、一過性の取り組みではなく「学校文化」として定着させることをめざした。

その背景としてこれまで同市では専門職の強化を図ってきたが、依然として精神疾患による病気休暇・休職者の割合に劇的な変化は見られず、横ばいの状況が続いていた。この背景には、管理職の資質に依存するラインケアの「属人化」や、衛生委員会の形骸化、小中規模校での未設置、産業医面談の実効性の低さといった課題が存在していた。これらの課題を解決し、支援を現場に浸透させるためには専門スタッフが学校と密に連携する体制の再構築が不可欠であった。

(2)具体的な取組み

課題解決に向け、産業保健スタッフと学校現場が連携した重層的な施策を展開した。

① 一次予防（発生未然防止）

○ストレスチェックの質的向上

全校受検率80%以上の維持を目標とした個別指導を実施。集団分析結果を「校内業務改善委員会」等の会議体で活用し、職場環境改善へ接続するプロセスを標準化した。

○専門家による校内研修

臨床心理士や保健師が学校を訪問し、レジリ

エンスやセルフケア、ラインケアに関する研修を実施。組織全体でメンタルヘルスを協議する体制を構築した。

② 二次予防（早期発見・早期対応）

○教職員メンタルヘルス相談窓口

臨床心理士による専門相談窓口を設置。オンライン相談も併用し、早期に不調のサインをキャッチする体制を整えた。

○産業医面談の再定義

長時間労働者に対し、従来の「業務改善」視点ではなく「健康管理」のための面談であるとしリフレーミングを行い、受診勧奨を強化した。

③ 三次予防（復職支援・再発防止）

○『ひらかた復職サポートブック』による属人化の解消

休暇取得から復職までのプロセスを可視化。管理職と当事者が共通のツールを用いることで、個人の裁量に頼らない標準的な支援体制を確立した。

○常勤保健師による支援の深化

市費により常勤保健師を配置。これにより、休職・復職時の「執務面談」への常時同席が可能となった。専門職が同席することで、当事者が安心して発言できる心理的安全性が確保され、特に妊娠・出産に伴う休暇からの復職時など、デリケートな事案においても有効に機能している。

以上、千葉市教育委員会、枚方市教育委員会の取組みを紹介した。次号では、これらの取組みに対するコメントを通じて、浮き彫りになった教職員の精神疾患による病気休職の復職支援に関わる構造的な問題を論じたい。

注

1) 文部科学省「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業（令和6年度事業概要）」千葉市教育委員会
https://www.mext.go.jp/content/20240516-mxt_syoto01-000036019_04.pdf

—愛知享栄学園におけるタイピスト養成と 卒業生及びその関係者との対談—

三宅 章介

本稿の目的とその理由

愛知県における主なタイピスト専門学校は、二つあると言われている。その一つは、1948(昭和23)年設立の菊武タイピスト養成所をルーツとし、度々学校名を改称しながら1984(昭和59)年までタイピストを養成してきた、現菊武学園菊武ビジネス専門学校である。本学園では、戦後から36年間タイピストを養成してきたが、この歴史と卒業生であるタイピストの仕事経験については、「第16回〔事例〕菊武学園におけるタイピスト養成の展開と卒業生の手記」(本誌80巻5号)として取り上げてきた。この手記の当事者である元タイピストは3名であり、タイプライターがワープロに入れ替わるそのはざま期の卒業生であった。

もう一つの学校は、1913(大正2)年設立の英習字簿記学会をルーツとして、戦後においても菊武学園と同様に度々名称変更しながらタイピスト養成を1987(昭和62)年まで続けてきた専門学校享栄ビジネスカレッジ(2010年廃校)、現愛知享栄学園である。設立順からいえば菊武学園より愛知享栄学園がほぼ35年早く設立され、タイピスト養成を行ってきたのであ

るが、両校はほぼ同じ頃タイピスト養成の募集を停止する。したがって、歴史的に言えば、菊武学園よりも享栄学園を早く取り上げるべきであったが、議論の展開と資料収集の関係から順序が逆になった。このことを、まず断っておく。

そこで、今回では次のような3つの内容を論じていくことにした。一つ目は、先に掲げた英習字簿記学会から始まり専門学校享栄ビジネスカレッジまでタイピスト養成を行ってきた現愛知享栄学園のタイピスト養成の歴史である。二つ目は、享栄ビジネスカレッジの前身である享栄タイピスト専門学校を1980(昭和55)年に入学し、1983(昭和58)年に卒業した牧京子氏にその職業経験をヒヤリングすることである。同氏はその2年後、一般社団法人愛知県専修学校各種学校連合会に採用され、それ以降、事務職として文書作成業務を担当する。そして、一時期、育児のため退職し、その後復帰し、パソコンの時代の今日においても事務職として勤務し現在に至っている。

3つ目は、そのヒヤリング時に、同協会事務局局長長谷川義明氏と、会員学校である菊武ビジネス専門学校長鈴木悦子氏にも同席していただいたので、牧氏の主旨をベースに、併せてタイピストの仕事と職業生活についての三者対談をお願いし、その内容も記載することにした。

なお、愛知県内では、タイピスト養成では両校が代表的存在であるが、このような専修学校ではなく、単にタイプライターの操作を教えていた各種学校は多々ある。このことについては、いわゆる学校教育法に関わる学校ではないので、本稿では取り上げないことにする。別の機会に譲りたい。

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。



愛知享栄学園におけるタイピスト養成

愛知享栄学園に関する資料は、限定されており、手元には『享栄学園七十年史』（昭和58年10月）と創設者堀 栄二の女婿である堀 敬文『私の履歴書 鷲馬十駕』（平成元年3月11日）、及び同学園におけるHPがあるだけである。

その中でも『七十年史』が最も詳しいので、この資料を中心に同学園のタイピスト養成の歴史を見ることにする。

1 創設者堀 栄二の経歴—留学を通して—

愛知享栄学園の創設者堀 栄二の経歴を述べておく。1886（明治19）年、現名古屋市中区で紺屋業を営む堀松次郎の次男として生まれる。名古屋市立第四尋常高等学校を三年次で退学し名古屋商業学校に入学後、1904（明治37）年3月に同校を卒業するが、珠算を学ぶため愛知速算学校に入り7月に卒業する。8月に丸三麦酒株式会社に簿記係として就職するのであるが、翌年9月に、商業を身に付けるために両親の反対を押して退職し、アメリカに渡るのである。この経歴から、堀は学びも実務も商業を目指してきたことがうかがえる。

1905（明治38）年に名古屋を出発し、カナダ経由でサンフランシスコに到着して、商売上の関係者であった津島市の紺屋の次男杉浦鎌三朗に会うのである。資金はないので種々のアルバイトをしながら生計を立てるのであるが、1906（明治39）年の大震災で被災し止むなく水夫などの仕事をしながら、1907（明治40）年に桑港メトロポリタン商業学校に入学する。1909（明治42）年に卒業後、同時にパンフィック大学商科に進学し、1910（明治43）年に卒業後、9月に大学院に進学する。その後も学びを続け、最終的には、タンブリン英習字専門学校やカーネギー大学英習字専攻部、タムワン英習字学校などで実務的英文の書き方や実用英語の研鑽に励んだのである。

その後、アメリカでの遊学を達成したので、シカゴからニューヨーク経由で大西洋を渡り英国、ドイツ、フランスを経て、1912（大正元）年に帰国の途につく。1913（大正2）年1月に無事神戸港に着き、名古屋には同月に帰るので

ある。

これが堀 栄二の遊学の経歴であるが、帰国後2月には一生を実務教育に力を注ぐため現名古屋市中区に、実業人養成のための米国式商業教育を行う「英習字簿記学会」を設立するのである。この「英習字」という名称は、アメリカでの留学先の学校名に由来しているものと考えられる。これが愛知享栄学園におけるタイピスト養成の出発点となる。

2 商業教育を通じてのタイピストの養成

1) 英習字簿記学会から享栄簿記英語学校へ

英習字簿記学会設立の2年後の1915（大正4）年、享栄学校（享栄簿記英語学校ともいう）に改称するのであるが、この塾では入学資格はなく年齢制限もなかった。教育内容は、英語、英習字、タイプライティング、簿記、珠算であった。これは堀がこれまで学んできた教科であるが、校舎は「まことにもってお粗末」¹⁾であったが、しかし、男子生徒は角帽をかぶっていたという。

堀は、この学校名称のことを自ら好んで Kiyoei Business College (K.B.C) を使ったという。これは、後述する専修学校の最後の名称として使われる。

1915（大正4）年は、杉本京太が直設平盤式の和文タイプライターを発明した年であるが、ちょうどこの年より、堀は「タイプに憧れて入学してきた男女の（中略）直接手を取って」英文タイプを教えたのである。授業は夜間から始まるが、評判が良かったので、1914（大正3）年より午前の部を開設する。

2) 享栄学校（享栄簿記英語学校）への改名

1915年4月に名古屋市長命名の私塾ながら享栄学校が知事によって認可され、1916（大正5）年の「名古屋日々新聞」は、教授法が斬新であり、4月入学者は150人が応募していると伝えているが、それと同時に、このような私塾では発展性がないことを悟り、1917（大正6）年、正規の中等学校を目指すためその教授方法である「全部クラス」方式に変えたのである。以下は、日本電報通信社名古屋支局の「名古屋の中等程度学校入学案内」にある私立享栄学校の教育内容である。

【目的】商業上須要なる英語、簿記、タイプライター、経済、広告術、販売術、理財学を教授し堅実なる実務家を養成するを目的とする。

【各科授業年限及程度】(全12科から7科抜粋)

一、高等科＝本科英語全科卒業生又は中学校程度の英語を修了したる者に入学を許す。普通修了360時間

一、商業簿記科＝如何なる簿記の経験なき初学者にても容易に了解するを得べし。普通修了200時間

一、高等簿記科＝簿記科の原理並其応用方法を了解せしむ。普通修了350時間

一、英習字科＝堀校長自筆の手本により各種の書体を教授す。普通修了120時間

一、タイプライター科＝普通タッチシステムに依り商業に必要な学科を教授す。実習時間各部1時間、普通修了期間3ヶ月、1分間に40字をもって卒業の程度とす。

一、タイプライター高等科＝前科の修了者及び之と同等の技倆を有する者に入学を許す。

一、商業科＝一般商業に必要な事項を研究する科にして商業学校程度の学科を授く。

(この外、普通英語科、中等英語科、帳簿並会計整理科、会話科、理財科である。ここでは記載されていないが、「第7章 享栄タイピスト専門学校年の概観」には「タイプライター器械貸与料＝1回は金1円。2回は1円50銭、3回は金2円」と掲載されている。)

【授業時間】午前、午後、夜間の三部に分ち、生徒の希望により一部或は全学科を学ぶことを得。

午前部 自9時至12時、午後部 自1時至4時

夜間部 自6時至9時

【授業料】一、運動会費 金5銭。一、校費 金15銭。一、通信教授 英習字、英語 1ヶ月4回

通信教授を受くる者は金60銭。一、簿記、英語、英習字 1日1回教授を受くる者は金1円。一、同科目を1日2回ずつ受くる者は金1円30銭、一、英語及び簿記 1日2回教授を受くる者は金1円50銭。一、全科及び1日3回同科目の教授を受くる者は金1円80銭。一、商業科 金1円50銭。

理財科 金1円50銭。

【寄宿舎】市外生徒のために専属寄宿舎を設く。1ヶ月経費は約8円なり。

【就職斡旋】卒業生は希望により就職を斡旋す。

これによると、全科時間授業数が決まっており、この授業時間を満たし、かつ試験に合格することによって修了要件を満たすことになっていた。修業年限については、記載がないので計算してみると、例えば「高等科」は普通修了360時間であり、午前部、午後部とも3時間であるので、120日程度で修了できたのではないか。

1918(大正7)年3月21日の第3回卒業式には参列者の前でタイプライティングの競争を行い、6名の女子卒業生が目隠しをしたタッチタイピングで1分間25字を正確に打ち、また簿記科の卒業生は、罫線より損失利益資産負債までをわずか10分で作成して参加者を驚かせた。写真1は、1919(大正8)年7月であるが、タイプライター科優等生に送られた賞状である。1918(大正8)年までに通称K.B.Cを卒業した生徒数は245名である。

3) 享栄貿易学校への昇格と享栄商業学校(乙種)への認可

1918(大正7)年10月、享栄学校は、享栄貿易学校(乙種実業学校令による3年制の中等学校)に認可され、1919(大正8)年10月、開校式を迎える。1921(大正11)年12月には、官報で甲種商業学校(旧姓実業学校令による5カ年制)として認可されたのであるが、翌年4月から開校できないことになった。その理由は、『七十年史』によると様々あるので、詳しいことは



写真1 生徒に与えたタイプライター科賞状

そちらに譲るが、端的には、校舎の火事、生徒のストライキ、名古屋市による都市計画上の土地収用等があったとされる。

このような経緯により、まず乙種商業学校として修業年限3カ年の享栄商業学校が開校され、続いて1922（大正11）年4月に乙種商業学校となり、続いて1925（大正14）年甲種商業学校に昇格し享栄商業学校となる。1921年に入学した生徒は1年間余計に学校にとどまるなど混乱を来した時期であった。

このような問題で紆余曲折したのであるが、1925（大正14）年に新校舎が完成し、1926（大正15）年1月に落成式を迎えることになる。『七十年史』によると、この当時の教育の三大特色は簿記、英語、タイプライティングであった。修業年限は4年間の内、3年間は商業学校の学び、最終学年の1年間（専修科）は堀校長が自ら簿記、英語、タイプライティングの指導に傾注したのである。特にタイプライティングが、アメリカのタイピスト競技会において1分間147語を打ったアルバート・タンコフの打ち方で指導したので生徒は優秀な成績を上げることができたのである。

そのため生徒は就職に悩むことはなかった。当時の新聞論調は、学校の教育方針とその内容は「実社会に出て直ぐ間に合う」「実力本位で卒業が早い」「特殊の技能を授けてすべてが実用的」と評価していたという。このときの保有タイプライターは、英文50台、邦文23台計73台であった²⁾。

4) 甲種5年制の享栄商業学校の認可と享栄商業女子タイピスト学校の分離

1925（大正14）年4月に、これまで見てきたような様々な経緯があったが、旧制実業学校令により5カ年制の甲種商業学校に昇格し、享栄商業学校として校名変更して新しく発足する。入学資格は、尋常小学校卒業、修業年限5カ年であり、生徒定員750名等であった。

当時の履修教科は次のとおりである（『七十年史』には大正13年4月入学した生徒の学生簿を例に掲げている（14年ではないか）。

第1学年から第5学年までの共通な科目は「修身」であるが、ここでは第1学年から4学年までは割愛し、タイプライターに関わる5学

年だけの教科を取り上げておく。すなわち、修身、国語（講読、作文）、英語（訳読、会話書取、文法作文、商業英語、商業文）、法制経済、商品学、商業事項、商業実践、簿記、タイプライティング、歴史、数学、（珠算、商業算術）、体操、である。

堀校長の創立以来の方針である「就職に容易な実務家を作る」ということから、商業学校であるので当然ではあるが、全体的に享栄の伝統である英習字、簿記、珠算、タイプライティング教育に傾注したのである。1927（昭和2）年、初めての卒業生を出すことになる。

5) 享栄商業学校から享栄商業女子タイピスト学校の分離

享栄商業学校は、このような発展過程を経ることになる。そして、享栄商業学校は新校舎が瑞穂区汐路町に竣工し、1925（大正14）年9月に分離独立してそこに移転するのに伴い、享栄商業女子タイピスト学校として現中区千代田にとどまる。この名称で初めて「女子」が付くことになるが、この名称からもうかがえるように、「タイピストは女子」という社会的位置付けが定着したものと考えてよい。

本校は、専科を2つに分けて、これまで男女共学であった従来の専科を夜間部だけとして昼間部を女子だけの本科と称したのである。第1回の入学生は1926（大正15）年が3名、1927（昭和2）年20名であった。昼間部と夜間部はともに邦文タイプと英文タイプの2科であった。

そして、戦時体制になり1944（昭和19）年、校舎は戦災に合い全焼し、同年の入学式は4月、享栄女子商業学校で行ったが、入学者は120名であった。この享栄女子商業学校であるが、この名称は戦時体制と関わって変更したものである。すなわち、政府は、戦争貫徹のため文部省は全国の商業学校を戦争目的に沿うように工業学校に転換するか、或は女子商業学校で再出発するかの強力な方針を打ち出すのである。このことを受けて享栄商業学校は、1944（昭和19）年3月に「享栄女子商業学校」に転換することになる。つまり享栄商業学校は女子のみの商業学校になるのである。同年の受験者は570名、入学許可者は338名、入学者は200名であった。当時の授業はほとんどなく、女子といえども軍

需生産に協力した。そのため、学校の特色はなく、通学や作業面で安全かつ立地の良し悪しが主とした入学条件であった。

戦争は1945年8月に連合軍に無条件降伏し敗戦を迎えるが、それとともに1948（昭和23）年4月に学制改革として「六・三・三制」が実施され、享栄女子商業学校は消滅し、享栄中学校と享栄商業高等学校に分かれることになる。1944（昭和19）年4月第1回の入学生は、既に5年生にっており、旧制度のままで1949（昭和24）年3月に卒業させ、希望者は新設の新制高等学校の3学年に編入することになった。1945（昭和20）年4月入学の2期生は中卒の資格で1949（昭和24）年3月に卒業することになった。新制高校に残った者は一期生9人、2期生8人であった。

このような経緯から、新学制発足に伴い、享栄女子商業学校は、政策に翻弄され、5年間でもって、この年に消滅して、新しく享栄中学校と享栄商業高等学校に編成されることになる。創設者である堀 栄二は終戦1年後の1946年4月に永眠し、その後を女婿の堀 敬文が継承することになる。1つの歴史の区切りである。

6) 享栄タイピスト専門学校の設立から専門学校 享栄ビジネスカレッジとその撤退

享栄学園のタイピスト養成は、1913（大正2）年開校の英習字簿記学会に始まると述べてきたが、その後の展開は、戦後における学制改革まで紆余曲折はありながらも継続される。

戦後、1948（昭和23）年4月に「六・三・三制」となり、その1年後には学則が完備され、その第1条に「本校は享栄商業タイピスト学校と称する。」とあり、1925（大正14）年、乙種の享栄貿易学校から甲種の享栄商業学校への昇格に伴い、そこから分離して「享栄商業女子タイピスト学校」になるのであるが、このときには「女子」が学校名に付いていた。しかし、学制改革後はこの名称から「女子」がなくなり、先の「享栄商業タイピスト学校」となり、「少なくとも32年まではこの名称であった。」³⁾

写真2は、1950（昭和25）年頃の享栄タイピスト学校である。写真3は、1908（明治41）年に市場に出たレミントン社の最初のプロントストライク式で、ビジブル機であるレミントン



写真2 昭和25年頃復興、完成した鶴舞公園前の校舎

出典：『享栄学園七十年史』昭和58年10月



写真3 Remington No.10（手動・米国製）

出典：https://akyoei.org/kbc/（2026年5月16日参照）

No.10である⁴⁾。

写真の説明書きでは、「創立時から昭和20年代に掛けて使用された機種で、第2次大戦後当時の理事長が自ら神戸・東京に出向いて購入したものの中の1台です。」と書かれている。「創立時から」とあるのは、この機種が出たのは1908（明治41）年であり、学校の発足は1913（大正2）年であるのでそれ以降から戦後に掛けて使用したという意味である。1922（大正11）年には新しいレミントンNo.12が出るので、写真の機種は1908年から1922年に製作されたものと考えられる。

1954（昭和29）年頃は午前、午後、夜間の3部に分かれ、更に師範科、簿記専修科などが設けられ、名声は夙に上がったとされている。1955（昭和30）年から1966（昭和41）年までに校舎も新設し、これまでの木造建てから鉄筋コンクリートの4階建て建て替えるなど発展するのであるが、同時に「このころ校名は享栄女子タイピスト学校と称していた。」（年は不明）⁵⁾。

1971（昭和46）年4月には高等科を3年制とし、享栄高等学校と技能連携し通信制定時制高等学校になり、卒業生は高卒の資格を得ることができた。さらに、専修学校令により、享栄女子タイピスト学校は、享栄タイピスト専門学校になり、高等学校卒業者を入学させ1年間教育を行う専門課程を設置したのである。この名称では「女子」はなくなる。専門学校は学制にも翻弄されるが、女子は結果的に影響を受けることになる。

最後に、専門学校享栄ビジネスカレッジを取り上げておく⁶⁾。享栄タイピスト専門学校は、1985（昭和60）年4月、専門学校享栄ビジネスカレッジに校名変更をする。この名称は、堀栄二が好んで使っていた1915（大正4）年以降の名称である享栄学校又は享栄簿記英語学校であり、この英語名“Kiyoei Business College (K.B.C.)”を堀は用いたが、この「専門学校享栄ビジネス専門学校」はこの名称に由来する。先述したとおりである。

専門課程は情報経理実務科、ビジネス情報科、秘書タイピスト科として出発する。しかし、ワードプロセッサの登場もあり、菊武タイピスト専門学校がそうであったように、1987（昭和62）年3月には、昼夜間部の専科、速成科、短期科、随時科では和文タイプ科、英文タイプ科、カナタイプ科を廃科し、名実ともタイピスト養成から撤退するのである。1990（平成2）年には、一般課程を廃止するが秘書科OA科を新設し、1992（平成4）年には専門課程に観光ビジネス科、医療秘書OA科新設、さらに男女共学制とするのである。

続けて、1993（平成5）年、情報経理実務科を情報経理科に、医療秘書OA科を医療ビジネス科に名称変更するなど、教育ニーズに対応するため教育内容を絶えず変更していくのであるが、1998（平成10）年、専門課程生徒募集の停止、2001（平成13）年に高等課程生徒募集廃止を経て、2010（平成22）年、専門学校ビジネスカレッジは廃校を迎えるのである。

1913（大正2）年に英習字簿記学校として設立されて97年目のことである。享栄学園における専門学校は、ほぼ1世紀、教育機関としての役割を果たしてきたと言える。

3 まとめ—学校名称変更の観点から—

これまでの内容を、菊武学園におけるタイピスト養成との比較をしながらまとめておく。

① 学校名称の変遷であるが、享栄学園も頻繁に名称変更を行ってきた。タイピスト養成に限定して設立時からいえば次のような順に変更している。

すなわち、英習字簿記学会（1913）⇒享栄学校又は享栄簿記英語学校：K.B.C.（1915）⇒享栄貿易学校（1919）⇒乙種の享栄商業学校（1922）⇒栄商業女子タイピスト学校（1924）⇒甲種の享栄商業学校（1925）⇒享栄女子商業学校（1944）⇒享栄商業タイピスト学校（1949）⇒享栄女子タイピスト学校（年度は不明）⇒享栄タイピスト専門学校（1976）⇒専門学校享栄ビジネスカレッジ：K.B.C.（1985）⇒廃校（2010）、である。

97年間で、俗称として呼ばれていた節のある名称も含めて11回ほど名称変更をしている。このことについて、『七十年史』では次のように述べている。

「享栄タイピスト専門学校は、幾度かの名称が変わっている。享栄商業女子タイピスト学校、享栄商業実践学校（筆者注：享栄商業学校ではないか）、享栄商業タイピスト学校、また享栄女子タイピスト学校というように、その都度、理事長の配慮によって校名が変わったのである。しかしながら経営者が変わったわけではなく、教育内容に多少の変化があるにはあったにしても決定的な違いがあつてかえられたものではないようである。各種学校であつたので、監督官庁の制約もそれほど厳しくなかったため、時に応じて名称を変えたのではないかと思われる節さえある。」⁷⁾

「時に応じて名称を変えたのではないか」であるが、個人的に変更したという意味にも取れるし、また、経営者であるので、その責任から生徒応募を鑑みての施策であつたとも考えてよい。

② 一方、第16回で取り上げてきた菊武学園においても、これは戦後からであるが、次のように度々名称変更をしてきていた。

菊武タイピスト養成所（1948）⇒菊武タイピ

スト学校（1953）⇒菊武タイピスト女学院（1960）⇒菊武タイピスト専門学校（1976）⇒菊武女子経済専門学校（1984）⇒菊武ビジネス専門学校（1998）の6回であるが、専門学校としては、菊武学園は現在も存在している。

このことについて、1984（昭和59）年、菊武女子経済専門学校発足時初代校長であった高木清秀現菊武学園常務理事・菊武タイプライタ博物館長に伺うと、「専門学校は、社会的技術的变化への対応に遅れを取ることはできない」ということであった。専門学校は、教育内容の観点から、時の社会的技術的变化への敏感さを要求されることは言うまでもないことである。①も同じであるが、専修学校令では、高等課程は職業・専門分野の実践的教育を行い、専門課程においても、専門的職業教育を行うのが目的であるから、その時に応じた教育を行う必要がある。とすれば、それにふさわしい名称が求められることになる。問題は、個人経営であり、その決め方であったのではなからうか。

③ 学校名称について、享栄学園も菊武学園も「女子」が入ったり抜けたりしていることである。

享栄学園では、享栄商業女子タイピスト学校（1925）、享栄女子商業学校（1944）、享栄女子タイピスト学校（1955～1966年であり、10回の内、3回、菊武学園では、菊武タイピスト女学院（1960）、菊武女子経済専門学校というように、「女子」が6回の内、2回付けられたり抜けているのである。このことも女性の社会進出が、職業意識と労働力、社会の価値基準に影響されているものと考えられる。

タイピストとしての牧 京子氏の手記

牧京子氏に対するヒヤリングを手記としてまとめておく。（文責：三宅）

1 タイピストを目指して

1) 略歴

1980（昭和55）年4月 享栄タイピスト専門学校入学

1983（昭和58）年3月 同校卒業

1983（昭和58）年4月 同校専門課程入学

1983（昭和58）年6月 家事のため同専門課

程退学

1985（昭和60）年2月 愛知県専修学校各種学校連合会に事務職（パート）として入る。

1992（平成4）年9月 育児のため退職

2000（平成12）年4月 同連合会に復職し現在に至る。

2) タイピストを目指した理由

享栄タイピスト専門学校に入学した理由は、二つあります。小学校のころから病気がちで入院を繰り返しており、そのため1年生を2回繰り返したこと、また中学校に入学してもその傾向が続いたため、高校への進学も学群などがあり希望の高校のある学群に入ることも難しいのではないかと思います、勉強に余力が入らなかったからです。このような経緯から、体力を使う仕事は無理なことは言うまでもないので、手に職を持って生活していこうという気持ちを持つようになりました。早く自立したかったわけです。

そこで、どうすれば自立した生活を営むことができるかを考えたわけですが、その一つに事務職で働いた方がよいと思い、それには当時の女性の人気職種であったタイピストになりたいという気持ちになりました。

そう決めたわけですが、そのタイピストはどのような仕事するのかという体験をするために、当時、享栄タイピスト専門学校において体験授業が行われていることを知り、中学3年生の夏休みにそれに応募したわけです。日数はわずか2日間ばかりでしたが、その時、和文タイプライターを初めて体験することができました。

その感想については、とにかく2,200ほどある活字をいちいち探して打つわけですが、その活字も小さくてよく見えないわけです。また、教室の中ですから電気を付けているのですが、そうすると自分の影が文字盤に映り、さらに活字はインクで黒くなっている上に逆に向いており、この活字の配列を覚えなければタイプができないことを知りました。この経験から、和文タイピストになることは本当に大変な練習が必要なんだと実感しました。

たかだか2日間ばかりでした。それでも実際

に和紙にタイプしたのですが、漢字はほとんど直線からできており、画数の少ない活字とそうでない活字の打つ力の加減が分からないので、画数の少ない活字、例えば数字の「1」などは、打つ力が集中し、薄い紙が直ぐに穴が明いたり破けてしまうんです。体験入学ですから、1字1字、時間を掛けて用心しながら索字し印字したわけですが、当然誤字も打つわけです。そうすると、消しゴムや砂ゴムで消すか、打ち直しをするわけです。和紙ですと、砂ゴムでは破れやすいようです。短い期間でしたが、和文タイピストは大変な仕事だと、思わずにはいられてませんでした。職人芸のように感じました。

しかし、こういう機械を用いての仕事だから専門職として通用するのではないかと思い、入学することになりました。当然、タイピスト養成は県内では菊武と享栄の2校だけだと考えておりましたが、また、両校が中学校卒業後、入学して高校の資格が取れるということも大きな魅力でもあったわけです。高校の資格だけは取りたかったのです。なぜ菊武に入らなかったのかというと、それは単純に交通の便（乗り換え）がいいからという理由でした。定期代も安いし。そういうわけで、享栄タイピスト専門学校に入りました。

2 享栄タイピスト専門学校での学びと連合会での仕事

1) 和文タイプライターへの取組

学校では、和文英文タイプライターを毎日学ぶのですが、簿記を始めとする商業高校と同じような科目を3年間学びました。タイプライターの時間は、毎日、一コマ90分の授業時間でしたが、これが2～3コマの時もありました。毎日、練習するわけですから、次第に文字盤の配列も分かるようになりました。資格も全商と日商がありますが、それを取得するために先生より例題を渡されますので、それを10分間に何字打てるかの練習をしました。もちろん機械の仕組みや取り扱いも学ぶことになりました。

英文タイプライターでは、英語の勉強もありますが、キー数が少なく、ホームポジションを覚えておけばただ打つだけのようでした。体裁はそんなに気にしなかったです。練習を重ねて、

全商の和文3級と英文3級を取得しました。

専門学校では、資格取得が勉強の目的になりますが、しかし、もう少し専門的な勉強をするため、その上の専門課程に入ることにしました。妹も同じタイピストを目指して入ってきましたが、父が病気で入院するなどしたため、また退院後もリハビリテーションがあり、私が退院後も病院まで送り迎えしなくてはならなくなり、授業料も大変なので専門課程を3か月ほどで退学することになりました。

しばらくして、専門学校2年生当時の担任の先生より、現在勤務している連合会で、和文タイプが打てる人で、アルバイトかパートでしたが、そのような勤務形態で直ぐにきてほしいという募集の話があるけれど、どうするかというお話をいただきました。私は、和文タイプライターを学んできたので、直ぐにそのお話を受けることにしました。

2) 連合会への就職とタイピストの仕事

このことが切っ掛けでこの連合会に入り、途中育児のため退職もしましたが、今に至っております。仕事は、和文タイピストから始まり、ワープロに代わり、現在ではパソコンによって仕事をしております。和文タイプライターからアルファベット入力 of キーボード型パソコンを使うのはどうであったかという話を時々聞かれますが、私の場合は、とにかく仕事であったので、何でも慣れなければ仕事ができないという思いから、それほど苦勞とは思いませんでした。

和文タイピストの仕事 － 3人の対談を通して－

今回のヒヤリングは、牧氏が中心であるが、ヒヤリングの後半は、先に掲げた3つ目の目的として、長谷川・鈴木両氏にも自由に発言していただいたので、この内容は、対談として記載することにした。(文責：三宅)

1 文書作成について

1) 難しかったこと

牧：こういうわけで愛知県専修学校各種学校連合会に入りました。職員数も少ないため、仕事は事務全般でしたが、タイプライターを学んできていましたから和文タイプが主な仕事でした。主として、上司が手書きで書いた文書をタ

イブし、それを会議の資料にするわけです。綺麗な字であれば問題ないのですが、手書きであるため判読が難しい文字がよくあります。楷書で書いてくださればよいのですが、忙しい中で書くのですから行書体のような文字もよくあるわけです。そこで分からない文字は、何度も聞いては打つという作業でした。こういうことの繰り返しでしたが、しかし、団体ですから、その特徴ある文面には、言葉の使用頻度の高いものや形式的文面が多くありました。

例えば、「協会」だとか「団体」だとかという言葉ないし漢字、また定款などは定型文であるため文面が形式的であり内容はほぼ決まっておりますし、手紙文ですと「拝啓」「敬具」などは必ず用います。そういう活字（文字）は、文字盤のどこにあるかを自然に覚えるようになりました。

困るのは、人の名前です。団体といっても連合会であり多数の団体員から成り立っておりますから、その構成員のお名前も多々あり、年配者も多いのでその読み方が分からず、また人名ですから常用漢字にない難しい漢字がよく使われております。この外、人名漢字（280ほどですが）や旧字体もあるわけです。文字盤にない文字は、予備箱から必要な文字を探してピンセットで掴み、文字盤の空いている所に挿入してタイプする、ということになります。厄介な仕事でした。

難しいのは、他の機関からの提出書類などです。例えば、「昭和〇〇年」というように、その空欄に日付を入れるような場合で、よくありました。この場合は、プラテンに書類を取り付け、文字位置を定めてから打つので、この位置の調整が難しいのです。少しでも上下や左右の位置が間違えば、次の字が左右の文字に重なってしまうことになります。これでは、体裁が良くないのです。外部からの書類は、こちらで作成するというわけにはいきませんから、注意を要するわけです。

それから慣れれば問題ないのですが、タイプバーが活字を十分掴んでいないにもかかわらず打つと、余計にタイプバーと活字が絡んでしまうということがありました。活字が折れる原因ですから、気を付けなければならないと思いま

した。

鈴木：文字盤の漢字の位置については、繰り返してタイプすることによって自然と慣れますね。空欄に文字を印字する場合も、文字位置がズレたりすると、体裁が悪くなりますから要注意です。牧さんもおっしゃるように、私も英文についてはホームキーを覚えておけば、単純に早く打てればよいという感じでした。

索字する場合、文字盤ハンドルと印字キーを使って必要な文字を掴んで印字するのですが、私もその活字をうまく掴めないことがありました。印字キーが活字を上手く掴んでいないときは、力を入れてもタイプバーが活字を掴んでいないために動かないわけです。活字が折れる原因でもありました。初めのころは、このことが難しかったのですが、次第に慣れてきますと、必要な活字を引上げることができます。理屈ではなく、慣れですね。牧さんと同じ経験をしました。

2) タイプ速度を上げるための工夫

長谷川：私も和文タイプの実験があります。私は専門学校で簿記を教えていたので、例えば「現金」とか「売掛金」などよく使用する活字は、直ぐに打てるように文字盤の空いている所にその活字をまとめて挿入するようにしました。索字が早くできるように、文字盤の4分の1ぐらいを自分がよく使う活字をまとめて配列するようにしました。もうめっちゃめっちゃ早かったですよ。

鈴木：私も会社勤めの時には、取引会社も含めて同じ会社名を頻繁に使うので、その活字（漢字）を文字盤の空いている箇所に入れておきました。そうすると確かに印字スピードは速かったです。それからちょっと付け加えておくことがあります。それはパソコンの話になりますが、学校で漢字の入力を指導する場合、正確に日本語を教えなければならないということです。特に留学生はそうです。第18回で金原幸子先生が述べられていた「雰囲気」を「ふいいき」とか「ふいんき」と読むと入力ができないということでしたが、私もこれについて、生徒が「原因」の発音を「げえいん」と読むので「原因」が出てこなかったことがあります。学校は、言葉を正確に教える機関だと考えております。

長谷川：1人1人が使用するタイプライターがない場合は、共有になります。この場合は、他の人が、自分に合うように活字を入れ替えてしまうことがあるわけです。それでは何のために自分用にしたのか分かりませんので、台数が限られている場合は、皆と相談して可能な限り自分の使用する機種を決めておくようにしました。その方が仕事が速くなります。

問題だったのは、持ち運びの際、文字盤を下に落としたときでした。2千数百字の活字が床にバラバラになって落ち、これを配列表を見ながら元に戻すのが一日掛かりました。私の場合は、試験監督の時間を惜しんで教室へ持ち運んで作業することも多かったのですが、持ち運びには特に慎重になりました。やはり、タイプ室でまとめて仕事をした方が楽ですね。和文タイプの場合、タイプ室があるのは、移動しなくてもよいためではないかと思うくらいです⁸⁾。英文でもそうですね。重いですし。

私が専門学校に就職したのは1983（昭和58）年でしたが、それから2年後にワープロ専用機が入り、こんなことは全くなりませんでした。ただ、この当時のワープロは、画面には文字は1行だけしか見えないので、文章の全体像が見えなくて、これが難点でした。打つことは画期的になりました。和文タイプライターと比較しますと、和文の場合は、1行の文字数が決まっており、この場合はよいのですが、文字数がやや異なる場合は、体裁を整えるために行端を揃えますので、全体の文字間隔を調整する必要があります。

この連載の第18回で野末恭司教諭がその方法として横間隔ダイヤルや横微動輪での調整、また第16回ではK.S氏が手で調整するなどの方法を述べておられましたが、ワープロでは禁則処理ができるようになり、こういった面倒な作業がなくなりました。また、索字が容易になりました。ローマ字入力とカタカナ入力の二つがあり、和文タイプの人はカタカナ入力、英文タイプの人はローマ字入力でした。

私はカタカナ入力でした。それぞれの経験から入力し文書作成をしましたが、次第にローマ字入力が速いということに気が付き始め、私もローマ字入力で切り替えました。

採用された時の文書作成は和文タイプで行い、せっかくそれを覚えたと思ったら、ワープロ専用機が出てそれに直ぐに代わってしまいました。事務作業の過渡期でした。下書き原稿をもらって、それをタイプするという作業はなくなり、文を考えながら入力するという作業に代わりました。「清書（浄書）」がなくなりました。

和文タイプライターは持ち運びができませんが、もちろん日本タイプライター社の「パンライターの」というのがありましたが、ワープロは持ち運びができるようになり、学校勤務当時は、学校は各自に一台ずつ購入して教員に渡し、我々はそれを自宅に持ち帰り作業することもありました。

3) タイピングの力の調整と職業病

牧：私は、和文タイプの仕事でした。上司から会議に際して手書きの文書（案内文や議事内容）をいただき、それを清書するという仕事ですが、大体のフォームは定型的でした。用紙は現在のコピー用紙のようなものではなく、薄い透けて見えるようなペラペラの紙でした。和紙だったのでしょうか。その用紙の間にカーボン紙を挟んで打つのですが、そのカーボン用紙を掴むと手が直ぐに汚れてしまうんです。打つ力が強いとカーボン用紙も破れました。鈴木先生も第16回でお話しされていたようですね。

鈴木：見積書や請求書などの外部への正式な書類は5、6枚ほど必要ですからカーボン用紙を多いときは5枚程挟みました。契約書などの重要書類は薄い和紙を使うのですが、表面に凹凸があり印字がぼやけるので、複写はせいぜい2から3枚でした。そこで力を入れすぎると穴が空きますから、その力加減に慣れるのに苦労しました。

また、おしやれにマニキュアするために爪を伸ばすのですが、カーボン用紙を伸ばすときに爪に引っ掛かり、手は黒くなるし破けることもありました⁹⁾。マニキュアはできませんでした。

牧：私の場合は、契約書や分厚い書類はほとんど印刷会社に発注しました。この場合、原稿は手書きになりますが、私も書きました。連合会事務局は小さいので、和文タイプライターは1台だけでした。私はワープロ専用機の出始めの頃に、子育てのために連合会を一旦退職するの

ですが、私の後任に当時の菊武女子経済専門学校卒業生を採用しました。その彼女が、ワープロ専用機を持って来てくれたので、それから事務局でもワープロ専用機を購入しました。しかし、私は退職が決まっていたのでそれを使うことはありませんでした。ただ、英文タイプライターもワープロ専用機もアルファベット入力しますから両者の違いは余りなかったように思います。

それから、和文タイプライターを使用してですが、写真4のように、常に右手は印字キーを、左手は文字盤ハンドルを持ち作業しますから、例えばテキストに負担の掛からない「印字キーの持ち方」が書かれていても、毎日、その連続作業ですから肩にどうしても負担が掛かります。若いにもかかわらず、40肩か50肩かなと思うぐらい右肩が痛くて腕が上がりませんでした¹⁰⁾。そのため、タイピングの時もそうですが、普段の事務作業も腕が痛くて下げたままでした。職業病です。

鈴木：作業中はミスのないように集中しますから、痛くても無理をしてしまいます。仕事の後で、痛さを余計に感じてしまうんです。

長谷川：索字するときは、文字盤ハンドルは水平に左右に動かしますが、印字キーは、それと同時に活字が見つかるパチンと打ちますから、右手は年中、上げたままなんです。左手で索字できても右手で打つわけですから、右肩に余計に負担が掛かるんですね。

4) 右利きか左利きか

鈴木：索字は印字キーを右手で持ち、タイプバーを必要な活字の真上に合わせると、活字がタイプバーによって見えなくなり、その段階で印字キーを押しますね。このとき、印字キーを押



写真4 文字盤ハンドルと印字キーの持ち方

出典：『和文タイプライティング』一橋出版、昭和53年4月
1日発行、14ページ

すのも右手ですから、左手は休んでいても右手は常に動いています。ということは、和文タイプライターは右手が中心になって文書作成しますから、これは右利きの人が使うようにできていると思います。右手で文字を書く人がほとんどですから、このことと通じておりますね。実際、左手でタイピングしている人を見たことがないんです。

この連載の第18回において、商業高等学校で和文タイプライターを教えておられた野末恭司元教諭も、和文タイプライターは構造が右利きの人がスムーズに使用できるように作られている、と述べておられます。また、左利きの人がこれを使用すると、左利きの人は印字キーを左手で持ち、文字盤ハンドルを右手で持ちますから腕が交差し、しかも左手が上に来ますので文字盤が見えづらく、また印字の力配分もうまくできないとのことです。実際、女子生徒から、「私は左利きだから打てない。」と言われたそうです¹¹⁾。

長谷川：左利きの人は、右利きの人と反対ですから、右手で文字盤ハンドルを持ち、左手で印字キーを持って必要な活字の所にタイプバー持って行きますから、これは難しいです。左利きの人は基本的に器用な人が多いので、自分の楽なやり方を見つけてタイプしたんではないかと思います。ハサミも当時のゴルフ道具も右利きのものしかなかったです。

鈴木：左手では、印字キーの直ぐ上にある横スペースボタンも押しづらいです。左利きの人は、社会的にも仕事においても右利きの環境に慣れることは難しいので、親は右利きに換えさせていました。仕事においては、和文タイプライターの左利きの人はおりませんでした。その点、英文タイプライターは、キーボードで10本の指を使いタッチタイピングしますから右利きでも左利きでも、問題ありませんね。

第18回で、野末先生が写真5の菅沼式タイプライターは印字キーが左右にあるので左利きでも問題はなかったといわれておりますが、しかし、直接平盤式は慣れると問題はないので菅沼式は普及しなかったです。字を書くのも、包丁も、ハサミも右ですが、野球では、ピッチャーもバッターもそうですが、左利きが評価され

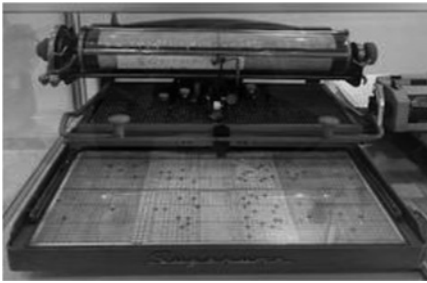


写真5 間接平盤式の菅沼タイプライター

出典：菊武学園タイプライター博物館

ていますね。

5) ワープロ専用機への対応について¹²⁾

牧：ワープロが出てから、タイピストの仕事はなくなるのでそれにどう対応したのかをよく問われますが、そのような話は聞いたこともないし、私の場合もそのようなことはなかったです。和文の場合は文字盤から1字1字活字を拾うわけですから、そのキー配列を覚えるのが大変でしたが、ワープロの場合はアルファベットのキーボードですからキー数も少なく、コンパクトになり直ぐに対応できました。和文では、逆に向いている活字から必要な活字を探すので苦労するわけですが、最初から逆に向いている活字を探しているのが慣れれば問題はなかったわけです。それが当たり前だったんです。

長谷川：私の場合も、日本タイプライター社の直接平盤式という型でしたし、それしか使わず、直ぐにワープロが入ってきました。そのため、逆に向いた文字盤を正規の向きに印刷した文字盤（用紙）によって索字する写真5のような間接平盤式という菅沼タイプライターがあること自体を知らなかったです。

鈴木：このタイプライターは、利き腕には関係なく両手で打つことができます。それは、写真5の印刷された文字盤の奥の左右にある「ユニバーサルキー」です。この文字盤から文字を選んでどちらかの手でユニバーサルキーを打つと、奥にある逆向きの活字に連動して印字できる仕組みです。職人技からはやや外れますが、打ちやすいことは打ちやすいのです。

先ほど長谷川さんが言われたように特定の活字をまとめて文字盤の活字の位置を入れ替える、あるいは予備箱から必要な活字をピンセツ

トで掴んで文字盤に入れるというようなことはできません。そういう意味では、使う文字が限られています。能率を上げるという点ではよいですし、印字は楽かもしれませんが、用途が限られているので、普及しなかった一因かもしれません。

牧：その点、英語の場合は、原稿にある文字をそのまま打ち、文書を早く仕上げることだけに専念しました。改行手前で「チーン」という音の繰り返しですから、リズムカルで、とにかく早く仕上げる、というのが英文タイプライターだという記憶があります。

6) 促音と拗音の打ち方

牧：ところで、日本語には促音とか拗音がありますが、どうされましたか。日商や全商の資格検定には、このような文字はありません。「しっかり」は「しつかり」ですから。これは、第18回に野末先生が図で解説しながら印字方法を詳しく述べておられました。私の記憶では「っ」のような促音は別注文で確かあったような記憶がありますが、文字間隔を調整しながら用いたという記憶は余りないです。

鈴木：促音は私も余り使ったことがないのでよく覚えておりません。資格検定も受けましたが、当然、資格検定はスピードと正確さを要求されますので、例えば「しっかり」は「しつかり」でしたから。ただ、ワープロが出る前でしたので、できるだけ日本語に近いように文書作成するということから、並字を少し右にずらして打つと少し間が空きますが、それは「っ」用いると、小さいから間隔が少し空き、その空いた間隔が促音ではないけれど促音の代わりをした、ということはあったかもしれません。また、ポイントを下げた活字を注文してそれに対応したことがあったかもしれません。

長谷川：私も促音を打ったという記憶がありません。もちろん、和文タイプライターを用いたのは1年程度で直ぐにワープロに代わりましたから疑問に思ったこともありませんでした。しかしメーカーからすれば、私のころはタイプライターの末期ですから、会社が必要だと言われれば、促音や拗音の注文を受けたということは考えられます。野末先生もメーカーに促音を発注したと話されておられました。

しかし、学校と異なり実務界では促音なしで、そのまま印字したと考えております。文字のサイズの問題では、促音を発注して印字する場合、例えば先の「しっかり」ですが、促音は小さいので文字間隔にやや余白が出てきます。その余白が促音という小さい文字を強調して示しているので、促音の「っ」を左に寄せるような微調整もせずに来たように思います。鈴木先生と同じ記憶です。促音を用いたということはないです。

鈴木：私も余り記憶はないです。促音のみならず、句読点や括弧（パーレン）の調整もあります。横書きで句読点の場合は左に寄せる、括弧の場合は括弧を付ける文字に寄せるなどです。野末先生は、学校ですからきちんと指導されていたようですが、実務界では調整はしなかったように記憶があります。学校だから、正しい文字を教えるということでしょうか。

7) 漢字の偏と旁で文字盤にない漢字を作る

牧：それから、第18回では、鈴木・金原両先生より文字盤や予備箱に活字がない場合の対応策がありました。私の場合も団体の事務ですので、名前の漢字がない場合が多く、同じように2つの漢字の偏と旁に分けて、それを組み立てるという方法を取りました。鈴木先生は、第18回で、「偏と旁による合成」と「二つの漢字の合成」という方法で、その例として「絆」と「叶」を挙げておられました。鈴木先生と同じです。これもワープロ専用機が出てからは、このような作業はなくなりました。

鈴木：そうです。例えば「国」は「くにがまえ」の中の文字は「玉（たま）」ですが、人の名前では「王（おう）」になったりします。このような漢字は「常用漢字（教育漢字を含む）、人名漢字以外の漢字」（『岩波新漢語辞典』）であり、ありません¹³⁾。

辞書をみても「⇒国」を見るような案内がありますが、実際の仕事ではこの漢字を印字しなければなりません。そこで、「くにがまえ」としての「口（くち）」を印字して、その中に「王」を入れる工夫をしたわけですが、同じポイントですから、「王」がややみ出します。

また、第18回では、活字にない字として例を「絆」と「叶」で説明しましたが、もう一つ

例を挙げておきます。それは、「汪（おう）」という字で、これは「水がいっぱいある」という意味ですが、これを印字するときも工夫が要りました。この文字の作り方は、例えば「波」の「氵」を利用するため、カーボン分用紙を小さく切り、「氵」の所だけカーボンを挟んで「皮」の所には挟みません。それでタイプすると「氵」だけが印字されます。

次に「王」は、1字右に移動しているわけですから、横微動輪でその分だけ元の位置に戻しますが、それでは「王」を打つと「さんずい」に重なってしまうので、その偏の分だけ右に戻して、カーボン用紙を「王」の箇所だけ挟んで印字します。

この場合、「王」が1字ですから「氵」の大きさだけ少し文字が大きくなります。活字がないのですから、どうしようもありません。細かい作業ですが、もし少しでも位置がズレますと文字が重なったり、離れたりして判読不明になってしまいますし、それが人の名前ですと特に注意を要しました。この場合に、行端が揃わないときには、体裁を整えるために行の中で調整しなければなりません。

長谷川：「林」という漢字は、教育漢字であるわけですが、もし折れて間に合わない場合は、「木」を2回打つということになります。それから、ちょっと話は変わりますが、このことと関係して、パソコンには文字パッドがあり、漢字を検索することができます。第18回で金原先生が指摘されていたように、いかにパソコンが発達しても言葉の読み方を知らなければそれを使い切れないということです。

金原先生は生徒がIMEパッドで漢字を検索する際、例えば「雰囲気」を「ふいきき」とか「ふいんき」と読んだので漢字が出てこなかったと述べておられましたが、私も専門学校での教師の経験から生徒が「体育」を「たいく」と読んだので、文字パッドが使えなかったことを覚えております。タイピストは、これまでの手記にもありましたように、国語力というか言葉については専門力がなくてはならないです。

牧：そう言えば、私もその工夫はしました。「釵（はつ）」（「铸造する」という意味）とか「鋸（ごぎょ）」（農具の一種。すき）のような活字もあ

りませんから、鈴木先生と同じような方法で二つの漢字を偏と旁に分けて組み立てたり、あるいはある漢字の偏と一つの漢字を組み合わせて印字したことがあります。

2 女性の職業生活と結婚退職について

鈴木：この連載では、女性タイピストの職業生活として結婚退職をどう考えるのかも大きなテーマのように見ておりました。この点からいうと、当時の私たちは、もう23になると職場に居づらくなりましたね。

牧：肩をトントンと叩かれたような感じを持ちましたが、そのとき24までは高く売れるけど25になると安くなるよ、と言われました。

鈴木：第16回で、大手窯業会社元タイピストであったE.M氏が、手記の中で女性は25歳でほとんど結婚退職するので、この歳に近くなると婚期に遅れたように見られ何となく居づらくなる雰囲気があったと言われております。また、「クリスマスケーキになってはいけない」という不文律があったといわれておりますが、それは、25歳以降はたたき売りになるという意味だったようです。25は12月25日のクリスマスの25に由来するのですが、それを過ぎるとバーゲンセールになるというんですね。

長谷川：それはひどい社会的軋轢ですね。労働基準法の定年は60歳でしたが、女性には「社会的定年」があるということですか。

牧：大体、皆が25前当たりで結婚退職するので、それ以降の年代の人はほとんどいなかったです。私の先輩も結婚して1人目の子供が生まれて復職しましたが、2人目が生まれてからはもう続けられないと言って退職しました。私も1人目を産んで復職しましたが、1歳8か月までは何とか親に見てもらい続けましたが、もう面倒見られないと言われて退職しました。当時は、今の保育園のような子供を預ける施設が整っていなかったですから。

労働基準法65条では産前産後休暇は、「産前6週間（多児14週間）の就業禁止請求権と「産後8週間の就業禁止義務」があると決められています。しかし、子供の状況によっても異なりますから、一般的には、仕事の継続は難しかったと言えます。私の場合は親と同居でしたか

らひとまず復職できましたが。今日はよくなりましたが、働きやすい社会的環境整備が一層進んでほしいものです。性別には関係ありません。

今から考えると、女性の就労差別があったんだと思わずにはおられません。ただ、この団体では、結婚したら退職するという不文律のようなものではありませんでした。実際、結婚して出産し復職した先輩もありましたから。私もです。学校の先生も同じだと思います。ただ、正規で職員として働くのは個人的にはなかなか難しいので、復職して2年ぐらい、27でしたか、それで退職したのですが、私の後任の2人が退職するというので、また話があり、それ以降、子育て時代の10年間は非正規職員として、その後正規職員として、今日まで勤務しております。**鈴木：**やはり、タイピストは専門職という認識が社会的になかったからだと思います。専門職ですと交代しにくく、子供ができてもしっかり働く人が多いですが、普通の事務職では、多くの女性は辞めるのでないでしょうか。なぜなら、タイピストを採用するという職種限定ではなく事務職採用として、採用後、タイピストの仕事をしながら事務一般の仕事もする一般職ですから。

長谷川：多分、タイピストだけの仕事量はなかったのだと思います。例えば電話番もありますし、当時ですとお茶汲みもありました。この仕事を誰かがしなくてはいけないということで、事務職がそれを担当したので、その中にタイプライターを使える人がいた、ということでしょうか。専門職としてタイピストは、例えば出版社、新聞社などは、正にタイプすることが専門職なんですね。当然、言葉に通曉しておかなければ仕事はできません。

鈴木：今の時代は、性別に関係なく1人1人がパソコンを持ち、「タイピストは女性」ということはなくなり、時代が進歩したんだと思います。「パソコンを使うのは女性」では、仕事はストップしてしまいます。

牧：学校で和文タイプライターを学んで、本当に良かったと思います。というのは、書類作成は、他の人の書類であり、それが読みやすく間違いがなく、余白や段落などが自然と目に入るようにすると、「綺麗な文書だ」と言われます。

タイプライターを学んでいた際、先生から文書全体の「体裁」を考えて打つように言われていたからです。それはワープロでも、今のパソコンでも同じだと考えます。そして何といても、鈴木先生が言われていたように、性別によってタイピストになるというのではなく、それから解放されたということは、社会的進歩でしょうか。

対談を通して ータイピストは専門職か事務職かー

議論の中で、タイピストは専門職ではなく「事務職」で採用され、そのためタイプ以外にも種々の仕事を担当していたということであった。このことは「プロ」とも関係するので検討しておく。

1) 日本タイプライター社の見解ー専門職とプロの意味

『日本タイプライター：タイプコミュニケーションを広げて60年』（『貿易之日本別冊』昭和52年）には、「専門職」と「プロ」について4つばかりの記事がある。抜粋しておく。

① 同社の設立当初、1917(大正6)年の販売では、「どうしても顔のきく役所関係が主となり、付随するタイピストも男性の仕事とされたのである。毛筆の代わりに浄書するという観念が抜けなかったからだ。ところが、男性をいつまでもタイピストの地位に置いておくことは、役所や会社の人事管理上に問題をのこす恐れがあった。欧文タイプのように、全くペン代わりとなるのなら別だが、邦文タイピストには“浄書専門職”の役割が求められ、適応性からも若い女性の登場は、必然的なすう勢となった。」¹⁴⁾

② 「欧文タイプライタは、プロのタイピストの武器でもあり、一般の素人の書く道具である。ところが、邦文タイプライタは、もっぱら専門家が扱うものという観念が固定してきているのは何故であろうか。文字数が多いため、それだけ邦文タイプライタのほうが機械が複雑になり、素人ではうまく打てないというのが理由となってきたようだ。活字の場所を覚えるまでがひと苦労だということにも一因がある。」¹⁵⁾

③ 「タイピストのプロたる所以は何であるか。

それは、スピードをはじめ文書作成の美的感覚…いろいろ考えられるが、一つだけあるとすれば、やはりどんなに急いで打っても、平均した印字ができるということであろう。」¹⁶⁾

④ 「タイピストという婦人の職業に日本独特の長い歴史を刻んできたことは評価できるが、反面、プロのタイプ人口をふやし、その特殊技能を前提とした邦文タイプの在り方そのものが、むしろ、その真の追究、実用化を妨げてきたのではあるまいかーというきわめて素朴な、ある意味では大胆な疑念であった。」¹⁷⁾

以上から「専門職」は、①は限定的業務担当を、②③邦文専門的技能を必要とする機械を扱う担当者のことをいい、②は英語力、③④という特殊技能を持つ者を「プロ」と呼んでいる。かなりの混乱が見られる。

このことについて大久保幸夫は次のように言う。「日本企業の中で使われていた『専門職』という言葉が、プロとスペシャリストを混同させる原因になっている。1970年代にポスト不足を解消するために専門職制度が生まれたという背景から、プロが組織のリーダーとは別物と理解され、小さいながらも特異領域を持っていれば、それが何であれプロとなってしまった。」¹⁸⁾先の文献と時期は重なっている。

大久保はトンプソン (Thompson, V. A. 1971) の唱える、1つの業務を細分化してそれに精通するという「課業の専門化」と、自らが仕事を定義して広がりや深みを作っていく「人間の専門化」の2つを基に、「私は前者がいわゆるスペシャリストであり、後者がプロフェッショナルであると考えている。」¹⁹⁾と述べている。前者は「ある程度の水準に達すると一人前になり、そこからの成長は余りない。一方、プロは、専門性が高くなるにつれて、自分で概念的な定義を加えながら成長し、いつまでたってもこれいいことがないものである。」²⁰⁾

ここでは専門化の中に「プロ (professional)」と「専門家 (specislist)」という分け方をしている。この場合の「プロ」は、自己概念 (self-concept) としての「プロ」であり、専門家は業務の細分化した仕事を深めるということで、その難易度も「一定水準」であり測定可能となる。また、これは与えられた業務であるので他者評価とな

る。「プロ」の場合は、自己を定義するので自立性の高い業務担当ということになるが、組織は仕事の配分の体系でもあるので、それは階層によって相対的でもある。つまり「プロ」は仕事と意識によって左右されるので「専門意識」ではなく「プロ意識」という言葉が生まれたのだといってもよい。

与えられた単純な仕事であっても、その仕事を自ら定義し、全力を傾けるなら、それは「プロ意識」というものであろう。これまでのヒヤリングにおいても、このことはよく現れていた。

2)職務分析における専門化とプロ

人事労務管理を行うためには、従業員が従事している職務内容を明確に定めておかねばならない。このことによって、採用、教育訓練、仕事の割当、評価、昇進という一連の人事が進められるからである。このような職務情報を把握する方法が職務分析である。

職務分析では、個々人が担当する仕事内容の全体を「職位 (position)」として定義する。例えば、タイピストが、タイプライティング、電話、コピー、受付などを担当する場合、その仕事の一つひとつが「課業 (task)」であり、その全体が職位である。100人の従業員が雇用されていると「職位」が同数ある。つまり、職位は課業から成り立つ。そして、同じ課業内容を持つ職位を一つのグループにしたとき、それを「職務 (job)」という。これは同じ評価対象となる。さらに、同じ職務においても難易度などに差がある場合、訓練によって移行可能な職務は一括して「職種 (type of job)」という。この職種の全体の集まりが「職業」である。

このことから、タイピストは、大久保が掲げたトンプソンの「課業の専門化」された職位ないし職務を担っていた「事務職」ということができる。この専門化された課業を熟練して精通した者が「専門家」であり、常により高いアウトプットを出していこうという意識が強ければ強いほど「プロ」、つまり、「プロ意識」の持ち主であるということができる。当然、課業の難易度とその多さによって、「専門職」も「プロ」も相違があることはいうまでもない。職務内容や経験にも左右されよう。

おわりに

最後に、これまでの議論を要約しておく。

- ① 牧氏の手記では、健康や家庭の事情などで、中学校卒業後、職業を持ち自立したいという気持ちが強かったことが専門学校に入り、タイピストを目指した理由であった。このことは、これまで元タイピストへのヒヤリングにおいても、それぞれの事情は異なっても、早期の「自立」希望という観点では同様であったと言える。
- ② 仕事内容は、和文タイプライターにおける文書作成であったが、難しかった点は、索字の困難性であった。そのためよく用いる活字（漢字等）を文字盤の空いている、ないし空けてその箇所にとめるようにして索字を能率的にした。三者対談でも全員同様な方法であった。スピードアップの工夫をしていたのである。
- ③ 第18回では、野末元教諭は、商業科生徒に促音や拗音の印字方法を詳細に教えていたが、これは高校生に正確な日本語を学ばせるためでもあった。しかし実務界では、そのことを理解の上で能率を上げるために敢えて並字で文書作成をしていた。日商や全商の資格検定も促音等は用いていなかった。印字スピード上げるためであり、資格検定も実務的であったといえる。
- ④ 日本タイプライター社では、邦文タイプライターは、和文タイピストを専門職として位置付けている。しかし、実務においては、タイピストは、専門職というよりも事務職の種々の仕事の中の1つの「特定の仕事」の担当者としての位置付けであった、と考えてよい。職務分析では、個々人が担当する仕事内容が職位であるので、これまでの議論からいえば、タイピストは一般の事務職であり、タイプライティングは熟練を要するその中の1つの課業である。もし専門職なら英文和文とも言葉は異なるが、1つの独立した職務として位置付けられる。これまでのヒヤリング内容からいえば、職務分析上では職位の中に専門的課業としてのタイプライティングを含む事務職になる。そして、常により良い文書作成を目指すタイピストは「プロ意識」が高いといえる。
- ⑤ 少ない事例ではあるが、女性は、タイピス

トであっても、25歳でほとんど結婚退職する「社会的定年」があるようであり、これが法定定年よりも優先する場合があったのである。周辺の見る目（「社会」ではなく「世間」）がそのようにさせていたと考えられる。烏田直哉は、「短期間でその技術を習得できること、習得できる場が身近にあったことは、かえって女子の職業上の地位を制約する足かせとなった、と見ることもできよう。」²¹⁾と述べている。これは、戦前のタイピストとしての女性の社会進出の限界を述べたものであるが、戦後においても、このことは、早期退職の追い風になったと考えられなくもない。

注

- 1)『享栄学園七十年史』朝日新聞名古屋本社編集製作センター、昭和58年10月、98ページ。
- 2)同上、114～115ページ。
- 3)同上、232ページ。
- 4)The TYPEWRITER: History & Encyclopedia, Reprinted Edition, Business Equipment Publishing Co., p.55.
- 5)『享栄学園七十年史』233ページ。
- 6)<https://akyoei.org/kbc/> (2026年2月13日参照)
- 7)『享栄学園七十年史』229ページ。
- 8)今日のパソコンの時代は、1人が1台あるいは数台持って仕事をしている。パソコン室は不要である。ところが、1930年代では、英文タイプライターの場合は、アメリカでもドイツでも「タイピングプール (typing pool)」があった。この言葉は定義もされている。「ビジネスは、作業者は生産ライン方式の机に座り、文書のコピー、契約書、その他の文書作成を絶え間なくタイプするタイピングプールを始めた。」(Hannah Standoval, Things That Changed the Course of History: The History of Invention of the Typewriter: 150 Years Later, Atlantic Publishing Groupe, Inc., 2017, p.123. 198. 別の文献では、タイピストを一箇所にまとめて「鷲の目」のように監督したという記述もあるので、タイピングプールは、アメリカでは、能率を第1に考えていたとみてよい。(Tony Allan, Typewriter: The History * The Machines * The Writers, Shelter Harbor Press, 2015, p.70.)
- 9)三宅章介「タイプライターの歴史とタイピスト (16): [事例] 菊武学園におけるタイピスト養成の展開と卒業生の手記」『労働の科学』大原記念労働科学研究所、2025年5月1日発行、5月号、80巻5号、25ページ。
- 10)「文字盤ハンドルのもち方」は次のようにする。「文字盤ハ

ンドルは左手でもつ。それには、左手の手のひらを下に向けて文字盤ハンドルの上に置き、必要に応じて文字盤ハンドルを左右に動かす。左手は、文字盤を動かす目的のほかに、姿勢を安定させるためにも正しいもち方をすることが必要である。」『和文タイプライティング』一橋出版、昭和53年4月1日発行、13～14ページ。

続けて「印字キーのもち方」¹¹⁾として、次のように書かれている。「印字キーのもち方は、印字速度に影響するので、次のような正しいもち方に習熟することが必要である。(1) 親指を印字キーの左側の上に置く。(2) 人さし指を印字キー前方上方に置く。(3) 他の2本の指は、かるく内側に曲げ、わずかに手首を上げる。なお、親指と中指で印字キーのくぼみをつかむようなもち方は印字速度を低下させるから注意する。また、印字キーは強くにぎらないで、3本の指でかるくもつようにする。」『和文タイプライティング』14ページ。

- 11)三宅章介「タイプライターの歴史とタイピスト (18): 高等学校商業科と専門学校における文書作成の指導」『労働の科学』大原記念労働科学研究所、2025年7月1日発行、7月号、80巻7号、34～35ページ。
- 12)ワープロやパソコンが進歩し、タイプライターにとって代わり、「日本からタイピストが消えた」という元タイピストの自叙伝的物語がある。これによると日本中のタイピストが一斉に仕事を失い「結局、女は幸せになれない。報われることはない…」という喪失感が書かれている。伊東舞子『タイピストが消えた日』文芸社、2016年11月15日、初版第1刷発行、218～219ページ。
- 13)ネットで「国」という漢字の成り立ちを検索すると、次のようなことが書かれてある。「江守賢治著『漢字字体の解明』(日本習字普及協会、1967年)によりますと、この「国」という字は、当用漢字制定以後に漢和辞典に載るようになった漢字で、それ以前は正字はもちろん「國」ですが、俗語として『口(くにがまえ)』に『王』と書く形が一般的だったそうです。」とある。[>kanji-fag-jita](https://kanjibunka.com) (2026年2月1日参照)
- 14)『企業小史』澤本タイプライターの六〇年：陰しかったタイポコミュニケーション創造の道』『日本タイプライター：タイポコミュニケーションを広げて60年』貿易之日本別冊、昭和52年5月1日発行、第24巻・通巻185号、40ページ。
- 15)「伝統・革新の二面を追う邦文タイプライタと周辺技術」『日本タイプライター：タイポコミュニケーションを広げて60年』116ページ。
- 16)同上、118ページ。
- 17)同上、135ページ。
- 18)大久保幸夫『キャリアデザイン入門 [II] 専門力編』日本経済新聞社、2008年1月22日、5刷、19ページ。
- 19)同上、19ページ。
- 20)同上、19ページ。
- 21)烏田直哉「各種学校におけるタイピスト養成について一大正・昭和戦前期を中心に」『職業教育学の探究』名古屋産業大学職業教育研究センター、2024年(令和6)年4月1日発行、第2号、47ページ。

従業員自社株保有制度

坂本 恒夫

200万円のプレゼント！

「お父さん200万円、差し上げます。自社株を売却して200万円入ってきましたので、プレゼントさせて下さい。」

「いやいや、それはマズイよ。貴女のお父さんに差し上げなさいヨ。それとも貯金をしておいて、何か必要な時に使えば。」

昨年12月の我が家での夕食時の会話です。

私の長男の妻（義理の娘ですが）からの突然の申し出です。

彼女の勤務先は半導体関連の成長企業で、現在、株価が急伸しています。

入社時に付与された自社株が、その当時は5万円だったのですが、現在では200万の値をつけたというわけで、その内の数株を売却した結果、200万円ほどが入ってきたというのです。

従業員自社株保有制度とは何か

従業員自社株保有制度とは、従業員が自社株を購入・保有できる制度です。この制度は、従業員の資産形成を支援し、福利厚生の一環として多くの企業で導入されています。

従業員は毎月の給与から一定額を天引きし、

自社株を購入します。購入した株式は、従業員の拠出額に応じて配当金を受け取ることができます。

この制度は、従業員のモチベーション向上と帰属意識の向上の促進を目指しています。

資本化する労働

株式の売却益は、本来、投資家や株主の間の話であって、従業員の間でする話題ではありませんが、図1で明らかのように、証券市場と企業との関係は、資本を提供する「出資」と利益を分配する「配当」の関係でした。しかし、従業員自社株保有制度ができてからは、従業員も証券市場の動きや株価に強い関心を持つようになってきました。

従業員は本来、賃金やボーナスの多寡に関心があるのですが、従業員自社株保有制度ができてからは、株式の売却益にも関心を寄せています。以前は、「株主優待制度」など限られたサービスのみに関心が向けられていましたが、最近では、株式への出資や所有、株式投資から得られる配当、そして株式売却益にも関心を寄せているのです。

これらの意味から、従業員の意識は「労働」に加えて「資本」にも向けられていると言えます。

従業員自社株保有制度の問題

この制度は、従業員のモチベーションと企業への帰属意識の向上を目指したもののようですが、実際は単純な仕組みではありません。



さかもと つねお
大原記念労働科学研究所 主管研究員
明治大学名誉教授
静岡県立大学講師

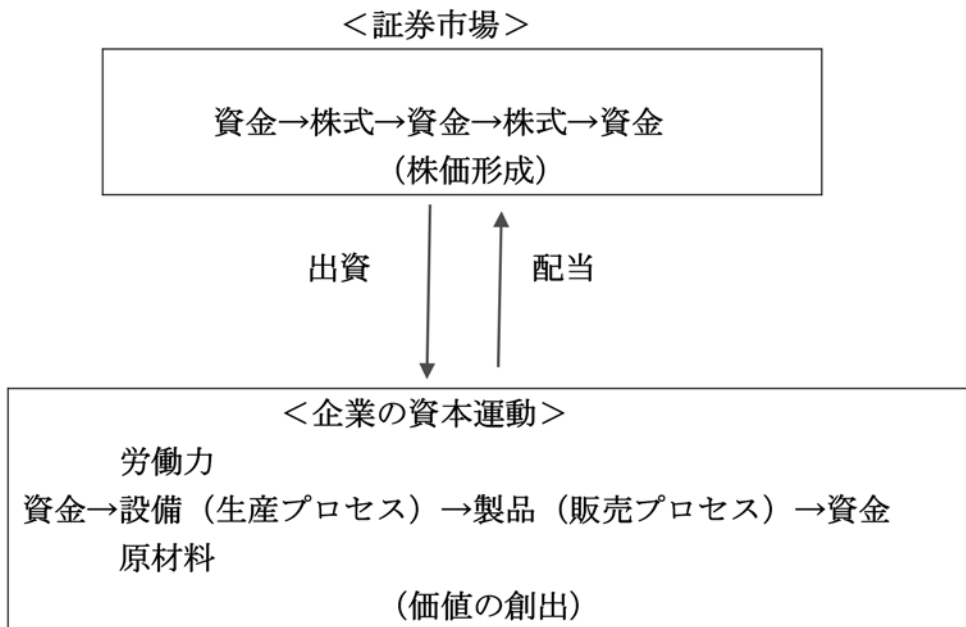


図1 証券市場と企業との関係

企業が規模を拡大した結果、利益の量が増加したときは問題がありませんが、配当の原資や株価形成の利益が、企業規模の拡大や利益の量のみで増えるとはかぎりません。利益はコスト削減（賃金カットを含む）や資本の相対化（資本減量）の中でも増加することがあります。

例えば、リストラや資本の削減ということで、利益や利益率が増える場合です。株価上昇が、

賃金カットやリストラ、そして資本削減で、利益率を上昇させていこうとする時です。この場合、<利益と雇用>は激しく衝突します。

従業員自社株保有制度の存在が矛盾の淵に立たされる時です。

それでは、株価はどのように形成されるか、もう少し深く考えてみましょう。

今回は、「株価形成と労働」です。

チェックポイント 125

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

なぜ

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

若年労働者が作業場課題をこなせるようになります。十分な作業経験を解決できるように、

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

策を

リスク

- ・ 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

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

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働



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。

国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力

小木和孝 訳

第2版【カラー版】

追加のヒント

- ・ 若年労働者が法定の就

人間工学チェックポイント

- ・ 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。

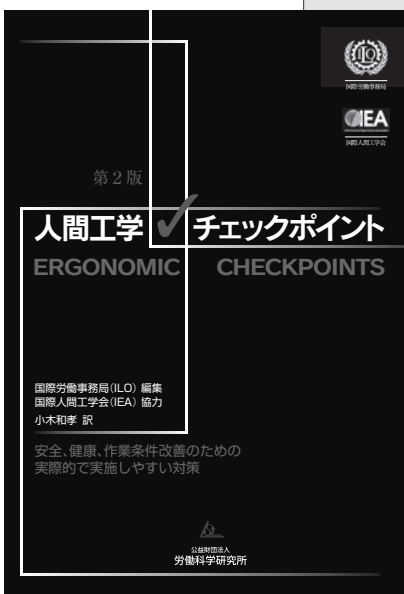
記憶ポイント

若年労働者が十分な作業支援します。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の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



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

- ・ 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

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

マネジメントシステムの認定・認証

～安全衛生管理を担う中で②～

福成 雄三

職場の取り組みに拠り所がある

少し話題を変えた昔話になってしまうが、筆者が入社数年後から事業所（当時社員約1万人）の安全衛生管理を担当しているときに、安全衛生管理に関わる規程基準の整備を進めた。理由は、大きな事業所において的確だと考える安全衛生管理を進めるためには、一定の方向性をもって各職場が主体的に安全衛生管理を進めることが必要で、そのためには「拠り所」が欠かせないと考えたからということになる。筆者たちが取り組む前からいくつかの規程基準に類するものが必要に応じて制定されていたが、安全衛生管理に必要な事項を網羅した状態には程遠く、体系的にもなっていなかった。

事業所としての規則は、会社の規則（社則）で事業所規則（所則）として決めることになっており、安全衛生管理の体制とか基本的制度に関することが定められていた。基準は各職場が実施する安全衛生管理の実務に関して定めることとし、所則に「基準の位置付け」を定めた。後のことになるが、〇〇標準という名称で数多く制定した基準を類型ごとに章立てしてまとめた。社則―所則―標準―基準という体系が出来上がったことになる。

一気に必要な規程基準類を作成して制定したのではなく順次事業所の安全衛生委員会（下部組織と本委員会）での審議を経て制定していった。筆者は労働衛生分野の担当だったこともあり、労働衛生関係の基準等の作成に注力したが、

安全関係の規程基準も順次体系化され整備されていった。各職場では、拠り所としての規程基準に対する位置付けが高まり、安全衛生関係の職場勉強会の対象になるなどして活用されていた。なお、規程基準は、変更が必要な場合にその都度忘れずに必要な改正をしなければ規定基準として機能しない。要時の規程基準改正は適切に行われたと思っている。改正することはより深く基準の内容を周知させることにもつながる。

筆者が関わって作成した規程基準は多いが、安全衛生部門内でそれぞれの担当が分担して作成・制定したものも多い。筆者が転出した後も事業所での規程基準の考え方は引き継がれて定着し、規程基準はより充実したものとなっていた。当時の本社も全社の規程基準を筆者のいた事業所のものに倣う形で順次整備を進め始めた。

事業所の取り組みを後押しする

後の事業所勤務を挟んだ2回の本社勤務中には、社則を受ける形で事業所の安全衛生部門が実施すべきことを、労政規則（人事労政部門の内規）を安全衛生管理編と健康管理編に分けて体系的に制定し、各事業所の安全衛生部門の業務の拠り所として提示した。事業所の独自の施策を尊重しながらも、会社として共通で一貫性のある安全衛生管理をリードしていくことを目指していた。一般健康診断（項目、診断基準等）、災害や疾病発生時の対応、関係資料の作成・保存などについて規定した。

社内の各事業所がJISHA方式OSHMS適格認定審査を受けることにしたときには、OSHMSに関する基本事項の実施要領（例えば、安全衛生方針制定、安全衛生計画策定、安全衛生監査実施）

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）

も労政規則として定めて、各事業所の安全衛生マネジメントシステムに関する認定を支えた。他の規程基準とは異なり、事業所に共通した手続きなどを会社の要領として定めることで、各事業所が認定審査を受けるときの負担軽減を図ることに制定の目的があった。社内各事業所と協議しながら最終的には合計40以上の労政規則を定めた。

さらに安全衛生管理の技術的指針を安全衛生ガイドラインという名称で制定していった。各種のリスクアセスメント、機械安全対策等に関わる設備安全対策、事業所内工事の施工安全管理などに関するガイドラインを同僚と整備した。ガイドラインとしての整備は各事業所の安全衛生部門単独では実施に結び付けることが容易ではない安全衛生管理に関する技術的な基準を社の方針として示すことによって各事業所が足並みを揃えて実施に結び付けられるようにするといった意図をもって制定したつもりでいる。ただし、ガイドラインの整備は、筆者在籍中に完結させることができず道半ばで終わった。なお、安全衛生ガイドライン制定の根拠になるように「安全衛生ガイドライン制定要領」を労政規則として定めていた。事業所の規程基準を含めて、このような規程基準類の体系は、法令の体系ほど精緻ではないが、必要十分な考え方の下にある制度だったと思う。

マネジメントシステムの基盤として

最初の本社勤務の後に、安全衛生部門の責任者として赴任した事業所（赴任時には社員が約8,000名）でも規程基準は順次整備されていたが、体系化は十分ではなかった。体系的に整理するとともに、制定が漏れていた規程基準の整備を進めた。事業所では「安健基準（安全健康室基準）」と呼ばれ、事業所内の各工場・各職場の安全衛生活動の拠り所として活用されていた。

併せて、従前から整備され、職場の活動状況の審査にも用いられていた「安全衛生優良職場の手引き」は具体的な取り組みの事例もたくさん織り込まれ、さらに新たに施策が実施されるたびに追加されて分厚い冊子になっていたが、これを約半分の量に再整理した。名称も「基本

安全衛生管理の手引き」とし、かつ毎年定期的な内容の見直しを制度的に実施することにした。この手引きを用いた職場活動状況の審査も各部門の自主審査に委ね、その状況を事業所安全衛生部門が確認するといったような制度にした。ただし、的確な安全衛生管理を徹底するためには十分だったとは言えない面があったと思うし、継続する中ではさらにいろいろと改善すべき課題も生じていた。

このような取り組みを行う中で、事業所がISO14001（環境マネジメントシステム）の認証を受けることになり、安全衛生部門も関係部門として審査を受けることになった。審査後の事業所長以下の関係者を対象にした全体講評のときに、審査員から上述の安全衛生管理の規程基準や管理の仕組みが良い事例として紹介され高く評価された。日頃安全衛生管理とは縁遠いと思っていたであろう間接部門からの安全衛生部門に対する見方が変化したように思う。ISOのマネジメントシステム規格を念頭に置いて規程基準などを整備した訳ではなく、事業所内の各部門の安全衛生管理を支えるために自主的に整備したものだったが、くしくも規格に示された取り組みに近くなっていたことになる。

「安全衛生」管理の特異性

横道に逸れるが、組織における安全衛生に関わるマネジメントの特徴について考えてみる。品質や環境の問題と安全衛生の問題は、組織マネジメントの点で大きく異なるところがある。不適切な品質や環境の影響は、外部（ユーザーや地域住民など）に影響が及ぶが、安全衛生に関してはその組織で働く従業員（場合によっては家族も）への影響に留まることが多い。品質や環境の問題が「人様に迷惑をかける問題」や「対外的な信用の問題」として従業員に取り組みを求めることに対して、安全衛生の問題は社外に迷惑をかけないようにするというよりも「自分たちの問題」としてしっかりと取り組むことを求めるという違いと言ってもいいだろう。組織外に関わる問題と、組織内に留まる問題と言ってもいい。法令上の問題（コンプライアンス）や「従業員を健全な労働力として活かす必要がある」とか「従業員の安全と健康はか

けがえのないものである」とは言え、現実的には前者に比べて後者は組織内の問題として許容される範囲が広くなりがちではないかと思う。

組織で働く人（従業員）にとって、品質や環境の問題は、直接自分に害が及ぶことはほとんどないが他人事というわけではなく、所属する組織の収益に直結し、延いては組織によって生活を支えられる自分たちの問題（自分事）でもある。また、品質や環境の問題が個人あるいは職場の責任で発生した場合は、組織として責任の所在を明らかにすべき問題として見られる一方、安全衛生の問題は、責任の所在を絞り込むことが難しいことが多くある上、労働災害の場合は被災者自身が原因に絡むこともあって責任問題に焦点を当て難い面があるケースが多い。建設業に対する国土交通省の経営審査事項に関わる場合などの例外を除いて、従業員の死亡につながったり、マスコミで取り上げられたりしない限り責任問題となることは少ない。品質や環境は、「小さな」問題であっても、被害を認識した人たち（ユーザーや地域住民など）から責任を問われ、組織内外で顕在化する。安全衛生の問題は組織内では課題を共有することは多いが、組織内に留まることが大半になる。組織マネジメントを担う人たち（経営者、管理監督者）は、このような微妙な違いがあることを認識しておくといいいのではないかと思う。マネジメントシステムの適用に当たっても考慮しておきたいことだと思う。

なお、ISOではさまざまなマネジメントシステム規格の共通化（用語や要求事項など）が図られているが、上述のように品質や環境等とは異なる視点が必要な安全衛生などの領域にもすべて適用する（安全衛生水準を向上させるためにも必要）と言われると筆者は本当にそれでいいのかと疑問を感じる。安全衛生管理は、従業員にとって自分事や身内（同僚）の事として自らの行動を律することや職場内で支え合うことで実効を上げる面がある。自主性を尊重することも実効を上げるために重要な視点になる。

認証を活かしたい

認証の話に戻るが、審査を受けて認証され、

さらに更新を続けるためにはそれなりの準備（手間）と費用とかかる。コストの面から考えれば、トータルとしてこれらのコストに十分見合った成果が得られる見通しがあれば認証を受けるといいと思うが、見通しがないのであれば認証を受ける意味は限定的ということになる。認証を受ける場合と受けないことによって組織内で対応する場合のメリット、デメリットをコスト面と組織運営面で慎重に考える必要があることは当然だろう。担当部門が経営陣に適切な判断材料を提示することが必要なことも言うまでもない。

また、筆者に言わせれば、認証審査を受ける前提として、マネジメントシステムを活かして事業所の課題を解決していくという展望をもって取り組むことが欠かせないと思う。形を先行させて実を上げていくやり方（方法）も否定しないが、制度を最大限に活かしていこうとする担当部門や事業者の思いがなければ、成果が限定的になったり、コスト面だけのデメリットが残ったりするのではないか。

今回取り上げた視点を踏まえて、より実効の上がる認証制度にするためには、審査認証機関だけではなく、認証取得のコンサルティングを行う組織にも実効を上げる（品質、環境、安全衛生などのレベルを向上させる）ことを目標とした取り組み方の指導に課題があるのかもしれない。おこがましい言い方で申し訳ないが、関係者が協力してより実効の上がるマネジメントシステム規格と審査そのものの向上（見直し）に向けて工夫してもらえればと思う。

<「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。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

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。

労働科学研究所と国立公衆衛生院(1)

公衆衛生学と予防医学

椎名 和仁

はじめに

前回は「Safety Firstと安全第一」というテーマで6回にわたって、日米の産業安全活動を紹介した。「Safety First」は、USスチールという巨大企業の標語となって広まり、日本では「安全第一」と略され「安全第一協会」(内田嘉吉―蒲生俊文の体制)によって普及していき、やがて、この産業安全運動はイギリスの企業内福祉政策の影響を受けながら幸福増進が包含されるようになった。

さて、今回から6回にわたって「労働科学研究所と公衆衛生院」について紹介してみたい。国立公衆衛生院には国立伝染病研究所が深く関わっているため、今回の第1回目では明治初期における衛生行政と予防医学を振り返るとともに、伝染病研究所が設立されるまでの経緯について見てみる。

現在、我々が日常的に使っている「衛生」という言葉があるが、これを日本で最初に使ったのは長与専斎である。この概念を明治初期に取り入れたことで、日本の医療体制や街づくりが大きく変わっていくのである。そのため、まずは長与が取り組んだ衛生行政について触れてみたい。



しいな かずひと
博士(知識科学)
公益財団法人 大原記念労働科学研究所 協力研究員
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。

衛生行政と予防医学

1) 長与専斎と西洋医学

江戸時代の医師は漢方医が中心であった。資格が不要で誰でもなれ、医者と僧侶だけは身分制度の枠外であった。江戸中期から蘭方医であった杉田玄白や前野良沢による「解体新書」で西洋医学が広く知られるようになり、後期になると藩医になるための養成所がつくられた。

長与専斎(以下、長与)は、1838年(天保9)肥前国大村藩(現:長崎県)の長与中庵の子として生まれた。長与家は大村藩に仕える医家の家系であったことから、父・中庵は藩主の侍医で、祖父・俊達も掌葉医を務めた。祖父・俊達は「解体新書」を見るうちに蘭学に関心を持つようになり、自らも蘭学を学ぶのであるが、当時は徳永幕藩体制下で蘭学は禁止されていた。それに傾倒したことで藩から不審を買ひ、俊達は藩医の仕事が続けられなくなり、長与家は窮地に追い込まれるのである。だが、中庵と俊達は逆境に窮することなく蘭学の研究に打ち込んだ。

第十代藩主純昌になると蘭方医に理解を示し、俊達は藩医としての地位は回復した。ところが、長与が4歳のとき父・中庵が30歳半ばにして、この世を去ったのである。長与は9歳で祖父・俊達の養子となり、1854年(安政元)に長与は祖父の命に従い、大阪の緒方洪庵³⁾の適塾(私塾)に入門するのであった。同塾には福沢諭吉も学んでおり1858年(安政5)に福沢の後任として長与は適塾の塾頭になった。その後、長与はオランダ人医師・ボンペとマンスフェルトのもとで西洋医学を修得するのである。

2) 長与専斎による改革

長与にとって大きな転機となるのが1871年(明治4)に岩倉遣外使節団^{b)}に加わったことである。この使節団に随行した長与は欧米諸国の医事制度の調査を進めるうちに「health」や「sanitary」などの言葉が耳に残った。さらに、調査を進めたところ当時の先進国では衛生行政が行われており、近代国家では国を強くするためには、国民の衛生や福祉を保証することは重要な政策であることを知るのである¹⁾。そして、帰国後は文部省医務局長(後に初代内務省衛生局長)に就任し、欧米諸国の取り組みを参考にして医療・衛生制度を整えることに尽力するのである。長与は「health」という言葉を「莊子」の「庚桑楚篇^{c)}の中から選んで「衛生」と命名²⁾したのであった^{c)}。

当時の日本は幕末に開港した横浜などには、一山あてようとする人が新天地を求めて集まり、人口が膨れ上がりスラム街となっていた。汚水は床下に溜まり、井戸と便所は相接し劣悪な生活環境がコレラなどの伝染病拡大の温床となっていた³⁾。他の地域でも同様で当時の日本は上下水道が整備されていなかった。また、医師や薬剤師も無免許で開業する者も多くおり、許可なく薬品や毒薬が販売されていた。

このような状況を改革するために、長与は国家的に、①医制の制定、②伝染病の予防、③上下水道の整備、に着手したのである。特に医制は七十六カ条からなり、衛生行政と医師の養成だけではなく、医学教育まで及んでいたのである⁴⁾(表1参照)。また、当時、日本での三大疾病はコレラ、脚気、結核であったため、この対策も重要であった。

この医制の制定によって西洋医学が導入され医師は免許制となり、立身出世のための職種と見られるようになったのである。この経緯について次項で詳しく触れてみたい。

3) 医学教育とドイツ医学との関係

幕末の1862年(文久2)、ウィリアム・ウィリス(英国領事館付医官)が来日した。ウィリスは外科医として日本の歴史的な事件(生麦事件、戊辰戦争など)で負傷者を分け隔てなく治療し、当時の官僚や医師たちは西洋医学の素晴らしさを目にしたのである。この実績から明治政府は1年契約でウィリスを医学校兼病院の教員に迎え、イギリス医学を採用することを検討していた。しかし、明治政府から近代医学の調査を任命された岩佐純^{d)}と相良知安^{e)}の二人の強い主張によって1869年(明治2)にドイツ医

表1 医制の制定における要点

項目	概要
衛生行政の目的	医制は、国民の健康を保護し疾病を治療し、医学を興隆するための事務とする。
医学教育	各大学区に医学校一校を置き病院に付属させる。
病院	公私立病院を開設する時は、地方官、衛生局を通じて文部省の許可を受ける。
医師、産婆、鍼灸業者	医師開業免許の制度を設け、免状を所持しない者の医業を禁じる。
薬事	司薬場を設け、便宜の地方にその支場を置き、薬品検査及び薬舗売買等のことを管理させる。

出典：新沼(2021), p.372.

学が正式に採用されたのである⁵⁾。当時ドイツには、シュワン（植物学者・生物学者）、ヘレン（解剖学者）、エミール（医師・生理学者）などの研究によって最新の医療環境が整っていた（表2参照）。

日本にドイツ医学のカリキュラムを取り組むために、ドイツからは2名の軍医（ミュルレル、ホフマン）を招き、彼らに医学教育の全権を委ねるのである。そして、東校（東大医学部の前身）で修業年限が予科3年（定員60名）、本科5年（定員40名）とし生徒の年齢も制限した上で本格的な医学教育が全てドイツ語で始まった⁷⁾。

さらに1874年（明治7）「医制」によって医師の開業許可制が示され、医師資格の取得には医術に関する試験を経た上で、政府から開業免許を受けることが必要になった。医師になるためには、①大学卒業医、②公立医学校（医学専門学校）卒業医、③医学開業試験、④従来開業医、

⑤現地開業医他に分類された⁸⁾。この医学制度によって1877年（明治10）に日本で初めて東京大学に医学部が設立されたが、これは従来の医学所を接収したものであった（図1参照）。

当初は東大卒業医と欧米諸国大学の医学部卒業証をもつ者だけは、無試験で医師になれたが、軍隊や地方での医師不足が続いたため、1883年（明治16）に公立医学校卒者にも医師免許を与えるようになった。その一方で、医学開業試験は試験に合格すれば臨床経験がなくとも直ぐに、金銭目的に開業できたため、東大医学部教授たちによる猛烈な反対運動によって1916年（大正5）に廃止されるのである¹⁰⁾。また、当時は従来の現地開業医たちは漢方医が6割以上¹¹⁾を占めていたが、やがて西洋医学を学んだ医師たちが日本各地で医学教育を広めていくことになった。

その後、日本人医師をドイツに国費で留学さ

表2 19世紀前半からの世界的なドイツ人医学研究者

研究者名	専門分野	学説名	概要
シュライデン (Schleiden, M.J) シュワン (Schwann, T)	植物学・生物学	生体の細胞学説	生物としての構造と機能の最小単位は細胞であると主張する。
ヘンレ (Henle, F.G.J)	解剖学	顕微鏡解剖学	顕微鏡を使った解剖学の分野で、腎臓のヘンレのループなど多くを発見する。
エミール (Du Bois-Reymond, F.H)	医師・生理学	電気生理学	動物筋肉中での活動電位の研究を確立する。
ヘルムホルツ (Helmholtz, H.L.F)	生理学・物理学	神経電動速度の測定	エネルギー保存の法則の体系化、神経の刺激伝導速度の測定ほか多数を発見する。
ウィルヒョウ (Virchow, R.L.C)	医師・病理学	細胞病理学説	細胞病理学、比較病理学の分野の基礎を確立し、癌の発生原因として刺激説を提唱する。

出典：吉良（2006）⁶⁾ p.762. を参考に筆者が加筆

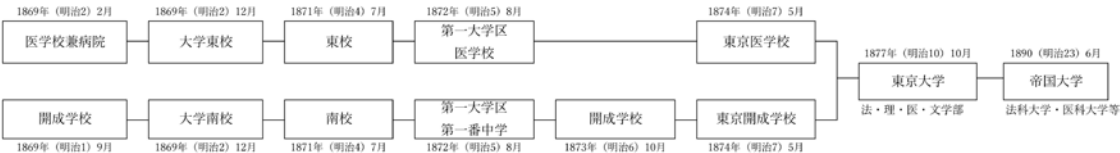


図1 東京大学医学部が設立されるまでの経緯

出典：鹿子（1989）⁹⁾ p.6. を参考に筆者が加筆

せ、明治の中頃には留学から帰国した日本人医師によって衛生学の教育が行われるようになった。当時、衛生学は東大、軍隊、内務省、の公益性の高い3つの組織から研究され、東大では緒方正規（後に初代学長¹⁾）がドイツ留学後に衛生学の講義を開始した。陸軍は石黒忠恵（軍医・森の上司）、森林太郎（軍医：作家・森鷗外）、海軍では高木兼寛（軍医）によって衛生学が定着するようになった¹²⁾。内務省衛生局（現：厚生労働省）は北里柴三郎が名乗りを挙げ、北里の同僚であった後藤新平（衛生官僚）は、感染対策を詳細に規定した伝染病予防法を1897年（明治30）に制定するのである。この法律は1998年（平成10）に感染症法へ引き継がれ、COVID-19で

は大活躍するのである。

4) 北里柴三郎の功績

北里の略歴について触れておく（表3参照）。北里は1853年（寛永5）に肥後国阿蘇郡小国郷北里村（現在の熊本県）で生まれた。生家は代々の総庄屋の分家で清和源氏の末裔とも言われている。幼年期の北里は将来、政治家か軍人になりたいと思っていたが、当時は世界的にコレラが大流行し、彼自身の弟妹も立て続けに亡くなった。北里村は無医村だったこともあり、両親は北里に医者になることを勧めた。北里は18歳で古城医学校（熊本大学医学部の前身）に入学し緒方正規（後に東大初代学長）と出会うの

表3 北里柴三郎の略歴

西暦	和暦	年齢	略歴
1853年	寛永6年		1月29日:肥後国阿蘇郡小国郷北里村（現在の熊本県阿蘇郡小国町）に生まれる。
1871年	明治4年	18歳	2月:古城医学所兼病院（現在の熊本大学医学部）に入学。マンズフェルトの指導を受ける。
1874年	明治7年	21歳	東京医学校（東大医学部）に入学。
1883年	明治16年	30歳	4月:東大医学部を卒業、内務省衛生局（局長：長与専斎）に入所。後藤新平とは当初不仲だったが、後に盟友となる。
1885年	明治18年	32歳	11月:ドイツ留学を命じられる。
1886年	明治19年	33歳	1月:ドイツに留学し、ローベルト・コッホ研究室に入り細菌学の研究を開始する。
1887年	明治20年	34歳	4月:森林太郎（作家・森鷗外）が留学最後の年に北里の協力でコッホ研究室に入る。翌年7月に帰国。
1890年	明治23年	37歳	破傷風の血清療法を見つけ、血清学と免疫学の基礎を確立。ベーリングと共同研究を発表。
1892年	明治25年	39歳	ドイツから帰国。福沢諭吉、森村市左衛門らの援助を受けて伝染病研究所を設立。
1893年	明治26年	40歳	日本最初の結核専門病院「土筆ヶ岡養生園」を開設（北里研究所病院の前身）。
1894年	明治27年	41歳	香港に派遣され、ペスト菌を発見。
1898年	明治31年	45歳	野口英世が見習い助手として伝研に入所。
1901年	明治34年	48歳	第1回ノーベル生理学・医学賞の候補となったが、共同研究者のベーリングが受賞。福沢諭吉逝去。
1914年	大正3年	61歳	大隈重信内閣が伝研を内務省から文部省に移管し東大への組み入れる。「伝研」の職員が全員辞職して北里が創設した「北里研究所」に移籍。
1917年	大正6年	64歳	慶應義塾大学医学科が創設され、初代学科長、初代医学部長に就任。
1923年	大正12年	70歳	日本医師会を設立。初代会長就任。
1931年	昭和6年		6月13日:脳出血のため78歳で逝去。

出典：砂川（2013）¹³⁾ を参考に筆者が加筆して作成

であった。彼は同校の恩師・マンズフェルト^{g)}(オランダ軍医)の勧めで東京医学校に進学し、在学中に東京大学が設置されたため、北里は医学部学生になった。彼は在学中に「同盟者」なる雄弁部をつくり医師の役割を説き、医の基本は予防であるという自身の信念をまとめた「医道論」を書き上げたのであった。東大卒業後は内務省衛生局に入局し、衛生官僚として歩み始めるのである。その2年後に東京試験所(現在:国立医薬品食品衛生研究所)に異動するが、そこで、ドイツ留学から帰国し東大に復帰した緒方正規と偶然に再会し、彼は緒方から細菌学の基礎を学ぶのである。

1885年(明治18)に麴町の屋敷でアヒルが大量死したことから、その死骸を北里は持ち帰り調べたところ、国内で初めてニワトリコレラ菌であることを突き止めたのである。北里はパスツール^{h)}が1880年(明治13)にニワトリコレラ菌からワクチンを開発した論文を参考にし、さらに細菌学の最高権威であったローベルト・コッホの「コッホ三原則ⁱ⁾」の基本原則に基づいて、コレラ菌を特定したのであった。その活躍が認められ、北里は内務省の官費留学制度が適用され33歳でドイツに留学するのであった。その留学の期間は3年で通常はドイツの2~3ヵ所の研究所に在籍するが、北里はコッホがいる衛生学研究所の1ヵ所だけに絞るのであった。その際に緒方はかつてドイツで師事したレフレル(コッホ研究室)に宛て紹介状を書いてくれたのである。

ドイツ留学中に北里はコッホの下で、破傷風の血清療法を見つけ、血清学と免疫学の基礎になる論文を発表した。後に、この論文の共同執筆者ベーリングは、1901年(明治34)に第1回ノーベル生理学・医学賞を受賞するが、これは北里が考案した理論を応用したものであったため、北里も同時に受賞してもおかしくなかったという。しかし、この時代、受賞対象者は1名であり、さらに、ドイツでは国を挙げてベーリングが第1回の生理学医学賞を受賞するよう

に応援したのであった^{l)}。

また、コッホは結核の特効薬として「ツベルクリン」を1890年(明治23)に発表し、世界中から脚光を浴びるのである。北里もコッホの研究を手伝うため、二度目の留学再延長(2年間)を申請するが資金や職制においても限界であった。ところが、大日本私立衛生会^{j)}の山田顕義^{k)}と長与専斎の配慮で1年間だけ延長が認められたのである。そして、1892年(明治25)に6年間の留学を終えた。この頃には、コッホ四天王(レフレル^{l)}、ガフキー^{m)}、ブリーガーⁿ⁾)の1人として北里の名が知られるようになった。北里は帰国する際にフランスに寄りパスツール研究所に表敬訪問し、パスツール本人と面会するのである。パスツールは北里の研究成果に敬意を示し、自分の写真にメッセージを書いて、北里が肌身離さず持っていたパスツールの写真と交換したのであった。

5)「脚気病原菌説」を批判

ドイツで輝かしい業績を残して北里は39歳で帰国するが、国内では政府関係者から冷遇された。何故ならばドイツ留学時代に成果を上げた北里は、国際学会後の懇親会の席で容赦なく大学や政府を非難することが多く、さらに緒方正規の「脚気病原菌説」の論文を批判したため東大関係者と確執があった。この論文を批判した経緯は次のような経緯であった。

1885年(明治18)にドイツ留学から帰国して間もない緒方正規(東大)は「脚気病原菌説」を官報で発表し、翌年、第2報をヨーロッパで発表し注目された。この学説は、北里が留学する前に発表されたものであり、北里も緒方の助手としてその研究を手伝い、緒方の学説を疑わなかった。海外でも脚気と似たような病気がインド(当時はオランダ領)で見つかり、当時、インドで流行した風土病「ベリベリ」の病原菌を1888年(明治21)にペイケルハーリング(衛生学者)が発見した。

ドイツ留学中の北里は、ペイケルハーリング

の論文を読んで、脚気患者の血液や内臓を使わず、細菌学の基本を無視したものだ気づくのである。北里の指導医・レフレル(コッホ研究室)は批判を論文にせよと進めるが、この批判は恩師である緒方正規やエルウィン・ベンツ(当時、東大医学部教授)に異を唱えるものであった。北里は脚気菌研究には関わっていなかったので当初は緒方の学説まで掘り返すつもりがなく戸惑うが、レフレルからは「学問に私情をはさむべきではない」と忠告されたため、緒方の論文も批判することを決意したのである。北里は「細菌学中央雑誌」でペイケルハーリングの実験は、脚気の原因菌と断定できないと批判した。この批判に対してペイケルハーリングが反論の手紙を送ってきたので、北里は細菌株を送ってもらい再試するとブドウ球菌が検出された。後日、ペイケルハーリングは北里を訪問し謝意を伝え、二人の交流は続くことになったのである⁹⁾。

その一方で北里は緒方の実験方法を徹底的に批判した論文をドイツ語論文で掲載し、別刷を「中外医事新報」に送付するが、日本語論文の掲載は滞ったのであった¹⁵⁾。北里は猛抗議した結果、ようやく論文が掲載¹⁶⁾されたが、これに対して緒方は反論の記事を掲載¹⁷⁾した後に沈黙するのであった。だが、結果的には北里は東大医学部に楯突くことになり¹⁸⁾、加藤弘之(東大初代総理)と森林太郎(陸軍医)は「恩知らず」というような記事を「東京医事新報」に掲載し¹⁹⁾、北里は母校と対立することになった²⁰⁾。この件は脚気で苦慮する陸軍の石黒忠恵(軍医)、森林太郎を巻き込みながら発展していくが、学術的な真偽を問うものではなく、感情的な側面があったという。これに対して北里は、学術の世界では私情より真理を究めることが重要であると「東京医事新報」に見解を掲載するが、北里の中では既にケリがついており、次の研究に進むのであった⁹⁾。

6)大日本私立衛生会・伝染病研究所設立

上記のような出来事があり、長与は福沢諭吉

に北里の処遇を相談するのであった。福沢は事情を知ると北里の能力を発揮する場として、私財を投じて福沢邸の一角に福沢研究所を設立するが、個人の寄付だけでは長続きしないと考えた福沢は、土地建物ごと大日本私立衛生会に寄付するのである⁹⁾。福沢研究所は、1892年(明治25)に大日本私立衛生会・伝染病研究所(以下、伝研)となって北里は内務省内務技師として復職し、2年後に所長業務に専念するため内務省を依願免官した。伝研で伝染病予防と細菌学の研究に取り組んでいくのであった。

さらに、北里は翌年の明治26年に日本最初の結核専門病院「土筆ヶ岡養生園」を開設し、結核予防と治療に尽力するのである。この時、福沢が土地を提供し、資金調達や教え子を事務長に派遣するなど多くの支援をしたのである。この病院では、結核患者にコッホが開発した「ツベルクリン治療」を中心に行うが、残念ながら効果のない治療だった。北里は1913年(大正2)に日本結核予防協会の設立を主導し、その理事長になった。

また、1894年(明治27)にペストが世界的に大流行した。当時ペストは1度かかると死亡する確率が高い恐ろしい病気であった。明治政府は北里柴三郎(伝研)と青山胤通(東大医学部教授)を中心とする調査団をつくり、香港に2週間のペスト調査に派遣させた。北里は患者の家を調べるうちにネズミの死骸が多いことに気づき、ネズミの死骸からペスト菌を検出するのである。現地到着後2日という驚くべき早さであり、さらに病原菌の性質を調べたところ、一般的な消毒法で容易に死滅することを突き止めるのであった。ところが、青山、石神亨(北里の助手)ともにペストに罹患し重篤となり、二人は何とか一命を取り留めたが、現地で協力してくれた医師は亡くなった。同時期にフランス政府とパスツール研究所から要請を受けたエルサンも香港に入り、北里の発見から遅れること約1週間後にペスト菌を確認した。そのため日本とフランスでは、ペスト菌の発見者はパス

ツール研究所のエルサンとされたが、諸外国では北里とエルサンの両名で「キタサト＝エルサン菌」と呼ばれ、北里は日本が誇るべき業績を残すことになったのである。北里は帰国後、ペスト菌の蔓延を防ぐためにネズミを駆除し、その取り組みを1907年（明治40）にベルリンで開催された万国衛生会議で報告したのであった。

1894年（明治27）頃から伝研には次々と英才が入所し、北里の門下生が活躍していくのである（表4参照）。この中で北島多一は、各種動物でコレラ血清療法の基礎研究を行い、それを応用してコレラ抗血清を作り、さらにパスツール研究所のメチニコフ¹⁾一門が開発した感染ワクチンを基に副作用な少ないコレラワクチンを完成させたのである。このワクチンは1916年（大正5）のコレラ大流行の際には大勢の人々

に接種された。

さらにコレラ予防策として、①初患者の早期診断・早期発見と隔離、②便検査による保菌者の検出と離隔、③下水道の消毒と管理などを徹底するように指導し、流行地でワクチン接種を推奨したのであった。その効果があつて、国内のコレラ発生は年々減少し1930年（昭和5）にはついに死亡者はゼロとなったのである²¹⁾。このような功績があり、北島多一、志賀潔、秦佐八郎、宮島幹之助は北里四天王と呼ばれたのである。やがて伝研はコッホ研究所、パスツール研究所と並んで世界3大研究所の一つと称されるようになった。

1899年（明治32）に伝研は内務省に移管され「国立伝染病研究所」になったことに伴い、北里は46歳にして三度目の内務省職員になった。しかし、1914年（大正3）に「伝研」は内

表4 北里柴三郎の門下生による活躍

研究者名	入所と退職年	研究成果
北島多一	1894年（明治27）～ 1956年（昭和31）	日本で初めてコレラの免疫血清療法を行う。広尾病院などで免疫血清療法を行い、193名の患者のうち129名が完治するという画期的な治療成績を収める。また、ハブ血清療法を開発する。
浅川範彦	1894年（明治27）～ 1907年（明治40）	ジフテリアや破傷風などの血清研究に功績する。
志賀潔	1896年（明治29）～ 1929年（昭和4）	北里から細菌学や免疫学の教えを受け、赤痢の病原菌を発見する。
秦佐八郎	1898年（明治31）～ 1938年（昭和13）	ドイツのエールリッヒ博士と共に梅毒の特効薬「サルバルサン（救うという意味が込められている）606号」の開発に成功し、多くの人命を救う。
柴山五郎作	1898年（明治31）～ 1913年（大正2）	細菌学の研究に従事するが、研究中に病毒のため殉職する。
野口英世	1898年（明治31）～ 1900年（明治33）	北里のもとで細菌学の研究に入る。1904年（明治37）にロックフェラー医学研究所に移籍し、数々の論文を発表しノーベル生理学・医学賞の候補に三度名前が挙がったが、黄熱病の研究中に自身も罹患し西アフリカのアクラ（現ガーナ共和国）で亡くなる。
宮島幹之助	1902年（明治35）～ 1944年（昭和19）	ツツガムシ、マラリア、日本住血吸虫、ワイル病の研究に従事する。

入所と退職年：伝染病研究所と北里研究所の在籍期間とした。
出典：筆者が作成

務省から文部省に移管された。これは大隈重信内閣が3ヵ月後に発生する第一次世界大戦の有事に備え、「文政統一、行政整理」という名目のもと、伝研を東大への組み入れを計画したものであった。ところが、北里に何の相談をしないまま閣議決定するのである²²⁾。

北里はこれに激怒し、「伝研」の職員が全員辞職して北里が創設した「北里研究所」に移籍するという、いわゆる「伝研騒動」が起き、世間を騒然とさせたのである。北里が61歳の時である。

また、福沢諭吉が他界した後、北里は鎌田栄吉（当時の塾長）から慶應義塾の医学科創設を相談された。福沢に報恩の情を持っていた彼は、その実現に向けて尽力し、初代学科長、初代医学部長に就任し、多くの後進を育てるのである。当時の官立の医科大学の弊害は、受持の病人に対して部外の人が診ることが出来なかった。そのため、1人の病人に対しても互いが融通して診察を出来るようにし、大学の設備を開放して開業医になってからも自由に研究できるようにした。その際に医学部のカリキュラムに「公衆衛生学」を入れ、予防医学の重要性を伝えるのであった。その後、63歳で大日本医師会（現在は日本医師会）初代会頭、64歳で貴族院議員など多くの要職に就き²³⁾、1931年（昭和6）に脳溢血で78年の生涯を閉じた。現在、東大には医科学研究所附属病院（港区白金台）と医学部附属病院（文京区本郷）の2つがあるが、「伝研」の流れを汲んでいる病院は前者となる。

おわりに

今回は明治初期における衛生行政と予防医学について紹介した。「衛生」と概念は長与専斎によって欧米諸国から移植され、そしてドイツに留学した医師たちによって衛生学が定着していった。その中で北里柴三郎は細菌学の巨匠であるコッホ（ドイツ）とパスツール（フランス）の二人から多大な影響を受けた医学者であった。コッホとパスツールは互いに意識しながら

細菌学を発展させていくが、普仏戦争²⁴⁾が深く影を落とし、愛国心のある二人が交わることはなかったという。

「伝研」の設立は北里が国際的に活躍する原点となった。これは長与専斎と福沢諭吉の適塾以来の友情によって設立されたのである。そして、北里の門下生たちは国境を越えて活躍していき、日本における近代医学の発展は、長与や福沢の支援なしには成立しなかった。

北里を慕った人々は彼を「ドンネル（怒）」と表現した。それは合理的に納得できなくなると爆発し、その爆発は感情に根ざしていないので尾を引かないため、彼は軍人向きの性格だったかも知れない。晩年は医政家のような側面もあり、医師会などでは封建領主のように地方の医療機関を掌中していたという。しかし、当時は西洋医学を学んでいない医師もおり治療は玉石混淆だったので、正しい予防医療を展開するには一定の効果があつたと思われる。また、「伝研騒動」では世間を騒然とさせるが、北里研究所の設立は2015年（平成27）に大村智博士がノーベル生理学・医学賞受賞するという快挙につながっている。

「脚気争論」では高木兼寛（海軍医）が日本海軍の軍用食に麦御飯を採用し脚気予防に成功したが、学説的に説明ができなかった。その一方で陸軍では一層、戦地で米食を徹底するが、日露戦争（明治37年～38年）では、陸軍からは25万余りの脚気病患者と2万8千人にのぼる同病死亡者を出したのである²⁴⁾。日本は戦争に勝ったものの大きな犠牲を払うことになった。このため1908年（明治41）に臨時脚気病調査会が発足した。1912年（大正1）に鈴木梅太郎（農芸化学）が米ぬかから脚気予防の有効成分を取りだすことに成功し、「オリザニン」と名付けたのである。翌年、カシミール・フンク（ポーランドの生化学者）が鈴木と同じ成分を見つけ「ビタミン」と名付け、著書を出版したことで「英国医学誌」²⁵⁾に紹介され、これによって鈴木論文より早く国際的に認められた。これ

以降も国内の医学者たちの間でもビタミン欠乏説の主張がされた。そのため臨時脚気病調査会では大きな予算を計上して実証検証した結果、ビタミン欠乏説が認められた。1924年（大正13）11月に同調査会は脚気の原因は、「脚気はビタミンBの欠乏に類似する病気」と総括して解散したのであった。「脚気論争」で激しく対立した高木兼寛と森林太郎は既に他界しており、この報告書を目にすることはなかった。その後、昭和時代に入ってから、三宅市郎（植物学者）が台湾産のカビ米から実際に動物の運動神経麻痺を起こす物質を産生するカビを発見した。このカビは「脚気争論」の最中にも見つかっていて当時、ビタミン不足に加え、カビの毒素が脚気の激しい症状を引き起こす原因だったのではないかと考えられている。

次回は明治から大正時代に掛けて、紡績業から拡大した結核とBCGワクチン開発について触れてみたい。

<注記>

本稿は筆者が非常勤講師を務めている日本工業大学のLCセンター（図書館）発行の学内雑誌、「青塔」85号に寄稿した記事を参考に執筆いたしました。

注

- a) 緒方洪庵：蘭学の先駆者。大阪に「適々斎塾（適塾）」を開き、医学のかたわら蘭学の指導し、その門弟は全国から集まり、幕末から明治にかけて活躍した人材を多く輩出する。
出所：岡山市HP
<https://www.city.okayama.jp/0000051220.html>（2026/ 5 / 1 アクセス）
- b) 岩倉遣外使節団：1871年（明治4）から2年間にわたって明治政府が欧米諸国に派遣した岩倉具視を特命全権大使とした使節団である。不平等条約改正に向けた予備交渉を行うのが目的であった。
- c) 衛生：衛生という言葉はドイツ語のヒギーネの訳語として「莊子」から引用した草案は、長与が自身で初めて用いた自叙伝（松香私志）に記しているが、山崎佐によれば、衛生を個人衛生に意味として養生の同義語に使用している例は古く鎌倉時代の末、1288年（正応元）の丹波行長が撰した「衛生秘要抄」に見られるという。長与はこの事実を知らず全然無関係に考えたのであるが、衛生の二文字を日本で医学に用いた最初は長与ではないことになる。
出典：森岡・重松（2009），p.5.
- d) 岩佐純：明治時代の医学者。長崎に遊学しボンベに師事する。
- e) 相良知安：明治初・中期の医学者。鍋島藩医学校を経て、佐藤尚中、ボードインなどに学ぶ。

- f) 緒方正規：1886年（明治19）に東京大学が帝国大学となり、東京大学医学部は、帝国大学医科大学となり大学院が設置された。緒方は帝国大学医科大学の初代学長である。1897年（明治30）に帝国大学は、東京帝国大学と改称し、1919年（大正8）に学部制が敷かれ、医科大学は医学部となった。
- g) マンスフェルト：オランダ軍医であり、1871年（明治4）から3年間、熊本古城医学校および病院で基礎医学と臨床医学を教える。
- h) ルイ・パスツール：フランスの化学者・細菌学者。酒石酸塩の結晶の旋光性や乳酸およびアルコール発酵を証明する。感染症を研究し、ワクチンによる狂犬病などの予防などを考案した。
出所：ルイ・パストゥール医学研究センターHP
<https://www.louis-pasteur.or.jp/>（2026/ 4 / 18アクセス）
- i) コッホ三原則とは、①病気の時、常にその菌の存在が証明される、②その菌が生体外で培養される、③その菌の純培養を接種すると動物にその症状が再現される、ということである。
- j) 大日本私立衛生会：1883年（明治16）に衛生という新しい概念を広く国民に浸透させるため発足した民間団体である。演説講話などを通じて、コレラや赤痢の病理やその予防、消毒の理由や方法をはじめ、公衆衛生の内容や必要性を分かりやすく説明した。
出所：国立国会図書館近代日本人の肖像。
<https://www.ndl.go.jp/portrait/pickup/006/>（2026/ 4 / 19アクセス）
- k) 山田顕義：軍人、政治家。吉田松陰に学んで尊王攘夷運動に加わる。維新後陸軍少将。岩倉遣欧使節に随行する。日本法律学校（日本大学の前身）の創立者である。
出所：国立国会図書館近代日本人の肖像。
<https://www.ndl.go.jp/portrait/datas/211>（2026/ 4 / 19アクセス）
- l) フリードリッヒ・レフレル：ジフテリア菌を発見者する。
- m) ゲオルグ・カフキー：腸チフス菌の検出法を確立する。
- n) ルートヴィヒ・ブリーガー：毒素アルブミンの発見者。植民地地域では矢毒、蛇毒、植物毒の研究で知られるようになる。
- o) 海堂（2022），pp.111-112.
- p) 海堂（2022），pp.116-117.
- q) 小島（2019），pp.251-253.
- r) イリヤ・イリイチ・メチニコフ：フランスの動物学者・医学者。白血球の食作用を提唱し、免疫系における先駆的な研究を行った。晩年、老化は腸内腐敗により加速されるという説を唱え、自らブルガリアヨーグルトを食べ証明した。
出所：Google Arts & Culture.
<https://artsandculture.google.com/entity/m014191?hl=ja>（2026/ 4 / 25アクセス）
- s) 普仏戦争：1870（明治3）～1871年（明治4），ドイツ統一をめざすプロイセンとフランスとの間で行われた戦争である。

参考文献

- 1) 森岡聖次・重松逸造，日本の医療と疫学の役割：歴史的俯瞰，克誠堂出版 2009.
- 2) 小島和貴，長与専斎，長崎文献社 2019.
- 3) 荒井保男，日本近代医学の黎明（あけぼの）：横浜医療事始め，中央公論新社 2011.
- 4) 新沼正子，衛生行政のはじまり－医師と看護婦の養成－，安田女子大学紀要 2021；49：371-378.

	5) 東邦大学額田記念東邦大学資料室 HP 出所: https://www.toho-u.ac.jp/archives/index.html (2026/ 4 /26アクセス) 6) 吉良枝郎, 明治維新の際, 日本の医療体制に何がおこったかー西洋医学選択の道のりー, 日本東洋医学雑誌 2006 ; 57 (6) : 757-767. 7) 神谷敏郎, 幕末から明治初期における医学教育, 東京大学創立120周年記念東京大学展 学問の過去 現在 未来 第一部 学問のアルケオロジー 1997 : 124-138. 8) 山口県文書館HP 出所: 医師資格制度のはじまりと山口県の女性医師. https://archives.pref.yamaguchi.lg.jp/about/ (2026/ 4 /14アクセス) 9) 鹿子木敏範, 明治初年のドイツ医学の導入について: ドイツ側新史料による東京大学史補遺 東京大学史紀要 1989 ; 7 : 3-20. 10) 津谷喜一郎, 日本占領下のフィリピン薬用食物研究, 日本医師学雑誌 1990 ; 36 (3) : 319-320. 出所: 一般社団法人日本医史学会 http://jshm.or.jp/journal/36-3/319-320.pdf (2026/ 4 /27アクセス) 11) 福井県編, 福井県史 通史編 5, 福井県 1994. 福井県図書館HP 出所: 近代福井の夜明け. https://www.library-archives.pref.fukui.lg.jp/fukui/07/kenshi/T5/T5-0a1-02-05-05-02.htm (2026/ 4 /14アクセス) 12) 丸山博, 日本衛生学会日本衛生学史編集委員会委員長中間報告 大学衛生学の史的省察, 日本衛生学雑誌 1963 ; 18 (4) : 305-310. 13) 砂川幸雄, 北里柴三郎の生涯: 第1回ノーベル賞候補, NTT出版 2013. 14) 秋田大学大学院医学系研究科・医学部HP 出所: https://www.med.akita-u.ac.jp/index.php (2026/4	/27アクセス) 15) 海堂尊, よみがえる天才 7 北里柴三郎, ちくまブリマー新書 2022 ; 111-112. 16) 北里柴三郎, 緒方氏の脚気「バチルレン」説を読む, 中外医事新報 1889 ; 212 : 57-59. 出所: 国立国会図書館デジタルコレクション, https://www.keisan.nta.go.jp/kyoutu/ky/sm/top#bsctrl (2026/ 4 /20アクセス) 17) 緒方正規, 脚気バチルスに就て北里君の評を読む, 中外医事新報 1889 ; 213 : 1-2. 18) 森孝之, 徹底解剖!北里柴三郎: 不撓不屈の精神で予防医学の礎を築いた人, 北里研究所北里柴三郎記念室出版文化社 2022. 19) 森林太郎, 統計についての分疏, 東京医事新誌 1889 ; 58 : 1-16. 20) 河野俊哉, 北里柴三郎: 第1回ノーベル賞候補, 脚気論争, ベスト菌真贋論争, 化学と教育 2021 ; 69 (2) : 50-53. 21) 中瀬安清, 北里柴三郎博士コレラ菌との闘い, 北里研究所 2006 ; 50 : 10-11. 出所: https://www.kitasato.ac.jp/kinenshitsu/data/download/syonaihou_50.pdf (2026/ 4 /14アクセス) 22) 国立教育政策研究所, 特集: 大学と産業社会の相関システム, 国立教育政策研究所紀要 2006 ; 135 : 57-102. 23) 厚生労働省HP 出所: 伝説の医系技官. https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/saiyou/ikei/about/legend.html (2026/ 4 /14アクセス) 24) 松田誠, 脚気論争: 日本最初の医学論争, 日本内科学会雑誌 2002 ; 91 (1) : 125-128. 25) Funk,C. Studies on pellagra: The influence of the milling of maize on the chemical composition and the nutritive value of maize-meal. The Journal of Physiology 1913; 47: 389–392.	

冬眠の生命科学

山口 良文 著

驚くべき生存戦略の謎に挑む 研究者を目指すあなたへ

斉藤 進

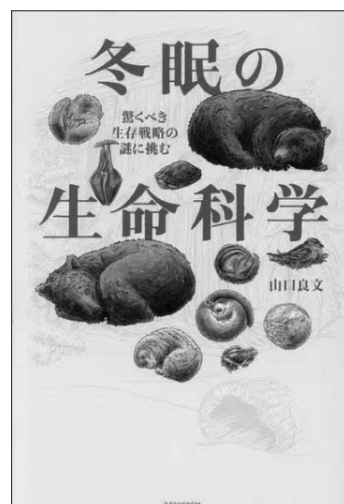
私は、これまで半世紀にわたり、人間工学や労働科学を研究してきました。いま振り返ってみると、研究者としては冬眠していた時期も多かったと思います。例えば、国際人間工学連合（IEA）で役員をしていたとき、ワルシャワで開かれたIEA理事会で、人間工学のルーツを述べた論文に出会いました。ポーランド語の原典と、英訳からなる分厚い資料でした。我が国に黒船が来航した時代に書かれたこの論文を、私は邦訳して紹介したくなり、2年近くかけて労働の学術誌で公開しました。

現在、この論文は、日本の学術ジャーナルを発信しているJ-Stage上で、どなたでも閲覧することができます。

AIもない時代、私にとって邦訳という作業は、オリジナリティに欠けた冬眠していたような2年間でした。今日たまたま手に取った動物の冬眠を主題とした本書を読み、私は、強く感銘を受けました。冬眠から目覚めたクマもかくや、いや、クマほど強靱ではない私はクマではなく、著者が高い確率で冬眠させられるようになったというハムスターでしょうか。本書は、“冬眠”という主題の面白さがありますが、それ以上に、随所にみられる著者の誠実さに、私は惹かれました。

著者の山口良文氏は、首都圏で高校まで過ごした後、生物の先生に教えられた岡田節人教授に憧れて京都大学理学部に入りました。

直後に誘われ、日本一を目指していた琵琶湖畔の京大ボート部（端艇部）合宿所で4年間を過ごし、大学院入試に合格する学部最後の発生生物学研究室に入るまでは、ほとんど勉強はしなかったそうです。卒後、岡崎の基礎生物学研究所で博士課程を過ごした後、縁あって東京大学遺伝学教室で、冬眠現象にも関わる細胞死の研究で活動することになります。さらに国が若手研究者の挑戦的な研究を支援する大規模な研究費に、著者いわく奇跡的に選ばれ、実験モデル生物としてハムスターを高い確率で冬眠させられるようになりました。その間の経験や優れた学生を含む仲間たちから学んだ多くが、率直かつ誠実に述べられています。先端的な研究分野は、人材を入れ替えることで、マンネリ化せずに活性化を図る文化があるといえます。著者は、追われるように、ツテもコネもない研究者が頼る公募サイトを毎日のようにチェックし、何度も砕け散った末に、雪の結晶の中谷吉郎で知られる北海道大学の低温研究所に応募し、著者いわく運よく教授に採用されました。このように、著者が研究者の道を歩むための苦勞も率直に書かれています。将来、研究者になろうと考えている若者にとり、有用なノウハウが得られることでしょう。学校の試験だけは優秀だった研究者が、ほとんど成果を挙げず定年となる例を、国立研究機関にいた私は多く見してきました。



山口良文 著

エクスナレッジ、2026年3月、B6判、254頁、1,980円（税込）

科学者で随筆家の寺田寅彦が記している次の一節を著者が紹介しています（228頁）。「頭のいい人は批評家に適するが行為の人にはなりにくい……科学もやはり頭の悪い命知らずの死骸の山の上に築かれた殿堂であり……一身の利害に対して頭がよい人は戦士にはなりにくい（科学者とあたまより）」。

著者は、高校生のとき「動物のお医者さん」という少女漫画を読んで以来、“H大学”つまり北海道大学が「聖地」でした。その大学で、いま教授になり、動物の冬眠研究に没頭しているのですから、研究者人生は面白いですね。

さいとう すずむ
IEA国際人間工学連合フェロー
大原記念労働科学研究所 主管研究員

医療機関における産業保健活動の手引き —基本知識から実践まで—

実効性の高い
活動・実務を支える絶好の手引書
川波 祥子

相澤 好治 監修
和田 耕治・吉川 徹・小川 真規 編著

医療機関における産業保健活動は、一般企業とは異なる特異な難しさを伴います。高度な専門職集団に対しアプローチすることの難しさや、大きな業務負荷、そして患者優先の文化の中で、自身の健康管理が後回しになりやすい風土があります。こうした現場の課題に対し、多くの実務者が参考にしてきた『医療機関における産業保健活動ハンドブック』が、このたび内容を刷新し、後継本として出版されました。

新しく刊行された本書『医療機関における産業保健活動の手引き—基本知識から実践まで—』は、旧著で培われた実務的な知見を継承しつつ、2024年4月から本格施行された医師の働き方改革や、化学物質の自律的管理への移行など、近年の法改正や健康課題の多様化も含めた一冊となっています。

本書は大きく3つの章で構成されています。第1章では、産業保健活動の基本的な仕組みづくりが解説されています。医学の専門家を相手にするからこそ重要となる、組織としてのチームづくりや、具体的な活動について、丁寧に解説されています。

第2章は、現在進行形の課題である、医師の働き方改革が大きなテーマです。改革の背景や意義といった基礎知識から、勤務環境改善、長時間労働医師への面接指導の実践方法が示されています。過労死・過労自殺の予防については

判例を交えた解説で実務上の留意点を整理するのに役立ちます。

第3章では、医療現場に特有の健康障害を要因別にまとめています。患者からのハラスメント対策や、ストレスチェック・職場環境改善等の一次予防、さらには感染症に対する包括的な対策や放射線防護、腰痛についての実践的な予防対策等、多岐にわたるトピックが整理されています。特に「化学的要因への対応」を扱う項では、リスクアセスメントの基本的な考え方から具体的な実践方法まで、医療機関でよく使用される物質を例に挙げてわかりやすく解説されていますので、リスクアセスメントの実施に困難を感じている医療機関の一助になることが期待されます。

そして、本書のなかでもう1点注目すべきポイントは、実務者目線の最新知見にとどまらず、院内の他部門との連携を促す視座が随所に含まれている点です。医療機関では、産業保健部門以外にも、感染制御部門、放射線管理部門など、それぞれの専門性を活かした活動が展開されています。これらの活動は産業保健活動と重なることが多いものの、往々にしてそれぞれの部門内で活動が完結し部門間の連携は希薄なことが少なくありません。限られた人的資源を抱える現場だからこそ、各部門と必要に応じ連携する、部門横断的な活動の重要性を提起しています。

本書は、図表が豊富で記述も平



相澤 好治 (監修)
和田 耕治・吉川 徹・小川 真規 (編著)
B5判, 2026年3月, B5判, 212頁
2,970円 (税込)

易であり、手に取りやすい構成となっています。医療機関での産業保健活動の経験が浅い方にとっては、活動の全体像を把握するための文字通りの手引書となり、経験豊富な方にとっては、最新の制度改正や実践事例を補完する情報を得るためのアップデートに最適な一冊です。医療機関で産業保健活動に携わるすべての専門職にとって、日々の実務を支える手引書として本書が広く活用されることを期待いたします。

かわなみ しょうこ
産業医科大学 産業医実務研修センター
所長・教授

興津弥五右衛門の遺書

森 鷗外 著

こころ

夏目 漱石 著

近世と近代のはざまの中で

椎名 和仁

明治を代表する作家には森鷗外と夏目漱石が挙げられるが、二人が顔を合わせたのは4回程であった。だが、二人は自著の寄贈を通して交流を重ね、互いにリスペクトし合っていた。その鷗外と漱石が乃木希典の「殉死」をめぐり、作家なりに表現したのが本書となる。

乃木は大正元年9月13日の夜、明治天皇の靈柩出門の号音と同時に妻と共に遺書を残し、殉死した。鷗外は日露戦争では軍医として従軍し、旅順攻囲を指揮する乃木を身近で見ていた。この戦争では多くの部下と乃木自身も二人の息子を失った。鷗外が陣中で作った詩には、その悲しみを表に出さず毅然としている乃木の姿が詠まれている。その乃木が明治という新時代に天皇を追って「殉死」することは衝撃的だった。鷗外は軍医として乃木の死に関わる処理を行い、死後5日後には「興津弥五右衛門の遺書」を書き上げ、翌月に「中央公論」から発表した。この短編小説は、主君・三斎に命じられ茶事に使う香木の購入を巡って口論の末、家臣・興津が同僚の横田を殺めてしまう。帰郷後、興津はその責任をとって切腹を嘆願するが慰留される。三斎は命に従って忠実に働いた興津を褒め称え、両家に遺恨を残さないように配慮するのである。一生の恩を感じた興津は懸命に仕えた後、主君の十三回忌にこれらの出来事を記した遺書を残し、殉死するのであった。この作品の中で鷗外は自身なりに

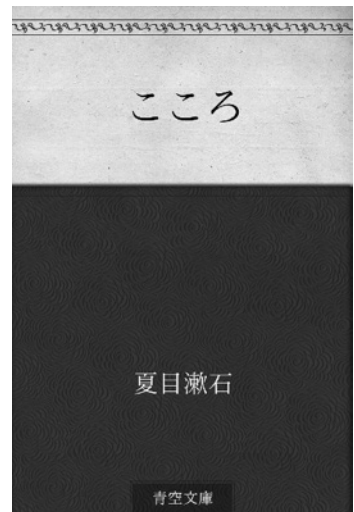


森 鷗外 著

青空文庫, 2012年9月
15頁, Kindle版, 0円

乃木の心情を描きつつ「殉死」を受け入れた。しかし、それから3ヵ月後に発表した「阿部一族」では、主君から「殉死」の許しを得ないまま切腹したことで、周囲から烙印を押された一族の心境を描き、「殉死」は忠義の表現ではないと否定した。当時の鷗外の複雑な心境が表れている。

一方、漱石は「こころ」の中で乃木の「殉死」と「先生」の自殺を重ねて、「先生の遺書」の中で取り上げた。この長編小説は大正3年4月20日から8月11日まで東京朝日新聞で掲載された。そのあらすじは「先生」と「私」の交流を中心に書かれ、私が親しくなった「先生」が、ある日自殺するのであった。「私」が先生から受



夏目 漱石 著

青空文庫, 2012年9月
282頁, Kindle版, 0円

け取った手紙(遺書)の中には、「先生」の辛い過去が綴られていた。それは「先生」と友人「K」は同じ女性に恋心を抱き、「先生」は女性に結婚を申し込むが、それを女性の母親から聞かされた「K」は手紙を残して自殺した。「先生」は罪悪感から妻を愛せず、そこから逃れる方法として自殺を選ぶのであった。漱石も「殉死」は忠義を表すことを認識しつつ、個人の罪の苦しみから逃れる解決法として表現したのである。鷗外、漱石ともに明治という近世と近代のはざまに生き、その価値観を小説の中に残したのであった。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

労研饅頭ものがたり

もり みつこ 著

倉敷労研で生まれた饅頭をめぐるヒューマニストたち 斉藤 進

大原記念労働科学研究所(以下、労研と記します)の本誌編集者から、私に連絡がありました。“松山在住の方が松山の出版社から、^{ろうけんまんとう}労研饅頭の本を上梓されたので、書評を書かないか”というメールです。80年以上前に、当時、東京世田谷区にあった労研社宅で生まれた私は、東北地方で20年間に過ごした後、今の労研に関わりを持っていました。労研饅頭は、労研の暉峻義等や三浦豊彦が発表した論文等で私も知っていました。本書の書評を、という編集部の連絡に、私は喜んで読ませてもらいたいと返しました。

私が、本書を読みたいと思った理由は、著者と出版した創風社が、松山市だということでした。旧制松山中学出身のアラガギ派の歌人でもあり、後の東大公衆衛生学教授となる石川知福は、設立時の倉敷労研で、暉峻義等や桐原保見の友人でした。私には、石川が若くして夭逝した際の優れた遺著『随想』を読み、感激した思い出があります。

私は、正岡子規や伊丹万作等々、多岐にわたる文化人を輩出していることでも、松山市に興味をもっていました。本書142頁のコラムでも、「分け入っても分け入っても青い山」等自由律俳句で知られる放浪の俳人、種田山頭火が生涯を終える最晩年を松山の庵で過ごし、なんと！労研饅頭を買っていたことを知りました。169頁には、「たけうち」の労研饅頭が、早坂暁・

永六輔・小沢昭一といった方々にも愛された記事があります。永六輔は、“好物はこの饅頭で、旨い粗食だ”と、流石に上手く表現しています。本書著者の極めて高い情報収集に、私は、本書を繰り返して読むたびに驚かされました。

本年1月の朝日新聞“ほんとの四国”と題した記事で、本書を発行した創風社出版は、小学校の幼なじみだという大早友章・直美ご夫妻が1985年に創業し、地域文化に根差した活動を行っていることを知りました。労研饅頭は、この地の民俗の食ともいえる存在として友章さんが長年温めていた企画であり、そのミッションを受けた著者が本書にまとめたあとがきで記しています

本書は、文化都市の松山市、及び中国料理人の林樹宝を労研に招いて労研饅頭の、栄養価等を分析した研究論文を公表してきた労研とで、社会に生み出したまさに希有な食べものの物語だといえるでしょう。

本書122頁のコラム“搾取の道具といわれた労研饅頭”で、悪意に満ちた話題にも触れています。三浦豊彦論文等を読み、事実を知る私には、ヒトや著作は、今の生成AIと同様、ときに誤りを犯すものだと思いました。

ときは巡り、倉敷の一企業である倉敷紡績社長の大原孫三郎氏という個人の意志で1921年に生まれた倉敷労研は、2012年に内閣府より認定された公益財団法人へ



もり みつこ 著

創風社出版、2026年5月、A5判、182頁、1,815円(税込み)

と移行しました。公益法人とは、社会全体や不特定多数の人々の利益増進に寄与する事業を行う法人のことです。本書を読み、まさに暉峻義等がつくり出した労研饅頭が、公益性をもっているように私には思えました。

著者のもりみつこさんは、社会や歴史に造詣が深い文化人だろうと私は思いました。このものがたりは、労研饅頭をめぐる社会科学的な百科事典を彷彿とさせています。出版に愛媛県松山市に居を構える創風社を選び選ばれたのも、至当でした。

さいとう すずむ
IEA国際人間工学連合フェロー
大原記念労働科学研究所 主管研究員

川柳

オークスを 制し美少女 風になる

(まじめな競馬ファン)

AIに 無縁の父が 書く手紙

(子煩悩な父)

病院で 病氣自慢の 花が咲く

(いたって健康な90歳)

懸賞の 数が気になる 国技館

(明るい好角家)

学会で 学ぶうれしさ かみしめる

(往年の研究者)

おはようの 声かけ街の パトロール

(ボランティア大好きな主婦)

夢にまで 見たはずなのに 忘れてる

(のん気な母)

忘れ物 したことさえも 忘れてる

(もつとのん気な母)

出張の ついでにそつと 甲子園

(気弱な虎ファン)

憲法を 守って今朝の うまい飯

(広島生まれの高齢者)

〈ろっけん川柳 評〉

戦後の川柳界を引っ張って来た六大家の2人目は前田雀郎(1897〜1960)です。宇都宮市に生まれ、高校卒業後、都新聞社に入社します。『都新聞』に川柳欄を新設、その後川柳誌『みやこ』を創刊しました。

俳諧味のある作品が多く、川柳の研究にも熱心で、多くの学術書を残しました。「学校は面白いかと子に酌がせ」「秋風を覗いて帰る曲り角」「菜の花に内田百閒昼寝する」など代表句には独特のユーモアが溢れます。

さて、(まじめな競馬ファン)さん、競馬を知らなくても感動しました。(明るい好角家)さん、テレビの前で律儀に数えている人の多いこと。(もつとのん気な母)さん、それが幸せの秘訣です。(気弱な虎ファン)さん、それがファンの生きる道です。(広島生まれの高齢者)さん、ずつとうまい朝飯食べ続けましようね。

(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 締切りは随時です。
- ③ 応募はFAX (03-6447-1436) か、メール (publishing@isl.or.jp) でお願ひします。
- 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します。

特集 企業の明日に会いに行く②

誰もが生き生き働ける職場を目指して……………株式会社横引シャッター

多様性の時代に新しい働き方を……………有限会社野の花

巻頭言＜俯瞰＞……………小畑雅子

労研アーカイブを読む・117……………椎名和仁

株式と労働・2……………坂本恒夫

タイプライターの歴史とタイピスト・21……………三宅章介

凡夫の安全衛生論議 [疑問と思い込み]・18……………福成雄三

「#教師のバトン」で伝わる教職員の苛酷な勤務環境・47……………藤川伸治

芸能従事者の今・26……………森崎めぐみ

〔編集雑記〕

○今回の特集はこれまで4回にわたって本誌でも紹介してきた「働き方の未来を50人が読む」調査の総括をお届けします。第1回はコロナ禍がきっかけとなり急速に進展したリモート・ワークがテーマでした。それから4年、AI・職業ロボットがキーワードになり、時代は確実に前へ進んでいることに驚かされます。理事長の巻頭言と合わせてお読みいただき、感想やご意見をどうぞお寄せください。

○今号の「芸能従事者の今」は「こども性暴力防止法」を取り上げ、子どもが安心して技芸を学び、働くことのできる環境整備こそ急がれることを提言しています。時代が目まぐるしく進展する一方で、本当に大切なことがどこかに置き去りにされていないか、今一度自分の胸に手を当てて考えてみようと思います。

○今号は書評が4本揃い踏みです。投稿がない場合は編集部の仕事となるのですが、幸いなことに執筆してくださる方が相次ぎ、この場を借りてお礼申し上げます。松山市在住の著者の渾身の一冊「労研饅頭ものがたり」を、労研と縁の深い方が書評を書いて下さる一人と人がつながる景色に出会える編集者は実に幸せ者です。(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

〒170-0005

東京都豊島区南大塚2-26-7

ME新大塚ビル10F

TEL. 03-6447-1330(代)

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第80巻 第10号 (10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

FFリップ

フィット性能で選ぶなら。

興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

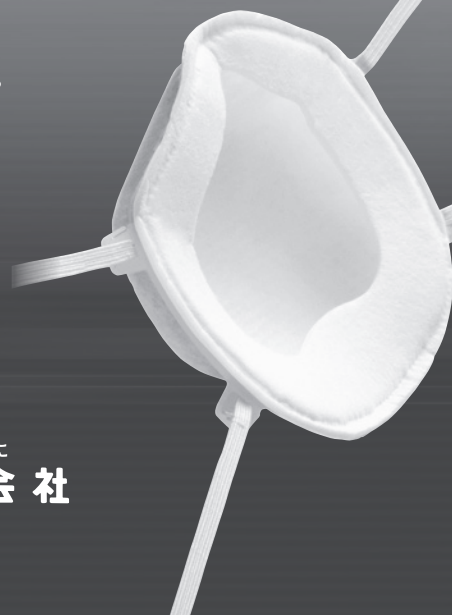
サカサ式

ハイテックシリーズ

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

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

 **興研株式会社**



化学物質のリスクアセスメント 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

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

装着例



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」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



年々一三〇〇〇円
定価一、二〇〇円
本体一〇九円

編集人／永田佳
発行人／堀 潔
発行所／大原記念労働科学研究所
(〒170-0005) 東京都豊島区南大塚二二六七 ME新大塚ビル一〇階
二〇二五年十月一日発行(毎月一回一日発行)

