

Digest of Science of Labour
労働の科学

February

2 0 2 5

Vol. 80, No. 2



レオナルドの多面体(Ⅲ)／本城義雄

特集

魅力の図書館探訪①

石川県立図書館 人生の1頁をめくることができる場所

巻頭言

農に生きる
高原久美

特別寄稿

児童養護施設の労働問題

堀場純矢

連載

労研アーカイブを読む⑩

椎名和仁

軽労働化で農業の再生⑧

宇土 博

凡夫の安全衛生論議⑨

福成雄三

銀行と労働④

坂本恒夫

タイプライターの歴史とタイピスト⑭

三宅章介

ILOインド南アジア産業安全保健通信②6

川上 剛

GDP推計の新たな展開 供給・使用表の概念とその応用
菅 幹雄 [著]
日本で新たにGDP統計の基盤となる供給・使用表。その概念や産業連関表との違いを演習付きで基礎から徹底解説。《※8月下旬刊》●予価2900円

統計的仮説検定の方法論 《※8月下旬刊》●予価2800円
星野匡郎 [著]
統計的仮説検定に焦点を当て、その基礎から最新のトピックまで、手法の発展の歴史や背景を確認しつつ、統一的な視点から解説。

労働法 第2版 《※8月中旬刊》●7400円
野川 忍 [著]
労働法のスタンダードな体系に基づき本格的体系書。働き方改革の進展、コロナ禍の労働関係の対策などを踏まえ、アップデート。

刑事政策へのいざない
甘利航司 [編]
法解釈と制度設計を架橋する、刑事政策の世界へようこそ。はじめに刑事法を学ぶ人や、最新の話題を知りたい人へ！
●2800円

インターネット・オブ・ブレインズの法
I.O.B.S. [編] 胸村圭吾 編集代表
脳科学技術の発展は社会をどのように変化させ、どのような課題をもたらすのか。技術の発展に法はどのように向きあうのかを探る。
●5600円

埋立と漁業の法律問題 公有水面埋立法の研究
熊本一規 [著]
公有水面埋立法の概説、著者による同法の解釈論、同法に関わる判例の検討を内容とする解説書。
●4400円

摂食症治療のすすめ その実践
永田利彦 [著]
診断は容易だが、治療がむずかしい摂食症。経験豊かな摂食症治療第一人者が書き下ろす、医師・心理士向けの実践的治療ガイド。
●36800円

カップルセラピーの教科書 上ふたりのキッチン編
三田村 仰 [著]
実用的な知識から歴史や研究など私的好奇心を満たす「ミカルの解説」までを詰め込んだ著者渾身の力作。《※8月下旬刊》●各予価3500円

経済セミナー 2025 8・9 月号 データとAIが変える社会のゆくえ
【対談】生成AIをめぐる競争の本質を問う…安達貴教×高宮雄介
【執筆】飯田高・市橋翔太
●1700円

こころの科学 243 パニックと不安
——多面的な理解と臨床(仮)
原田誠一 [編]
経験した人にしかわからないパニックや不安の苦しみ。さまざまな視点から捉えることでその実態に迫り、支援のあり方を考える。●予価14900円

日本評論社
https://www.nippyo.co.jp/



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

大原社会問題研究所雑誌

799号 2025年5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】東西冷戦下の社会主義ドイツ——政治、経済、社会

特集にあたって

進藤理香子

国民戦線とドイツ統一問題(1953～1955)

河合信晴

——「ソ連党書提案」以降における東ドイツ住民のドイツ統一意識

東ドイツ社会主義工業化にまつわる三つのエピソード

白川欽哉

——社会主義の夢と現実：アイゼンハューッテンシュタットの事例から

矛盾に満ちた国への回顧——社会主義ドイツに生きた生活者の視点から

フランク・リースナー／齋藤正樹 訳

ドイツ社会主義統一党中央委員会付属マルクス・レーニン主義研究所と日本人

進藤理香子

——向坂逸郎と社会主義協会による1965年のソ連・東ドイツ訪問から

■論文

滞日ムスリムによる結社活動の再検討——利他性の起源をめぐって

高橋真央

■書評と紹介

江原慶著『マルクス価値論を編みなおす』

河村哲二

社会・労働関係文献月録／月例研究会 鈴木貴宇／所報 2025年1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/



農に生きる

戦後80年という節目の年に、さまざまに思いが去来する。

夏休みを終えた子ども達が学校へと帰っていき、これでやつと安心して食事がありつけるといふ小さな声が聞こえてくる。夏休みは子どもたちにとって楽しいことがあふれる時間である一方、家庭で満足に食事ができない子どもたちを無数に生み出してしまふ。

80年前、ひもじさを我慢できずに、昨日まで敵国だった米兵に食べ物をねだった子ども達がいた。80年という歳月が流れた今も、十分に食べることができない子どもたちが日本のあちこちで我慢を強いられている。このような日本になると、誰が想像しただろう。

世界に誇る豊かな水源をもち、山間にも田畑が耕され、瑞穂の国と誇ってきた日本で、腹をすかした子ども達があふれるようになる、誰が想像しただろう。

今、食卓から日本産のお米が消えようとしている。日本中のあちこちで刈り入れが始まり、新米はもうすぐできるのに私たちの食卓にはなかなか届かない。まるで歴史の歯車が戻されたように、アメリカの食糧が我が物顔に私たちの食卓に載る日が近づいている。

私は他県で教員の職を得たため、長い間郷里を離れていたが、故郷高知を思い出す農村の風景はいつも変わらずにそこにあつた。しかし、定年前に退職し郷里に戻ってから、郷里の農村風景は急速に変わっていった。

かつて、村のコミュニケーションは、良きにつけ悪しきにつけ、確固たるものがあり、それこそ農民たちが季節ごとの生業を通して育んできたものだつた。夏の精霊送り、秋の村祭りなど、事あるごとに村の衆は集い、豊穰と家族の健康、一家の繁栄を願ってきた。農作業を通して培ってきた連帯は農耕民族の誇りでもあつた。

ところが、時代の流れの中で「農」を離れる人が増え、それに伴い消え去つた村が日本中のあちこちにでき始めている。もちろん、今年も日本中のあちこちで新米が生産されているが、その一方で、洪水によつて全滅した田んぼを見つめるだけの人がいる。あるいは干ばつで干上がった田んぼの地割れをただじつと見つめる人がいる。米よりも育つた雑草を前に手をこまねいている人が、異常気象を前にすすすべもなく首を垂れてうずくまっている。



たかはらくみ
徳島県板野町高原農園

高原 久美

連日報道される農業の現実をみるにつけ、「ノアの箱舟」は、まんざら嘘ではないかもしれないと思わされる。人間の究極の、欲望の果てにたどり着く自然破壊の結果だと考えると、なんだか妙に納得する。行き着く先がここなのかもしれない。人類生存の象徴にさえ思える。

私は、今年もますますひどくなる酷暑の中で、高く伸びた草を刈りながら、地面や自然と対峙し、時には哲学者にもなる。農業とはそのような営みである。

手塩にかけてきたものが一瞬のうちに破壊され、奪われることが繰り返される。だから、今日も酷暑の中で、育つ作物を守るために、自然との闘いを繰り返している。

労働の科学

February
2025
Vol. 80, No. 2

巻頭言

俯瞰（ふかん）

農に生きる

高原 久美 [徳島県板野町高原農園]

1

表紙作品：レオナルドの多面体（Ⅲ）／本城義雄

制作年：1989年

サイズ：1303×1620mm

材質：油彩・キャンパス

出品：第63回国展

表紙デザイン：大西文子



魅力の図書館探訪①

人生の1頁をめくることができる場所

編集部 4

Special contribution

特別寄稿（1）

児童養護施設の労働問題

—労働組合の有無別の調査から—

..... [日本福祉大学社会福祉学部教授] 堀場 純矢 8

Series

〈シリーズ〉日本スポーツ健康科学学会における職域の熱中症予防の取り組み（9）
熱中症予防指導士としてメーカーとユーザーをつなぐ架け橋に

..... 下村 寿邦 14

ILOインド南アジア産業安全保健通信（26）

アフガニスタンにおけるオンライン中小企業支援ワークショップ

..... 川上 剛 16

「#教師のバトン」で伝わる（40）

教職員の過酷な勤務環境

..... 藤川 伸治 19

Series

軽労働化で農業の再生 (8) 農業における運搬作業の軽減対策 各論第7回	宇土 博	23
タイプライターの歴史とタイピスト (14) —戦前におけるタイピストの養成と労働問題—	三宅 章介	33

Column

つれづれなるままに 「コメ」について考える—最近のニュースから	千葉 百子	47
銀行と労働 (4) メガバンク、暴力団融資事件	坂本 恒夫	50
凡夫の安全衛生論議〔疑問と思い込み〕 (9) メンタルヘルス問題について考える② ～ストレスチェック制度の効果検証～	福成 雄三	52
労研アーカイブを読む (108) 地域保健の実践者、小宮山新一 その1「保健婦読本」について	椎名 和仁	54
BOOKS 『あらゆることは今起こる』 当事者からの景色を通して考える、他者への理解	矢野 功二	62
『どうする!? 職場のアルコール問題対策 予防・対応・リワーク支援』 職場のアルコール問題を「個人の問題」で終わらせない —— 組織的対策実践の手引き	西浦 千尋	63
『困りごと解決のための産業医実務Q&A』 実務に悩んだ時の頼りになる道しるべ	長濱 さつ絵	64
『東京大空襲を指揮した男 カーティス・ルメイ』 平和について考える	椎名 和仁	65
労働科学のページ		66
ろうけん川柳		67
次号予定・編集雑記		68

人生の1頁をめくることができる場所

編集部

はじめに

本誌ではこれまで数回にわたって「専門図書館」を紹介してきました。それぞれの専門図書館は自らの存在を広範な人に周知できる格好の機会ととらえ、取材並びに執筆を快諾してくださいました。

あるとき、読者から、「専門図書館」だけでなく、ユニークな活動をしている公立図書館が全国にあるので、ぜひ誌上で紹介してほしいという声が届き、1年に1回は図書館の特集を組むことを計画しました。たまたま5年前に別件で岩手県の陸前高田市を訪れた際、2017年に市街地に開館した陸前高田市立図書館を飛び込みで訪ねました。2011年の東日本大震災では7名の職員の方が犠牲になり、所蔵していた8万冊の資料が流失という困難を乗り越え、震災から6年後に開館した図書館に一步足を踏み入れた時、熱いものがこみ上げてきたのを今も覚えています。当然ながら飛び込み取材は叶わなかったものの、係の方から丁寧な応対を受けて、後ろ髪をひかれつつ東京に戻りました。いつの日かご紹介できる日が来ることを夢見ています。

そして、今年、能登半島地震の取材で石川県を訪れた際、「行ってみたい図書館」として憧れ続けてきた金沢市の石川県立図書館に

足を運ぶことができました。事前にアポを取らなかったにもかかわらず、「どうぞ自由にご紹介ください」と豊富な資料を託してくださいました。今、日本中から熱い視線を浴びている図書館を読者のみなさまと一緒に探訪したいと思います。しばしお付き合いください。

夢のような図書館誕生

石川県立図書館は、加賀藩所蔵の資料を一部引き継ぎ、1912（明治45）年に兼六園内で開館し、100年以上の長きにわたって県民への図書館サービスを担ってきた歴史ある施設でした。旧図書館の建設から半世紀が経過し、老朽化や書庫の分散、駐車場の不足などさまざまな問題を抱えていたことや、耐震性能が不足していたことから、県の中核図書館として機能の充実を図るため、金沢大学工学部跡地の一部へ移転、建て替え整備が進められました。

そして、2022年7月、JR金沢駅から約5キロの閑静な住宅街に新しい石川県立図書館（以下、図書館）が開館しました。設計を担当したのは、環境建築家の仙田満氏と仙田氏が会長を務める株式会社環境デザイン研究所です。そして石川県土木部営繕課も共同で設計を担当しました。同社のホームページには「県

からは、伝統的な工芸文化が育まれてきた石川の文化活動、文化交流の場となるようにしたいという要望があった。設計するにあたり、コンセプトを『知の殿堂—知の玉手箱 めぐる・めくる・めくるめく図書館』と掲げ、四角い箱状の外観を玉手箱のように、そして雁行する外壁パネルは本のページに見立て、その外壁パネルのめくれた形状は、ページをめくる様子を表現した（写真1）」と、あります。

周辺が閑静な住宅街ということもあり、豊かな緑に配慮し、外壁パネルには金沢の古い町並みに見られるアースカラーのタイルが貼られるなど、英知が結集して、心躍る図書館が誕生しました。

建物は地上4階、地下1階からなり、地下1階には書庫、1、2階の前面には文化交流エリア、1～4階には開架書架を設置しています。最大の特徴は、1階から4階までを貫

く、劇場のようなすり鉢状の大円形閲覧空間「グレートホール」（写真2）です。フロアが各階で分かれているのではなく、スロープや階段でつながる連続した吹き抜け空間であり、1階から見上げると、段状の書架に収まる多くの本が目飛び込んできます（写真3）。

1日5000人以上が来館

利用者は書架をつなぐ円形のスロープで3階まで回遊して、本を探しながら散策、疲れたら書架の近くに置かれている椅子（写真4）に座って、手に取った本をすぐに読むことができます。全体で500ある閲覧席で来館者の思い思いの時間が過ごせる、何とも豊かな空間です。

グレートホールに配架された7万冊の本は、身近でなじみ深い12のテーマに分類、



写真1 ページをめくる様子を表現した外観



写真2 圧倒されるグレートホール



写真3 1階から書架を見上げる



写真4 椅子に座って一休み

配置されています。書架にはそのテーマを表示したサインを施し、利用者が探している本に辿り着きやすいように工夫を凝らしています。選りすぐった本を並べた円形閲覧空間や、本の集まりを宇宙に見立てたデジタルアート「ブックリウム」、回廊式の閲覧空間である「リング」、生物文化多様性に関する資料を集めた「里の恵み・文化の香り～石川コレクション～」など、ほかにはない特別な空間が広がっています（写真5、6）。

館内の至る所に家具デザイナー設計の素敵な椅子が置かれています（写真7）。外が見える半個室のようなスペースも設け（写真8）、オープンな場所はもちろん、隠れ家の雰囲気が漂う場所もあり、利用者はそれぞれお気に入りのスペースを見つけて至福の時間が過ごせるのです。

また、親子で楽しく過ごせる「こどもエリア」（写真9）や、吹き抜け空間をゆっくり味わえる「ブリッジ」コーナーなども遊び心が満載です。



写真5 12のテーマの一つ、「本との出会いの窓」



写真6 石川県ゆかりのコレクション

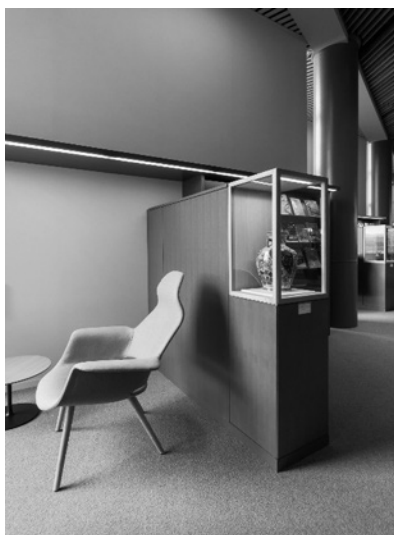


写真7 素敵な椅子で「まったり」



写真8 落ち着くスペース



写真9 人気の「こどもエリア」

地域の交流の拠点として

図書館には、図書館本来の機能に加え、市民の文化活動の拠点としての役割も求められています。ホール部分の1, 2階には、講習会や研修会、打ち合わせ、体験学習などに利用できる多種多様な交流空間が配置されました。

エントランスを入ったところに設けられた屋内広場は市民が主体となったイベントやマルシェなど、さまざまなことに利用されています。また、屋内広場に隣接した階段状の空間は、「だんだん広場」と呼ばれ、ポップでカジュアルな雰囲気が大人気です。広場をガラスの壁で囲ったことで、講演会や音楽会、上映会など、各種イベントが開催できます(写真10)。

さらに、1階のこどもエリアに隣接の「おはなしの森」、カフェに隣接した「読書の庭」など開放感にあふれる施設が図書館の魅力を一層引き立てています。

来館者数は多い日で1日5,000人を超えることは前述しましたが、来館者の中には1日8時間以上滞在する人もいるとのこと、子どもから高齢者までがそれぞれ目的のスペースで思い思いに過ごせる図書館は、まさに地域の文化交流はもとより、新たな文化発信拠点となっています。

おわりにー震災を乗り越えて

2024(令和6)年1月1日夕刻に、石川県能登地方を震源地としてマグニチュード7.6の地震が発生しました。輪島市、志賀町では震度7、七尾市、珠洲市、穴水町、能登町では震度6強という大きな地震でした。人的被害は死者498人で、災害関連死270人、住家被害は全壊6,077棟、半壊1万8,342棟を含む計10万3,911棟となりました(2024年12月



写真10 「だんだん広場」で演奏会

27日現在調べ)。金沢市内に位置した図書館では全体の0.1%に相当する約1,000冊の書籍が書架から落下したとのこと。被害が比較的小規模だったのは、最新の免震構造と、円形空間が想定以上に地震の揺れに強かったものと考えられています。2024年は1月4日から開館予定でしたが、安全点検のため臨時休館とし、職員による点検、業者による仮復旧を行い、安全性を確認の上、1月5日から開館したそうです。元旦の大地震によって疲弊した心が図書館で静かに書籍と向き合うことで少しは癒されたかもしれません。改めて図書館が地域で担う役割について考えさせられました。

能登半島は少しずつ復興に向かっていきます。まずは、能登半島へ足を延ばし、ささやかなことでもよいから何か支援できることを探してみましょう。そして金沢まで戻ったら、知的な活気にあふれた交流の場、石川県立図書館を訪ねてみてください。人生の次のページに出会えるかもしれません。

◆石川県立図書館

金沢市小立野2-43-1

- ・開館時間〔閲覧エリア〕平日9:00~19:00(土日祝は18:00まで)
- ・休館日月曜日(祝日の場合は火曜日)、年末年始、特別整理期間
- ・開架冊数約30万冊
- ・閲覧席数約500席

児童養護施設の労働問題

——労働組合の有無別の調査から

堀場 純矢

はじめに

児童養護施設（以下、施設）は、第二次世界大戦で親を亡くした戦争孤児を宗教家・篤志家が私財を投じて保護したことから始まったため、創設者一族が理事長・施設長などを世襲する同族経営が多く、封建的な施設運営や措置費・職員配置基準の低さなども影響して、職員が住み込み制や断続勤務¹⁾という特殊な勤務形態のもとで働く状況が長年続いてきた（皿海1972）。こうした中で、職員を「生活者」「聖職」として捉えたり、その仕事を「労働」として位置づけることを否定したりする論理が長年にわたって温存され（浅井1991：28）、労働組合（以下、労組）が忌避されてきた。

近年は制度が改善されつつあるものの、小規模化・地域分散化（以下、小規模化）が進む中で、一人勤務や宿直、長時間労働が増えて職員が孤立・疲弊したり、職員の確保・育成が困難になったりしている（黒田2013；堀場

ほりば じゅんや
日本福祉大学社会福祉学部教授、放送大学客員教授
金沢大学大学院人間社会環境研究科博士後期課程修了。博士（学術）。社会福祉士。児童養護施設の児童指導員、他大学の専任教員などを経て現職。
主著：
・『児童養護施設の労働問題—子ども・職員双方の人権保障のために—』ミネルヴァ書房、（2025年、単著）
・『階層性からみた現代日本の児童養護問題』（2013年、単著）ほか。

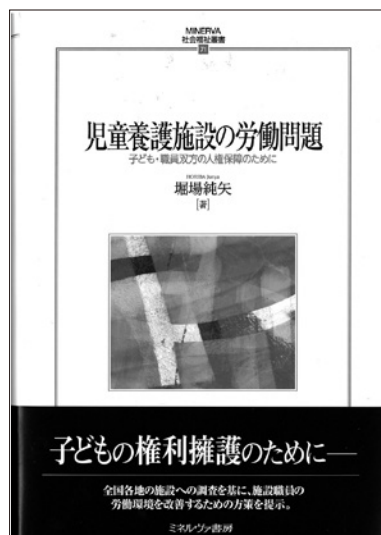


写真1 児童養護施設の労働問題
—子ども・職員双方の人権保障のために—

2022)。こうした状況があるにもかかわらず、社会的養護関係施設の推定組織率は2.4%に留まっている²⁾。

また、1970年代までは労働運動の高揚を背景として、労働問題や労組に関する研究（鷲谷1968；皿海1972；小川1973）が一部でみられたものの、それ以降は研究・運動の両面で活動が停滞している。しかし、職員の労働条件は、児童養護問題対策³⁾の水準を示しており、それがケアの質にも大きく影響するため、筆者はそれを明らかにする必要があると考える。

そこで、筆者は2016年度に職員の労働問題に関するアンケート調査（20施設）と、小規模化の影響に関するインタビュー調査（6

施設)を行い、その結果を基に2025年2月にミネルヴァ書房から単著『児童養護施設の労働問題——子ども・職員双方の人権保障のために』(以下、本書、写真1参照)を刊行した。

本論文では、このうち本書の概要とアンケート調査における労組の有無別の傾向の違いについて取り上げる。そして、次号ではアンケート調査における労組の役割に関する項目(労組の必要性を感じる及び感じない理由)を分析した上で、次々号ではそれらを踏まえて施設の労働問題を改善するための課題を提示する。

児童養護施設の労働問題

(1)本書の構成

本書は、序章、I～IVの4つの部からなる第1章～第14章、終章で構成されている。まず、序章で研究の背景と目的及び視点と枠組み、研究対象と方法などについて述べた上で、第I部「先行研究と労働問題の歴史」では、第1章で社会福祉労働と施設職員に関する先行研究を分析し、第2章で施設における労働問題の歴史について整理した。

それを踏まえて、第II部「施設職員の労働条件」では、第3章で基本属性・施設の形態・就業の条件・職種等、第4章で給与体系、第5章で労働条件を取り上げた。さらに、第III部「施設職員の健康状態と人間関係」では、第6章で労働条件・労働環境が大きく反映される健康状態とストレスを軸に、第7章で退職を考えたときに支えになった要因、第8章で施設職員として働くことになった経緯と仕事のやりがい、第9章で子どもと家族からの行政機関や施設に対する苦情や要望について分析した。

その上で、第IV部「施設職員の労働問題を規定する要因」では、第10章で小規模化の影響、第11章で研修体制、第12章で働き続けられる環境づくり、第13章で労組の役割、

第14章で国・自治体の役割を取り上げた。最後に終章では、本書で明らかになったことや、本研究の意義と課題について述べた。このように本書では、施設における労働問題について、労組を軸にした分析視点に基づき、アンケート・インタビュー調査を通してトータルかつ実証的に明らかにした。

(2)調査対象と方法

アンケート調査は、施設では労働問題や労組に関する調査が忌避されるため、筆者が役員を務める全国児童養護問題研究会や労組などのネットワークを活かし、機縁法で行った。具体的には、20施設(東北1、関東7、中部6、関西2、中国2、四国1、九州1か所)の職員565人(回収数)で、労組有は7施設(206人)、労組無は13施設(359人)である⁴⁾。インタビュー調査は、アンケート調査を行った施設のうち、地域バランスを踏まえて、小規模化を先駆的に進めてきた6施設(労組有3か所、労組無3か所)の職員18人(初任・中堅・管理職。各施設1人ずつ)を対象にした。

アンケート調査の項目は、働く人々の労働問題と生活問題を不可分のものとして捉える三塚(1997:52-59, 80-96)と高木(2007:35-89, 111-125)に依拠して設定した。アンケート調査の項目は、基本属性(性別、年齢、最終学歴、職種、勤続年数など)と労働条件(年収、賞与、昇給、有給休暇、週当たりの実労働時間、勤務形態、宿直の回数など)に加えて、それが大きく反映される健康状態(自覚症状、精神的ストレス)を軸に、施設職員として働くことになった経緯、仕事上の不安や悩み、仕事のやりがい、研修の内容・回数、労組の有無と必要性、仕事上の悩みなどをよく相談する相手、仕事をやめたいと思ったこととその理由、辞めたいと思ったときに支えになったもの、長く続けられる理由、子どもと家族からの行政機関や施設に対する苦情や要望、小規模化の影響、施設で職員が安心して働き続けるため

に必要なこと、本調査及び国・自治体行政に対する要望・意見の項目を設定した。

一方、インタビュー調査の項目は、①仕事のやりがい、②仕事の苦労・悩み、③辞めたいと思った出来事とそのときに支えになったこと、④長く働き続けられる理由、⑤小規模化する前と後の変化、⑥職員集団づくりの方法、⑦職員が安心して働き続けるための配慮、⑧施設における労組の必要性と意義、⑨小規模化を進めていく上での課題、⑩国・自治体行政への要望・意見の10項目である。ただし、「初任」については、④⑤を除く8項目とした。

分析方法は、アンケート調査は単純集計とクロス集計（労組の有無別・雇用形態別・性別）に加えて、自由記述をコード化・カテゴリー化した。インタビュー調査では、逐語録を基にコード化・カテゴリー化した上で、労組の有無別・職階別に分析した。

(3)本書の概要

本書では、研究の視点と枠組みについて述べた上で、社会福祉労働と施設職員に関する主な先行研究を分析した。まず、社会福祉労働と養護労働に関する先行研究（鷲谷1968；浦辺1973ab；真田1975，2003：114-124；浅井1991：16-22）では、社会福祉労働者を資本主義社会における労働者として捉えた上で、その位置づけや特徴を示しているが、社会福祉労働や養護労働の捉え方に課題がみられた。一方、施設職員に関する先行研究をみると、職員の労働条件・労働環境をトータルに捉えているとはいえず、それが大きく反映される健康状態とストレスについても心理学的な視点に基づく分析が中心で、労組の役割について調査を通して明らかにしたものはいなかった。

次に、施設における労働問題の歴史をみると、時代によって現れ方に違いはあるものの、いずれも職員の労働問題が深刻であった。また、高度経済成長期は好景気や労働運動の高揚も影響して制度が拡充されたが、オイルシ

ョック以降の不況や労働運動の衰退の中で制度の改善も停滞した。施設の動向をみると、2000年代以降、小規模化・地域分散化が進められる中で、予算措置や職員配置は増えているが、職員の労働環境が変化・悪化し、職員の確保・育成も困難になっている。他方で、労働問題の典型事例である施設の労働争議は6事例のうち、4事例では労組の支援により裁判で和解（実質的な勝訴）したが、2事例では敗訴となった。

最後に、調査結果についてである。まず、アンケート調査の基本属性をみると、「女」の割合が約66%で、20代以下の職員が約4割を占めており、「勤続年数」は半数近く（約46%）が5年以下となっている。「職種」は「児童指導員」「保育士」の合計が約64%で、「常勤職員（正規）」の割合は9割近くであった。

年収は、20～30代前半の職員の割合の高さや勤続年数の短さが影響して、400万円未満が6割を超えていたが、働き続ければ概ね800万円程度まで昇給が可能であることや、賞与の支給月数、昇給の額などが公務員に準じていることを踏まえると、正規職員の労働条件は相対的に安定している。これは、措置制度⁴⁾が維持されていることが影響しているが、困難を抱えた幅広い年齢層の子どもをケアする仕事の特性や変則勤務に加えて、労働時間の長さや宿直回数の多さ、有給休暇取得日数の少なさなども影響して、職員の心身のストレスが深刻であった。

こうした中でも、仕事にやりがいを感じている職員が約95%と顕著に高い一方で、職員の多くは給与の安さや心身の疲労、休暇の取りにくさなどに不安や悩みを抱えていた。また、仕事を辞めたいと思ったことがある職員は約61%で、その理由は職場の人間関係や労働条件・労働環境、施設の子どもの関係が多く、辞めたいと思ったときに支えになったものも同様であった。

一方、近年進められている施設の小規模化

の影響については、子どもにとってはメリットが多いものの、職員にとっては特に労働環境面のデメリットが多いことが明らかとなった。インタビュー調査においても、アンケート調査と同様の傾向がみられたことに加えて、職員の確保・育成や労働環境、制度面の課題があること、国の方針と現場の実態に乖離があることなどが浮き彫りとなった。

こうした中でも、調査対象施設ではさまざまな工夫をしながら働きやすい環境づくりや職員集団づくりをしていた。例えば、インタビュー調査の「職員が安心して働き続けられるための配慮」では、「先輩が後輩の意見に対して聞く耳を持っている」「思いや意見を言える環境がある」「愚痴が多くなると、ダブリ勤務⁵⁾を増やすなどの配慮をしてくれる」「個人の問題にせず、しくみで対応する」など、組織・しくみづくりや労働環境などがシステムとして構築されていた。

また、同じく「職員集団づくりの方法」では、「職員同士が変化に気づいて話を聞く」「一人が抱え込まないように周りが支援する」「ホーム間の打ち合わせで他のホームの職員とも共有する」「OJTやミーティングを手厚くすることなどを通して、職員やユニット・ホームが孤立しないようにしていた。さらに、職員同士が支え合うだけでなく、批判的に高め合う取り組みや、現場の職員が職員採用など施設運営に主体的に参画するしくみなどを通して、自治的な職員集団づくり⁶⁾をしていた。加えて、これらの項目では、特に労組がある施設で労働環境や職員を支えるさまざまなしくみが整備されていた。

このほか、インタビュー調査では、経験年数や立場（初任・中堅・管理職）によって職員の意識が異なることも明らかとなった。このため、施設ではそれを踏まえて働きやすい環境づくりや職員集団づくりをしていく必要がある。

労働組合の有無別の傾向の違い

次に、労組の有無別の傾向の違いについてみていく。ここでは、アンケート調査のうち、全体の割合と比較して5%以上の差がみられた主な項目を取り上げる。まず、アンケート調査では、双方とも労働環境の厳しさを反映して心身のストレスは深刻だが、労組がある施設（以下、有）では、労組がない施設（以下、無）と比較して、「加入している健康保険」で「協会けんぽ」、「賞与」の支給月数、「昇給」の「ある」と「額」、「月当たりの超過勤務手当の支給時間数」で「5～10時間未満」、「勤務形態」で「継続勤務のみ」の割合が高く、「年収」や「正規」雇用率、「研修」の参加率も高い傾向にある。

また、「有」では、「宿直の回数」は労働基準法の範囲内である「4～5回」の割合が高いものの、「週当たりの実労働時間」は長い傾向がみられた。このうち、後者の背景には、組合員の仕事に対する意識の高さ⁷⁾や、「正規」の割合が高いことが影響した可能性がある。

さらに、「有」の職員は、上司との関係性についての不安や悩みが少ない傾向にあることに加えて、「施設職員として働くことになった経緯」で施設実習やボランティアの経験がある職員の割合が高く、子どもと家族からの苦情や要望を「聞いている」割合も高い傾向がみられた。このほか、「有」では、「世帯の生計中心者」で「自分が生計中心者である」、「最終学歴」で「大学卒」、「職種」で「児童指導員」の割合や、小規模化している割合が高く、「有給休暇」の「年間取得日数」も多い傾向にある。

他方、「無」では、「最終学歴」で「短期大学卒」、「取得資格」で「幼稚園教員免許」、「職種」で「保育士」、「勤務形態」で「断続勤務と継続勤務の併用」の割合が高く、全体とし

て「有」と逆の傾向がみられた。

翻って、労組の必要性を「感じる」「感じない」の項目では、「有」で「感じる」割合が高く、「無」で「感じない」割合が高い傾向にある。その理由の自由記述をみると、「有」の職員は労働条件・労働環境を改善する意識が高く、労組や制度の改善に向けた社会運動の重要性を強く認識していた一方で、「無」の職員は労組に対する認知度が低く、労組の必要性を感じていなかった⁸⁾。

これは、インタビュー調査においても同様の傾向がみられたことに加えて、「有」では労組の活動を通して学ぶ機会や情報が保障されることで、先進的な取り組みにも影響していた。これらは、いずれも労組の活動が影響しており、本調査を通して施設に労組があることの意義が明らかとなった。

おわりに

本論文でみてきたように、施設では正規職員の労働条件は相対的に安定しているものの、仕事の特性や宿直を含む変則勤務があり、厳しい労働環境の中で職員が心身のストレスを抱えていた。それに対して、調査対象施設では、今ある条件のなかで工夫をしながら職員が安心して働き続けるための環境づくりに取り組むとともに、職員同士が支え合うだけでなく、批判的に高め合う取り組みや職員が施設運営に主体的に参画するしくみなどを通して、自治的な職員集団づくりをしていた。

さらに、労組がある施設では、賃金や研修参加率などが高く、労働環境や職員を支えるさまざまなしくみが整備されていたことに加えて、職員の多くが労組や社会運動の重要性を強く認識していた。このように、本書では労組の意義が具体的に明らかとなった。

しかし、施設における労働問題の背景には、措置費や職員配置基準の低さなどの制度面の課題があり、個々の施設の自助努力だけで解

決することは困難である。それゆえ、労組への組織化と社会運動が必要なのだが、施設は組織率が顕著に低いことが課題である。そこで、次号では組織率が低いのがゆえにみえにくい施設における労組の役割について、アンケート調査結果を基に取り上げる。

注

- 1) 断続勤務とは、午前と夕方以降に勤務時間を分割する勤務形態（例：午前6時～9時、午後4時～9時）で、子どもがいる時間帯に職員を重点的に配置することを目的としている。この背景には、継続勤務（早番、遅番、日勤）だけでは勤務を組むことができない職員配置基準の低さ（加算はあるが、法令上は子ども5.5人につき職員1人）がある。
- 2) ここでいう社会的養護関係施設とは、民間の児童養護施設・乳児院・児童心理治療施設・母子生活支援施設のことである。当該施設における全国福祉保育労働組合（2023）の組合員数395人（2022年時点）と社会的養護の常勤換算従事者（私営）の総数29,607人（2022年10月1日現在。厚生労働省2024）から産業別の組織率を算出すると、1.3%である。また、全体の推定組織率は、筆者が組合関係者に情報収集した全日本自治団体労働組合（自治労）に加入している公立民営施設（事業団など）、日本医療労働組合連合会、地域労組に加入している民間施設の組合員の推計値（310人）と、前述した全国福祉保育労働組合の組合員数（395人）の合計（705人）から算出した。ただし、全国福祉保育労働組合以外の加入者は、筆者が各組合の関係者から情報収集した推計値であることや、母数が常勤換算従事者であるため、実際の数値とは異なる可能性がある。
- 3) ここでいう児童養護問題とは、「雇用労働者・自営業者などの社会階層にある子育て世帯の生活の維持・再生産の行き詰まり・困難の問題」（堀場2013：39）である。
- 4) 措置制度は、行政機関の職務権限に基づき、公的責任により社会福祉サービスが提供されるしくみだが、行政処分であるため、利用者に選択する権利がないこと（大山1999）が批判されてきた。しかし、措置制度は利用者の権利を認めていないわけではなく（小川1998）、国・自治体の責任も明確である。加えて、措置費によって安定的な運営ができるメリットもある（大山1999）。
- 5) 「ダブル勤務」とは、ユニット・ホームなどの生活単位ごとに職員が複数体制で勤務することである。
- 6) ここでいう「職員集団」とは、施設運営や子どもの支援方針などについて、話し合いをベースにした職員間の合意形成をていねいに行うなかで、職員同士が育ち合い、支え合える自治的な職員集団のことである（積1981：153-154；竹中1985：187-193、202-206）。
- 7) 筆者が2023年2月と6月に調査対象施設2か所を含む組合員の経験がある施設長4人に対してメールや電話で確認したところ、全国福祉保育労働組合で役員を長年務めてきた2人から、組合員の労働時間が長いのは、仕事に対する意識の高さや全国福祉保育労働組合の綱領が影響しているという意見があった。このうち1人（X氏）からは、十数年前に行った職場内の超過勤務に関する意識調査において、組合員は「児童養護の仕事にはある程度の超過勤務は仕方ない」という回答が多く、非組合員は「時間通りあがるべき」という回答が多かったという結果が示された。X氏は、この調査結果から「この仕事に対して誇りと思いをもって仕事をしている人が長年に就労したいという思いで組合に加入している人が多いのではないか」と分析していた。ただし、他の施設長（1人）からは逆の傾向があるという意見もあったため、仕事に対する意識の違いは人によって大きく異なるともいえる。
- 8) アンケート調査における労組の必要性を「感じる」「感じない」

理由の自由記述の詳細は次号で取り上げる。

文献

- ・浅井春夫 (1991)『児童養護論争』あいわ出版
- ・浦辺史 (1973a)「社会福祉労働者の課題」『福祉問題研究』編集委員会編・鷺谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, pp.3-13.
- ・浦辺史 (1973b)「社会福祉労働の現状」『福祉問題研究』編集委員会編・鷺谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, pp.71-108.
- ・大山博 (1999)「措置制度」庄司洋子・木下康仁・武川正吾・藤村正之編『福祉社会辞典』弘文堂, pp.663-664.
- ・小川政亮 (1973)「福祉労働者の権利と子どもの権利を守るたたかい」『福祉問題研究』編集委員会編・鷺谷善教監修『社会福祉労働論』鳩の森書房, pp.291-305.
- ・小川政亮 (1998)「措置制度解体第一号『改正』児童福祉法が発足」『月刊生活と健康』799, pp.13-24.
- ・黒田邦夫 (2013)「児童養護施設における『小規模化』の現状と課題——『小規模化』は施設間格差を拡大している」『子どもと福祉』6, pp.64-68.
- ・厚生労働省 (2024)「令和4年 社会福祉施設等調査報告」
- ・真田是 (1975)「社会福祉における労働と技術の発展のために」真田是編『社会福祉労働——労働と技術の発展のために』法律文化社, pp.226-263.

- ・真田是 (2003)『新版 社会福祉の今日と明日』かもがわ出版
- ・皿海碩 (1972)「児童福祉施設の現状と闘い」『東京の社会福祉運動——平和と幸福への道標』都政新報社, pp.157-185.
- ・積惟勝 (1981)「集団主義養護への展開」全国養護問題研究会編『明日をきずく子どもたち——日本の児童養護』ミネルヴァ書房, pp.120-154
- ・全国福祉保育労働組合 (2023)「定期組織調査」
- ・高木和美 (2007)『社会福祉労働者政策——ホームヘルパーの労働・生活・健康の質を規定する社会的条件』桐書房
- ・竹中哲夫 (1985)『児童集団養護の理論——発達論からのアプローチ』ミネルヴァ書房
- ・堀場純矢 (2013)『階層性からみた現代日本の児童養護問題』明石書店
- ・堀場純矢 (2022)「児童養護施設の小規模化による子ども・職員の変化と課題——労働組合の有無別・職階別のインタビュー調査から」『いのちとくらし研究所報』77, pp.51-61.
- ・堀場純矢 (2025)『児童養護施設の労働問題——子ども・職員双方の人権保障のために』ミネルヴァ書房
- ・三塚武男 (1997)『生活問題と地域福祉——ライフの視点から』ミネルヴァ書房
- ・鷺谷善教 (1968)『社会事業従事者』ミネルヴァ書房

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

メンタルヘルスに役立つ 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

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

(9) 熱中症予防指導士としてメーカーと ユーザーをつなぐ架け橋に

下村 寿邦

はじめに

弊社は、埼玉県を拠点に総合商社として製造系の企業様に労働安全衛生保護具を中心とした商品の販売を行っている会社です。

熱中症予防指導士になるきっかけは、熱中症の関係する学会（日本スポーツ健康科学学会）の先生方との交流から、夏期におけるハウス栽培農業従事者の熱中症予防の研究論文作成時のアンケート調査に協力したことでした。その研究（東京農大）では、高齢者は一般的に温度の変化やどの渴きを感じ難く、熱中症に罹りやすいのですが、一方、毎年暑い中で作業する農業従事者は暑熱馴化されており汗をかき易いという結果でした（図参照）。

しかし、どの渴きは一般の高齢者と同様に感じ難いのです。したがって夏期における農業従事者は、脱水し易く、塩分損失量も多くなるのでこまめに脱水した量の水分と塩分を補給しなくてはならないことになります。労働市場における屋外作業や暑熱環境化で働く高齢者も共通ではないかと考えます。

弊社が取り扱う株式会社タニタの熱中アラームを使った研究でもあったため、労働市場での

販売代理店として知識向上に努めることが重要と思いました。熱中症対策商品を啓発し販売するためには、常に熱中症についての法令等の新しい情報と多くの対策用品の商品知識が必要であると感じています。

現在の活動

資格を取得してからは、熱中症予防対策に対して真摯に向き合うようになっていきます。おかげ様でユーザーからの講習会や保護具選定等の相談を受けることも多くなっています。しかしながら、その場面で感じる熱中症予防対策に対する認識の違いや間違い、このことを少しでも改善できたらと日々活動を続けております。

熱中症の認知度と具体的な予防対策

昨今の異常気象（温暖化）は、多くの人が実感しています。国内では今年も4月から気温30℃を超える地域が発生する等、夏季における気温上昇は、異常となっております。一般的には熱中症の関心度は上がっているものの、予防対策の具体的な知識不足を感じます。予防対策用品は、完全に熱中症を予防できるものではなく、あくまでもリスク低減が目的です。商品知識が足りない中での使用はかえって危険な場合があることを、我々は理解しなければなりません。これは労働安全衛生保護具を選定する場合の考え方と同様です。性能が良い国家検定やJIS規格に適合した商品を購入すれば、それで良いというわけではありません。



しもむら としくに
株式会社タニタ 代表取締役

年齢と発汗量の相関関係

高齢農業従事者は一般の高齢者と比べ、発汗量が多い
(発汗量)

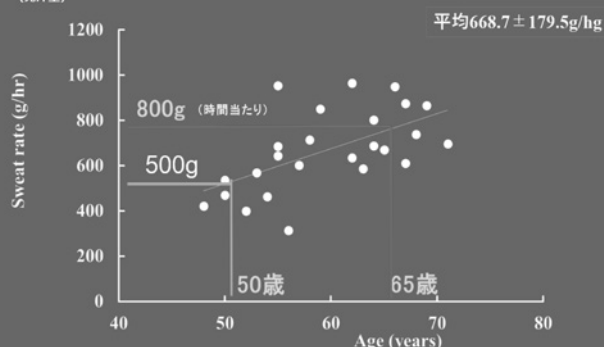


Fig. 2. Relation between age and total sweat rate induced by house cultivation work under summer heat exposure.

ハウス栽培農業従事者生体実験大 青森県

が発信するクールワークキャンペーンの情報収集や学会の先生方らのアドバイスを受けながら、単に商品の使用方法や説明だけで終わらず、どのような作業環境であるか、現状がどのような対策をしているか等、考慮した上でユーザーに提案するよう心がけています。

今後の熱中症予防指導士としての活動

熱中症予防対策用品は、年々多種多様な製品が開発、販売されています。近年は、複数の対策用品を併用するケースも増加し、個々の作業環境に対応した選定が非常に難しくなっています。管理者にとって熱中症予防のための基礎知識と商品知識は予防対策を検討する上で不可欠です。我々熱中症予防指導士は常に新しい知識情報、新しい対策用品の商品知識をブラッシュアップし、企業の方々や作業者の予防対策に役立つよう活動して参ります。今年6月に職場の熱中症予防対策の法規制が罰則付きで強化され、熱中症予防指導士の役割は、益々増えることになると思います。弊社では、熱中症予防対策用品の販売代理

年齢と口渇感の相関関係

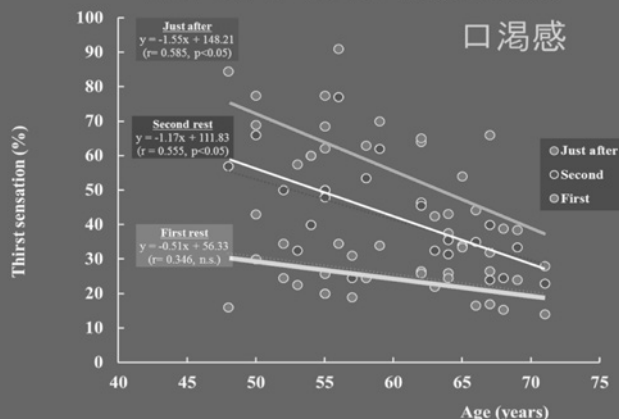


Fig. Relation between age and thirst sensation at first rest, second rest and just after firming.

ハウス栽培農業従事者生体実験大 青森県

図

使用者は、厚労省やメーカーが指定する商品の用途、使用方法を理解し、その作業環境も把握したうえで、如何にその性能を有効に発揮させるかを検討することが重要です。弊社はこれまで多くのユーザーに講習会等を実施してきました。その際には、必ず現場作業の方々にも同席を促し、予防対策用品に触れてもらい、使用方法の確認をしてもらいます。さらには、熱中症に関する重要ポイントの問題を作成し、回答してもらうことにより熱中症予防の理解を深めるよう工夫しています。弊社として、厚労省

店として、これまで以上にユーザーに寄り添い、熱中症予防指導士として予防対策のメソッドを共有し、多くの人が安全に安心して仕事ができる環境作りに役立てることを考えて活動します。これからは、既存の取引企業だけではなく、地域の学校や高齢者施設への啓発活動も重要と考えています。熱中症予防指導士個々の力は微々たるものですが、熱中症予防指導士を要請する学会の先生方や予防指導士間の交流会等にも参加して、ユーザーとの大きな架け橋となる様活動をして参ります。

アフガニスタンにおける オンライン中小企業支援ワークショップ

川上 剛

はじめに

アフガニスタンでもILOの労使直接参加型のワイズ（WISE: Work Improvements in Small Enterprises）と呼ばれる手法を使って、中小企業の安全衛生職場改善活動が進んでいます。アフガニスタンの活動についてはすでに本誌の第77巻7号（2022年）に、バルク州の商工会議所と協力して第一回目のワイズトレーナー養成コースを開催したことを紹介したことがあります。その後も現地トレーナーたちは着々と活動を進め、最近になって第4回目のトレーナーコースが開かれました。前回3回はバルク州で開かれましたが、今回は初めて首都カブールから東へ150 kmほど離れたナンガルハール州の州都のジャラーラーバード市での開催です。参加者も地元の経営者・労働者代表に加え、大学やNGO等の労使を支援する組織からの参加がありました。25人の参加者のうち10人と女性が多く参加してくれました。

好事例の収集とトレーニングの実際

ワイズトレーナー養成コーストレーニングの準備にあたって、これまでに養成されたトレーナーが実施したフォローアップトレーニングと参加した中小企業労使が実施した改善例を集めてレビューしました。困難で資源も限られた状況の中でも本当に一生懸命に、そして楽しく協力し合いながら実施された改善例が数多くありました。写真1と写真2にその例を示します。

トレーナーたちが地元の多くの中小職場を訪れて労使と信頼・協力関係を築き、写真シート法を用いて職場でトレーニングを実施し、労使による具体的な改善活動を支援してきたことが理解され、感銘を受けました。

次にトレーニングの教材を作成します。上記のようなアフガニスタンで集められた好事例写真を軸にしながらパワーポイントのプレゼンファイルを作成します。従来のワイズ方式を踏襲して、物の運搬と移動、ワークステーション、機械の安全、物理的環境、福利厚生施設の5つの技術分野をカバーします。作成したパワポは、分野ごとにA3用紙にカラーで印刷して綴じます。これらを写真シートと呼んでいます。今回養成されたトレーナーたちはこれらの写真シートを中小企業の現場へ持っていき、それを使って紙芝居のように職場労使に対して安全衛生好事例写真をプレゼンし、改善提案作成をサポートします。パソコンやプロジェクターがなくても実施できる写真シートによるトレーニングは、これまでも草の根の職場にワイズトレーニングを広める上で力を発揮してきました。

実際のトレーニングはハイブリッド方式で3日間かけて実施しました。参加者は当局の規則で男女が別室に分かれて参加します。そこへ私がトレーナーとしてオンラインでプレゼンやアドバイスを行いました。ワイズ方式参加型トレーニングではプログラムの最初に職場訪問とアクションチェックリスト実習が行われますが、今回は職場訪問が難しかったので参加者自身の職場を振り返ってもらってそれぞれにアクションチェックリストを記入してもらいました。この方法はベストではなく次善の策ですがそれでも参加者は経験を交流しながらアクティブに改

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



写真1 通路や作業台から不要な物を取り除きました。この例は他の国のワイズトレーニングコースでも恰好の好事例としてしばしば紹介されています。



写真2 作業場の床の電線を壁に設置し安全を向上しました。各作業台の前に不要な物を入れるかごも置きました。

善提案作成のグループワークを遂行できました。当初のアクションチェックリスト実習後に、私の方から物の運搬と移動、ワークステーション、機械の安全、物理的環境、福利厚生施設の5つの技術分野の好事例写真プレゼンを行い、また改善提案作成のグループワークを繰り返して、ここまでで1日目と2日目前半のプログラムが終了します。

2日目後半からは参加型トレーナーとしてどのようなトレーニングの準備とオーガナイズを

進めるか、労使参加型で進めるためのテクニックについてみんなで考えます。そしてA3用紙に好事例パワポファイルを印刷した写真シートを配布し、小グループに分かれて実際に自分たちでプレゼンする準備をします。そしてトレーニングの最終日である3日目に、小グループごとに写真シートを用いて他の参加者の前で実際にプレゼンをしてもらいます。その上でプレゼン内容が正確であったか労使の参加を促していたかについて他の参加者からコメント・アドバイスを受けとります。最後に各グループごとに今後いつどの職場でワイズトレーニングを実施するかの具体的な計画を立ててもらって、3日間のトレーナー養成コースを修了しました。

ハイブリッド方式でも効果的に トレーニングは進む

前のワイズトレーナー養成コース3回と同様に今回のトレーニングもハイブリッド方式での開催でした。オンラインでのワークショップでは参加者が集中力を失ったり、相互の討論が難しかったりする場合がありますが、今回のアフガニスタンのワークショップでは前回3回と同様に参加者の集中は途切れず効果的な開催が可

能でした。その一番の理由は参加者側の熱意の高さにあると思います。参加者全員にILOのワイズ手法をマスターして、困難な状況にある自国の中小企業の安全衛生および生産性向上に貢献したいという強い思いがあり、この養成コースに参加することをとても楽しみにしているようでした。パソコンの画面を通してでも参加者一人ひとりがこちらを見つめて集中してプレゼンを聞き、また質問をしてくれました。それに加えて、ワイズ方式トレーニングは分かりやすい地元好事例写真を多用し、字を用いたメッセージもできるだけシンプルにしています。こうした工夫によってハイブリッド方式でも滞りなくこちらの伝えたい内容が参加者に伝わったと思われる。もうひとつ一日のトレーニング時間を4時間前後、つまり朝10時に開始して午

後2時頃には終了することで、参加者もプレゼンする側も集中できたと思います。

おわりに

あらためてアフガニスタンの参加労使の熱意に感銘を受けたトレーニングでした。伝えられているように戦乱の続いてきたアフガニスタンでは今も治安の問題もあり復興の途上です。

一方で現地のカウンターパートや仲間と今回のような協同作業をしていると、みんながどんな困難な状況にあっても屈することなく、自国の人々と社会・経済発展のためにがんばっている姿が伝わってきます。

(ここに記載したのは筆者個人の見解でありILOを代表するものではありません)

働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

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

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



〔著〕 トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

〔訳〕 吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

体裁 B 5判並製 130頁

定価 1,320 円(税込み)

図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

「#教師のボタン」で伝わる

教職員の 過酷な勤務環境

40

藤川 伸治

民間労働者と比較した 公立学校教職員の勤務実態 —神奈川県内教職員約4000人対象調査 から浮かび上がった実態—

はじめに

神奈川県教育文化研究所（以下、教文研）は、神奈川県内の公立学校に勤務する教職員の仕事や生活の実態を把握し、教文研の設置母体であるかながわ教職員組合連合による教育政策提言や教育委員会との交渉・協議に活用するため、定期的に「教育実態総合調査」（以下、本調査）を実施してきた。これまで1996年、2002年、2005年、2012年に行い、2023年12月には第5回目の調査を実施した。

本調査は神奈川県内の公立学校教職員を対象としたものであり、回答数は3,796人に及ぶ大規模調査である。その特徴は、教職員の実態をより俯瞰的に把握するため、内閣府など異なる機関が実施した調査と同一の設問を用いた点にある。これにより、教職員の勤務や生活の実態を、他の調査結果と比較しながら多角的に検討することが可能となった。

筆者は本調査の設計および分析に携わったことから、本号から2回にわたり、本調査から浮かび上がった公立学校教職員の勤務実態を取り上げる。具体的には、教員自身による働き方や職業生活に対する捉え方を、過去の同研究所調査との比較を通じて明らかにするとともに、民間労働者や国民一般の生活時間との相違を整理

したい。

調査方法、対象者、標記上の注意点

本調査は、2023年12月11日（月）から12月25日（月）にかけて、かながわ教職員組合連合の協力のもと実施した。調査方法は、各公立小・中学校、市立高等学校、市立特別支援学校に調査用紙を配布し、そこに掲載されたURLまたはQRコードからMicrosoft FormsによるWeb調査に回答する形式をとった。

回答者の内訳は、正規職員3,734人、臨時的任用職員126人、再任用職員73人、その他14人であり、有効回答数は3,976人であった。また、回答者の職種は表1に示すとおりであり、教員（教諭、総括・主幹教諭、養護教諭、総括・主幹養護教諭、栄養教諭）が全体の96.4%を占めていた。

調査結果の考察にあたっては、大きな傾向を把握するために「肯定的回答」と「否定的回答」に分類して分析を行った。具体的には、設問の回答において「当てはまる」と「どちらかという当てはまる」、「かなり満足・たいへん満足」と「やや満足・どちらかといえば満足」、「十分」と「まあまあ」をそれぞれ合計し、「肯定的回答」とした。一方で、「当てはまらない」と「どちらかという当てはまらない」、「かなり不満・たいへん不満」と「やや不満・どちらかといえば不満」、「あまり」と「まったく」をそれぞれ合計し、「否定的回答」として整理した。

仕事にやりがいを感じるが、健康不安が増し、定年後続けたい意欲は低下

過去の調査との比較により、教職員の多忙さや健康不安が一層深刻化していることが明らか

表1 回答者の職種別内訳

	小学校		中学校		特別支援学校		高等学校・その他		合計	
	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比	度数	構成比
① 教諭	2328	77.4	586	71.6	57	72.2	51	69.9	3022	76.0
② 総括(主幹)教諭	477	15.9	152	18.6	8	10.1	15	20.5	652	16.4
③ 養護教諭	84	2.8	27	3.3	6	7.6	3	4.1	120	3.0
④ 総括(主幹)養護教諭	29	1.0	6	0.7			3	4.1	38	1.0
⑤ 栄養教諭	15	0.5	5	0.6	1	1.3			21	0.5
⑥ 学校栄養職員	5	0.2			1	1.3			6	0.2
⑦ 事務職員	64	2.1	37	4.5	5	6.3			106	2.7
⑧ その他	4	0.1	5	0.6	1	1.3	1	1.4	11	0.3

表2 教職員の意識の変化(2005年・2012年・2023年調査比較)

	2012年		2023年
健康について悩みや不安がある	59.00%	→	67.80%
定年前に仕事を辞めたいと思ったことがある	61.50%	→	70.70%
定年後も今の仕事を続けたい	35.10%	→	25.80%
保護者との関係で困ったり悩んだりしていることはある	72.8% (2005年)	→	64.40%

となった。仕事そのものにやりがいを感じる教職員は多い一方で、「体調に不安がある」と回答した割合は2012年調査から大きく増加している。また、「定年前に辞めたい」と考えた経験を持つ人も増加しており、長期的に働きたいという意欲は減少傾向にある。すなわち、教職はやりがいのある職業でありながら、人生全体の視点からは持続的に働ける職業と考えられない教職員が増えているといえる。

表2は、2012年(項目によっては2005年)調査と本調査の結果を比較し、健康不安、定年前に辞めたいと思った経験、定年後も仕事を続けたい意欲、保護者との関係、児童生徒の生活指導における困難感など、教職員の意識の変化を示したものである。

「健康について悩みや不安がある」への肯定的回答は67.8%に達し、前回調査から8.9ポイント上昇した。また、「定年前に仕事を辞めたいと思ったことがある」への肯定的回答は70.7%で、9.2ポイント増加した。一方で、「定年後も今の仕事を続けたいと思っている」への肯定的回答は25.8%にとどまり、9.3ポイント低下した。これらの結果から、教職員においては仕

事の継続意欲が低下し、健康への不安が以前より強まっている状況が浮かび上がった。

保護者との関係については、「困ったり悩んだりしていることがある」への肯定的回答が64.4%となり、2005年調査(2012年調査では設問なし)と比較すると8.4ポイント減少し、一定の改善が見られることがうかがえる。

保護者対応に関して改善が見られた点について、本調査のメンバーの一人である堀内正志は、「さまざまな支援スタッフが配置され、『チーム学校』として教員が課題を一人で抱え込まない体制へと移行してきたことと関係がある可能性¹⁾」と述べている。

表3は、「児童生徒の生活指導に困難を感じている」という設問に対する2005年、2012年、本調査の結果を比較したものである。小学校においては、肯定的回答(=生活指導に困難を感じる)が2005年調査では89.3%、2012年調査では79.2%であった。しかし、本調査では84.7%となり、2012年調査で一度減少した肯定的回答の割合が、再び上昇していることが確認された。

表3 「児童生徒の生活指導に困難を感じている」回答の変化（2005年・2012年・2023年調査比較）

2005年調査				2012年調査				本調査			
児童生徒の生活指導について、困ったり悩んだりしていることがありますか。				児童生徒の生活指導に困難を感じることがありますか。							
	n=	ある %	ときどきある %		n=	「はい」 %	どちらかという と「はい」 %		当てはまる %	どちらかという と当てはまる %	
合 計	2,231	43.3	46.0		1,998	33.3	45.9		3,438	47.6	37.1
幼稚園	15	46.7	33.3								
小学校	1,291	41.9	48.3		1,191	31.2	47.7		2,618	48.7	36.6
中学校	798	47.9	42.2		618	40.8	42.9		685	44.1	38.5
障害児学校	80	17.5	48.8	* 1	89	18.0	47.2	* 1	67	32.8	47.8
高等学校	47	44.7	46.8		95	27.4	40.0	* 2	68	51.5	32.4

* 1 特別支援学校 * 2 高等学校・その他

職場の協力体制の現状

保護者対応，児童生徒の生活指導の困難さを改善するには協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気があることが必要である。表4は，「協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気」について2012年調査と本調査を比較したものである。

全体では肯定的回答（協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気があるに「はい」「どちらかというと『はい』の合算」は，2012年調査が86.0%，本調査78.9%と7.1ポイント減少している。小学校では2.0ポイントの減少にとどまったが，中学校では11.1ポイントと小学校に比較すると大幅に減少していた。

職場の協力関係について民間職場と比較してみたい。連合総合生活開発研究所による勤労者調査²⁾では，「今の勤め先での仕事について職場の人間関係がよい」との設問をしているが，肯定的回答者は総数で47.8%であった。設問文が異なるが協力的な職場環境であるかどうかについて働く者の意識は，本調査は78.9%であり民間に比較するとプラス31.1ポイントと大きな開きがある。

次に，設問「仕事の進め方や悩みについて相談できる人がいるか」について，過去の調査と人事院による国家公務員対象調査とを比較してみたい（表5）。

肯定的回答（「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」）は全体では本調査は82.8%，

表4 「協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気」回答の変化（2012年・2023年調査比較）

		肯定的回答（%）
本調査（注1）	全体	78.9
	小学校	80.8
	中学校	72.8
2012年調査（注2）	全体	86.0
	小学校	88.6
	中学校	83.9
民間（注3）	全体	47.8

注1：本調査の肯定的回答は，協力して業務を進めていこうとする雰囲気にあるという設問にたいして「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の合算

注2：2012年調査の肯定的回答は，設問に対して「はい」「どちらかというとはい」の合算

注3：民間は連合総合生活開発研究所による第46回勤労者短観（2023年12月）での「今の勤め先での仕事について職場の人間関係がよい」という設問に対しての肯定的回答（「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の合算）

表5 仕事の進め方や悩みについて相談できる人がいるか「肯定的回答」

	全体（%）	小学校（%）	中学校（%）
本調査（注1）	82.8	84.8	75.7
2012年（注1）	82.2	84.4	78.5
人事院（注1）	36.2		

注1：本調査の肯定的回答は「当てはまる」「どちらかというと当てはまる」の合算

注2：2012年調査の肯定的回答は「はい」「どちらかというと『はい』」の合算

注3：人事院調査の肯定的回答は「全くその通り」「どちらかといえばその通り」の合算

2012年調査は82.2%と+0.6ポイント、小学校では本調査84.8%、2012年調査は84.4%と+0.4%、中学校本調査75.7%、2012年調査は78.5%と-2.8ポイントであった。中学校において肯定的回答が減少したものの、11年前と大きな変化はないと考えられる。

人事院による国家公務員対象調査³⁾は、「あなたの職場では、何事も気軽に相談できる雰囲気がある」という設問に対して肯定的回答（「全くその通り」「どちらかといえばその通り」）が36.2%と本調査82.8%と比較するとかなり低い。

学校組織における役割分担と協力体制の評価

従来から学校組織については、「校長・教頭以外は横一線に並ぶ、いわゆる『なべぶた』組織である」との批判がある。さらに、横一線に並ぶ教職員は「一人一役」の考え方のもとに担当が細分化され、かえって分かりにくい体制となっている。このため、実際には分掌に関わらず、その場で気が付いた者が処理を行うこともあり、組織構造が実態と必ずしも一致せず、結果として責任が曖昧になると指摘されてきた。

こうした批判を踏まえ、「各教職員の適切な役割分担と連携によりチームとしての機能を発揮し、学校全体の組織力の向上につなげる視点が重要である」とされ、主幹（総括）教諭の創設・配置など、いわゆる鍋蓋構造の見直しが進められてきた。

主幹（総括）教諭の配置は、責任の明確化を通じて、一人で悩みを抱え込まず相談しやすい体制を整えることにつながると期待された。しかし、本調査の結果に限れば、主幹（総括）の配置前と配置後と比較して、明らかに学校の協力体制が整備されという明確な結果は得られなかった。

一方で、本調査では「協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気」や「何事も気軽に

相談できる雰囲気」があるとする肯定的回答率が、民間や国家公務員組織と比較して極めて高いことが明らかになった。これは学校職場の特質として評価されるべき点であり、今後も学校組織の強みとして注目されるべきである。

おわりに

本調査の結果から、公立学校教職員の勤務実態や意識には、過去の調査と比較して顕著な変化が認められた。とりわけ、健康への不安や定年前に辞めたいと考える割合の増加、定年後も仕事を続けたいという意欲の低下は、教職員の持続的な労働環境の確保が急務であることを改めて示している。一方で、保護者対応に関しては一定の改善が見られるなど、学校を取り巻く環境や支援体制の変化が反映された側面も確認された。

また、協力して学校の業務を進めていこうとする雰囲気や、気軽に相談できる関係性については、民間や国家公務員と比較して高い水準にあることが浮き彫りとなった。これは学校職場の強みとして評価すべき点であり、組織改善や人員配置の工夫によってさらに発展させる余地がある。

しかし同時に、「なべぶた」組織に象徴される役割分担の曖昧さや責任体制の不明確さは依然として課題であり、主幹（総括）教諭の配置など組織改革の取り組みが十分に機能しているとは言い難い。持続可能な学校組織を構築するためには、教職員一人ひとりの役割を明確にするとともに、協働の文化をいかに維持・強化するかが問われている。

注

- 1) 教育新聞、2025年8月8日
- 2) 連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査（第46回勤労者短観）2023年12月
- 3) 人事院「働く人の意識に関するアンケート調査～企業と公務の比較」（人事院令和4年度年次報告書）2023年

農業における運搬作業の軽減対策 各論第7回

宇土 博

はじめに

各論7では、農業の大きな負担である収穫時の運搬作業の軽減対策についてお話しします。収穫物の運搬は、上肢や腰に強い負担がかかり、頸肩腕障害や筋々膜性腰痛の原因になります。これを軽減する対策は、農業の負担軽減の大きな課題の一つであり、根本的な対策が必要です。

収穫物の運搬事例について

まず、最初に、よく見られる運搬事例について

て示します（図1～3）。

図4に、千葉県特産のヤマトイモの収穫・運搬作業を示します。収穫は、10月下旬～3月



図1 斜面の通路のミカンのコンテナの運搬。重量は20kg程度。（広島県農業技術センター）



図2 キャベツの収穫と運搬：コンテナに入れ、圃場近くの道路に横づけした軽トラックまで運搬し積み込む。（広島県農業技術センター）



図3 カボチャの収穫・運搬：鋏で果梗を切る，コンテナに集める，コンテナを軽トラックまで運搬する。（広島農業技術センター）

うど ひろし

ウド・エルゴ研究所長，友和クリニック院長

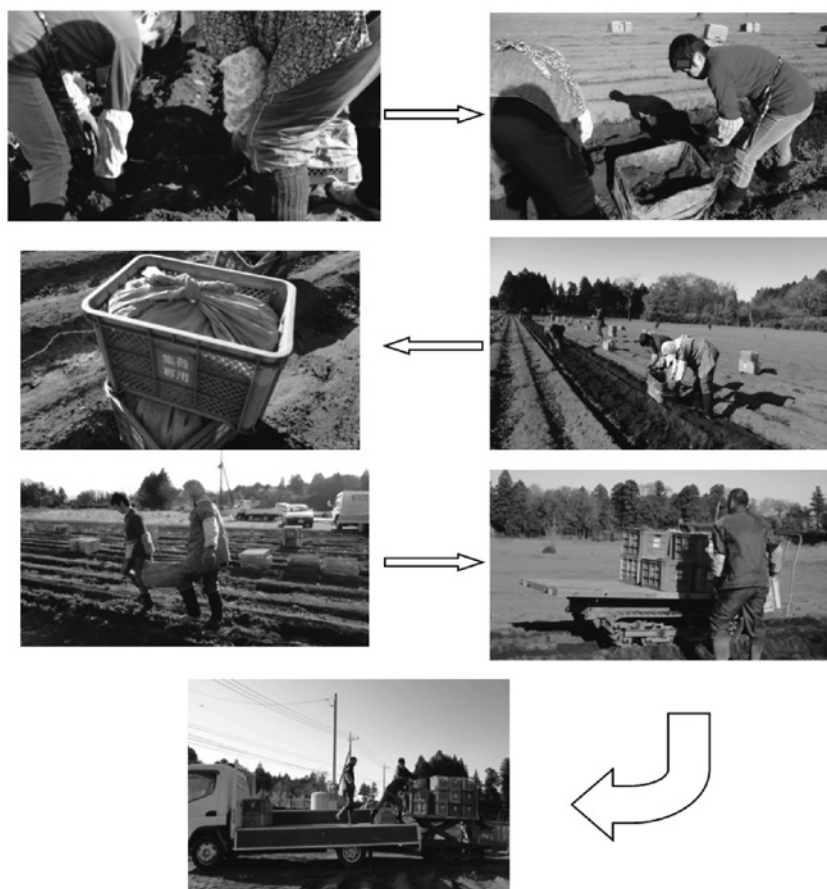


図4 ヤマトイモの収穫・運搬：収穫イモを布で包み、コンテナに入れ、2人でキャタピラー式リフト車まで運搬・積み込み、更にトラックに積み込む。(千葉県農水課、印旛農業事務所)

下旬で、全作業時間の20%で、芋の拾い上げとコンテナ運搬負担があります。厳寒期に、長時間の中腰作業が続き、20～30kgのコンテナを運ぶ重労働です。

図5にネギの収穫・運搬作業を、図6にコカブの予冷库保管作業を示します。

図7に、ブロッコリーの収穫作業を示します。図7-1は、収穫台車を使用し収穫します。圃場や生育の関係で、収穫台車が使えない場合が多く、その場合は、図7-2の「負い子」を使用します。ブロッコリーの最大重量は約15kgとなり、重量物を背負った前屈み作業で腰痛を訴える人が多いようです。

図8に白ネギの収穫・運搬作業を示します。手作業の収穫作業では、前屈姿勢で白ネギを抜き、ゴザの上に並べ、包んで、運搬します。

図9に、コンテナを肩にかける梨の収穫作業



図5 ネギの収穫・運搬：収穫作業、皮むき後のネギ運搬（15kg程度）で腰痛を抱える作業者が多い（海匠農業事務所）



図6 コカブの予冷库保管作業：収穫後の出荷調整で洗浄したコカブをコンテナに詰めて（20束／個）水切り→予冷库に保管（最大で5段重ね）する作業。重量は約18kg／個であり、足腰の負担が大きい。（東葛飾）



図7-1 ブロッコリーの収穫台車式の収穫：栽培面積が広い場合、1日で約2,000個収穫。コンテナに入れ、収穫台車へ運搬（鳥取県農水課）



図7-2 ブロッコリーの負い子式収穫（鳥取県農水課）

を示します。コンテナの大きさは、縦32×横48×高さ24cm程度。梨のコンテナ重量は10～12kgになります。コンテナの使用ベルトの本数、取付け位置や肩への掛け方は、人により様々です。木が低いところでは、前屈姿勢での収穫が多いためコンテナの肩掛け作業は、頸、腰の負担が大きく、肩こり、腰痛を抱える人が多く



図-8 白ネギ収穫・運搬作業：収穫白ネギを「ござ」に包んで、肩/脇に担いで、軽トラックまで運搬し積み込む。（鳥取県農水課）



図9 コンテナを肩にかける梨の収穫作業

大きな課題です。

図10に、コンテナを地面に置く梨の収穫作業を示します。コンテナの肩掛けの負担はありませんが、頻回に低いコンテナへ梨を入れる腰部前屈姿勢の負担と運搬車までの運搬負担があります。その後は、運搬車で園内の選果場へ運ばれます。

手持ち運搬(マニュアルハンドリング)の負担軽減対策の考え方

農作業における手持ち運搬は、収穫期の20～30kgのコンテナ運搬が一般的で、この負担軽減対策は大きな課題です。

ワークデザイン¹⁾の「項目4. 持ち運び」には以下の記述があります。

「スーツケースを持ち運んだことがある人は



図10 コンテナを地面に置く梨収穫作業：コンテナが一杯になると、運搬車まで運搬し積み込む。(秋田県農林水産部農林政策課)

誰でも、スーツケースを持つより、引いたり押したりする方が良いことを知っています。持ち運びは良くない作業方法です。『押す』または『引く』ようにすべきです。(例えばスーツケースに車輪を付ける、コンベアや吊り具(ホイスト)使用)。通常、長距離の持ち運びは背負ったり肩に掛けたり、短距離の場合は手で持ちます。』

このように、運搬対策の原則は、物を人が持たず、地球に持たせ、車輪や滑車の運搬に転換することです。

長距離運搬では、以下のように書かれています。

「……荷物を長い距離(10m以上)運ぶ場合は、一般には機械的補助を利用すべきです。機械的補助は、電動によるもの(リフトトラック、コンベア)や人力によるもの(手押し車)があります。“すべてを車輪上に”は良い標語です。」

「1つの狭い作業場内であって、繰り返しの運搬には補助具(シュート(傾斜台)、腕回転クレーン、手押し車、ローラーコンベア)を利用すべきです。人力は、最後の手段として使いましょう。」

重要なガイドラインは、

「①背骨から負荷(荷物)までのモーメント長さを最小にします。(コンテナを体に引き付けて持つ)、②軽い荷物を頻繁に運ぶよりも、大きな荷にして時折り運びます。しかしながら、このエネルギーの最小化は背部の負担を増加させ、腰痛を引き起こすかもしれません。」

手運搬の原則は、10m以上の長距離では、車輪などの補助具を使用することが述べられています。

しかし、圃場では、路面が柔らかく、凸凹なために、車輪の使用が困難です。車輪を使うには、固い平坦な通路が不可欠です。これについては、後述します。

表1に、手運搬の7種類の方式の負担の比較を示します。これを見ると、体幹の中心に近づけて運搬する方式の負担が少ないことが分かります。これは、荷物のモーメントが少なくなるためです。それに対して、体幹から離して両手それぞれ15kg持つ1kmの運搬は、最も負担が大きく、脈の増加は81と限界を超えるため、(平脈が65では80%増の52の脈増加が運動強度の限界

表－1 水平面での7種類の運搬方法の比較（体重50kgのインド男性が30kgの物を1km運搬）：消費エネルギーと心拍数増加を指標に評価。2つの指標が大きいほど、負担が大きい。負担の少ない方から列記。

運搬方法	エネルギー (kcal/分)	心拍数増加 (/分)	解説
1) 振り分け荷物：肩越しに15kgの2個の荷物（体の前と後ろに1個ずつ）	337	50	荷物を2つに分ける。特別な脱着ベルトが必要。素早く脱着できるベルトがないと反復する短距離の往復には不向き
2) 頭：頭上の籠	348	64	訓練が必要。身体の動きが制限される。反復する短距離の往復に向く。上肢は自由。
3) リュックサック	368	62	短距離の反復往復には不向き。
4) シェルパ方式（紐を前額にかけて麻袋を背中で支える）	387	57	練習が必要。山に登るための杖を腕に持つことが可能。
5) 米袋：麻袋の2箇所の角を手もしくはフックで持ち背中で支える	414	60	リュックサックを越える利点はない。むしろ危険。
6) 天秤棒：肩越しに竹棒の両端より3本のロープで15kgの荷物を吊り下げる棒は、片手または両手で握る	434	66	訓練しないと使い心地が悪い。ねじれた姿勢。
7) 両手にそれぞれ15kgのパッド付取手があるキャンバスバック	486	81	最も非効率でかつ最も疲れる。片手だとさらに悪い。

出典：Datta, S. and Ramanathan, N. Ergonomic comparison of seven modes of carrying loads on the horizontal plane. Ergonomics, Vol. 14, No.2, 269-78, 1971.

表－2 少ない回数の片手の運搬で推奨される重量（kg）。運搬が頻繁になる場合には、重量を30%減少。

運搬距離（m）	集団パーセンタイル	男性	女性
30.5	50%	11.0	8.0
61.0	50%	10.0	7.5
91.5	50%	9.0	7.0

出典：A. Mital et al.: A Guide to Manual Materials Handling. 1993 by Tayler and Francis, London.

とされる：clinic-yokoyama.com）手持ち運搬方式は避けるべきです。この実験は、1kmの運搬ですが、収穫物の運搬も20mの距離を50回繰り返し運搬すれば、延べ1kmに達するため、十分参考になると思われます。ヤマトイモのコンテナ運搬は、2人が片手に持つ方式で、持ち手の方向に躯幹が曲がるためさらに負担が増加します。

表2に、少ない回数の片手の運搬で推奨される重量を示します。30.5mの距離で、女性の場合、平均8.0kgが推奨されています。さらに頻回の場合は、30%減の5.6kgになります。

これを基準に見ると、2人で、ヤマトイモを持つ場合、1人当たり、10～15kgとなり、これを超える負担があります。

収穫物の運搬の改善対策について

1) 台車の改善による方法

図11－1～図11－4に台車の改善による方



図11－1 収穫用の改良台車：車輪を大きくすることで、ぬかるみなどの運搬をスムーズにする。（広島農業技術センター）

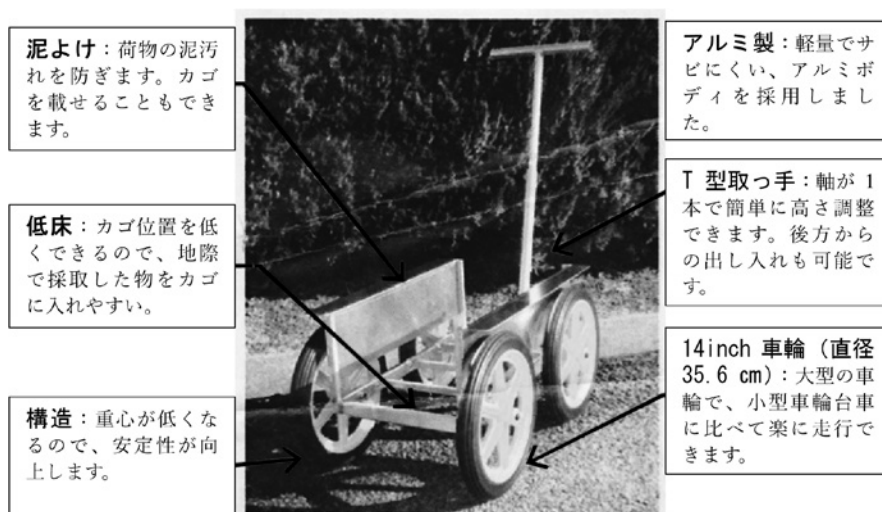


図11-2 収穫用の改良台車の特性

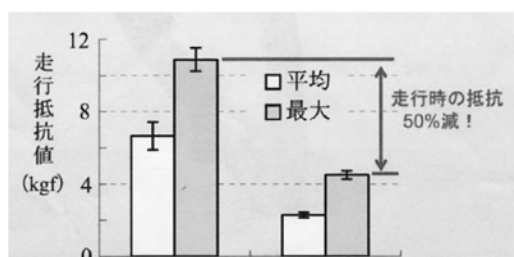


図11-3 ぬかるみ走行時の走行抵抗値：2～3cm程度の深さの足跡が残るぬかるみ、5kg荷重（広島農技センター試験圃場）走行時の抵抗は、約50%減少する。



図12 高畝を跨ぐ、大きな自転車車輪の4輪運搬台車：兵庫県三原町、レタスの収穫コンテナの運搬。



【使用例】アスパラガスの収穫
立ち姿勢で採取できる柄の長い電動式収穫ハサミの利用に適した台車です。

図11-4 台車の使用例：アスパラガスの収穫—立ち作業姿勢で採取できる柄の長い電動式収穫ハサミの利用に適した台車。通路用シートの上で使用する。

法を示します。

2) 大きな車輪の運搬台車

図12は、自転車の大きな車輪の4輪運搬台車です。高畝を跨いで、低畝に車輪を走らせ、コンテナの運搬負担を軽減します。

3) 圃場に走行しやすい通路を作る対策

圃場の中央に運搬車用にコンクリートの通路を作るような恒久的な対策は、圃場を占有するために好まれません。

よく見られる例として、歩行や手押し車用の通路を作る通路用シートが使われます。図13に示す通路用シートは、手押し車用に簡単に敷けるシートで、圃場を整地してシートを敷き、U字釘で留めます。5年程度は持ちます。費用は、100mが17,000円程度で、リーズナブルで、



図13 通路用シート：60cm×100mで、17,480円程度（圃場の通路用シート - 検索）



図14 ローラーコンベアによる対策例：高原野菜のコンテナの運搬：コンテナの上に、1台4m（3万円位）を繋げ使用する。コンベアに傾斜を付け運搬負担を軽減する。（滋賀医大公衆衛生）

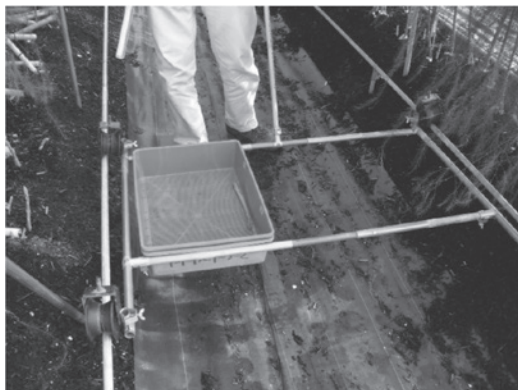


図15 滑車付きの収穫用コンテナ：パイプで組んだレールの上を滑車で移動する。通路用シートが敷かれています。

運搬用の良い対策になります。

このシート方式は、2列から4列などの長細い圃場でのブドウやトマトなどの栽培に使用されていますが、ヤマトイモなどの横幅も広い圃場では、通路の圃場占有率が高くなるため、一般には使用されていません。

4) ローラーコンベアによる対策

図14に、ローラーコンベアによる運搬対策を示します。コンテナを台にし、コンベアを敷設し、コンテナを滑らし、手持ち運搬を無くします。

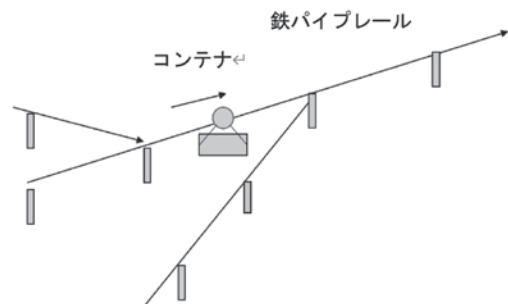


図16-1 モノレール運搬装置の圃場での配置：支柱とレールを組み、滑車でコンテナを吊るし、人が牽引して運搬する装置。



図16-2 圃場でのモノレール運搬装置の実機試験：敷設も容易で、20kgコンテナが容易に運搬可能です。ウド・エルゴ研究所 ユーワークス 宇土昌宏氏製作（お問い合わせ先：ウド・エルゴ研究所 udoergo.jp）



図17-1 ミカン用の動力式モノレール (<https://www.nikkari.co.jp/wp-content/uploads/2022/02/e3c59ae78ba76b3357ec0d82975e1a5b.pdf>)



図17-2 農業用の動力式モノレール（福井）

5) レールを作る対策

図15は、パイプで、台車用の専用レールを作る対策です。地面に支柱を埋め込み、パイプでレールを組みます。収穫用コンテナには、レール幅に合わせて滑車を4ヵ所取付け、手持ち運搬をなくします。

図16-1、図16-2は、モノレール運搬装置の圃場での配置および実機を示します。この装置は、3～5m単位の単体装置を接続し20～30mに延伸し使用します。可搬性で必要収穫場所に仮設し使用できます。この運搬装置でトラックまで運搬します。手持ち運搬を、滑車運搬に替えることにより、負担を軽減します。従来の固定式の動力式モノレールに比して低コスト、移動式で、圃場を占有しないことが特徴です。

ベアリング式滑車を使用すると、動的摩擦係数は、0.0015～0.003程度 (<https://nyzbearing.com/ja/bearing-friction/>) とされ、30kgのコンテナでも、45g～90g重の力の牽引で済む計算になります。鉄パイプレールの摩擦等を考慮し

ても、極く軽い力で容易に牽引でき、高齢者や女性でも容易に運搬可能となります。モノレール式は、カートの路面抵抗に比しレール面抵抗が小さく運搬効率が著しく上がるため、これを推奨します。これが発展すると動力式モノレールになります。圃場の規模と傾斜などの条件により最適なものを選択します。いずれにしても手持ち運搬は負担が大きすぎ、避けるべきです。(人間工学の原理9：手持ち運搬ではなく車輪／滑車を使う。人間工学の原理10：物は人でなく地球に持たせる。)

図17-1、図17-2に、農業用の固定・動力式モノレールを示します。図17-1は、3人乗り、500kg運搬、300mの敷設で、概算520万円位と高額です。これは傾斜地などで利用します。平坦地は、人力モノレール方式で十分と思われます。

6) その他の対策

① ブロッコリーの収穫作業



図18 ブロッコリーの収穫作業の改善：原則は、物を出来るだけ持たない、背負わないです。籠に4脚を付けて、畑に置いて収穫し、背負って移動します。

図18に、ブロッコリーの収穫作業の改善案を示します。負い子運搬方式の場合は、籠に4脚を付けて、背負わないで側に置く方式にします。摘み取ったブロッコリーを、体に装着した小さな籠に入れ、一定貯まると大籠に移す方式にします。

②梨の収穫対策



図19-1 大型車輪のカートにコンテナを搭載し梨を収穫する。

コンテナを首から下げ方式は、避けるべきです。前掲の車輪の大きなカートを使用して、コンテナを積んで、コンテナを肘の高さに置きます。これにより中腰作業を避けます。

梨の収穫は、ミカンに比べると、比較的ゆったりした作業です。そのため、コンテナを肩からかけて、早いスピードで行う必要性はないと



図19-2 収穫用台車の例（農業用コンテナ - 検索 画像）



図19-3 人への自動追従ロボット運搬車にコンテナを積む改善。ロボットの前後に搭載されたカメラで人を識別して自動追従する。収穫が終わると、大型運搬車の所に行き、コンテナを積み替える（秋田県農林水産部農林政策課）

考えます。カートにコンテナを搭載し、作業位置を高くして中腰作業を避け、カート運搬に替えます(図19-1, 図19-2)。

梨は、高い位置で取るため、コンテナの縁が肘の5cm上位の高めに設定すれば、作業性も良いと考えられます。また、中心通路には、通路用シートを引いて、カートを引きやすくすることが大切です。

また、前述のモノレール運搬装置を常設し、カートからモノレールに引き継ぐ方式も有効と考えられます。いずれにしても、物を人が持たず、地球に持たせることが大切です。

図19-3に、最近の多機能ロボット運搬車での梨の収穫作業の改善例を示します。興味ある事例ですが、私たちは、半農を目指すことから小中規模農家にも普及できる低コスト対策を優先します。

おわりに

農業での運搬作業の多くは、収穫時に起こります。負担が大きく、頸肩腕障害や筋々膜性腰痛の原因になります。多くは、コンテナに収穫物を入れて、圃場脇の軽トラックなどへ10～30mの距離を手持ちで運搬します。負担の軽減には、手持ち運搬を避けて、車輪や滑車の運搬にすることが不可欠です。

製造工場の床面は、コンクリート舗装で台車による運搬が容易です。しかし、圃場は、土壌が柔らかく、畝などの凸凹が多く、雨水による泥濘などで、車輪が埋まり込むために、通路用シートや滑車式のモノレール運搬装置や大型車輪台車などの対策が必要です。

参考文献

- 1) 宇土博, 瀬尾明彦監訳: ワークデザイン 第7版, ステファン・コンズ, スティーヴン・ジョンソン著, 労働科学研究所, マニュアルハンドリングp131-158, 2013.

安全衛生活動のあらゆる場面で手引きとして活用できる 新機軸・新構成のハンドブック

4頁と2頁の見開きレイアウト、
多数の図表・写真の挿入で
読みやすく、使いやすく
「大震災被災地の安全と健康」の
付章を設け、23編の報告を収載
検索、カラー印刷に役立つ
カラー版DVD-ROMを付録に

産業安全保健 ハンドブック

[編集委員]

小木和孝 編集代表

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

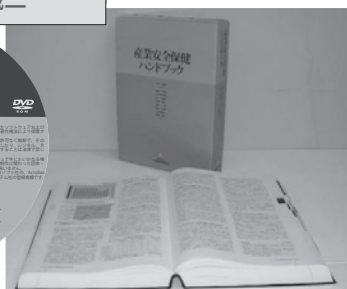
産業安全保健活動にかかわる
項目を完全に網羅した充実の構成
各領域第一線の執筆陣272名が
372項目を書き下し
項目ごとに見出し区分を統一、
最後に担当者の心得を具体的に提言

待望の最新版!

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 A4判 函入り
総頁 1,332 頁
本文 横2段組み 索引付
付録 DVD-ROM カラー版
定価 本体 50,000 円+税



—戦前におけるタイピストの養成と労働問題—

三宅 章介

大阪タイピスト女学校の タイピスト養成

前回では、大阪タイピスト女学校のタイピスト養成について、同校の邦文テキストと英文テキストの双方におけるタイピストの心構えなどを中心に論じてきた。今回は、その続きを検証し、その上でタイピングの訓練をどのように実施しているのかを邦文と英文を比較しながら、相違点などを比較することにする。

そして、1927（昭和2）年当時の資料に基づき、タイピストの賃金、入職経路、タイピングによる疾患、女性としての化粧費用、家計への補助、職場での問題点などを取り上げて、女性タイピストの就労状況を見ておくことにする。

1) タイピスト養成の目指すもの

同校にはテキストとして、『邦文タイピスト要論』及び『英文タイピスト要論』（昭和15年3月）の2つがあり、今回は、特に邦文テキストによって、同校のタイピスト養成の考え方を述べてきた。今回は、欧文テキストも含めて、同校のタイピスト養成の特徴をその時代背景より考えてみることにする。

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。



さて、邦文では「第一編 タイピスト自覚論」（1～22ページ）と「第二編 練習法」（23～174ページ）からなるが、本書におけるタイピスト養成の考え方については、「第一章 若き女性の自覚論」に詳しいが、その中で、女性のこれまでの職業は、裁縫、茶、生花、音曲などが「唯一の職業的武器」としてその職業的地位を保持してきたが、今日の女性の知識は、このような非活動的な職業に就くことは最早耐えがたいことだ、としてタイピスト、秘書を勧めるのである。その理由は、「昔から家婦の特性に内助の功（傍点筆者）と云ふのがありますが之も取も直さず婦人のセクレテリアル・メリットに外ありません。」¹⁾として、これからの女性職業としてタイピストと秘書の重要性を説くのである。その上で、銀行重役の秘書タイピストになり、「内にあっては、良人の仕事を助ける如く、外にあっては夫等の人々の勤労を助けたならば、どんなに愉快なものとなるでせうか。之れ私がタイピスト婦人秘書（傍点筆者）になることを娘を持つ父母におすすゝめする所以です。」というのである。

この引用文は前回でも取り上げておいたが、再度、取り上げた理由は、『英文タイピスト要論』でも同様にこのことが取り上げられているからである。秘書タイピストは人格性が問われるのであるが、それは、「重役のよき秘書役なるを以て會社の秘密などを他人に云ふというやうな非常識なことがあってはならぬ。」²⁾からであり、そのため、邦文・英文ともタイピストは、単に機械の使用者をつくるのではなく、人格教育が最も大事だというのである。そのため、普通学的重要性を唱えている。いわゆる人格の育成に関わる「教養」教育である。この点は、欧

米の育成とは異なる。

この理由であるが、大正末期から昭和に掛けて、職業婦人が生まれることになるが、このことについて原 克は『OL誕生物語』において物語風に、あるタイピストが「タイピストなんて、みんな不良モダンガールなんでせう。」「タイピストが、どうしたかうしたつて、よく新聞になんか出てみますわね。』³⁾などという風評があり、このことが、タイピスト養成に必要な教育として普通学の重要な目的となっているものとする。「現在の若き婦人がタイピストとして今日まで経験のない社会生活に出るとあらゆる誘惑がある。これを統計的に調査すると誘惑にかゝりたるものは無教育のものが多し。教育程度の高い程誘惑にかゝる率が少ない。この統計から見ても教育が如何に必要か分かる。」⁴⁾

このことから、タイピストに普通学を教える人格形成を求めるということは、秘密を厳守することへの教育であることが分かる。そして、もう一点は、タイピストは浄書作業の役割であるが、手書きの原稿は邦文では草書、行書が在り判読に困るのであるが、このことは英文の筆記体でも同じことである。そこで、「依頼者の手から『原稿を書く労を省いて』依頼者の口から要点を聞いて文書を作る智識ある秘書タイピストが必要になってきたのである。タイピストの仕事も此處まで行かなければ本當の値打ちがない。」⁵⁾

さらに、「タイピストは重役秘書となりてもそれだけの立派な教養が完備されて居れば重役の口から要点を聞いて直ぐ重役の意に叶ふ様に立派な文章を綴る事が出来るのである。(中略)かくしてこそ初めて立派な秘書タイピストが出来るのでありまして、どうして人格と智識に乏しい商人に依って養成される様なことが出来ませうか、誘惑の多いビルデングの一角や、店先で習得されるべきものではなく、清らかな學園で清らかな教育者の手に依って培はれると云ふことは、何と幸福なことではないでしょうか。」⁶⁾という。

この引用文においても、要はタイピストは秘密を漏らさないこと、重役の秘書になり口述をそのままタイピングできるようになって「立派なタイピストである「秘書タイピスト」になる

こと、これが大阪タイピスト女学校の目的であり、そのために、幼稚園の子供を指導するには保母でなければならないし、小学校の子供を教育するには小学校の先生でなくてはならないように、「タイプライターを習はんとするには、タイプライターの専門の先生でなければならないのであります。」⁷⁾という。

この文面どおりに取れば、タイピスト養成の指導者は、保母や小学校教員が子供を育成することと同様に、これから社会に出る女性タイピストの指導には子供に対する教育が必要だということであろうか。前回では女性タイピストの採用は仕事能力以前に、「愛嬌」が「採用」されると述べておいたが、このことと同じ脈絡と言えなくもない。

また、邦文では、テキストにおいて、「依頼者の口から要点を聞いて文章を作る智識ある秘書タイピストが必要になって来たのである。タイピストの仕事も此處まで行かなければ本當の値打ちがない。」さらに、英文テキストでは、立派な教養があれば「重役の口から要点を聞いて直ぐ重役の意に叶ふ様に立派な文章を綴る事が出来るのである。」から、本学では其學に精通した教師によって教育しているので立派な「秘書タイピスト」が養成できるのであるという。このことから邦文も欧文もいずれのタイピストも「秘書タイピスト」の育成が、本校の目指すべきタイピストになっている。

ただ、邦文タイプライターと欧文タイプライターの構造は全く異なるので、双方とも「秘書タイピスト」養成が可能かどうかである。なぜなら、杉本京太の直接平盤式は活字が2400字ほど文字箱に納められており、その中から、しかも逆向きの文字を選び印字するのに対して、英文タイプライターは、アルファベット26字のキーと記号キーを合わせて46ほどしかないもので、タイピングが速く、欧文は可能としても邦文も「秘書タイピスト」になり得るのかという疑問が残る。

そこで、節を改めて、まず、このことからヒアリングも合わせて検討していくことにする。

2) 邦文と欧文のタイピングスピードと練習

まず、印字スピードであるが、邦文にも欧文

にも比較できるためと考えられるが、双方のスピードが書かれている。しかし、表現がやや異なるので、そのまま書き出して比較してみる。

【邦文タイピスト要論】

このテキストでは、邦文タイプライターのスピードではなく、その理由は分からないが、以下のように欧文タイプライターのスピードになっている。その関係箇所を引き出しておく。

① 左の親指以外の全部の指が最も合理的な分業の原理に従って分擔された文字を間断なく書き続けつゞけてゐるので、時間空費は最小限に節約せられる。ペンを以て書いている同一時間内にタイプライターでは普通の人でも優に二倍の分量を書くことが出来る（20ページ）。

② 原稿を傍に置いて、それを讀みつゞけ乍ら打って行く語数（文字の数ではない、文字が組み合されて形づくられてゐる語の数）は一分間に、三十から三十五位は楽なものである（20ページ）。

③ 原稿を見ずに自分でオリジナルを打って行く時は一分間に四十乃至五十語は楽である。プロフェッショナル・タイピストは一分間に六十語以上はたゞく。米國では百五十語を打くタイピストもゐる。世界のミス・オーエンは實に百八十語を打つ（邦文20ページ、英文40ページ）。

このように述べた後、タイプライターは字体も同じ大きさで文字間隔も一定であり、最も綺麗な明確な作品をつくることが出来るというのである。したがって、「労力の少ない事」により「タイプライターは女子に何の苦勞もなしに扱うことが出来るようになって居る。」⁸⁾ タイプライターによる文書作成は、体力のない女性向きの仕事であるというのである。

このための練習時間について、次のように述べている。この場合も「指の動き」という文言があるので欧文の場合である。

① 練習時間は毎日短時間宛練習するは面倒なりとし、或る場合は半時間位、或る時は五、六時間も打通し、或る時は全然練習をおこたるやうな不規則な練習は最も嫌むところであります。毎日短時間でも規則正しく一定の時間を限って専心練習を続ける事は最善の方法であります（24ページ）。

② 本書（注、『英文タイピスト要論』）は一日一

課とし四ヵ月（百廿日）修得の目的で著したものです。一日一課の課目量は普通健康な女子で一日二時間の練習量を続け百廿日で邦文タイピストとしての全課目を完全に収量される様に、留意著述したのであります（25ページ）。

次に、『欧文タイピスト要論』における、タイピングスピードの説明を見ておく。

【英文タイピスト要論】

① タイプライターを習得する期間は二、三ヵ月で出来ると思ふのは誤りで、逆もそんな短時間では出来るものではありません（32ページ）。

② 邦文タイプに於ては三千から四千の文字の所在を暗記して、それを自由自在に打つ様に熟達しなければなりません。一分間四十字の速さで打たなければ眞のタイピストとなる事は出来ません（32ページ）（注.ここでは、邦文を取り上げている。）。

③ 英文に於きまして二十六字であります、一分間に四十言葉、即ち文字にすれば百三四十の速さで打たなければなりません（22ページ）。

④ かうした速さに動かすには十本の指を自由に使用しなければなりません。十本の指を自由に動ける様に熟達するには速くても二、三ヵ月の練習では出来ない事は確實判ることです。更にタイピストとして重役の秘書タイピストになるためには商業文でも自由に書くことが出来る學力が必要です（32～33ページ）。

⑤ 而して英文タイプライターでも、邦文タイプライターでも両方出来ると云ふことは、最も就職率を増すと云ふことも忘れてはなりません。かうした意味に於て本校では、英文タイプライターでも、邦文タイプライターでも打てる様に教へ更に重役の口述でも直ぐ文章に打てる様にするのであります（33ページ）。

では、英文タイピストの練習量はではどの程度であろうか。このことについては「第四編 タイプライティングの練習」の「第三章 練習の時刻と時間」の中で次のように述べている。

「練習の時間は朝がよい。湯上がりの指の柔軟な折もよい。時間は少しでも毎日やるがよい。精々一回二時間を出ないで位で、それ以上練習をつゞけると、頭も手も疲れて時間を費すほど効果が上がらない。一通り機械を扱ふやうになつたら毎日少くも一定の分量だけ打つことにき

めておけば腕は見る々冴えて行く、校長の知ってゐるタイピストは日課として聖書の文を或る分量だけ打ち（傍点筆者）、夜は一日の日記をタイプライトすることにしてゐる。」⁹⁾

3) 日商と全商の資格検定スピードとの比較

以上のように、邦文・英文ともタイピングスピードとそのため練習量、目指すべきタイピスト、などを掲げている。その中で、言葉のニュアンスやなぜ英文のことが邦文にあるのかなど、幾つかの疑問も出てくる。以下、これまでのまとめを兼ねてこのことを考えてみる。

まず、邦文と英文のタイピングスピードであるが、なぜか邦文テキストではスピードのことは英文のスピードが書かれている。原稿を傍らに置いてタイピングする場合は、1分間に30から35字は楽なものであるとしている。しかし、これは英文であるので語数であり文字の数ではないので、そのため、「文字が組み合されて形づくられている語の数」と断り書きがしてある。

戦後の日本商工会議所や全国商業高等学校協会の資格評価は、5字で1語である。このことは後述する。そこで、原稿を見ずに、自分でオリジナルを打って行く時は1分間に45ないし50語は楽であるといい、また、プロフェッショナル・タイピストは1分間に60語以上はタイピング出来るというのである。

このことを英文であるにもかかわらず、なにゆえに邦文テキストに掲載されてあるのかは不明である。結論的には、英文の場合は文章を見る場合は30～35語、文書がない場合は45～50語であるので、この差はいずれも15語である。しかし、英文テキストでは、1分間に40語、即ち1分間に200字であるが、130から140字は26から28字に当たる。これでは、計算が合わない。

このことは1940（昭和15）年のデータであるので、近年のデータとは比較できないことを前提として、参考までに、財団法人全国商業高等学校協会タイプ・ワープロ研究部英文タイプ部門『英文タイプ実務検定試験の手引き（新訂版）』（平成3年現在）で昭和15年のタイピングスピードがこの資格検定にどの程度に相当する

かを見ておく。

同協会の「英文タイプ実務検定試験規則」のタイピングスピードには次のような規則がある。「第7条 検定に合格するには各種目とも次の成績を得なければならない。速度については毎分純語数、第1級40語、第2級30語、第3級20語、第4級10語以上。（中略）」¹⁰⁾とある。また、「全商英文速度規則」¹¹⁾があり、「23. 総語数：総打数は印刷原稿で計算し、これを5で割れば総語数が出る。（中略）」

これに従うと、先のタイピングスピードは、次のようになる。まず、邦文テキスト（英文であるが）にある文章を見る場合であるが、これは30～35語、文章がない場合は45～50語であったので、「全商英文速度規則」により5倍すれば総打字数が出る。これによると、前者は150～175字、後者は225～250字に相当する。

このことから、英文テキストにある「1分間に40言葉、即ち文字にすれば130～140字の速さで打たなければ役に立ちません。」¹²⁾というのであるから、1分間40語は第1級に相当する。字数からすると、200字になるが、逆に130～140字を基準にすれば5で割ればよいので26～28字に相当し、これは資格検定の第2級程度になる。これでは、速度が統一できない。

一方、邦文テキストにある英文作成では、文書を見る場合は30～35語であるので第2級に当たり、文書がない場合は45～50語は「楽である。」というが、これは第1級の速さである。しかし、検定では問題があり、それを見るので、文書を見る場合の第2級が相当するものと考えてよい。邦文テキストと英文テキストでは、やや基準が異なって記載されているようである。字数も合わない。

参考までに、日本商工会議所英文タイピスト技能検定試験規則（昭和46年7月15日改訂）によってどの程度にランク付けされるかを見ておく。第5条には「検定試験の採点はスピード・文書作成・作表・筆記試験の種目ごとに定める採点基準により行い合格基準を次のように定める。（1）スピード試験の各クラスの語数は平均1分間Aクラス50語、Bクラス40語、Cクラス30語をもって合格とする。」¹³⁾

また、「速度」については「26. 総語数（Gross

Word) 総打数を5で割ったものが総語数であり、これから一つの誤りごとに10語差し引かれる。(中略)」¹⁴⁾。この基準によって同様の計算をすると、1分間40語はBクラスに入る。こちらの方がレベルは高い。

邦文については、そのテキストにはこのタイピングスピードは記載されていなかったが、英文テキストでは記載されてあるので、再度引用しておく。「邦文タイプに於ては三千から四千の文字の所在を暗記して、それを自由に打つ様に熟達しなければなりません。一分間四十字の速さで打たなければ眞のタイピストとなることが出来ません。」¹⁵⁾

1分間40字の速さは、全国商業高等学校協会の検定試験では10分間に1級400字、2級300字、3級250字、4級200字である¹⁶⁾。英文と異なり、この条文では10分間の印字数であるのでそのまま比較は出来ないで、これを10で割れば1分間に1級40字、2級30字、3級25字、4級20字となる。1分間に40字は1級に相当する。

日本商工会議所検定試験は難しいと言われているので、因みにその検定試験における満点合格をみると¹⁷⁾、10分間に1級450字、2級400字、3級300字、4級250字、5級200字であるので、いずれも10で割って1分当たりの印字数を求めると、この場合は2級に相当する。

なお、全国商業高等学校、日本商工会議所の年と大阪タイピスト女学校テキストの発行日が戦前と戦後で相当離れているので、基準が合うかどうかであるが、このことについては、タイプライターの製作年も相当異なるので参考にならないということも考えられる。

しかし、「1900年までに、アンダーウッド(注。「No.4, 5」である)は、1961年に発表されたIBM Selectricまでタイプライターのステレオタイプ(the stereotype of a typewriter)になった。」¹⁸⁾こと、邦文タイプライターについても杉本京太の直接平盤式は、「原理的にはほとんど現行(注。昭和52年現在)のものとは変わらない。」¹⁹⁾これは1915(大正4)年に特許を取るが、この構造は「誕生いらい、様々な進歩をとげ六〇年目を迎えた邦文タイプライタの説明としても、このまま通用するであろう。(中略)邦文タイプライ

タの機構も実質的には殆ど変わっていないのである。」²⁰⁾

このように英文・邦文タイプライターが1900年以降、あるいは1915年以降、その構造は殆ど変化がないのであれば、大阪タイピスト女学校の印字スピードの目標は、全商と日商の基準に比較しても妥当的な数字であると考えてよい。

なお、邦文テキストにある、「依頼者の手から『原稿を書く労を省いて』依頼者の口から要點を聞いて文書を作る智識のある秘書タイピスト」²¹⁾、あるいは英文テキストにある「重役の口から要點を聞いて直ぐ重役の意に叶ふ様に立派な文章を綴る」ことができる「秘書タイピスト」「セクレタリー・ステノタイピスト」²²⁾のスピードであるが、このことについては具体的な印字数は書かれていない。しかし、上の文章にあるように、邦文では「口述から要點を聞いて文章を作る」であり、英文では「重役の口から要點を聞いて直ぐ重役の意に叶ふ」であり、邦文では「直ぐに」がないので、同様な「秘書タイピスト」といっても両者のスピードは異なっていたことを認識した上で、「秘書タイピスト」を定義していたと考えられる。学校は、この「秘書タイピスト」の育成を教育目標としていたのである。

4) メーカーの考え方とタイピストの感想

さて、英文の場合は別として、邦文の場合は文字数が多く、しかも逆向きの文字を索字する面倒さがあるので、両秘書タイピストのタイピングスピードはどのように考えるかである。また、特に邦文の場合はそれが可能かどうかである。このことについてはヒントになる文言が日本タイプライター社の社長や役員が1977(昭和52)年に語っているので、このことから判断してみる。

まず、当時の日本タイプライター社社長桜井繁雄は、雑誌の対談で司会者から「確かに、邦文タイプライターに対する理解がまだまだ一般に浸透していないというウラミは、払いきれませんね。」という投げかけに次のように答えている。

「そうなんです。余りよく邦文タイプをご

存知でない人の批判を聞きますと、欧文タイプに比較して『非常にスピードの遅い、非効率な機械だ』……大方がそういう印象をおっしゃるわけですね。外見的にはストロークの数が目につきますので、いかに邦文タイプが非効率でスピードの遅い機械のように思われるのかも知れませんが、基準の取り方で多少の違いはあっても、たとえば欧文タイプで5ストローク打つことが、邦文タイプで一つの文字を打つことに相当する、ということは以外とご存じでない（筆者注、資格検定では5字を1語として評価）。過去、いろいろな競技会や実際の文書テストの結果からしても、両者の間にはそれほど大差はないという結論が出されていますし（傍点筆者）、違っても一割とは違わない。そう私は理解しています。ただ一つの難点は、いわゆる文字の多様さから生ずる操作性のむずかしさにあると思うのです。』²³⁾

また、同雑誌で杉本京太の子息である杉本京次（取締役・岩井製作所長）は「タイプライターを使いこなすマスターして、自分の手で書くのと同じ早さにまで到達できる機械（傍点筆者）をつくれれば、必ず普及する。』²⁴⁾と話している。この両者で特に桜井は邦文と英文のスピード差はそれほどないということ、杉本は話す程度の速さで印字できるタイプライターの開発が求められる、ということであった。

では、実際、邦文・英文ともタイピスト養成学校ではどの程度のスピードを求めているのかである。このことについて、菊武タイピスト女学院専門課程秘書科を1977（昭和52）年に修了し、大手製造会社にタイピストとして入社した水野江津子氏に書面で聞くと和文・英文とも日商3級を目指した指導を受け、それに合格すると、ひとまずタイピストとして自立できるとのことであった。ただこの時点では、口述をタイピングすることは聞いていない。1978（昭和53）年に同校で日商3級を取得し、大手自動車関連会社に就職した現校長鈴木悦子氏は、タイピストとして文書課に配属されたがタイピング作業は、英文・邦文ともスピードを求められたという。また、次のようにも語っている。

「英文タイピストは、手書きの書類や口述をタイプライターで打つことは可能ですが、和文

タイプライターでは手書きの書類を清書することはできても、口述で入力することはできません。アルファベットを打てば用が足る英文のタイプライターとは異なり、和文タイプライターでは多くの種類の文字を扱います。特に漢字の数は膨大で、2000字を優に超える膨大な活字の中から使用する字を探し出して打ち出す、まさに『職人』です。和文タイプは特殊技能が求められます。』²⁵⁾

また、愛知県においてある国際会議が開催された際に、勤務先からタイピストとして派遣されたが、その際も、英文と異なり和文タイプライターは口述をタイピングできなかったという。その上で、経験値では、英文の口述をタイピング出来る程度は、日本商工会議所英文タイピスト技能検定試験A級、全国商業高等学校英文タイプ実務検定試験では1級が相当するのではないかという。

このことを基準にすれば、大阪タイピスト女学校の卒業レベルは、戦後の全国商業高等学校協会の英文検定で1級、日本商工会議所検定でB級程度を目指していたものと考えられると同時に、テキストで目指していた秘書タイピストは、邦文では可能ではないということになる。戦後、日本商工会議所、全国商業高等学校協会において資格検定制度が設けられたが、目指すところは、戦前も戦後もタイピングのスピードはそれほどレベルの差はないといってもよいのではないかと判断できる。

5) 邦文・英文テキストに見る歴史的背景

大阪タイピスト女学校の邦文・欧文テキストとも、その指導内容の文言が戦前の社会風潮を反映しており、タイピストという当時の女性専門職をどう育てるかによく反映している。先月号でも「内助の功」（このことは内助が擬制化された「内助の社会化」と言い換えておいた）を取り上げたが、特に英文テキストでは「教育に関する勅語の聖旨に則りまして、女子に須要なる国民道德の涵養と婦徳の養成に努め」「愛と誠を以て其職分（傍点筆者）を全うして上司に対しては決して理屈を言わず」などが見られたのであった。そのため、前回では職業観に対して「職分観」と言い換えておいた。

なお、引用しなかったが、邦文・英文とも「形式教育より実際教育へ」があるが、英文だけには「本校の現状」があり、その中で「校長を學父と仰ぎ教職員一同努力して、校長の指揮命令の下に、何れも眞摯の態度を以て其の職を盡し」²⁶⁾と書かれてある。この内容も家族制度の下にタイピスト養成を目指していることが分かる。こうして見ると、邦文・英文テキストにおけるタイピスト養成の理念において、英文の場合は、邦文に比べて教育理念とそれを基底にした仕事観を内向き、即ち家族制度をわきまえるような配慮が見て取れる。時代背景がよく示されている。

とはいえ、そうとばかりではないのである。邦文テキストであるが、仕事上のことから拝啓から始まる注文書、照会状、漢字の練習、また人生訓のようなものもある。キリストを掲げた例文が5回ほどあるが、これは英文テキストにはない。そこで、以下の練習問題はこのキリスト教を中心の文章を取り上げておく。最後は、「第百三十一日の練習問題」として「卒業生前途のために」で終わる。

【第13日の練習問題】「愛」「ほんとうにくるしんだことのないものに 人を本当に愛することは出来ない」

【第15日の練習問題】「人間苦とキリスト」キリストの周囲には人生の戦いに破れた敗残者や世から捨てられた貧者の群れが集まっていた（以下、略）。

【第27日の練習問題】「愛する友よ」共に苦しませう、哭きませう 共に世の為に悲しませう（中略）天の御父様の無限の愛と結びついたイエス様（筆者注、イエス様ではないか）の御心には人類を愛さずにはおられなかった」。

【第33日の練習問題】「罹患者の捧ぐべきもの」私達の結婚を報ずる鐘の音が響いて来る（中略）私達は今まずしが故に捧ぐ可きものは 何も持って居ない 然し唯清きクリスマススピリットのみ以てある（以下略）。

【第48日の練習問題】「母性愛」 生むこと聖なるわざぞ 母ひとりこゝをなすのみ 神の子と云はるゝ人も 母の血を浴びて生まれ（以下、略）。

以上の内容から、当時の神道による国体の本旨に関する練習用の文章はなく、アメリカやヨーロッパのキリスト教のことや、毎日、練習に聖書の聖句を打つことを取り入れている生徒がいるという話も文章に取り入れている。同校は、キリスト教精神によって設立された学校ではないが、当時の社会情勢からユニークな練習文章とも言える。

戦前のタイピストの労働問題

1) 前田 一『職業婦人物語』の目的

これまでは戦前のタイピストの育成について、大阪タイピスト女学校の邦文と英文のテキストを分析しながら論じてきた。そこで、次はそのタイピストが職業に就き、つまり労働者となりどのような処遇であり、どのような問題を抱えていたのかを、前田 一『職業婦人物語』に掲載してあるデータによって分析する。写真1は、その表紙と奥付である。表紙には女性の裸体のデッサンが書かれてある。

まず本書の「自序」の冒頭で「臺所を飛び出して街頭に出た女性！ その雄々しくも、勇敢な姿を、わたくしは職業婦人に見出す。（中略）職業婦人の顔にも一抹の暗影が走る。凡そ強き意志と、弱気涙、此の極端なる二つの対象を職業婦人に見出す。」²⁷⁾と述べ、職業婦人は、街頭に飛び出す勇気を持つが、一方、苦しみの多い世相であるから一抹の暗影を見るというのである。



写真1 前田 一『職業婦人物語』（東洋経済出版部、昭和4年5月28日発行）の表紙（左）と奥付（右）

「げにや職業婦人こそは社会の眞善美、偽悪醜あらゆる側面を代辨する意味に於て、かれらを知ることは、世相の縮図を知ることであり、かれらの動きを理解することは時流の趣向を味得する所以である。」²⁸⁾

この二面性を持つ今日の女性の姿を研究対象としてタイピストを取り上げ、物語のヒロインとして描くことが目的だというのである。しかし、それと同時にその彼女らの職場進出が男性の就職地獄をもたらしていることも大きな一因であり、大学・専門学校卒業生の就職状況は、大正12年の8割2分が昭和3年には5割4分に減っており、これはますます低くなるのでないか、と嘆く。その原因は「職業婦人！さうだ！職業婦人の進出が不知不議の間に就職分野を狭めつつある事実を誰が否定出来やう。嘗て女人禁制の神域と思はれてゐた職業の分野すらもじりゝと女性の侵食を蒙って居る。」²⁹⁾

このことが男性の就職難、失業苦を増大する。「その點に於てだけでもかの女らの存在は、社会に向つて、問題の巨弾を投じて居ると謂うふべきである。」³⁰⁾

女性の職場進出が男性の就職難を起こしているのであり、このことを論ずるのが本書の目的であると述べる。東京朝日新聞1923（大正12）年8月26日（木）には「女の為に犠牲になる男達 會社や工場が経費節減に焦り抜いてゐる影響 職業婦人の大鼻息」の見出しで男性の就職難が掲載されていたが、その一因が職業婦人の進出だったのである。そして、その6年後は男性の就職がより厳しくなってきたことが、本書が世に出た理由である。このことは、既に述べてきたが、アメリカでもそうであった。

本書の構成は、「1. 街頭に出た紅い唇」「2. 職業婦人のアウトライン」「3. 職業婦人の値段調」「4. 婦人にもまた就職地獄」、そして「5. ビルディングの花『事務員』と『タイピスト』」「6. 虚榮の殿堂に働く『女店員』」など16の章からなるが、言葉遣いは概ね批評的で読み物風である。

さて、本稿で取り上げる「5. ビルディングの花『事務員』と『タイピスト』」であるが、内容は、殆ど中央職業紹介所の調査データである。ここでは、このデータを取り上げて、この

頃のタイピストの労働問題を取り上げることにする。

まず、職場でのタイピストは、濃い紫の淡緑の事務服を着ているが、下には花模様の銘仙が襟もとを見せているなど服装から述べているが、ひとしきり仕事をしたと思うと席を立ち洗面所に行き、炭酸紙で汚れた指を洗い鏡の前に立ち、お化粧を済ませて、再びタイプライターの前に戻る、という状況を述べている。

この記述は、女性は男性とは異なることを意識した書き方であるが、しかし、彼女たちにも、語り尽くせぬ苦しみもあるだろうと想像して「あらゆる悶えを化粧の裡に秘めて、静かにキーを叩き、帳簿を繰つて居るその心境を、いじらしく思はず居られない。」³¹⁾と感傷的に述べ、「中央職業紹介事務局調べ」を掲げて、その実態を明らかにするのである。もの珍しさによる男性中心の記述内容である。本稿はこの資料によっている。

なお、中央職業紹介事務局は、1921（大正10）年、職業紹介法が成立し職業紹介事業は国が事務を行い、市町村は職業紹介所を設置して職業紹介事業を始める。紹介料は無料として、経費は国は2分の1以内とした。この事務の統一を図るために、中央と市町村に事務局を置いたが、中央の事務を担当したのが、この中央職業紹介事務局である。前田の資料は、この「事務局調べ」である。ただ、この資料は、調査年月日が記載されていない。中央職業紹介事務局設置年は1921（大正10）年であり、本書の発行年は1929（昭和4）年であるので、この8年間の1929年に近いいずれかと考えてよい（（注3）によれば昭和2年3月である）。

さらに、資料の量もかなりあり、誌面にも限りがある。本稿の目的に合わせて適宜抜粋することし、必要に応じてコメントを付けておくことにした。（ ）内の数字は全記述数である。

2) タイピストの働くことへの感想と意見

(1) 働く動機についての不平と要求(8)

- ① せめて日給一圓以上を欲しい。
- ② 休憩時間が短すぎる。せめて午前と午後に各一回ぐらい欲しい。さもないと過労に陥る。
- ③ 出勤時間が厳格なくせに、退出時間が励行

されない。夜遅くまで居残りをさせておいて手當も呉れないのはひどい。

④ 給料が低い上に、定期昇給の途も怪しいのは心細い。三年目に日給五銭を増すなどはひどすぎる。

(2)男性に対する不平と要求(7)

① 女子の人格を、今少し尊重して、女性の前で、昨夜の藝者がどうだったの、性の道具や、避妊の方法などと、顔がほてるやうな妄らな話は避けて戴きたい。

② 男子は横暴である。女子はその横暴をいつも黙認してゐなければならぬ。こんなことが女に出来るものかといふ風に、馬鹿にした態度をとらないで欲しい。

③ 男子社員のエゴイストが癪にさわる。技倆よりも美しい女がやんやと持て囃され、他よりも多くの仕事を与へられ、更に昇進させるといふやり方は、職務上、無意味である。

(注) このことに関して、「文教の府である文部省すら事務員の採用方針として、一、美人であること 二、未婚の乙女であること 三、相當の家庭の人であること」の三点を掲げており、このことは「美人の方が仕事の上でも滑らかに行つて全體の空気が何となく柔らかになる効果があるやうだ。」³²⁾と述べている。しかし日本銀行のように仕事柄、頭脳が明晰であることが第一の条件であるところは、不美人でも必ずしも落胆するに当たらないという³³⁾。

(3)上長や仕事に対しての不平と要求(5)

① 係長、課長は婦人の仕事について無理解なものが多いで困る。

② 紹介者や、個人関係、その他の事情で執務上、待遇上不公平な真似をする。公私混同の嫌ひがあるのは不満である。

③ 上長者の一存で勝手に係や仕事を變更させるのは宜しくない。

④ タイプライターなる機械を知らない癖に無理な小言を謂ふのは困る。タイプライターは機械であっても打つものは人間である。それに人間まで機械のやうに扱ひたがるのはどうしたものか。

(注) これは人間を機械のやうに扱ってもらいたくないという気持ちであるが、先述の勝田園も邦文英文双方のテキストにおいても「タイ

ピストは単なる機械の使用人ではない」という節において「タイピストは普通教育を受けた人間である。唯、右の原稿を左の原稿にうつような機械ではない。」³⁴⁾とタイピストの人間性を唱えている。

⑤ 機械の位置を考へて欲しい。邪魔物の荷物のように隅っこに押しこみさへすればよいと考へてゐるのは、保健上、能率上宜しくない。

(注) 1980年前後であるが、愛知県内の商業高等学校でタイプライターを指導していた元教諭野末恭司氏によると、原稿を読むのは明るい窓側がよいということ、邦文は逆に向いた、しかも油の付いた活字を一つずつ探字するので電気だけよりも自然光が入る窓側がよいということが言える。しかし、「ガチャガチャ」という音がするし、機械でもあり、机の形も異なるので窓側にまとめたということもある、と話している。

(4)同性に対する要求その他

① 餘りに化粧に浮身をやつし、浮薄に傾きつゝある現在の傾向を嘆かしく思ふ。毎日僅かの給料をとりに来るのに、流行の粋を集めたがるなどは女の途にもかけては居まいか。同性の悪口をいふのは不快であるが、次のやうなことは早く慎みたい。(これには、「イ、きらびやかな衣服を着ること ロ、濃厚な化粧をすること ハ、女らしくない態度 ニ、お互いに嫉み合うこと ホ、女同士が協同一致して働けないこと、の五つ挙げている。働く動機は様々であり、このやうな気がかりが出るのであろう。)

③ 男性に媚びることは女として最も恥づべきことである。女性の尊厳を傷つけぬやうにしたい。

④ 毎日タイプの枚数日記を付けさせる所がある。女性の人格を侮辱するものである。

⑤ 勤めて居ることを結婚前の暇つぶしなどと思わないで欲しい。

(5)職業に伴う弊害

表1は、官公署と銀行、會社に勤務するタイピストの健康についての問題である。「肉體的弊害」では、多い順に上げると、「2近視眼になる」(78),「1胸の病気に罹り易い」(74),「3運動不足のため不健康になる」(52)が上位三者に挙げられている。

表1 職業に伴う弊害 (人)

種 別	官公署	銀行	會社	計
(1)胸の病気に罹り易い	44	5	25	74
(2)近視眼になる	40	12	26	78
(3)運動不足のため不健康になる	25	15	12	52
(4)室内の空気悪きのため不健康になる	12			12
(5)神経衰弱になる	26		3	29
(6)肩が凝る一過勞	18	1	5	24
(7)終日腰掛けてゐるので冷える	5	2	4	11
精神的弊害				
(1)女性のやさしさを失ひ中性になる	28	4	3	35
(2)男子の誘惑があり	9	5	6	20
(3)夜遅くなることに伴ふ弊害	10	2	4	16
(4)虚栄心が強くなる	9	3	3	15
(5)一部の不品行をみて誤解される	4	4	5	13
別になし	20	3	8	31
計	250	56	104	410

注1. この資料は、「中央職業紹介所事務局調抜篇」
 出展：前田 一『職業婦人物語』東洋経済出版部，昭和4年
 5月28日発行 113～114ページ

「精神的弊害」については、「1 女性にやさしさを失ひ中性になる」(39)、「2 男性の誘惑あり」(20)、「3 夜遅くなることに伴ふ弊害」(16)が上位三者である。全体で、「別になし」は31である。タイピストも女性らしさを気に掛けている気持ちが現れている

このことについて、「事務員」1497人についての同様なデータが掲載されている。質問項目は、同じ文言ではない。比較のために簡単に上げておく。「肉體的弊害」(676)では「イ、胸の病気に罹りやすい」(170)、「ホ、其他(肩が凝る、脚気になる、婦人病になる、姿勢が悪くなる)」(152)、「ロ、運動不足で身體虚弱となる」(149)である。「精神的弊害」(442)では「イ、女性の優しさを失ふ」(138)、「ニ、其他(人間が機械化する、無駄口をきくやうになる、誤解される、行儀が悪くなる)」(132)、「ロ、家庭的の仕事に遠ざかる」(104)である。全体として「別になし」は379である。

タイピスト、事務員とも「身体的弊害」では当時の結核に罹患することを心配し、「精神的弊害」では、女性が外で働くことによって「女性らしさが失われることを気に掛けているのであるが、これは当時の「職業婦人」の一部奔放な行動様式と同様に思われたくなくという、身を引いた気持ちがあるもの」と考える。

(6)タイピストの感想

この欄は、官公署、銀行、會社勤務のタイピ

ストの自由記入欄のようである。様々な意見が書かれてあるので、本稿に関係が深いと考えられる意見をそれぞれ三点ばかり取り上げておく。()内は意見数である

【官公署に勤務するタイピスト】(7)

2. 職業婦人と謂へば、若い美しいもののやうな感じを一般に与へてゐるやうである。それは遺憾に堪えない。

6. 雇主へ進言する。女子採用に當つては第一に身装をきつちりと整ったしまりのある者を採用されたし。第二に男子の採用については、眞面目に勤める女子たちの眞の同僚でありうる様な紳士的な人を採用すること。

7. 女子紹介者へ進言する。就職の理由を深く聞き質して、眞の家計の補助を必要とするもの以外に決して會社、銀行、官公署などに世話せず、寧ろ女中の世話をするやう願ひたい。暇で小使取りに働くものには女中奉公が最もよい修養である。勿論心ある家庭の一。

【銀行に勤務するタイピスト感想】(4)

2. 現在の社會状態では、女子が職業を、もつことは餘り望ましいことではない。社會殊に男子の裏面を知りすぎて結局不幸になる。故に勤めても二年くらいが一番善いと思ふ。修養のために…、…それ以上ゐるでは女らしさが失はれ醜い者が出来上がる。

3. 職業婦人の團體なども澤山あるやうであるが、何も私共に縁遠い感じがする。他の手を俣たず私たち同志でお互いの向上を圖ることにしたい。

4. 勤務中の休憩をお喋りに費やすことを許し、読書を禁ぜられてゐることは洵に不都合千萬である。

【會社に勤務するタイピストの感想】(5)

1. 一部も人を見て凡てを推すことは慎んで頂きたい。職業婦人が悪いとすれば、それは社會の罪である。(以下、略)

2. 雇主に進言したいことは、採用条件をもつと合理的にして欲しいことである。近頃の傾向は容貌第一主義で其他は従としてゐる。歎かましい現象である。

(注) この理由は、表8にあるように、採用に関して縁故関係が多いことに起因するとも言える。

3. 女子苦学生のために男子の如く専門夜学校を設けて欲しい。

以上、官公署、銀行、會社に勤務するタイピストの感想を取り上げてきたが、1929（昭和4）年当時のタイピストは職業婦人として職業にやりがい感を持つ者がいる一方、勤務後は自由な時間を楽しむという二つのグループに分かれるようである。後者はいわゆる「職業婦人」でもあるが「モダンガール（モガ）」とも言われる。したがって、これらの感想は、この二つのタイピストの前者から見た自ら職業を持ったことへの評価と「モダンガール」に対する見方と考えてよい。

タイピストの採用については文部省も含めて、仕事能力のみならず、「容貌」という採用基準が存在していたことに対する批判もあった。「愛嬌」という言葉もあった。このような、女性タイピストの職業上の感想は、それまでにはなかったことであり、女性が職業を持つことの意味とその理解が、タイピストを通して少しずつ前進しているのではないかと考える。

(7)タイピストの給料

前田は、新聞や雑誌などで「高級タイピスト募集、月収百二十圓」という公告を見掛けるが、しかし「物には相場がある。タイピスト一人にいきなり百圓以上をほうり出すやうな奇特な雇主は、特別意味がない限り、此節そんなにある

ものではない。』³⁵⁾と冒頭でこう述べて、表2を掲げて分析している。

この表は、タイピストの給料を東京と大阪に分けて比較したものである。全体では、40円以下が29%で最も多く、次いで35円以下と45円以下が19%である。この三者で68%を占める。60円以下と60円以上は2%と3%であり、合計しても5%程度である。因みに、東京と大阪を比較すると、上位三者は、東京は40円以下31.7%、45円以下24.2%、35円以下16.5%である。大阪は、30円以下25.8%、35円以下24.2%、40円以下22.9%である。こうしてみると、東京は大阪に比べて5円程度高いようである。

ここでは掲げていないが、「事務員の給料」³⁶⁾も、官公署、銀行、會社に分けてそれぞれ東京都と大阪を比較している。全体だけを見ると、30円以下が37.2%、25円以下18.9%、35円以下18.5%である。つまり74.6%が25円以下から35円以下の間である。タイピストの給料は40円以下が29%で最も多く、次いで35円以下と45円以下が19%である。この三者で68%を占める。このことからタイピストと事務員の全体の給料の上位三者は次のようになる。

タイピストの給料：35円以下—45円以下は68%
事務員の給料：25円以下—35円以下は74.6%

このように比較すると、タイピストの給料は、事務員に比べて10円程度高いと言えよう。

邦文と英文タイピストの賃金差であるが、英文が通常はやや高いのが常であり、「百圓以上のものは、語學の専門学校を出たもの、または、特別技術者、即ち速記を心得てゐるものとか謂うやうに限られてゐるやうである。』³⁷⁾

学歴が高いということが給料もよいということである。

(8)勤続年数と給料

表3は、勤続年数と給料との関係を示したものである。前田は勤続年数と給料との関係は「勤続年数が増す毎に給料も上がってゆく」という世間並みの結果を示すにとどまっている。」と分析しているが、事務員もほぼ同様な傾向を追っていると述べている。ただ全体で900人のうち、

表2 タイピストの給料 (人)
給料ニハ毎月ノ手當並ニ賞與ヲ合算ス

	実数			百分比
	東京	大阪	計	
20圓以下	3		3	
25圓〃	16	11	27	3
30圓〃	43	82	125	13
35圓〃	107	77	184	19
40圓〃	205	73	278	29
45圓〃	157	30	187	19
50圓〃	48	18	66	7
55圓〃	31	10	41	4
60圓〃	15	3	18	2
61圓以上	22	9	31	3
不明	1	5	6	1
計	648	318	966	100

注1. この資料は、「中央職業紹介所事務局調べに拠る」
出展：表1に同じ。122～123ページ

表3 勤続の年数と給料との関係調

	半年未満	1年未満	1年半未満	2年未満	2年半未満	3年未満	3年半未満	4年未満	5年未満	6年未満	7年未満	8年未満	8年以上	計
20圓以下	2		1											3
25圓〃	7	6	7	1	4	1								26
30圓〃	45	16	40	5	4	3	2							115
35圓〃	83	39	34	9	6	5	1	2	2	1				182
40圓〃	25	24	34	8	58	14	34	21	20	4	1			243
45圓〃	11	8	15	6	26	15	21	18	26	24	10	1		181
50圓〃	3		2	5	1	2	8	3	5	34	1	1		65
55圓〃		1	4	4	1	1	5	3	7	7	4	1	3	41
60圓〃	1		1	2	1				3	5	2	1	1	17
65圓〃	1						1				2	2	1	7
70圓〃											2	1	2	3
80圓〃							1				3	1	1	6
90圓〃											1	1	1	3
100圓〃						1			1			1	1	4
101圓以上					1									1
計	178	94	138	40	102	41	74	47	64	78	24	10	10	900

注1. この資料は、「中央職業紹介所事務局調べに拠る」
 出展：表1に同じ。126～127ページ

半年未満が最も多く19.8%，1年半未満が14.2%，2年半未満が最も多く11.3%である。つまり採用されて2年半までが45.3%を占めている。

先に前田は、広告でタイピストに「月収百二十圓」なども見受けられると言っていたが、実は、先の『邦文タイピスト要論』において、先年（本書は昭和15年発行）ある官庁が大阪における職業婦人の労働調査をしたがその結果、「一等月給のよい分をあげると何と云ってもタイピストが職業婦人の中でも月給百圓以上の者が多数おり、三井物産には月給百二十圓で其他を合して月収平均二百三十圓といったものもあります。」³⁸⁾と記している。表2は1929年前のものであり、この月収は10年後であり、しかも三井物産という我が国においてもトップクラスの商社であるので、まして全体との比較は難しいが、しかし、タイピストは通常の事務職よりも高かったことが分かる。

なお、50圓以下は815人90.6%を占めている。勤続年数が増えるにつれて、前田がいうように月給は上がっているが、表で見る限り、40圓以下まで増えるが、それ以上は少なくなる。また、採用されて7年未満では880人97.8%が退職していることになる。

戦前の高等女学校は、高等小学校を12歳で卒業してその年に5年生の高等女学校に入学するのであるから、5年後の17歳で卒業してタ

イピストで採用されても勤続7年未満でほぼ98%が退職するのである。短いタイピスト職業生活であったのである。

9)化粧品、結髪、入浴代等

前田は、「働いて得た給料を眼前の享楽に費ひ果たすか。それとも白粉と錦紗の衣装とに提供するか、それは興味ある問題である。」と給料の使い道に関心を寄せる。その上で2圓以上が半数以上を占めていることについて、案外少ないのは「あれほど暇を盗んでは洗面所に通つて、化粧を崩れを直ほすのに辛苦してゐるやうに思はれるが、案外その金額の少ないのは、矢張り濃厚な化粧する分子は一部少数のものに限られ、大部分は髪を自分で結び、化粧道具としても、花王石鹸とベルツ水ぐらひで胡魔かしてゐるかもしれぬ。」³⁹⁾とおもんばかり。

また、どうして白粉をしないのかを聞くと「お父さんがハ釜しいから怒られます」ということも考えると「神妙にしほらしいことを謂ふ。」と述べている。表4では、1圓以下は事務員が多いが、それ以上になるとタイピストが多くなる。

また被服、装身具のための費用（年額）も調べている。表は割愛するが、事務員の約半数が50圓以下であり、タイピストも38%程度であるが、最も多いのは100圓以下で44.3%占めている。タイピストの方がより多く使っている。

このことから前田は「女性にとっては命より二番目と思はるる被服、装身具のために、今日の職業婦人の支出する金額は、像想以上に乏しいことを證している。」⁴⁰⁾という。

表4 「化粧品、結髪、入浴に費ふ金額」

	タイピスト		事務員	
	實数	%	實数	%
1圓以下	179	19	1154	27.0
2圓〃	435	45	1814	42.6
3圓〃	199	20	602	14.1
3圓以上	66	7	169	4.0
不明	87	9	526	12.3
計	966	100	4265	100.0

注1. この資料は、「中央職業紹介所事務局調べに拠る」
 出展：表1に同じ。128ページ

季節の変わり目に銘仙の一枚も買ったりショールの一本を買うと50円はかかる。晴着の一枚を作ると百円はすぐにかかる。お盆や年末は賞与を振り向けて急場をしのいでいる。その一方で、そのような地味なことはできないので、「詮ずる所、その弱點に誘惑の魔の手が擴げられて、美衣を纏ふ、泥臭い女が製造されるやうになる」⁴¹⁾職業婦人としてのタイピストは、地味な職業生活を送るものと、派手に生活するものとに分かれていると考えている。

10)家計補助の金額

表5は、タイピストとして働いて、どの程度家計の補助をしているかを調べたものである。タイピストは20円以下は60.9%，25円以下から40円以上は33.1%，事務員はそれぞれ74.1%，20.1%である。事務員は20円以下はタイ

表5 家計補助のため提供する金額

	タイピスト		事務員	
	實数	%	實数	%
5圓以下	25	5.5	117	4.5
10圓〃	62	13.7	492	19.1
15圓〃	78	17.2	597	23.2
20圓〃	111	24.5	699	27.3
25圓〃	58	12.8	254	9.7
30圓〃	58	12.8	160	6.2
40圓〃	25	5.5	80	3.1
40圓以上	9	2.0	27	1.1
不定	27	5.9	146	5.8
計	453	100.0	2572	100.0

注1. この資料は、「中央職業紹介所事務局調べに拠る」
出展：表1に同じ。129～130ページ

表6 「誰の世話で就職したかの調」

	官公署		銀行		会社		計		百分比	
	タイピスト	事務員	タイピスト	事務員	タイピスト	事務員	タイピスト	事務員	タイピスト	事務員
知人ノ世話	185	1037	22	164	45	149	252	1350	26	32
友人ノ世話	60	364	6	44	24	53	90	461	9	11
親戚ノ世話	51	316	6	42	8	41	65	399	7	10
先輩ノ世話	36	196	4	23	4	9	44	228	5	5
学校ノ世話	171	342	45	255	89	46	305	643	32	15
募集広告	100	512	4	26	12	71	116	609	12	14
職業紹介所	8	36		2	1	5	9	43	1	1
直接	39	161	1	7	1	6	41	174	4	4
不明	32	308	3	24	9	26	44	358	5	8
計	682	3272	91	587	193	406	966	4265	100	100

注1. この資料は、「中央職業紹介事務局調べに拠る」
出展：表1に同じ。134～135ページ

ピストよりも多く、タイピストは20円以下よりもそれ以上は事務員よりも多い。単純に考えれば、給料の多いタイピストがより多くの家計補助をしているといえる。

前田は、タイピストの平均給料が30円ないし40円とみて、その半額を出している勘定であり、前の化粧代のことを考えると、「かれらの多くが、一般世間で考へてゐるやうなお転婆でなくして、眞面目な収入の途を講ぜんための勤めであることを物語つてゐるではあるまいか。」⁴²⁾と彼女たちを見直しているのである。

11)「誰の世話で就職したかの調」

最後に、タイピストや事務員になるにはどうすればよいかを聞いている。表6と表7はその入職経路を示している。この表から全体ではタイピストは「学校ノ世話」が32%，次いで「知人ノ世話」26%，3番目は「募集広告」12%，「職業紹介書」は1%にすぎない。事務員は同様に「知人ノ世話」32%，「学校ノ世話」15%，「募集広告」14%，「職業紹介所」1%である。タイピストは、前田が言うように学校ないし養成所を卒業した方が早道だというとおりである。

しかし、人数別に、官公署、銀行、会社別にみると、その経路は異なっている。そこで「知人ノ世話」「友人ノ世話」「親戚ノ世話」「先輩ノ世話」を一まとめにして「縁故ノ世話」にして、全体（不明は含めていない）の割合を出したのが表7である。官公署はタイピストの51.1%，事務員の64.5%が「縁故の世話」である。「学校ノ世話」はタイピストは26.3%，事務員は

11.5%であり、前者は後者の2倍以上である。銀行では官公署と異なり、タイピストは「学校ノ世話」が51.1%で最も多く、事務員は「縁故ノ世話」が48.5%を占める。会社ではタイピストは「学校の世話」が48.4%，「縁故ノ世話」が44.0%である。しかし、事務員は「縁故ノ世話」が66.3%で最も多く、「学校ノ世話」は12.1%である。事務員の採用の傾向は官

表7 「誰の世話で就職したかの調」2 (%)

	官公署		銀行		会社	
	タイピ スト	事務員	タイピ スト	事務員	タイピ スト	事務員
縁故ノ世話	51.1	64.5	43.2	48.5	44.0	66.3
学校ノ世話	26.3	11.5	51.1	45.3	48.4	12.1
募集広告	15.4	17.3	4.5	4.6	6.5	18.7
職業紹介所	1.2	1.2		0.4	0.5	1.3
直接	6.0	5.4	1.1	1.2	0.5	1.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注1. この表は、表6の「知人ノ世話」「友人ノ世話」「親戚ノ世話」「先輩ノ世話」をまとめて「縁故ノ世話」として割合を求めた。「不明」は含めていない。

出展：表1に同じ。

公署と会社は類似している。

全体的には、官公署、銀行、会社とも「縁故ノ世話」で採用される傾向が強く表れている。

今回は、このようなことを踏まえて、戦前のタイピストの職業観ないし職分観を考察し、その上で、戦後のタイプライターの開発とタイピスト養成などを考えてみることにする。

参考

- 1) 橋田 園編輯兼発行人『邦文タイピスト要論』大阪タイピスト女学校内同窓会発行，昭和15年3月15日，3ページ
- 2) 同上11ページ，同『英文タイピスト要論』27ページ
- 3) 原 克『OL誕生物語—タイピストたちの憂鬱』講談社，2014年2月26日，第1刷発行，96ページ
- 4) 橋田 園，前掲書，11ページ。同『英文タイピスト要論』でも同様な記述である。
- 5) 同上，12～13ページ。
- 6) 同上『英文タイピスト要論』27～28ページ
- 7) 同上，26ページ
- 8) 橋田 園『邦文タイピスト要論』22ページ
- 9) 橋田 園『英文タイピスト要論』63～64ページ
- 10)『英文タイプ実務検定試験の手引き（新訂版）』財団法人全国商業高等学校協会タイプ・ワープロ研究部英文タイプ部

門発行，平成3年4月，4ページ

11) 同上，48ページ

12) 橋田 園『英文タイピスト要論』22ページ

13) 坊農喜久男『LET'S LEARN TYPING Intensive Course』クスダ事務機株式会社，昭和56年3月26日，第六刷発行，121ページ

14) 同上，125ページ

15) 橋田 園『英文タイピスト要論』22ページ

16)『文部省検定済教科書 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，88ページ

17) 同上，38ページ

18) The Classic Typewriter Page, The Typewriter Revolution: A Typist's Companion for the 21st century Available now: Underwood No.5,

<https://site.Xavier.edu/polit/typewriters/underwood.5.html> 2024年6月23日参照。このことは，本誌2024年4月号，46ページで取り上げている。

19)『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5月1日発行，第24巻・通巻185号，38ページ

20) 同上，106ページ

21) 橋田 園『邦文タイピスト要論』12ページ

22) 橋田 園『英文タイピスト要論』で「秘書タイピスト」は27ページ，「セクレタリ・ステノタイピスト」は8ページに掲載

23) 同上，25ページ

24) 同上，136ページ

25) これは，2025年7月15日のヒヤリングである。

26) 橋田 園『英文タイピスト要論』3ページ

27) 前田 一『職業婦人物語』東洋経済出版部，昭和4年5月28日発行，1ページ

28) 同上，2～3ページ

29) 同上，6ページ

30) 同上，7ページ

31) 同上，108ページ

32) 同上，92～93ページ

33) 同上，93ページ

34) 橋田 園 同『邦文タイピスト要論』9ページ，『英文タイピスト要論』18～19ページ

35) 前田 一，前掲書，121ページ

36) 同上，123～124ページ

37) 同上，125ページ

38) 橋田 園，同『邦文タイピスト要論』5ページ，『英文タイピスト要論』13ページ

39) 前田 一，前掲書，128～129ページ

40) 同上，132ページ

41) 同上，133ページ

42) 同上，130～131ページ

「コメ」について考える—最近のニュースから

千葉 百子

はじめに

最近、「コメ」が毎日のニュースになっている。我々一般市民にとっては専ら価格が注目を集めているが、ちょっと振り返ってみると日本人にとっての「米」は特殊な存在であったと思われる。米の単位は「石（こく）」である。武士の収入（地位）は石高でわかる。税金は年貢として米を納めていた。江戸時代の経済基準は「米」であったと考えられる。米の単位一石は150kgである。仮に米10kgを5000円とすると一石は75000円になる。江戸時代には金一両でほぼ一石の米が買えたということなので、一両＝一石＝75000円ということになる。貨幣が浸透するのはもう少し後のことである。

米がこのような扱われ方をされた国は他にあったらどうか。米は日本の文化の一部なのだから、私達日本人は大切に扱われねばならないと思う。そこで今回は「コメ」について考えてみたい。

国際食品規格委員会の評価

農林水産省の食糧需給表の推移を見てみると図1に示されるように国民一人当たりの年間米消費量は昭和30年代半ば以降には急激に低下している。だからと言って減産、減反、あるいは増産、増反などということは一朝一夕にできるものではなく根の深い課題であろう。

米が注目を集めている昨今、以前に米の元素を分析した結果を引っ張り出してみた。タイ東北部のEndemic Disease、現地ではLai Thaiとして知られていた若い男性に起きる突然死、Sudden Unexplained Death Syndrome（略称SUDS）の調査に従事していた時に米と塩の分析を実施した。タイ東北部（中央都市はコンケン）は気候の関係で収穫される米はもち米が主であり、地域住民の主食はもち米が主である。もち米は一晚水に浸けてから蒸して食する。通常の米、私達が「うるち米」と言っているものもあり、こ

ちば ももこ

大原記念労働科学研究所 客員研究員
順天堂大学医学部 客員教授、元国際医療福祉大学薬学部 教授、ハルビン医科大学 名誉教授、カザフスタン国立医科大学 名誉教授

主な著書：

- ・『健康と元素：その基礎知識』（主編集）南山堂、1996年。
- ・『病気と健康の世界地図』（訳）丸善、2009年。



米の消費量の推移（1人1年あたり）

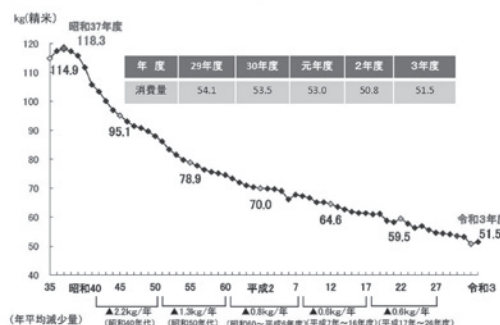


図1 農林水産省の食糧需給表 推移の画像から

表1 米の分析結果

	Na	Mg	K	Ca	Fe	Cu	Zn	Rb	Se	Sr	Cd
うるち米	$\mu\text{g/g}$								ng/g		
精米	38	166	572	40	2	1	13	4.4	94	71	15
玄米	35	1155	2056	68	4.9	1.2	15	8	34	210	ND
もち米	$\mu\text{g/g}$								ng/g		
精米	24	148	866	48	2	1.1	17	7	86	51	9
玄米	15	932	1963	89	4.5	1	17	20	9	266	0.3
日本の米	39	217	745	46	1.4	1.3	10	0.8	ND	52	52

れは鍋に米と水を入れて炊くことは私達が日常の「お米を炊く」操作と同じである。生（炊いていない）の状態の価格（バザールでの売値）はもち米もうち米も同じであった。

表1は11元素の分析結果である。例数も十分ではないが参考までにまとめた。NaからRbまでの8元素は $\mu\text{g/g}$ （乾燥重量）、Se, Sr, Cdの3元素は ng/g （乾燥重量）で示してある。古米、古古米、古古古米などに関するTVの映像を見ていると備蓄米は玄米（粳穀のついた状態）であることがわかった。粳穀の保護効果はあるのだろうか？ 元素濃度に関してうるち米ともち米の差はほとんどなく、Mg, K, Srにおいては粳穀（玄米の状態）によるかなりの保護効果が認められた。Ca, Fe, Rbにおいても保護効果は見られた。精米（粳穀無し）の方が高値であるSeとCd、もち米のNaに関しては環境からの汚染があったのかもしれないが変動幅は小さい。タイのうるち米と日本の米（わが家で通常使っている米）の違いはほとんどなかったが、Cdは日本の米が明らかに高値であった。日本の米のCd濃度が諸外国の米に比べて高いことは広く知られている。

国際食品規格委員会がある。通常JECFA(Joint Expert Committee on Food and Additives)として知られている。国連食糧農業機構（FAO）と世界保健機関（WHO）の管轄下にある科学専門家委員会であり、食品添加物や汚染物質、自然毒、動物用医薬品に関して安全性評価を行っている。国際的な食品の規格（コーデックス規格）は、JECFAのリスク評価の結果に基づき、政府間機関であるコーデックス委員会が審議し、決定する。コーデックス委員会が策定した精米中

カドミウム濃度は 0.4mg/kg である。わが国においても、コメ中のカドミウムの基準値は 0.4ppm (mg/kg) 以下に設定されている。この値を超えるコメが生産された場合は、その田のコメは国が買い取り、糊など工業上の用途にするそうである。

日本の米中Cd濃度が高いのは土壌由来と考えられる。仮にJECFAが他の国の米中カドミウム濃度を参考にしてリスク評価を行い、コーデックス委員会が低い基準値を設定してしまうと、日本の米の大部分はコーデックス基準から外れてしまうおそれがある。複数の日本のカドミウム研究者は危惧を感じ、国内でも何度か会合を開き、JECFAの会議に積極的に参加し、JECFAの評価値を意味あるものに導いた貢献は大きい。

令和の米騒動

現在の米不足や価格高騰は「令和の米騒動」と言われている。需要と供給に大きな変化が生じたことが要因の一つであるようだが、それほど単純なことではないようだ。一般消費者は今まで備蓄米に関して無関心であった。「古米」は聞いたことはあっても「古古米」「古古古米」などはあまり耳にしなかった。「令和の米騒動」を経験し、国の米政策関連、生産調整、農協の役割、小売店に並ぶまでの米の流通過程などについて知る機会になった。気象の影響は平時でもあるが、ここ数年の気温の上昇による米の「高温障害」という気象の影響は大きい。米不足は酒産業や味噌産業など、ある種の産業へも影響する。国内の温暖な地方では二期作は行われて

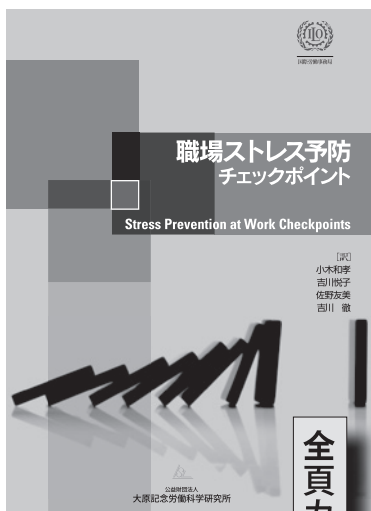
いたが、最近は一度の田植えで2度収穫する、すなわち、ひこばえを利用する再生二期作が行われているそうである。長い目で見て安定した施策を強く望みたい。

気候変動、高温化は米や農作物に限った問題ではないことはよく知られている。同じ一次産業である漁業も海水の温度上昇により漁獲種、漁獲量に大きな影響を受けている。漁業に関してはマイクロプラスチック問題も絡んで来る。畜産業、林業も一次産業である。厚労省の産業別就労者数（2024年）をみると一次産業従事者数は194万人、2.9%である。農水省公表の食糧自給率は2023年度 38%（カロリーベース）である。米対策ばかりでなく、一次産業従事者数を増す対策も重要な課題である。

かつて日本にも「土農工商」という語があった。中国は一人っ子政策を実施したが「農民」は別枠であった。「食」の重要性がうかがい知れる。

最近、「日本人ファースト」を掲げる政治家、政党が台頭してきた。日本の国民を優先するという趣旨であろうが、外国人や外国資本も日本国民の利益と無関係ではない。いろいろな国と良好な関係を継続的に維持していかないで、食糧の輸入が順調に出来なくなったと極端な仮定をしてみると、国産の食糧は日本人の38%の人にしか行きわたらないという事実と直面することになる。杞憂だろうか。諸外国と秩序ある共生社会を維持することは「食」の問題に限ったことではなく重要である。

職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

全頁カラー

職場ストレス予防 チェックポイント

話題の最新刊

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

刊行
小和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
 - 第2章 仕事の要求
 - 第3章 職務の裁量度
 - 第4章 社会的支援
 - 第5章 作業環境
 - 第6章 ワークライフバランスと労働時間
 - 第7章 職場における貢献の認識
 - 第8章 攻撃的行為からの保護
 - 第9章 雇用の保障
 - 第10章 情報とコミュニケーション
- 参考資料
メンタルヘルスアクション
チェックリスト

体裁 A4判並製 144頁
定価 1,320円(税込み)
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

メガバンク、暴力団融資事件

坂本 恒夫

融資先調査労働

銀行員のおカネの移転労働にあつて、その移転先が正当でかつ適切なところであるかどうかを調べることも、銀行員の重要な仕事です。

通常、移転先つまり借入先は、サラリーマン、主婦などの個人やメーカー、販売店などの企業です。

しかし時には、社会性や信用能力に問題のあるヒトや企業も借り手として登場してきます。

融資先が適切か、社会的に問題がないかどうか、疑わしい時は銀行の融資先調査部門とかコンプライアンス部門に相談をして、融資を進めていく必要があります。

しかし、日本の銀行で、こうした体制が出来上がったのは、つい最近のことです。以前は、すべての銀行が、疑わしいと思いつつ、巨額の融資を行っていました。その典型的な事例が「みずほ銀行、暴力団融資事件」です。

提携ローンという抜け道

みずほ銀行は子会社オリコファイナンスを通じて、暴力団に巨額の融資をしていました。

そして金融庁のその後の調査によれば、三菱

UFJ銀行および三井住友銀行などの他のメガバンクも同じく暴力団融資を行っていたのです。

みずほ銀行は、反社会的勢力である暴力団の多数の組員（230件、2億円）に、自動車購入資金を融資していました。これは同行のグループ会社であるオリコ信販会社が審査したものに基づくものであり、みずほ銀行自らが審査したものではないと釈明しています。

審査をしたというオリコ信販からは、それなりの情報もたらされていたと考えられます。もし、情報が共有されていないとすれば、それは怠慢です。

提携ローンは、銀行・生命保険会社が融資を行うことにより、消費者に対しては信販会社の割賦やローンよりも低利で融資が受けられ、銀行にとっては自社で集客を行わずに消費者に貸付ができるうえ、信販会社の信用保証によりリスクが低い資金運用となるメリットがあります。口座振替による返済や顧客対応も申込先の信販会社が担うため、申込人と融資銀行との関わりは消費者金銭貸借契約のみとなるわけです。

暴力団など反社会的勢力と銀行の取引は資金洗浄を防止するため、犯罪による収益の移転防止に関する法律＝犯罪収益移転防止法や2007年6月に政府が申しあわせた「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」などにより、預金口座開設時などに反社会勢力に該当する場合は取引を拒絶または解除できるものとしていました。しかし、提携はオリコの審査のみであったことと加えて反社会勢力であるかは審査項目に含まれていなかったため、複数の案件ですり抜けが発生したと見られています。



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

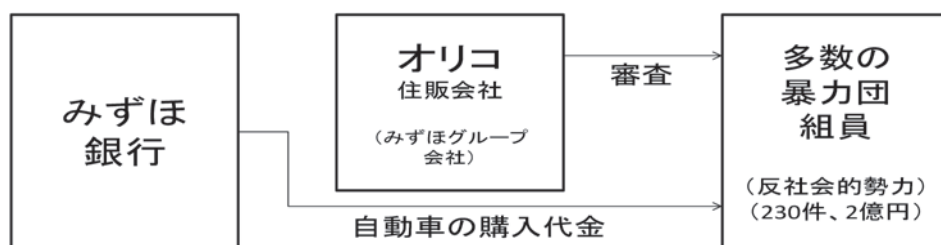


図 暴力団融資の構図

出所：『読売新聞』2013年10月5日より筆者作成。

銀行と反社会的勢力との関係

2010年頃まで、あたりまえのようにして、銀行は暴力団に融資をしていました。言い方を変えれば、銀行と暴力団は「持ちつ持たれつ」の関係であったと言えます。それがあからさまになったのが、1990年前後の「バブル景気」の時です。土地の売り惜しみ・買占めの際、銀行の「手先」になって動いたのが暴力団だと言われています。土地価格の引き上げのために、売却をしぶる地主に圧力をかけたのが暴力団です。こうした銀行と暴力団の腐れ縁が今日まで続いているのです。みずほ銀行の暴力団の多数の組員に、自動車購入資金を融資していたということは、偶然ではありません。背景に深い関係があつてこそ存在するものです（図参照）。

これだけではありません。バブル崩壊後、銀行は不動産への融資資金の回収でも暴力団を利用しました。銀行と暴力団との腐れ縁が社会的に問題化し、銀行が手を切ろうとした時、起きた事件が、「住友銀行名古屋支店長射殺事件」です。

メガバンクはどのように対応しているか

メガバンクと暴力団との関係は、当然のことながら世間から強い反発と批判を受けました。

こうした事態を受けて、メガバンクは暴力団などの「反社会的勢力」に対する＜基本方針＞を定めて、その関係を根絶しようとしています。例えば、三菱UFJ銀行の基本方針は、次のようになっています。

(1) 組織としての対応

行動規範・社内規定等に明文の根拠を設け、経営トップ以下、組織全体で対応する。従業員の安全の保障をする。

(2) 外部専門機関との連携

警察、暴力追放運動推進センター、外部の専門機関と緊密な関係構築をはかる。

(3) 取引を含めた一切の関係を遮断する。

(4) 有事における民事と刑事の法的対応

不当要求を拒絶し、法的対応をとる。

(5) 裏取引や資金提供を禁止する。

こうした基本方針が示されている以上、融資をする際は、担当者が、借入先が反社会的勢力でないかどうか確認する必要があります。

現在では、コンプライアンスの部門が社内設置され、そこに報告・相談することによって、判断がなされています。銀行で移転労働を担う従業員は、資金の移転だけでなく、これはコンプライアンス部門に判断を依頼・相談すべきものかどうかを、十分に配慮すべき義務があります。

融資先調査労働の意義と重要性

融資先調査労働は、銀行が不可欠な社会的インフラである以上、担うべききわめて重要な仕事です。融資先調査労働が適切に機能しなければ、銀行融資は反社会的勢力をはびこらせ、ひいては銀行の存在そのものを根底から覆すものとなってしまいます。

今回は、資金洗浄（マネーロンダリング）防止労働です。

メンタルヘルス問題について考える②

～ストレスチェック制度の効果検証～

福成 雄三

効果検証について考える

前号で、ストレスの問題は、基本的には職場マネジメントの問題として取り組むべきではないかといった趣旨のことを書かせてもらった。本稿では、10年前から始まったストレスチェック制度（2015年に法令で労働者50人以上の事業場に義務化）の成果について厚生労働省が公表している資料（筆者が容易にWeb上で確認できた資料に限る）を見ながら課題を考えたい。

筆者は研究者でもなければ、統計の専門家でもないが、厚生労働省のストレスチェック制度の検証に関わる検討会資料に記載されている論文・報告書などには気になる点がある。論文・報告書の学術的な意味でというよりも、評価対象の偏りや引用の偏り（例えば、政策に肯定的な部分のみの引用）に課題があると思う。

厚生労働省が2024年4月に「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」で提出した資料「ストレスチェックの効果に関する調査研究結果等」と2024年11月に公表した「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会中間とりまとめ」（以下、合わせて検討会資料）で効果検証のために引用された論文・報告書（本稿では【出典○】と記載）を筆者なりに（精緻には言えないが）確認してみた。検討会資料では、『ストレスチェック制度の効果について、学術論文や研究報告書等をもとに検証を行った。ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析及び職場

環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。』としているが、政策（ストレスチェック制度の義務化）を客観的に検証したと言えるのだろうか。気になることの中からいくつかの点を取り上げてまとめてみた。

効果検証を垣間見る①

【出典1】Imamura K, Asai Y, Watanabe K, et al. Effect of the National Stress Check Program on mental health among workers in Japan: a 1-year retrospective cohort study. J Occup Health. 2018; 60: 298-306

＜気になるところ＞

- ・1年間の研究でストレスチェック制度の政策としての適否の判断ができるのだろうか。
- ・web survey siteの登録者から募集して研究対象とし、不適格な人（失業者等）を除いて調査している。職業は55%がClerical or sales（事務職または販売職）、25%がmanager of professional（管理職）となっている。論文中で研究者も注意を促しているが、研究対象労働者の偏りを考えると、この研究の結果を国内全事業所・労働者対象の制度の効果検証に用いていいのだろうか。
- ・『ストレスチェックとその結果を活かした環境改善の両者を経験した』人（「両者経験」、65人／調査対象2492人中）のpsychological distress（心理的苦痛？）がわずかだが有意に改善したとしている。『ストレスチェックだけを経験した』、『環境改善だけを経験した』、『いずれも経験していない』群では改善が見られなかったとしているが、この違いの背景として、「両者経験」の人の職場環境が相対的に良好な（ストレスチェックの結果を職場環境改善に結び付けることができるといった適切なマネジメントの下にいる）ことがあるのではないかな。なお、『環境改善だ

ふくなり ゆうぞう

公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員（アドバイザリーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

けを経験した』群では、改善内容は不明だが、psychological distressの改善が見られなかったとの複雑な思いを抱かせる結果も出ている。

○この論文を受けて検討会資料では、『ストレスチェックの受検と職場環境改善（労働時間の短縮、働き方の改善、職場内のコミュニケーションの改善等）を合わせて経験した労働者は、どちらも経験していない労働者に比べて心理的ストレス反応が1年で有意に低下（平均スコアが29.7→28.2）』したとしているが、この程度の改善が政策目標なのだろうかと思うし、都合のいい部分だけを引用しての評価は適切だとは言えないと思う。

効果検証を垣間見る②

【出典2】厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（平成27～29年度）、研究代表者：川上憲人（以下、効果検討研究）

<気になるところ>

・労働者調査は、【出典1】と同じく『インターネット調査会社に登録している日本国内労働者』3915名を調査対象とし、制度施行後にその66%、翌年に49%の回答を得て評価対象にしているが、調査対象労働者の職種の偏りなどが評価結果に影響を及ぼしていると思われる。

・事業場調査は『50人以上の労働者を雇用する企業4500社を対象として、郵送法による』調査をしている。回答事業場は454件（回収率10.1%）で、1年目調査の追跡率はその内の69.6%、2年目は55.5%となっている上、回答にはさまざまなバイアス（事業場規模、回答に応じるか否かの判断、関心度等）が掛かっている可能性がある。国内の全事業場を代表したサンプルで検証したとは言えないのではないだろうか。

・労働者調査では、『ストレスチェック後の職場環境改善』の経験者は49名（2017年、回答者の2.0%）で、その改善内容は、勤務時間や休日の改善が25人（51%、複数回答）、作業方法の改善19人（39%、複数回答）などとなっている。ストレスチェック制度が義務化されて間がない

時期の調査だということを考えても改善に結び付いていると認識している労働者は低率で、かつ改善内容（勤務時間問題など）がストレスチェック制度と不可分のものとは考えにくい。

・この研究の分担研究報告書「既存コーホートを活用したストレスチェック制度の効果評価」では、調査対象は限定的（情報サービス業本社・支社、製薬業本社の3事業所）だが、ストレスチェック制度義務化前からの調査も確認し、義務化後のデータと聞き取りを基にストレスチェック『制度の導入によって労働者の心理的な負担が軽減されたとは言えなかった』と評価しており、『その要因を詳細に検討できなかった』として継続的な効果評価が必要だとしている。

・論文中のさまざまな考察の大半は「ストレスチェック制度義務化は適切だ」という前提に立っての記述で、批判的視点が足りないと思う。

○この研究成果を根拠に検討会資料では、医師面接を受けた者の中で『医師面接が有用だったとする者の割合』は2016年が59%、2017年が57%となっていることを以って『労働者における有用性の実感』が見られるとしている。効果検討研究では、2017年の高ストレス者168名の中で医師面接を有用だとする労働者は医師面接申し出者30名の内の17名（57%）となっており、この数字（高ストレス者全体で見ると10%）を以って「有用」だと言えるのだろうか。

『全国の労働者3915人を対象に2年間にわたり調査を実施。職場環境改善の経験者ではストレスチェック未受検者と比べて心理的ストレス反応が2.61点減少していた。また、職場環境改善の経験者ではストレスチェック未受検者と比べて生産性が0.39点増加していた。いずれも有意差あり。』としているが、研究結果の一部を切り取って結論付けることは適当ではない。また、労働者の『自己評定』だけで『労働生産性』は正確に評価できないと思う。（次号に続く）

<「わたしはこう考えます」…ご意見を>

執筆内容についてご意見をいただきたいと思っています。次のアドレスにお願いします
ご意見送付先：publishing@isl.or.jp

地域保健の実践者，小宮山新一 その1 「保健婦読本」について

椎名 和仁

はじめに

前回は2回にわたりルネ・サンドの「社会医学の原理：上巻・下巻」について紹介した。この本の上巻では社会医学というものを大局観で見える内容であり，下巻では社会医学に必要な項目を分け，具体的な施策まで踏み込んだ内容であった。この頃，国内では厚生省が1938年（昭和13）に発足し，その附属機関として国立公衆衛生院が事業を開始した。この本は将来の日本の社会保障制度を考える上で時代に即したものであった。

さて，今回は「社会医学の原理」の書評を掲載¹⁾した小宮山新一の業績について触れてみたい。

小宮山の大きな業績は保健婦活動に強い影響を与えたことである。1941年（昭和16）に暉峻義等の校閲のもとで「保健婦読本」を執筆し，後の1948年（昭和23）に上下巻として新訂している。戦前の保健婦にとって「保健婦読本」は唯一のテキストであり，この本を使って小宮山は地域の保健婦養成に尽力したのであった。図1に1942年（昭和17）に発刊された「保健婦読本続編²⁾」の表紙と目次を示す。



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。

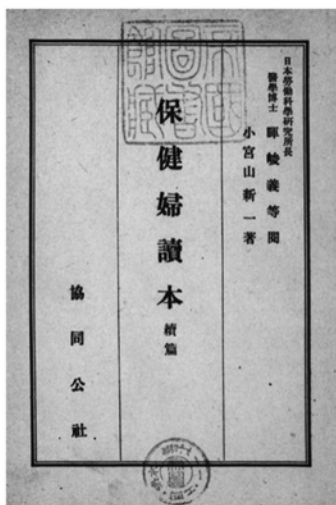
小宮山が何故，この本を執筆したかを知るためには，保健婦の歴史について触れる必要がある。このため今回は2回にわたり小宮山新一について紹介してみたい。

保健婦の歴史

過去「労働の科学」では，2016年11月号で「保健師が支えるもの」という特集を組んだことがある。今回はこれらの記事も参考にして昭和初期から昭和23年頃までの保健婦の活動を辿ってみたい。なお，保健婦という名称は2001年（平成13）の法律改正により保健師という名称で統一されているが，本稿では保健婦という名称で紹介する。

保健婦が職業と見なされ身分保障がなされるようになったのは第二次大戦中の1941年（昭和16）に制定された保健婦規則である。これによって「社会看護婦」や「公衆衛生看護婦」などの名称で活躍していた人々が「保健婦」という名称に統一された³⁾。この規則が制定されるまでの保健婦たちの活動は，看護と家庭援助の2つの要素を持ち合わせていた。これには伝染病（結核・コレラ・スペイン風邪），感染病（トラコーマ^{a)} など），乳児死亡率，関東大震災の被災者への支援などが大きく関係していた。特に日本の乳児死亡率は欧米諸国の都市と比較しても非常に高く，この対策が急務であった⁴⁾。

このため1926年（昭和1）に内務省は「小児保健所計画」を打ち出した。その内容は，①一定の地区で妊婦の健康相談と小児の定期的な健康診断，②妊婦又は小児の家庭を訪問し，日常の家庭生活と衛生的監視指導を行うものであった。この中の乳幼児の訪問活動をする専門職名



目次	
第一章 急性伝染病予防大意	第五章 社会事業大意
第一節 急性伝染病の病原と種類	第一節 社会事業の歴史と目標
第二節 伝染病発病の経緯と予防法	第二節 社会事業の組織と方面委員制度
第三節 法定伝染病の予防	第三節 社会事業各論
第四節 その他の急性伝染病の予防	第四節 軍事援護事業
第二章 慢性伝染病及び寄生虫病予防	第六章 社会保険大意
第一節 花柳病の病害と花柳病蔓延の状況	第一節 社会保険とは
第二節 花柳病の予防	第二節 健康保険
第三節 らい病の予防	第三節 国民健康保険
第四節 トラコーマの予防	第四節 その他の社会保険
第五節 寄生虫病予防	
第三章 疾病予防概説及び遺伝病予防	第七章 日本民族の発展と保健婦の使命
第一節 疾病の原因	第一節 人口政策確立要綱
第二節 疾病の内部的原因	第二節 保健婦事業の沿革
第三節 疾病の遺伝と優生結婚	第三節 保健婦活動の実際
第四節 疾病予防概説	
第四章 衛生法規について	附録
第一節 衛生法規の歴史	一 保健婦養成所一覧
第二節 伝染病予防法及び種痘法	二 保健婦試験問題集
第三節 結核予防法、その他慢性伝染病予防法	
第四節 保健指導、国民体力管理等に対する法規	

図1 「保健婦読本続編」の表紙と目次（上下巻）

出典：小宮山（1942）の目次を参考に筆者が作成

として初めて「保健婦」の名称が用いられた。当時、大阪市の乳幼児死亡率（表1参照）は全国で最も高く、内務省の意向とは無関係に1927年（昭和2）に大阪乳児保護協会を発足⁵⁾させた。翌年1928年（昭和3）に大賀小児保健所設置に始まり、聖バルナバ小児保健所、長谷川小児保健所がこれに続き、以降10年足らずで大阪府下に25ヵ所の保健所を開設した⁶⁾。

高い乳児死亡児率の背景には低所得層と相関しており、巡回保健婦には家庭保護^{b)}への理解が求められ、この協会では日本女子大学児童科を卒業した黒須節子、本田ちゑなどが採用された。発足当初は看護婦を採用したのではなく、

女子大卒業生に日赤病院で1ヵ月程度の看護に関する講習を行い、それらの人を主任保健婦として各小児保健所に配置し、その下に高等女子学校卒の一般保健婦を置いたのであった。黒須、本田ともに日赤病院の大久保直穆^{c)}医師のもとで必須訓練を受けて主任保健婦となった。

小児保健所の最大の特徴は、病人を取り扱わず、乳幼児の健康管理を目的とし、来所する者に対する相談や家庭訪問の方法で、調乳、離乳、その他保育の指導、早期受診の推奨などに重点が置かれていた。このようなやり方は、当時では珍しく、一般住民に理解され頻繁に利用されるようになるまでは、保健婦の熱意と努力が必要とされた^{d)}。黒須らの献身的な働きぶりの効果は大きく、10年後には乳児死亡率を半減させた。

その後もアメリカの公衆衛生看護の技術を取り込んだ聖路加病院の公衆衛生看護活動^{e)}、大阪朝日新聞社会事業団公衆衛生訪問婦協会での保良せき^{f)}などの活躍が効果を上げて行った。そして、1937年（昭和12）に（旧）保健所法が制定されたことで保健婦の公的

表1 乳児死亡率（出生100につき、昭和2年）

東京市	12.3	大阪市のうち	
京都市	16.2	都心部	島之内 8.9
大阪市	18.6		船場 9.2
神戸市	15.8	周辺部	本庄 21.7
ニューヨーク市	6.5		今宮 20.4
パリ市	6.9		
ベルリン市	9.1		

単位：％

出典：大國（1973），p.19

な身分が位置づけされた。

さらに翌年の1938年（昭和13）、（旧）国民健康保険制定により国民健康保険事業が普及し、この事業の中で保健婦の設置が盛り込まれ、保健婦数は増加していった^{g)}。

1941年（昭和16）に（旧）保健婦規則が制定されるが、この頃から戦時色が強くなり、国民生活の中に国家の統制と干渉が急激に浸透し始めた。1942年（昭和17）の国民医療法は各種医療関連法を統合したものだが、その目的は戦争遂行上必要な健民育成を体制強化したものであり⁷⁾、保健婦はただひたすら聖戦遂行のための保健指導が強制されるようになった^{h)}。

終戦後、日本はGHQの指導で新しい看護制度と看護教育制度が発足し、1948年（昭和23）の「保健婦助産婦看護婦法」の制定により、従来別々に行われていた保健婦・助産婦・看護婦教育が一本化された。これによって保健婦・助産婦になるためには看護婦教育の履修が義務づけられた。表2に昭和初期から昭和23年までの地域保健関連の歴史を示す。

表2の中で保健婦の活動には大きく以下の3つが挙げられる。

1) 国保保健婦の活動

1938年（昭和13）に農村・漁村の住民を対象に医療費負担軽減、農村の医師と医療機関の確保を目的に制定されたのが国民健康保険（以下、国保）法の公布である。この法律によって病院や診療所の設置とともに国保保健婦が配置された。1943年（昭和18）には保健施設の運営や保健婦の設置基準が示され、国保組合が普及し、保健施設事業の重要な柱として国保保健婦が急増した。翌年の昭和19年には各都道府県の中央保健所に保健婦養成所を設置し、保健婦試験を年2回実施するなど、保健婦の需要を充たす努力が行われた⁹⁾。

戦後、1958年（昭和33）の国民健康保険法の全文改定により市町村に国保の実施が義務づけられた。国保保健婦の身分は市町村職員となり、給料は保険者（市町村）から受け取る場所が多く、国保保健婦の活動対象は被保険者だが、身分からすると市町村全住民であり一貫性を欠くようになった。そのため、1960年（昭和35）に「国民健康保険の保健施設について」にて、対象を地域の事情に応じて「被保険者以外の住民も含めること」と市町村全住民に及ぶ

表2 地域保健関連の歴史（昭和初期～昭和23年まで）

西暦	和暦	社会的な出来事	地域保健	医療・保健・福祉	母子保健・学校保健
1925年（大正）以前		・コレラの大流行 ・関東大震災（大正12） ・結核死亡率、乳児死亡率高率	・看護婦規則制定（大正4）	・医制公示（明治7） ・「健康保険法」制定（大正11）	・産婆規則（明治32）
1927年	昭和2年		・聖路加国際病院公衆衛生看護部設置		
1928年	昭和3年				・大阪市に日本初の小児保健所（大賀保健所）設立（民間事業）
1929年	昭和4年	・世界大恐慌（昭和8頃まで）			
1937年	昭和12年		・「（旧）保健所法」制定		
1938年	昭和13年	・厚生省設置	・国保保健婦誕生	・「（旧）国民健康保険法」制定 ※昭和33全文改正:新国民健康保険法が誕生	
1939年	昭和14年	・第2次世界大戦勃発			
1940年	昭和15年		・第1回全国社会保健婦大会	・「国民体方法」制定	
1941年	昭和16年		・（旧）保健婦規則制定		
1942年	昭和17年			・「国民医療法」制定 （医療関連法令を統合）	・妊婦手帳制度の設立
1945年	昭和20年	・第2次世界大戦終戦	・（新）保健婦規則制定		
1946年	昭和21年	・日本国憲法公布 ・WHO憲章採択 ・南海大地震		・「（旧）生活保護法」制定	
1947年	昭和22年	・第1次ベビーブーム（昭和24頃まで）	・「（新）保健所法」制定 ・開拓保健婦制度創設 ・助産婦規則制定		・「児童福祉法」制定 ・「学校教育法」制定
1948年	昭和23年	・WHO設立	・「保健助産婦看護婦法」制定 ・香川県で「駐在保健婦」が開始	・「国民医療法」廃止 ・「医療法」制定	・「衛生保護法」制定 ※平成8「母体保護法」に改正

出典：医療情報科学研究所（2021）⁸⁾ p.2.を参考に筆者が加筆して作成

ことが明示された。これによって、国保保健婦は市町村の全住民が対象となった。その後、1978年（昭和53）から開始された第1次国民健康づくり対策に伴い、国保保健婦は市町村保健婦に一元され、個別の健康診断や健康指導を実施できるようになった¹⁰⁾。

2) 駐在保健婦の活動

駐在制とは保健所所属の保健婦が市町村役所等住民の身近な所に通常の勤務場所を定めて駐在し、担当地域の全ての住民を対象にして保健婦活動を行う制度である。1942年（昭和17）に厚生省の「国民健康指導方策要綱」の中で打ち出されたもので、無医村などに都道府県保健婦が配置され保健所の役割がますます重要となった。だが、戦時色が強まり、人員資材の獲得が困難になり、戦争が進行するにつれ保健所の機能は壊滅的となって終戦を迎えた。

1948年（昭和23）にGHQ四国軍政部の看護指導者ワタニ・ワータワース (Juanita Watterworth) らは、香川県で保健所保健婦の駐在制を開始した¹¹⁾。保健所活動が所轄内に全ての住民に公平に行きわたるため、県保健所保健婦が数年間、市町村役場内への駐在として、受け持ちの地区住民に対して、家庭訪問、健康相談、衛生教育、感染患者への対応、予防接種などを展開するものであった。香川県、高知県、和歌山県、沖縄県の4県においては県内全地区を対象に中長期的に実施された。だが、駐在保健婦制は1997年（平成9）に地域保健法の全面施行を機に廃止された。

3) 開拓保健婦の活動

戦後、国内の被戦災者や海外からの引揚者、復員軍人によって深刻な食糧不足や失業に陥った。この対策として1945年（昭和20）に「緊急開拓事業実施要綱」が閣議決定された。これに伴い1947年（昭和22）に開拓保健婦制度が創設され、開拓者の保健衛生や生活改善を目的として、農林省所轄で開拓保健婦制度が開始さ

れた。開拓者は北海道と東北6県に多く、全国の開拓保健婦の90%は北海道に配置された¹⁾。その業務は開拓地に立地条件や開拓農家の実態を把握して農民の保健衛生や生活指導であり、産婆も役割を勤め、無医地区などでは医療行為の代行まで行った。そのため開拓保健婦は山の神として崇められるほど貴重な存在だった¹⁾。1970年（昭和45）に国の農業政策転換により開拓保健婦制度は廃止され、それまで農林省所管であった開拓保健婦に関する事務（身分も含め）は厚生省に移管された。開拓農民にとって地域医療の不可欠な存在だったため、この廃止は開拓民の心を痛めたという。

小宮山新一の略歴

さて、話を小宮山の略歴に戻す。小宮山の「保健婦読本」をまとめた原点は社会医学研究会での経験であるが、その生涯は波乱万丈であったと言える。彼の生涯については川上武^{k)}（当時杉並組合病院内科）ら¹²⁾と小浜泰子（当時川崎市中原保健所）¹³⁾が記事を書いており、今回はこの2つの記事を参考にして小宮山の略歴を見てみたい。

1) 社医研との出会い、非合法活動

小宮山は1905年（明治38）1月7日、長野県上田市の七人兄妹の二男として生まれた。旧制松本高校に（理乙）入学し、生物が得意で宮地伝三郎¹⁾教授の影響を受けて進化論の勉強をよくした。また、文学ではトルストイ、ツルゲーネフを好んで読んだという。そして高校卒業後の1925年（大正14）に東大医学部に入学した。入学してまもなく社会医学研究会（以下、社医研）の紹介講演会があり、そこで小宮義孝^{m)}（OB：同大衛生学教室助手）、曾田長宗ⁿ⁾（当時4年生）らの社会医学の主張に感銘を受け社医研に加わった。同じクラスからは10名程度が入り、全体では40名前後のメンバーであった。やがて、抄読会などの研究活動と同時に柳島セツルメント^{o)}の研修医として泊まり込むようになった。

表3 小宮山新一の略歴

西暦	和暦	略歴
1905年	明治38年1月	長野県上田市に生まれる。
1922年	大正11年	旧制松本高校（理乙）に入学する。
1925年	大正14年	東大医学部に入学する。曾田長宗（当時4年生）、小宮義孝（OB）の講演に感銘を受け社会医学研究会に興味を持ち、研究会の一員となる。研究会では滋賀秀俊、勝木新次、近藤忠雄などが中心的に指導していた。
1926年	大正15年	セツルメント活動に参加するようになり、東京合同労働（後に日本労働組合協議会）の書記をした。
1928年	昭和3年 （3.15事件）	3月15日に共産党に関係ありと思われる団体や個人が弾圧を受け、さらに4月10日に関連する団体が解散命令と弾圧に合い、1カ月間留置される。
1929年 ～ 1933年	昭和4年春 昭和4年11月～ 昭和8年3月 昭和8年秋	1カ月間の留置が解かれ、再び大学に行く。その間に、無生産者診療所の開設のため、黒田のペンネームで募金活動を行う。だが、同志を困らせたため、再び捕らえられる。 石川島の細胞（組織）に参加し新聞をつくったりして11月に捕まる。約3年半豊多摩刑務所に入り、その間、病舎に半年間いる。そこで転向のための上告書を書いて裁判にかけ2年の刑、執行猶予と決まり郷里に帰る。 友人から東京に出て大学を続けるように勧められる。当時、学生の転向者を復学させる塾があり入塾する。
1935年 ～ 1938年	昭和10年4月～ 昭和12年3月 昭和12年4月～ 昭和13年8月 昭和13年9月	大学復学の許可が下り、昭和12年3月に東京大学医学部を卒業する。 東大医学部附属病院分院に入局し、津軽病院（青森県）に着任する。そこで栄養失調の子供が多いことに気づき、これを治すには農家の生活改善の必要性を強く感じる。昭和13年8月に医学部副手辞職。 日本労働科学研究所（労研）の研究員となる。10月から昭和15年春まで成瀬村（神奈川県）で農村保健状態調査を行う。
1940年	昭和15年	暉峻らが八王子で行った乳児死亡調査の方式を用いて成瀬村でも調査をする。黒川泰一の誘いで全保協（全国農村保健協会）の技師となる。
1941年 ～ 1943年	昭和16年～ 昭和18年	産業組合中央会館で保健婦養成講習会を開催する。対象は全国農業組合病院に勤務している看護婦で1カ月間コースの保健婦の講習をした。地方講習会は昭和16年の中頃から昭和18年2月まで1カ所1週間位のコースで開催する。保健婦読本上巻（昭和16）、下巻（昭和18）につくり、これを推薦書とした。産業組合と保健活動に必要性を問う記事などを投稿するが、社会主義に通ずるということで弾圧を受け、昭和18年2月から1年間留置される。
1944年	昭和19年3月	東大医学部附属病院分院内科局に帰り「腸結核患者の血清学的検査」をテーマに研究を始める。
1945年 ～ 1946年	昭和20年3月 昭和20年10月～ 昭和21年11月	長野県の組合病院開設（北信病院）に伴い医院就任要請を受けるが、召集令状が受け応召する。8月に終戦を迎え、1カ月後の9月に復員する。 北信病院で副院長として就任し、翌年11月に医院長に就任する。山岳地帯にも出張検診を行う。
1948年	昭和23年11月 昭和23年12月	医院長辞職。その理由は、腎炎の再発と公衆衛生の分野で地域保健に取り組みたいという年来の希望によるもの。 川崎市中央保健所長に就任。永年も念願であった地域保健の理念を実践に結びつけた総合的な保健所活動を展開し、保健所の基礎を固める。
1954年	昭和29年10月	医学博士（岡山大学）の学位を授与。題名：農民の不健康と疾病の原因に関する考察
1962年	昭和37年9月	職員の教育に力を入れ、その模範的な運営のあり方、チームワークの成果が認められ、保健文化賞を授与される。
1965年	昭和40年2月	同所を定年退職。川崎市健保組合嘱託医及び川崎市精神衛生協会専務理事となる。公衆衛生の中で精神衛生分野が未発達だったので、これを終生の仕事にしたいと考え、精神病院や精神衛生センターに通い、本格的な勉強を始める。
1967年	昭和42年4月	慢性腎炎悪化のため1月末入院。一時退院するが3月末に再入院。4月18日他界（没年62歳）する。

出典：小浜（1968），pp.42-44.を参考に筆者加筆して作成

このような学外の活動を通して労働運動や非法運動とのつながりができ、小宮山は学外活動が中心となり東京東部合同組合、労農党江東支部に出入りするようになった。

ところが、1928年（昭和3）の3.15事件⁹⁾のち、日本労働組合総評議会、全日本無産青年同盟などが弾圧を受け小宮山も検挙された。1ヵ月の留置が解かれ大学に行くようになると、黒田のペンネームで無生産者診療所の開設のため基金活動に奔走した。しかし、同志をかくまったため昭和4年の春に再び捕らえられた。その後、石川島の細胞に参加して新聞をつくったりして11月に検挙され、ついに3年半余りの豊多摩刑務所生活を送らねばならなかった。1933年（昭和8）に転向を余儀なくされ、2年の刑、執行猶予の判決で郷里に戻ったが、友人より大学復学を勧められ再び上京した。2年後に復学の許可が下り1937年（昭和12）3月に東大医学部を卒業した。この時代、社医研の中で非合法活動に入った人たちは共通した道を歩んでおり、3.15事件で逮捕された庄司光¹⁾は京大理学部に転学、1932年（昭和7）に卒業し、後に環境衛生学者になった。

2) 労研入所の動機、保健婦養成のきっかけ

小宮山は東大卒業後、東大医学部附属病院分院⁷⁾（通称：東大分院）塩谷内科に入局し青森県の津軽病院に派遣された。診察を受けに来る子供たちは栄養失調が多く、これを治すには農家の生活自体を改善しなければならないことを痛感した。そして、医学部副手を辞め、社医研時代に影響を受けた暉峻義等のもとで農村地区であった成瀬村（神奈川県）で調査をするため1938年（昭和13）9月に日本労働科学研究所（労研）に入所した。この頃、農村では医療費の重圧が大きな社会問題となり、無医町村は急激に拡大して行った。労研では1933年（昭和8）に岡山県高月村に農業労働調査所を置き、3ヵ年にわたり農業労働の合理化の研究と農民の健康状態の調査に着手しており、成瀬村、筑波村（栃

木県）にも調査が拡大されていた。

小宮山は1938年（昭和13）10月から1943年（昭和18）春まで成瀬村で農村保健状態調査を行った¹⁴⁾。その際に労研で医師の他、農業経済学者、経済学者と連絡会をもって調査は進められた。折から産業組合の黒川泰一⁸⁾から農村の保健事業を推進するために保健婦養成に力を貸して欲しいと要請を受け、全国農村保健協会（全保協）が産業組合に設けられ、1940年（昭和15）にその技師として小宮山は招かれた。

翌年1月、第1回農村保健婦養成講習会が開催され、全国の農業組合病院に勤務する看護婦が東京に集まった。1ヵ月コースで保健婦の講習をしたのであったが、当時は保健婦規則が制定される以前であったため、この講習会を受けたからといって、特に資格を得られる訳ではないが「社会保健婦」の名称で呼ばれた。会場は産業組合中央会館（有楽町）で40名程度の受講者で以後、年2回開催した。地方講習会（新潟、長野、青森、四国など）は昭和16年の中頃から昭和18年2月まで1ヵ所1週間位のコースで回り、医師不足の農村地区で保健婦のレベルアップを自主的に図ったという点では大きな効果があった。

小宮山は講習会の指導者と全保協の機関紙「保健教育」の編集に携わる一方で、地方講習会で全国の農村を巡る中で、農業労働や農民保健の生々しい実態に触れ、問題点を「農村経済評論」などで訴えた。その過程で保健婦の実際活動に即したテキストとしてまとめられたのが1941年（昭和16）に発刊された「保健婦読本」である。これが好評を博し、戦後は「新訂保健婦読本 上下巻」として1948年（昭和23）に再版された。

(3) 高津保健所での活躍、そして晩年

小宮はヒューマニズムの精神から産業組合と保健活動に必要性を問う記事などを投稿するが、これが社会主義に通ずるということによる治安維持法¹⁾違反の嫌疑で、またもや1943年（昭

和18) 2月から1年間留置された。釈放後は東大分院に戻るが、1945年(昭和20)に長野県の北信病院(組合病院)の院長として就任する直前に応召されるが、8月に終戦を迎え、1ヵ月後の9月に復員した。

戦後、北信病院副院長、院長を勤めたのち、公衆衛生の分野で地域保健に取り組みたいという年来の希望^{u)}から1948年(昭和23)12月に川崎市中央保健所長に就任した。1953年(昭和28)には新設の高津保健所に就任し、1965年(昭和40)2月の定年退職に至るまで総合的な保健所活動を行った。その中で特に職員の教育に力を入れ、その模範的な運営のあり方、チームワークの成果が認められ、1962年(昭和37)に保健文化賞を授与した。このような取り組みは、ユニークな存在と注目され川崎市一帯の保健婦に大きな影響を残すことになった。

1967(昭和42)4月18日、尿毒症により生涯を終える(没年62歳)。晩年は公衆衛生の中で未発達だった精神衛生分野に情熱を傾けていた。小宮山の意志は地域精神医療の活動家に引き継がれ、全国に先駆けて1971年(昭和46)に川崎市に心身障害総合センターが設立された。

おわりに

今回は「保健婦活動の歴史」と「保健婦読本」が執筆された経緯を見てきた。小宮山は戦後、「健康社会建設協会(健社建)」のメンバーとして自主的な保健婦の研究サークル「土曜会(昭和27年発足)」を援助し、若い保健婦を温かく包容しながら厳しく育てたという。保健婦も保健婦事業のあるべき方向性を求め、先進的な取り組みの中から吸収すべきものは貪欲に吸収し、現実の仕事に生かして行いった。このような友好サークルは全国に多く広まって行くことになった¹⁵⁾。その一方で小宮山は保健婦活動を積極的に援助するには保健所の役割の重要性を説く記事を掲載したのであった^{16), 17)}。

また、小宮山は1954年(昭和29)に医学博士を取得しており、その際に学位申請書には4

編の論文が添付されている。この中の2つの論文は、農家の生活改善を目的としたものであり、1941年(昭和16)に労研から発刊された「農村保健状態調査報告¹⁸⁾」の「健康状態の概要」と「乳児死亡について」に該当し、この部分は「保健婦読本」のベースになっている。このことから今回はこの報告書の小宮山が執筆した項目を紹介してみたい。

注)

- a) トラコーマ：クラミジア・トラコマチスという細菌によって引き起こされる長期に渡る結膜の炎症であり、繰り返し感染すると失明に至ることもある。日清戦争で帰還した兵士によって蔓延し、大正時代は小学校の学童にとって深刻な課題であった。
- b) 家庭保護：担当地域の家庭を訪問し、それぞれの実情に合わせて適切な助言や必要に応じて「乳幼児の利益のため家庭を監視」し「私生児母子の為保護の道を講ずる」ものであった。即ち経済的保護を核として無産階級児童の発達環境の保証を柱としていた。出典：村田(1999), p.30.
- c) 大久保直穆：当時日本赤十字社大阪支部病院の小児科医長。大久保は川上貴一ら(大阪府社会事業主事)と「大阪乳幼児保護協会」設立を推進した。
- d) 大国(1973), p.22.
- e) 聖路加国際病院公衆衛生看護部：「公衆衛生看護」という、当時の日本では皆無に等しい概念を導入し、それを推進するために公衆衛生看護婦という専門職を養成した。出典：大国(1973), p.51.
- f) 保良せき：慈恵看護婦養成所卒業後、大正9年から9年間、米国コロンビア大学で公衆衛生看護を学ぶ。帰国後、大阪YMCAを拠点として大都市の社会環境、医療保健施設の調査を行う。昭和16年保健婦規則制定を機に日本保健婦協会を設立する。出典：大国(1973), pp.28-40.
- g) 名原(2019), p.155.
- h) 大国(1973), p.168.
- i) 松本・荒木(2019), p.8.
- j) 名原(2016), p.650.
- k) 川上武：医事評論家。労働者の集団検診にとりくむ一方で社会科学的に医療問題を分析し医療のかかえる矛盾を迫及した。
- l) 宮地伝三郎：日本の動物生態学者。京都大学名誉教授。
- m) 小宮義孝：寄生虫学者。国崎定洞の影響を受けて社会医学を志す。
- n) 曾田長宗：衛生学者。厚生省医務局長、厚生統計協議会長などを歴任。日本の近代的衛生統計を確立、森永ミルク中毒被害者の救済、調査研究に尽力した。
- o) 柳島セツルメント：1923年(大正12)の関東大震災後、東大生たちによって行われた被災者救援の拠点であった。
- p) 3.15事件：日本共産党などの関係者千数百名を、治安維持法違反の容疑で一斉検挙した事件である。
- q) 庄司光：環境衛生学者。京都大学名誉教授。
- r) 東大医学部附属病院分院：胃カメラ発祥の地であり、東大病院の本院は先端医療を行い、分院はトータルケアを行うという役割があった。貧しい人を公費で治す施療院(永楽病院)を源とする家庭的な病院として知られている。2001年(平成13)3月に閉院し、本郷にある本院に統合され

	た。 出典：東京大学医学部精神医学研究室HP。 https://npsy.umin.jp/about_us/#about_us1（2025/6/15アクセス） s) 黒川泰一：戦前より賀川豊彦に師事し、江東消費組合・東京医療利用組合の設立・運営や、国保産 組代行運動等に奔走した。この間、「4・16事件」等で通算3年間の獄中生活。戦後は協同組合保険研究会の中心メンバーとなり全共連設立に参画、全共連職員第1号となり業務部長、参事、常務理事として草創期からの農協共済事業を支えた。全共連役員退任後は東京医療生活協同組合台長。出典：一般社団法人JA共済総合研究所HP。 https://www.jkri.or.jp/PDF/2017/Rep153koduka.pdf（2025/6/13アクセス） t) 治維持安法：社会主義運動や労働運動を取り締まるため制定された。昭和3年には処罰に死刑が加わり、農労運動や自由主義者の弾圧にも利用されるようになった。昭和20年に廃止される。 u) 病院内での思想の不一致も1つの要因であると考えられている（小宮山からの聞き取りによるもの）。出典：小浜（1968），p.44. 参考文献 1) 小宮山新一，ルネ・サンド原著，白石信尚・田多井吉之助共譯『社会医学の原理』二巻，社会事業 1941；25（11）：63-66. 2) 小宮山新一，保健婦読本統篇，協同公社 1942. 3) 平野かよ子，歴史にみる保健師が支えてきたもの（特集 保健師が支えるもの），労働の科学 2016；71（11）：659. 4) 大国美智子，保健婦の歴史，医学書院 1973. 5) 村田恵子，大阪乳幼児保護協会における「家庭保護」事業の展開-母親教育論の検討を中心に-，日本社会教育学会紀要 1999；35：27-35. 6) 名原壽子，歴史にみる保健師が支えてきたもの（特集 保健師が支えるもの），労働の科学 2016；71（11）：644-651. 7) 函館市図書館HP. 戦時下の医療行政。 出所：https://adeac.jp/hakodate-city/text-list/d100070/ht100310（2025/6/23アクセス） 8) 医療情報科学研究所，クエスチョン・バンク保健師国家試験問題解説2021，メディックメディア 2020. 9) 名原壽子，第4部保助看法の変遷と看護行政のトピックス：保健師60年のあゆみ（保健師助産師看護師法60年史：看護行政のあゆみと看護の発展），日本看護協会出版会 2019：154-155. 10) 松本千晴，荒木紀代子，保健師活動の歴史の変遷から公衆衛生看護を考える（荒木紀代子教授・安浪小夜子准教授退職記念号），アドミニストレーション 2019；25（2）：5-16. 11) 松原日出子，ウィズコロナ社会における保健師の役割：戦後日本の公衆衛生のあゆみに着目して，松山大学論集 2021；33（3）：167-196. 12) 川上武，上林茂暢，社会医学研究会の活動家-3-小宮山新一（1905～67）地域保健の先駆者（人にみる公衆衛生の歴史-20-），公衆衛生 1973；37（1）：48-49. 13) 小浜泰子，小宮山新一先生の生涯 = Life of Dr.Shinichi KOMIYAMA，医学史研究 1968；30：42-44. 14) 労働科学研究所，労働科学研究所60年史話：創立60周年記念，労働科学研究所 1981：146-147. 15) 木下安子，暉峻義等と小宮山新一と丸山博と，公衆衛生 1974；38（2）：82-85. 16) 小宮山新一，国民皆保険に向つての心構え，厚生問題研究会 1959；14（4）：34-35. 17) 小宮山新一，国民健康保険と保健所，公衆衛生 1958；22（9）：496-497. 18) 日本労働科学研究所，農村保健状態調査報告 1941，国立国会図書館HP。 https://dl.ndl.go.jp/pid/1141737/1/3（2025/6/21アクセス）	

あらゆることは今起こる

柴崎 友香 著

当事者からの景色を通して考える、他者への理解

矢野 功二

他者の気持ちを推し量ることの重要性をよく耳にする。他者の気持ちを理解し、寄り添うことはコミュニケーションにとって重要であり、ありのままの他者を受け入れることから受容は始まる。他者理解はコミュニケーションの第一歩、と重要性を理解しつつも、それを実践するのは難しい。職場ではさまざまな教育場面において話の聞き方、受け止め方を学ぶ機会は増えてきている。だが、学んだことをそのまま円滑なコミュニケーションへと昇華させることは難しく、意思疎通の齟齬に頭を悩ませている人は今日も日本のどこかの職場にいるはずだ。

本書は、成人でADHDと診断された小説家の柴崎友香氏が、自身の今までの体験や、自身の特性から由来する、ものの見方・捉え方・考え方を体験談も交え、伝えてくれるルポである。それは、ときにユーモラスに、ときにシリアスにADHDという特性のフィルターを通した世界を垣間見ることができる。著者は地味に困っているスクリー型（スクリーン型）の蓋が閉めにくかったこと、あるいは44歳にして初めて自分の足に合う靴を履き、歩くとはこんなことだったと認識することなど、一つひとつの印象深いエピソードとともに、世界を違った景色で見せてくれる。

本書が非常に示唆に富んでいるのは、著者が小説家という点にあって、比喩が素晴らしく分かりやすく腑に落ちやすいことだ。

筆者が感銘を受けた比喩はコンサート（注意欠陥／多動性障害の治療に用いられる医薬医療品）を服用した際の状況についてで、少々長くなるが引用したい。『私自身、コンサートを飲んでいる状態を人に説明するのは難しいなと思いつつ、試行錯誤してきて、いちばんわかりやすいとしたえは眼鏡かなと考えている。視力が悪くて、教室で黒板の文字が見えづらいから眼鏡をかける。それはごく普通のことと思う人が多いだろう。眼鏡をかけたことで、見えにくかった文字が見えるようになる。難しい漢字がくつきり読めるようになったからといって、知らなかった言葉の意味がわかるわけではないし、文章がすらすらと理解できるわけではない。』

この文章を読み、目からウロコであった。何を当たり前な、と思うのは早計と言うべきで、服薬さえしていれば、就業に際して全て問題なしと認識している人は意外に多いのではないだろうか。この誤解は企業内で頻繁に見受けられる特性に対する誤解と考えられる。

最後に一つ、注意すべき点を記載する。著者自身も本書の後半で断りを入れているが、ここに記載されているADHDの特性について「ADHDってこうだね」「〇〇だから発達障害」と思考の枠組みにはめてしまうことは著者の意に反する。そのような態度は、かえって視野を狭め、早合点を生む



柴崎 友香 著

医学書院、2024年5月、A5判、304頁、2,200円（税込み）

こととなる。著者は特性を表す言葉が、排除の言葉や他者に対して振り分けるような言葉になってはいけない、全然違うんだと声を大にして伝えている。大切なことは、ADHDという特性に対して上からでも、下からでもなく、正面から相手の目を見て対峙し、分かり合えないかもしれないが分かろうとし、考え続けることである。本書を読み終えたら、そっと本を置き、静かに耳を澄ませてもらいたい。まだ言葉になっていない目の前の声に。

やの こうじ
大原記念労働科学研究所 維持会員

職場のアルコール問題を 「個人の問題」で終わらせない —— 組織的対策実践の手引き 西浦 千尋

アルコールは身近な嗜好品である一方、生産性低下や事故、事件、さらには企業の信用問題といった経営上の問題の要因ともなりうる。例えば近年も、飲酒を伴う場での不適切な行動により企業役員が辞任した事例や、パイロットの飲酒による行政指導の事例が報道されている。

また、健康経営度調査では、生産性低下防止対策のひとつとしてアルコール対策の有無が問われており、職場のアルコール問題はもはや個人の嗜好や健康問題にとどまらず、組織の課題としても認識されつつある。

本書は、職場におけるアルコール問題対策が十分に進んでいないという問題意識から企画され、職場のアルコール問題に会社としてどのように対策を講じるかを、実務家向けに具体的に解説している。

本書は、全4章で構成され、第1章では、アルコール問題が経営リスクとなることを踏まえ、健康経営の一環としての組織的対策の重要性が述べられている。朝日新聞社の事例をもとに、AUDITの導入やオンライン簡易介入ツール(SNAPPY)の活用、従業員研修、復職支援、医療機関連携などの具体的な取り組みが導入の工夫とともに紹介されている。

第2章は、依存症当事者と支援者である産業医が、介入から回復に至るまでの過程をそれぞれの立場から語っている。両者ともに「つ

ながり」の継続を支援において重視している点が印象的である。

第3章では、アルコール依存症専門医療機関のリワークプログラムが紹介され、復職支援ツールを活用した復職支援が事例を交えて解説されている。

第4章では、職場で使えるオンライン簡易介入ツールとして、SNAPPYシリーズの内容が解説されている。

本書を通じて印象的なのは、支援における「つながり」の重要性が、異なる立場の著者らによって一貫して強調されている点である。飲酒問題を話せる「つながり」を必要とする人を見つけ、長期的に「つながり」続けながら本人の主体的な取り組みを支援し、必要に応じて医療機関や自助グループへ「つないで」いく。こうしたSBIRTS (Screening, Brief Intervention, Referral to Treatment & Self-help groups) の各要素を職場において仕組みとして整備することの意義が強調されている。

また、断酒を支える職場内の良好な人間関係を維持するためには、職場関係者の理解と協力を得るとともに、支援的な職場環境構築を働きかけることの重要性が述べられている。

本書では、職場のアルコール問題対策を属人的な努力に委ねるのではなく、支援や職場環境改善の仕組みを組織対策として持続可能な形で設計し、根づかせていくた

どうする!? 職場のアルコール問題対策 予防・対応・リワーク支援 宋 龍平 編 伊東 明雅ほか 著



宋 龍平 編 伊東 明雅 著
金子書房、2025年6月、180頁、
A5判、2,750円(税込み)

めの視点と実践例が、当事者・産業医・医療機関それぞれの立場から丁寧に描かれている。

職場のアルコール問題に取り組む必要性を感じながらも、どこから着手すべきか迷っている——本書は、そうした組織にとっての「出発点」と「到達点」を同時に示してくれる。産業保健職にとっては実践的ガイドとして、人事担当者や経営層にとっては組織的対策の参考書として、頼りとなる一冊である。

にしうら ちひろ
ラビタ合同会社 代表社員／産業医

困りごとと解決のための産業医実務Q&A

圓藤 吟史 編著

実務に悩んだ時の頼りになる道しるべ

長濱 さつ絵

本書は、産業医実務における“考え方の軸”を身につけるための貴重な一冊である。産業医向けの実務書は数多くあるが、知識や制度の解説にとどまらず、「こんな時産業医としてどう考え、どう行動すべきか」に具体的に答えてくれる書籍は意外と少ない。本書はその空白を埋めてくれる。

構成はQ&A形式をとっており、実際に起こりうる産業保健のさまざまな場面を想定し、実務で生じる産業医の疑問に対して、経験豊富な産業医が明快に回答している。さらに、それに対して弁護士や社会保険労務士、人事労務担当者など、複数の視点からのコメントが加えられており、法的・制度的な根拠や現場感覚を同時に学ぶことができる。こうした構成により、知識の補強だけでなく、多層的な視点を学ぶことができ、実務にすぐに生かせる。

まず印象に残ったのはQ7「迷惑行為を繰り返す労働者への対応」に関する内容だ。受診命令の可否や懲戒処分の妥当性といったセンシティブな問題に対し、具体的な裁判例に基づいて解説されており、実務家としての判断に自信を与えてくれる。

Q8では、労働者が正当な理由なく主治医や産業医との面談を拒否した場合には、事業者に特段の配慮義務はないことが判例（日本漁船保険組合事件）をもとに明示されており、非常に心強く感じた。こうした記述は、産業医が事業者

にどのような助言を行うべきかを示す一方で、事業者の実務対応の指針にもなりうる。また、受診命令を拒否した場合や主治医との連携を拒む場合に企業ができる対策など、現場で悩む場面に対する実践的なヒントが散りばめられている。例えば、主治医の診断書が本人の希望に寄りすぎている場合や、具体的な配慮の必要性を指示された場合には、必要に応じて主治医と連携を取り、その根拠を確認することを促している。主治医との連携の方法が具体的に、丁寧に記載されている点や、面談書式について触れられているのも初めて活動する産業医にとってはありがたい。人事労務担当者のコメントには、実際の苦労や経験がにじみ出ており、「現場の知恵」が詰まっている。

Q9では産業医が労災申請についてどこまで情報提供してよいか、Q37ではプライベートが就業に影響している場合の対応、Q38では希死念慮を伴う緊急対応時の判断など、産業医として「どこまで踏み込むべきか」といった判断を迫られる場面についても取り上げられている。「本人の安全と健康を守ることは、本人の希望を尊重することよりも重要」という一文には、強い共感を覚えた。

活動しはじめの産業医はもちろん、ちょっとした質問ができる先輩産業医がいない医師、一通り知識をつけた産業医にも改めて、ぜひ手に取ってもらいたい。実務の



圓藤 吟史 編著

産業医学振興財団，2025年5月，
176頁，B5判，2,750円（税込み）

なかで誰もが一度は抱く「この場合、どうするのが正解なのだろう？」という迷いに対して、本書は法的根拠とともに、温かく、力強く答えてくれる。裁判判例の内容についてもう少し詳細な解説があつてほしかったという思いはあるが、判例名が明記されているため、自分で調べることが可能である。なにより、本書の大きな長所である「簡潔さ」が損なわれる恐れもあり、この構成は意図的な選択とも受け取れる。

実務に悩んだとき、折にふれて読み返したくなる。産業医が孤独になりがちな現場において信頼できる道しるべとなる一冊である。

ながはま さつえ
長濱産業医事務所合同会社 代表社員
産業医

東京大空襲を指揮した男 カーティス・ルメイ

上岡 伸雄 著

平和について考える

椎名 和仁

1945年（昭和20）3月10日未明、アメリカ空軍のB29型爆撃機が東京下町に焼夷弾を投下し、10万人余りの命が奪われた（東京大空襲）。これは一般市民を標的にした無差別爆撃だった。この爆撃を指揮したのがカーティス・ルメイであり、その後も日本中を焼け野原にした。その功績が認められ、戦後はアメリカ空軍の幹部となり、ソ連を敵視しながら朝鮮戦争、キューバ危機、ベトナム戦争でも核兵器使用も含む強硬な攻撃を主張した。特にキューバ危機では爆撃を主張し、それを避けたケネディを罵倒したのであった。そして、引退後の1968年（昭和43）にアメリカ南部の人種差別主義の副大統領候補となって、大統領選に挑戦したがリベラル層からの猛反発を受け惨敗した。その一方で日本政府は1964年（昭和39）、ルメイに勲一等旭日大綬章を授与した。その理由は航空自衛隊創設と発展に貢献したということであった。一体ルメイとは何者だったのか。

本書の執筆者は上岡伸雄氏（学習院大学教授・アメリカ文学研究者）である。上岡氏はカート・ヴォネガット（小説家）の作品の中で「ベトナムを石器時代に戻せ」という発言に興味を持ち、それを調べたところルメイが発した言葉だと分かる。同時に悪魔のような人物像が浮かんだという。さらに、アメリカの外交と戦争の歴史を振り返る「オリバー・ストーンが語

る もうひとつのアメリカ史」という映像の中で、ルメイが重要な場面で何度も登場するのであった。上岡氏が幼少期から聞かされて育った両親の戦争体験も重なり、無差別攻撃で日本に多大の死傷者を出した指揮官ルメイに、被害を受けた国がその指揮官に国が勲章を授与する事実、そこからルメイが歩んだ人生を検証することが執筆に至る強い動機づけとなった。

ルメイの伝記や実績などを調べるうちに、彼は残忍者からはほど遠い、非常に合理的で現実的な性格である一方で、部下から信頼が厚い上官、家族を大切にす夫で良き父親であり、人種差別をむしろ嫌っていた人物であった。しかし、ルメイは組織に忠実な軍人であり、現実主義者、合理主義者、そして力で相手をねじ伏せることによって戦争が阻止できると固く信じていた。真珠湾攻撃では日本が先の加害者であるため、東京大空襲は正当化され、戦争を早期に終わらせる近道だった。当時アメリカ人の大多数は同様な考え方であったため、ルメイが英雄視されていった。だが、戦後ルメイをはじめアメリカ全体が相手を脅す（勝者の理論）という形の平和しか考えず、かえって世界を危険にしてしまったという。それは自分たちも加害者であるという視点を見失い、もっと弱者に対してやさしくなり、戦争を避けるという道を模索しなくなった社会潮流によ



上岡 伸雄 著

早川書房、2025年2月、新書判
288頁、1,364円（税込み）

るものであった。また、ルメイへの勲章は大戦での被害を日米相互に免責し、軍事同盟を実現させるためだったものと思われる。

近代日本軍史を専門とする山田朗氏（明治大教授）によると、本書はルメイの伝記であるとともに現代のアメリカ人がルメイをどのように評価と批判をしてきたかの記録でもあるという。戦略爆撃の体现者を批判するだけでなく、ルメイの理論を支えるアメリカの社会的や文化的背景などの文献を丹念に調査しており、平和を願う1冊だと高く評価している。

しいな かずひと
大原記念労働科学研究所
協力研究員

運動器外傷データを用いた転倒の発生状況と関連要因

菅知絵美, 高木元也, 三上容司, 東川晶郎

本研究は、運動器外傷データを用いて転倒発生状況を分類し、性別や受傷時年齢などの個人基本情報、受傷箇所、受傷程度などの医学的情報との関連性を検討した。全対象者および労災保険適用者を対象とした解析の結果、転倒発生状況によって、個人基本情報、骨折部位や受傷後の医学的な情報との関連性に差異が認められ、両群間で共通点と相違点が明らかとなった。これらの結果は、転倒が日常生活および労働環境において頻繁に発生し、加齢の影響に加え、周囲環境が転倒発生の重要な要因であることを示唆しているため、転倒予防策を策定するための基礎資料として有用であると考えられる。

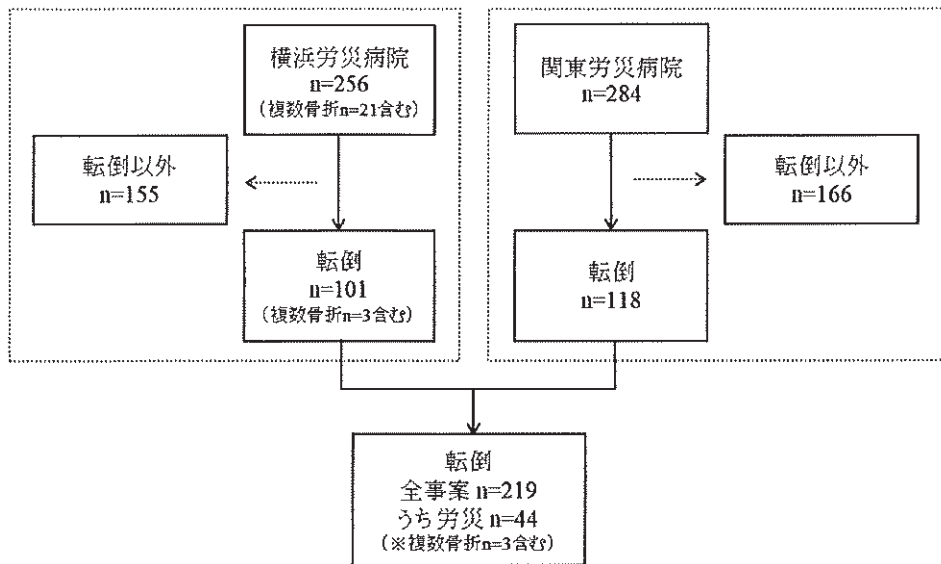


図1 分析対象とした転倒災害の抽出

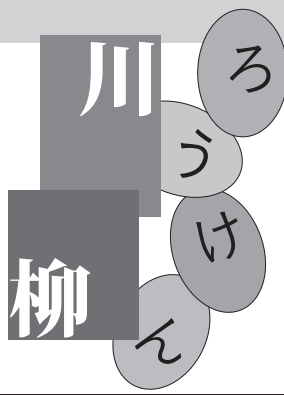
Figure 1 Extraction of fall-related accidents for analysis

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 年2回刊 100巻2号 定価1,600円(税込) 年間購読料3,000円(税込, 送料不要)



帰りたい その一言が 言い出せない

(弱気なサラリーマン)

古古米を 工夫で変える 母の味

(母が頼りの娘)

世話好きが そつと差し出す 見合い写真

(縁遠い30代)

校了を 終えてスキップ して帰る

(編集者はつらいよ)

パワハラに 耐えてもらった 金時計

(我慢強い男)

喜びは 海の方こうの 二刀流

(早起きの野球ファン)

反戦を 語れる日々を 守り抜く

(平和が大事)

流ちょうな 日本語その名は ケビン君

(世界は一つ)

〈ろっけん川柳 評〉

岐阜県に本社がある大手の運送会社では、従業員の労働災害に対する意識を高め、遵守事項等を再確認することを目的として「労災川柳コンテスト」を開催しました。従業員の関心は高く約14,000人の応募があったそうです。応募作品の中から、全従業員による投票が行われ、「安全は 自分自身が 責任者」という句が最優秀賞に選ばれました。現場で生きる人だからこそ詠めた一句だと思います。

さて、(弱気なサラリーマン)さん、「働き方改革」の浸透はまだまだですね。(早起きの野球ファン)さん、ぜひ日本のプロ野球も応援してください。(平和が大事)さん、川柳は反戦の強い味方です。(世界は一つ)さん、近所の讃岐うどん屋さんで働いているのは全員外国の方で、接客が素晴らしい人たちばかりです。

(水仙)

〈募集要項〉

- ① 作品は一回につき三句まで。もちろん一句からお待ちしています。
- ② 締切りは当面は随時とします。
- ③ 応募はFAX (03-6447-1436) か、メール (publishing@isl.or.jp) でお願ひします。
- 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、賞品等については現在検討中です。

特集 災害を他人ごとにならないために(3)

能登は優しや土までも……………	編集部
災害の伝承—記録すること、伝えること……………	松下英爾
巻頭言＜俯瞰＞……………	細川 潔
特別寄稿・2……………	堀場純矢
労研アーカイブを読む・109……………	椎名和仁
歌舞伎で生きる人たち・その廿五……………	湯浅晶子
タイプライターの歴史とタイピスト・15……………	三宅章介
凡夫の安全衛生論議〔疑問と思ひ込み〕・10……………	福成雄三
銀行と労働・5……………	坂本恒夫
日本スポーツ健康科学学会における領域の熱中症予防の取り組み・10……………	齊藤雄司
「#教師のバトン」で伝わる教職員の過酷な勤務環境・41……………	藤川伸治

〔編集雑記〕

○本誌の発行が遅れに遅れているため、この欄で季節感あふれるお話ができないのが残念でなりません。とにかく昨今の気候変動は想像もつかない日々を招き、読者のみなさん、どうぞお体大切にと申し上げるしか言葉がありません。

○特集としてお届けした「石川県立図書館」は従来の図書館のイメージを一から壊してしまうような、今という時代に花開いた素敵な図書館です。探し続けた一冊に遂に出会って「アッ」と大きな声を出しても叱られません。編集子の「一度は行きたい図書館」ベストファイブの「ナンバーワン」です。復興に向かってがんばっている北陸方面に旅されたときはぜひ立ち寄ってみてください。

○これまで児童養護施設の実態等について特集で執筆頂いた筆者に、今回は特別寄稿と題して3回にわたり「児童養護施設の労働問題」を論じて頂きます。困難を抱えた幅広い年齢層の子供をケアする現場は苦勞も多いでしょうが、多くの職員の方が「仕事にやりがいを感じている」という報告に、頭が下がります。

○「つれづれなるままに」が久々に復活、筆者のみなさんのご協力が本誌を生かし続けてくれています。あらためまして、ありがとう。(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)

03-6447-1435

FAX. 03-6447-1436

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第80巻 第2号 (2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

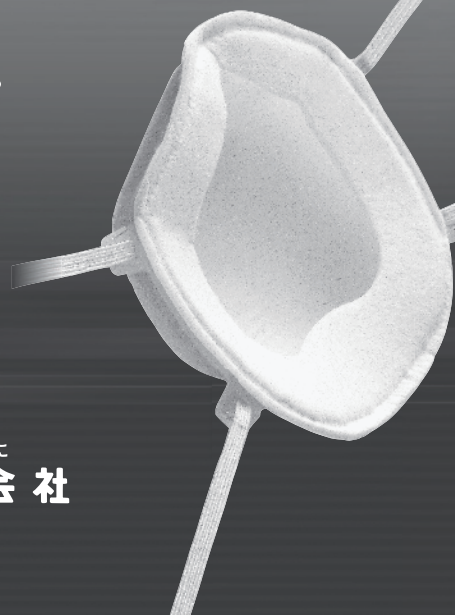
サカサ式

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

被験者



フィットテストの使用例

密着性を
視覚化

実施者

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

保護めがね



化学防護手袋



化学防護服



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



年きめ二、〇〇〇円
本体一、〇九二円
定価一、二〇〇円

編集人／永田佳
発行人／堀潔

(〒170-0005) 東京都豊島区南大塚二二六七 ME新大塚ビル一〇階
発行所／大原記念労働科学研究所

二〇二五年一月一日発行(毎月一回一日発行)

