

日本産業衛生学会

産業疲労研究会 会 報

2013 年 5 月 1 日発行

編集・発行 産業疲労研究会

(世話人 岩根幹能、近藤雄二、北原照代、久保智英、佐々木司、武山英麿、
城 憲秀、田中雅人、塚田月美、松元 俊、茂原 治)

研究会ホームページ <http://square.umin.ac.jp/of/>

巻頭言

新しい疲労研究の第一歩

代表世話人 松元 俊 (公益財団法人労働科学研究所)



産業疲労研究会では最近の過去 3 回の定例研究会において、「生活からみた疲労回復」(2011 年東京)、「近年における産業疲労の概念を再考する」(2012 年名古屋)、「職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味」(2012 年東京)というテーマでシンポジウムを開催している。これらのテーマをとりあげた意図は、研究会内で現代労働者の労働態様にあった新たな疲労研究および方法論が必要であるという機運があらためて高まってきたと感じられたためである。自分が研究会の世話人になるより前に、2006 年の産衛(仙台)でのシンポジウム「産業疲労から見た慢性疲労対策」で議論されて以来、研究会としては同様のテーマについて散発的な活動しか行われてこなかったというのが正直な印象である。再始動したばかりでまとまった成果はまだこれからであるが、まずは疲労に対する興味と問題意識を共有する皆様と多様な視点から議論できる場をつくっていききたいと考えている。

これまでの共通認識では、慢性疲労は 1 日の日周性疲労または 1 週間の週内性疲労を越えた疲労を想定しているものの、回復過程という視点からすれば、当然検討されるべき睡眠・休養の場である生活部分についてほとんど触れられてこなかった。その理由としては、慢性疲労に至るまでに労働場面において疲労軽減策がとられることが重要であるという考えからであろう。しかしそれでは労働場面において、今のところ個々の研究者や職場で慢性疲労の捉え方やその程度に違いはあるだろうが、実際にすでに問題視されている慢性疲労が、なぜ睡眠・休養を経ても回復しないのか明らかにされない。また、これまで産業疲労研究会が使ってきた自覚症状しらべや改訂版の自覚症状しらべはその内容からすると、主に日周性疲労までを捉えることを目的として労働場面での疲労を調べるように作られていると思う。すると、慢性疲労を考える上で重要な睡眠・休養の中心となる生活場面での疲労回復過程を捉えるための測定には別の方法が必要になるかもしれない。このことは前回の定例研究会においても、産業保健活動を行っているシンポジストより現在ある疲労調査指標の使いにくさと、質問内容が現代労働になじまない部分、測定の意味について発表があり、いくつかのヒントが示されたかと思う。

一つの問題提起として、次回の産衛(松山)では「睡眠は疲労の回復過程なのか? - 6ヶ月にわたる睡眠ポリグラム測定から -」という演題で発表がある。疲労の回復過程における睡眠の役割を長期間の終夜睡眠ポリグラム測定結果より検討している。どうぞ参集いただき、皆様より意見をいただけることを願うばかりである。

活動記録

(2011年度後半～2012年度)

2011年11月12日(土)に、東京で第75回定例研究会を実施した。一般演題発表に続き、佐々木 司氏(労働科学研究所)、久保 智英氏(労働安全衛生総合研究所)、松元 俊氏(労働科学研究所)を演者として、「生活からみた疲労回復」というテーマのワークショップを実施した。フロアを含め、活発な討議が行われた。

2012年5月31日(木)、第85回日本産業衛生学会(名古屋)の自由集会にて、第76回定例研究会を開催した。「近年における産業疲労の概念を再考する」と題したシンポジウムを行い、シンポジストとして北原 照代氏(滋賀医科大学)、佐々木 司氏(労働科学研究所)、松元 俊氏(労働科学研究所)が、疲労の定義および疲労の評価期間をどう考えるかについての見解を各々盛り込んで報告した。また、作業関連性運動器障害研究会、医療従事者のための産業保健研究会との合同企画で「看護師が健康に働き続けるための職場の課題と対策」というタイトルの市民公開シンポジウムを開催した。

また、12月15日に、東京慈恵会医科大学にて第77回定例研究会を開催した。一般演題5題の発表後、「職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味」と題して、労働現場に最も近い立場で活動されている3名の産業保健師、大神 あゆみ氏(大神労働衛生コンサルタント事務所)、大島 桐花氏(㈱NTTデータ) 塚田 月美氏(パナソニック エコソリューションズ電路株式会社 健康管理室)をシンポジストとして招き、現場で行われている過重労働対策などとの関連で従業員の疲労をどのように評価しているのかなどをご講演いただいた上で、職場で行われている疲労評価の現状について話し合った。



2011年度会計収支報告

2012年3月31日現在
(単位:円)

収入	前年度繰越金	1,288,326
	本部補助金	100,000
	会費収入	0
	受取利息	128
	小計	1,388,454
支出	会報印刷費・郵送費	22,008
	講師謝礼	37,000
	世話人会会議費	15,435
	事務費	2,604
	次年度繰越金	1,311,407
	小計	1,388,454
総計	収入ー支出	0

2011年度活動報告(2)

(前号の続き)

第75回定例研究会

日時:2011年11月12日(土)10:00~16:00

場所:日本教育会館701号室

担当世話人:松元 俊

参加者数:約50人

【プログラム】

<一般演題>

座長 城 憲秀(中部大学 生命健康科学部)

1) 過労防止のための発話音声分析技術の研究

○塩見格一(電子航法研究所)

2) 労働者の疲れに関する長期間調査の方法について

○斉藤良夫(中央大学)

座長 近藤雄二(天理大学 体育学部)

3) 疲労感はWork Abilityに影響を及ぼす

○樋口善之,他(産業医科大学)

4) 職場の心理社会的ストレスが自覚的疲労症状に及ぼす影響:マルチレベル分析による一企業全体における部署レベル変数の検討

○土屋政雄,他(労働安全衛生総合研究所)

<ワークショップ>

「生活からみた疲労回復」

座長 赤堀正成 (労働科学研究所)

演者

- ・ 佐々木 司 (労働科学研究所)
生活に探る「慢性負担」解消のヒント
- ・ 久保 智英 (労働安全衛生総合研究所)
労働者における良い睡眠とは?
- ・ 松元 俊 (労働科学研究所)
16時間夜勤に従事する看護師の生活行動

【抄録】

<一般演題>

1) 過労防止のための発話音声分析技術の研究

塩見格一 (独立行政法人 電子航法研究所)

人間の発話音声からサンプルされる時系列信号にはカオス性があり、ストレンジ・アトラクタとして視覚化すれば“ゆらぎ”として観察される。1998年筆者等は、発話音声の“ゆらぎ”の状態が、心身状態により変化することを発見した。以降、“ゆらぎ”の定量化を高速に行う信号処理手法の開発等、その評価の工学的な応用を目的として研究を行って来た。

運転シミュレータを利用した疲労実験により強度な消耗状態において、テストコースでの実車走行試験においては単調な運転作業により覚醒度が低下した状況において、発話音声の“ゆらぎ”が小さくなることを確認し、また五感に対するストレスにより“ゆらぎ”が大きくなることを確認した。“ゆらぎ”の定量化はカオス論的な指数を計算して行うが、この指数は確率的な性質を有しており、そのより詳細な性質の究明が現状の課題となっている。

2) 労働者の疲れに関する長期間調査の方法について

斉藤良夫 (中央大学)

労働者の長期間にわたる疲労を調査研究するための方法を開発することを研究目的として、まず「疲れの調査票」を作成しその有効性を検討した。ここで“労働者の疲れ”とは、「労働活動を含む諸生活活動へのモチベーションの減退に係る認知現象」の意味である。労働者を調査対象にする場合、労働活動による疲れが彼らの個人・家庭・社会の諸生活活動の疲れをもたらすことを明らかにすること、また週休日や長期休暇における疲れの回復状況をとらえることが重要である。

三交代制勤務に従事する女性看護師(42歳:男児2名の母親)1名に面接して労働・勤務状況や家庭生活状況などを聴取し、各勤務の勤務中と勤務後および休日の疲れに関する調査項目を決定した。調査は2010年に3回にわたって各約4週間行われ、全体で97日の調査結果がえられた。

調査の結果、日勤および深夜勤では勤務中の疲れの度合いが大きいと勤務後の疲れの度合いも高くなる傾向があること、三交代逆循環勤務の基本勤務パターンでは休日の疲れの回復が不十分であること、また連続休日日数が増すにつれて休日での疲れの回復の度合いが大きくなることなどが明らかになった。

「疲れの調査票」は、各労働者の労働を含む諸生活の状況をふまえて調査項目を作成することによって、彼らの長期間の諸生活での疲れの特徴や休日による疲れの回復の状況をとらえる点で有効である、と考えられる。

3) 疲労感 Work Ability に影響を及ぼす

樋口善之, 泉博之, 神代雅晴 (産業医科大学 産業生態科学研究所健康支援部門人間工学研究室)

先進国は高齢労働社会を見据えており、「如何に健康的に働くか」についての問題は、労働者個人にとどまらず、社会全体で議論すべき問題である。そのためには Work Ability を維持・増進するためのエイジ・マネジメント施策の立案が喫緊の課題であると考える。Work Ability の保持・増進を阻害する要因として、職務要求および職場環境と個人のヒューマンリソースとの MISMATCH によって生じると考えられる慢性的な疲労感が挙げられる。本研究では、大型自動車製造業に従事する現業職 (n=639) を対象に質問紙調査を行い、慢性的な疲労感と Work Ability との関連性を検討した。併せて、実地調査 (疲労調査 n=20、体力・精神容量測定 n=54) を行い、慢性的な疲労感による自覚症状の出現の違い、およびヒューマンリソースの差異について検討した。その結果、慢性的な疲労感 Work Ability、抑うつ、ヒヤリハット経験と有意な関連を示した。また慢性的な疲労度が高い者は、勤務前・勤務後のどちらにおいても「ねむけ感」「だるさ感」が強く、筋力(握力)が弱い傾向が示唆された。

4) 職場の心理社会的ストレスが自覚的疲労症状に及ぼす影響: マルチレベル分析による一企業全体における部署レベル変数の検討

土屋政雄¹、井澤修平¹、倉林るみい¹、北村尚人²、
原谷隆史¹

(1 独立行政法人労働安全衛生総合研究所、
2 帝京平成大学大学院臨床心理学研究科)

【背景】本研究では、心理社会的要因と自覚的疲労症状（以下、疲労と略）の関連について、部署レベルの変数をとり入れたマルチレベル分析を行い、個人レベルと部署レベルの要因についての同時検討を目的とする。

【方法】あるエンジニアリング系企業における744名を解析対象とした。職業性ストレス簡易調査票より「疲労」「仕事の量」「コントロール」「上司サポート」「同僚サポート」、他に性、年齢、通勤時間、過去1カ月の時間外勤務時間をたずね、所属課の階層構造を考慮した分析を行った。

【結果】心理社会的要因の個人レベルでは、仕事の量、コントロール、上司サポートが疲労に有意に関連し、部署レベルでは仕事の量のみが疲労と関連していた。時間外勤務の影響は個人レベルの仕事の量により減少した。

【考察】仕事の量が個人・部署レベル双方で一貫して疲労に影響していた。今後異なる業種や企業規模でデータを集め、より一般化可能な検証を行う必要がある。

<ワークショップ>

・ 生活から探る「慢性負担」解消のヒント

佐々木 司（公益財団法人・労働科学研究所）

現代労働者の疲労を捉える際に（家庭）生活が重要になるかは、2つの状況の変化による。1つ目は労働態様の変化であり、具体的にはITの深化によって生活過程に労働が入り込んできたからである。2つ目はITの深化によって生じた「慢性負担（佐々木、2011）」である情動ストレスの解消過程としてレム睡眠の役割が注目されてきたことである。とくに近年、睡眠研究では、レム睡眠の情動ストレスの解消機構（Gujar, 2011）が注目されている。しかし睡眠短縮を伴う慢性疲労時には、睡眠構築上、徐波睡眠の出現が優先され、情動ストレス解消過程であるレム睡眠は抑制され、睡眠時にその効果が期待できないという問題がある。そこでPTSDの治療法としてShapiroのEMDR（Eye Movement Desensitization and Reprocessing, 1989）が有効であることから、情動ストレス解消過程が覚醒時（生活時）にも生じる可能性があることを指摘した。

・ 労働者における良い睡眠とは？

久保智英（独立行政法人 労働安全衛生総合研究所）

本発表では、労働者の暮らしを労働、生活（勤務後や休日など）、睡眠の3つのフェーズに分け、それぞれのフェーズから、「労働者にとって疲労回復に効果的な良い睡眠とは何か」について、これまでの知見を踏まえながら著者の考えを紹介した。まず、最近の睡眠研究では、1週間程度、短時間睡眠を繰り返す、その間にパフォーマンスがどのように低減していくのかについて検討された知見が多いことを取り上げた。しかし、労働者の疲労回復において、睡眠時間が短いこと、あるいは長いことだけが重要な要因ではないことを、同じ睡眠時間でも仕事のストレスによって睡眠の質が変化することを示した実験室実験の知見（久保ら、2008）を用いて演者は指摘した。それを踏まえ、1）単に睡眠時間が確保されることだけが「労働者にとって良い睡眠」とはならないこと、2）覚醒時の活動、とりわけ働き方（労働時間の裁量権）や暮らし方（生活活動の内容）が睡眠の質に大きく影響を及ぼし、かつ疲労回復に重要であること、3）労働者にとって疲労回復に効果的な良い睡眠とは、労働と生活フェーズとのインタラクションの中で決まってくることの3点を演者は主張した。

・ 16時間夜勤に従事する看護師の生活行動

松元 俊（公益財団法人・労働科学研究所）

看護職場の2交代勤務は、8時間以上の長時間夜勤をとともなうにもかかわらず、3交代での勤務間隔の短い日勤-深夜勤の連続勤務を回避すること、準夜勤と深夜勤の連続による圧縮勤務化で勤務間隔を延長して生活の質を改善する目的で導入が進んでいる。そこで3交代職場における1か月間の2交代勤務が看護師の疲労感や生活行動に及ぼす影響を調べた。その結果、1か月間の睡眠時間は2交代で増えたが、夜勤中の自覚症状しらべによる疲労感には変化がみられなかった。生活行動では、休日に積極的な楽しみがあると回答した集団では蓄積的疲労徴候調査による疲労感が小さく、特定の行動における疲労回復効果が示された。しかし2交代化により休日における自宅外での趣味娯楽の時間は増えておらず、むしろ減っていた。これらのことから、休日での時間的余裕をあらわす生活行動が疲労感を抑制していたものの、圧縮勤務化では生活の質も疲労感も改善されないことが示された。

2012 年度活動報告

第 76 回定例研究会

日 時：2012 年 5 月 31 日（木）10:00～16:00
場 所：名古屋国際会議場
担当世話人：岩根 幹能
参加者数：約 20 人

【内容】

シンポジウム

「近年における産業疲労の概念を再考する」

座長： 岩根 幹能（和歌山健康センター）

シンポジスト：

佐々木 司（労働科学研究所）

北原 照代（滋賀医科大学）

松元 俊（労働科学研究所）

【抄録】

佐々木 司（公益財団法人・労働科学研究所）

最初に、2006 年のシンポジウム「産業疲労から見た慢性疲労対策(仙台)」の内容を紹介し、現在の産業疲労研究会における慢性疲労概念の到達点を確認した。次に、近年、疲労への関心が高い欧米の睡眠学会での疲労の定義を紹介した。最後に、それらを踏まえて、現代労働者の慢性疲労は、①疲労の可逆性であるホメオスタシス、生体リズム、アロスタシス (McEwen, 1985)、②社会的価値である安全、健康、生活の質の不均衡、③労働負担の量と質を捉えることによって評価できると述べた。

北原 照代（滋賀医科大学・社会医学講座
・衛生学部門）

初めに、疲労の定義と質問紙を用いて産業疲労を調査するための適切な「期間」について私見を述べ、その上で、過去に実施した手話通訳者の一連続作業時間に関する実験研究、ごみ収集作業員における自覚的疲労症状に関する検討、および介護労働者・看護師の腰痛予防に関する調査を紹介した。

疲労調査の方法は、その目的によって異なり、労働の質、作業内容によっても異なる。「産業疲労」とは「労働により生じる急性および慢性の疲労」であるが、労働は生活時間の一部分なので、労働以外による疲労も考慮する必要がある、労働時間と時間外労働に加えて、睡眠状況の把握は重要である。「対策」

につながる調査研究がなされるべきである。

松元 俊（公益財団法人・労働科学研究所）

夜勤交代勤務編成が 3 交代から 2 交代に移行した看護職場において、夜勤の長時間化や対人サービスによる心身の負担が大きい労働条件下にある看護師の長期間の疲労を、産業疲労研究会撰の「自覚症状しらべ(1970)」により捉えられるか調べた。夜勤入り日から明け日までの疲労感の日内変動を、1 ヶ月（最低 3 回）にわたるサイクル変動を踏まえて解析を行った。その結果、両勤務編成とも夜勤中は I 群の訴え率の変動が大きく、II 群、III 群では小さかった。この I 群の変動は夜勤後 2 日以上の日で日勤の水準まで戻った。一方、サイクル変動は、3 交代において I 群、III 群よりも II 群の訴え率の変動が大きかった。以上の結果は、長期間の疲労は「自覚症状しらべ」の II 群に特徴的にあらわれ、捉えられる可能性があることを示唆した。

【座長のまとめ】

岩根幹能（一般財団法人・和歌山健康センター）

1. はじめに

われわれは「疲れた」という言葉を日常よく使用する。すべての人が疲労の定義を十分に自覚しているわけではないにも関わらず、そのときの心身の状態を適切に表現していて、言葉と感覚とが大きく隔たっていることはほとんどないと思われる。

産業保健スタッフは仕事の継続性をサポートする役割があり、継続性の主要な阻害因子である「疲労」への対策を講じることは重要である。ところが、疲労をターゲットとして向き合くと、あたかも霧の中で敵と対峙しているかのような感覚に陥ってしまう。疲労という敵の姿を明確に捉えきれないためにそのように感じてしまうのではないだろうか。まず敵を知る、ためには疲労の定義を明確にすることが求められる。

そのような状況下、2011 年に日本疲労学会から「疲労の定義」が発表された（表 1）。本研究会においても古くから先人達が疲労の概念や定義についての知見を積み重ねてきた（表 2）。これを機に疲労の定義を再考し、疲労研究とはあまり縁がない産業保健スタッフであっても、疲労をわかりやすく捉えられるようになればという思いから今回のシンポジウムを企画した。また、疲労の定義を考える中で、慢性疲労の概念も明らかにする必要性が生じるが、例えば質問紙を使って慢性疲労を調査しようとする

き、その「期間」設定することで逆に「慢性」を理解しやすくすることにつながるのではないかと考え、もうひとつのテーマとして取り上げた。

表1 日本疲労学会による疲労の定義

<p>「疲労」とは過度の肉体的および精神的活動、または疾病によって生じた心身の活動能力・能率の減退状態である。「疲労」は独特の不快感、休養の願望、活動意欲の低下を伴うことが多く、これを「疲労感」と呼ぶ。</p> <p>「疲労感」は習慣的に、単に「疲労」と呼ばれることもある。疾病の際にみられる全身倦怠感、だるさ、脱力感は「疲労感」とほぼ同義に用いられている。</p> <p>後記</p> <p>疲労（感）の原因は身体への生理的過負荷や疾病など多くのものがあり、生じてきた疲労（感）、倦怠感も均質なものではないことが良く知られている。しかも様々な原因からの疲労感発現・回復のメカニズムや病態も必ずしも全てが明らかにされているとは言えない。</p> <p>そのため、これまで疲労の定義は疲労に関連する領域（スポーツ医学、労働衛生、生理学、精神医学、その他様々な身体疾患など）でそれぞれ独自に定められてきた。</p> <p>今回、疲労学会で定めた「疲労の定義」は多様な疲労（感）に共通してみられるものである。今後疲労の病態が解明されるに伴って改めて定義を改定することになる。</p> <p>（日本疲労学会用語委員会委員長 木谷 照夫）</p>
--

表2 本研究会の示してきた疲労の定義（要旨）（産業疲労ハンドブック、1988 から）

<p>斉藤による疲労の概念</p> <p>疲労現象とは何らかの活動をすることによって生じ、休息や睡眠をとることによって回復するものである。疲れ（tiredness）とは自分自身を過労の状態に至らなくする体験であり、休息の欲求を伴う。</p> <p>産業疲労とは、仕事に伴うさまざまな「拘束」によって生じる疲労で、苦痛や嫌悪感を伴う。</p> <p>過労とは睡眠を含む休息によって回復されない状態で、それによって労働の後影響が現れる。</p>
--

小木の定義

疲労とは仕事をそのまま続ければやがてへばり、休めば回復すると予測できるかたちで起こる体内変化であって、その仕事ぶりにもそれとわかる変化を伴って休息を求めている状況である。

その中で、①へばりへ向けて進行するか、②休みたくなるさまが出るか、③休息によって回復するか、という3つが疲労によって起こる変化といえるための条件である。

また、過労とは休息要求に従わずに無理して仕事を続ける（あるいは休息不十分なまま次の仕事に従事する）ことによって起こるものであり、慢性疲労とは日周期のなかの睡眠期で回復しきれずに、連日にわたって蓄積した疲労で、慢性的に疲れやすくなっている状態である。

2. シンポジストの発表内容のまとめ

（1）北原の発表内容

北原は「疲労とは休息の要求であると同時に感覚、症状を表すもの」と定義した。さらに、急性疲労とは休むことで軽減・消失するものであり、慢性疲労とは一定期間休んでも軽減・消失しないものと区別した。また、過労とは文字どおり疲れ過ぎで、病的状態に相当すると述べた。

また、慢性疲労の状態を把握して対策に活かすならば、調査期間は「この1-2ヵ月間」として疲労の程度と頻度を尋ねること、調査すべき内容として「翌朝の疲労回復状況」、「睡眠状況」、「時間外労働の状況」なども勘案することを提言した。

（2）佐々木の発表内容

佐々木はまず、2006年に仙台における本研究会での議論のまとめを紹介した。

- ① 労働者の慢性疲労概念とは、数週～数ヶ月の労働と生活の中で疲労が慢性化し、数日程度の休日や休養があっても回復しないものである（前原）。
- ② 近年、疲労の原因が量的に増大していることに加えて質的な変化（感情的不健康の発現）が生じている。
- ③ 夜勤・交代勤務における慢性疲労とはシフト期間の休日における夜間睡眠、休養でも回復されない疲労である（武山）。
- ④ 過労とは長時間労働、睡眠不足、精神的負担などが負荷になって生じた生体機能の低下あるいは

は生体組織の障害で、可逆的であるが回復に時間がかかるものである（岩崎）。

以上から、慢性疲労概念とは「現代労働者に生じている長期にわたる疲労のことで、精神的、情動的負担（ストレス）を伴う」という形でまとめた。

一方、米国・欧州睡眠学会における最近の疲労の捉え方として、眠気と疲労は異なる概念であること、疲労には可逆性があること、疲労を「作業継続期間」と定義していること、といった新しい概念が発表されてきていることを紹介した。

（3）松元の発表内容

松元は、自覚症状しらべ（産業疲労研究会 1970）

（表3）の疲労感のⅠ群（眠気とだるさ）、Ⅱ群（注意集中の困難）、Ⅲ群（身体部位への疲労の投射）のうち、短期的な疲労ではⅠ群（眠けとだるさ）が変化し、Ⅱ群（注意集中の困難）が長期間の疲労と相關していることを述べた。また、疲労の調査を行う場合、休日を含む1か月以上の調査が必要であるとの見解を示した。

（4）その他の議論

シンポジウムの本論から逸れる話題になるが、疲労の回復方法のひとつに active resting（活動的休養という訳が良いか？）を取り入れるべきではないかとの考え方が提案された。本来的な疲労の回復に「加えて」（「代えて」ではない）、別の行動を取り入れることによって、気分をより良くするプラスαの作用をもたらされるとするものである。われわれは日常的に無意識のうちにこれを実行している。

たとえば、一日中布団で寝ていたら、いくら楽な姿勢であっても疲れてしまう。その理由として臥床という拘束によって一定の筋肉や関節に負担や制約がかかった状態になることや、体液分布の変化といった恒常性の乱れが原因ではないか考えられる。ということは、これらの拘束から解放されることへの要求が生じている状態であり、「休息への要求」という定義で説明がつくと思われる。実際には座位姿勢や、立位姿勢になることが休息になるが、プラスアルファで散歩するとさらに気持ちよく感じるかも知れない。ここで「拘束」という概念は斎藤（産業疲労ハンドブック、1988）が示したものである（表2）。

3. 慢性疲労を調査するのに適切な期間とは

シンポジウムでは十分に議論の時間が得られなかったが、慢性疲労を調査する際に、どの程度の期間

を設定して尋ねることが適切であろうか。

産業疲労研究会の残した業績の中に、自覚症しらべがある。疲労状況をⅠ群ねむけ感、Ⅱ群不安定感、Ⅲ群不快感、Ⅳ群だるさ感、Ⅴ群ぼやけ感の5群に分けて評価する優れた方法である。作業に伴う疲労状況の経時的変化をとらえることを目的としており、その時々の一時点での症状を問う形になっているため、例えば健康診断の問診票に盛り込むような使い方はできない。産業保健の現場では、健康診断の問診項目に盛り込めるような平易な文言を、かつ数を絞って決めることが求められており、これができれば普遍的にかつ継続的（縦断的）に利用することができるし、膨大なデータの蓄積が期待できる。

一方、メンタルヘルス関連の問診項目の義務化が議論されている。診項目として採用される見込みの9項目の中には「ひどく疲れた」、「へとへとだ」、「だるい」という疲労に関する3項目が含まれている（表4）。この質問に対して、①ほとんどなかった、②ときどきあった、③しばしばあった、④ほとんどいつもあった、で回答することになっているが、これが過去1週間程度のこととするのか、2週間程度なのか、1ヶ月、3ヶ月、それとも6ヶ月とするのかは、ある程度決めておく必要があると思われる。

慢性疲労の「慢性」とは慢性疲労症候群の診断基準に則って6ヶ月とするという考え方もあるが、小木の「慢性疲労とは日周期のなかの睡眠期で回復しきれずに、連日にわたって蓄積した疲労で、慢性的に疲れやすくなっている状態である」という定義、前原（2006）の「労働者の慢性疲労概念とは、数週～数ヶ月の労働と生活の中で疲労が慢性化し、数日程度の休日や休養があっても回復しないものである」という定義、北原の「慢性疲労とは一定期間休んでも軽減・消失しないもの」という発表に照らしても長すぎるように感じられる。一方、北原は1-2週間では急性疲労の徴候が入りすぎる可能性があるとして述べている。確かに、日周性の疲労回復がなされない場合であっても、週末を利用した回復ができるかどうかは次のポイントになるから、数週以上のスパンを持たせることは必要であろう。長時間労働者の医師面談対象者の抽出には月単位で残業時間を集計しているという現状もある。松元はシフトワークの労働周期を考えた場合、1ヶ月の観察をすべきであると述べている。以上から、慢性疲労を評価する目安は1ヶ月以上とすることが妥当ではないだろうか。

4. おわりに

疲労とは「疲労は休息への要求である」と定義することについては了解が得られているものと感じられる。今後はさらに、疲労がなぜ休息を要求するのか、どのような状態や症状を伴うのかといった肉付けが必要になるのではないかとと思われる。日本疲労学会の疲労の定義は本研究会の考え方を含む内容になっており、なおかつその肉付けの部分にも触れている。筆者の個人的な意見として、概ね同意できるのではないかと考える。

★今回のシンポジウムの提案した内容について、会員からの意見を広く募りたいと思います。事務局へご意見をお送りください。お待ちしております。
★また、自由な議論の場として会員メーリングリストがあります。ぜひご活用ください。

ocfatigue@umin.ac.jp

なお、メーリングリストに未登録の場合も事務局へご連絡ください。

表3 自覚症状しらべ

I群 (眠気とだるさ)		II群 (注意集中の困難)		III群 (身体部位への疲労の投射)	
1	頭がおもい	11	考えがまとまらない	21	頭がいたい
2	全身がだるい	12	話をするのがいやになる	22	肩がこる
3	足がだるい	13	いらいらする	23	腰が痛い
4	あくびがでる	14	気がちる	24	いき苦しい
5	頭がぼんやりする	15	物事に熱心になれない	25	口がかわく
6	眠い	16	ちょっとしたことが思い出せない	26	声がかすれる
7	目がつかれる	17	することに間違いが多くなる	27	めまいがする
8	動作がぎこちない	18	物事が気にかかる	28	まぶたや筋肉がピクピクする
9	足元がたよりない	19	きちんとしていられない	29	手足がふるえる
10	横になりたい	20	根気がなくなる	30	気分がわるい

産業疲労ハンドブック 1988 より

表4 メンタルヘルス問診項目

1. ひどく疲れた 2. へとへとだ 3. だるい	疲労
4. 気のはりつめている 5. 不安だ 6. 落ち着かない	不安
7. ゆううつだ 8. 何をするのも面倒だ 9. 気分が晴れない	抑うつ

①ほとんどなかった、②ときどきあった、③しばしばあった、④ほとんどいつもあった、で回答



第 77 回定例研究会

久保智英（独立行政法人・労働安全衛生総合研究所）、高西敏正（北九州市立大学）

日 時：2012年12月15日（土）13:00～17:00
場 所：東京慈恵会医科大学 西新橋キャンパス
高木会館 5階 会議室E
担当世話人：久保 智英
参加者数：約 20 人

【プログラム】

<一般演題>

座長：北原照代（滋賀医科大学）、松元俊（労働科学研究所）

1) 介護労働者における仕事のストレス要因とストレスコーピング

久保智英（労働安全衛生総合研究所）

2) 精神作業における心血管系への負担評価

劉欣欣（労働安全衛生総合研究所）

3) 長距離国際線運航乗務員の睡眠-覚醒モデルに関するパイロット研究

佐々木司（労働科学研究所）

4) 看護師が8時間と16時間夜勤中にとる仮眠の効果

松元俊（労働科学研究所）

5) 韓国のタクシー運転手の労働条件と健康

イム・サンヒョク（労働環境健康研究所（韓国））

<シンポジウム>

テーマ「職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味」

座長：近藤雄二（天理大学）、久保智英（労働安全衛生総合研究所）

1) 「保健師が現場で遭遇する疲労対策と課題」

大神あゆみ（大神労働衛生コンサルタント事務所）

2) 「疲労調査と長時間労働面接の実際」

大島桐花（株NTTデータ）

3) 「A事業場における2006年4月以降の過重労働対策の取り組み事例」

塚田月美（パナソニック エコソリューションズ電路株式会社 健康管理室）

4) 総合討論

【抄録】

<一般演題>

1) 介護労働者における仕事のストレス要因とストレスコーピング

今後、より一層、わが国の高齢化が進むにつれて、介護労働者への社会的ニーズは今以上に高まっていくことが予想される。しかし、それに反して、彼らの働く環境には多くの改善すべき側面が残されている。これまでの介護労働者を対象とした研究の多くは、身体的な負担に着目した腰痛の研究であった。それに対して本研究は、介護労働者特有の心理的なストレス要因と、彼らが日々の労働・生活過程の中で行っているストレスコーピングに着目し、それらの実態を質問紙調査（2施設、計78名の回答、回収率は85.5%）と半構造化面接によるインタビュー調査（1人につき約1時間の面接を計8名）によって明らかにすることが目的であった。結果、彼らのストレス要因の多くは職場の人間関係に起因するものが多く、とりわけ利用者などからの暴力やハラスメントなどの特徴的なストレス要因が明らかにされた。一方、ストレスコーピングに関しては、一時的な感情の発散を主目的とした情動解消型コーピングが多く見られ、問題解決型コーピングはほとんど見られなかった。くわえて、「みとり」の利用者がいる際の夜勤や認知症利用者への対応、16時間もの長時間夜勤などもストレス要因としてインタビュー調査から報告された。以上のことから、今後は、介護労働特有のストレス要因を考慮した組織的なストレス対策の検討が必要であると考えられた。

2) 精神作業における心血管系への負担評価

劉欣欣（独立行政法人・労働安全衛生総合研究所）

脳・心臓疾患（過労死を含む）に係わる労働災害の決定件数は未だに高い水準で推移している。労働者は長期間に渡って、精神作業に起因するストレスにさらされた場合、血圧の上昇が慢性化し、将来的に心血管系疾患のリスクの増加につながる事が報告されている。そこで、心血管系への作業負担の軽減策が強く求められているが、その反応実態については不明な点が多く残されている。本研究は精神作業の作業時間が心血管系へ及ぼす影響を検討することを主目的とした。心血管系反応の指標として、従来の血圧に加え、その変動要因である心臓反応（心拍出量）と末梢血管反応（総末梢血管抵抗）（血圧＝心拍出量×総末梢血管抵抗）もあわせて検討した。結果、血圧は作業時間の延長に伴い上昇する傾向にあ

った。その背景には、総末梢血管抵抗の持続増加が血圧上昇を維持する主な原因になっていることが示唆された。今後、心血管系の作業負担軽減策を検討するにあたり、総末梢血管抵抗の増加を抑制する効果的な対策が必要であることが示された。以上のことから、心血管系の指標を用いた作業負担評価及び作業と関連する様々な影響因子の解明の重要性が指摘される。くわえて、有害因子の除去や負担の軽減策を提案することによって、将来的に心血管系疾患の予防や労災の防止につながると考えられた。

3) 長距離国際線運航乗務員の睡眠-覚醒モデルに関するパイロット研究 佐々木司, 松元俊 (公益財団法人・労働科学研究所)

初期の労働科学研究所の研究は、その成り立ちが紡績工場の研究所として発足したことから、紡績工場の夜勤研究については被験者が潤沢に存在した。一方、他業種を対象とした研究においては、詳細な労働状況の理解に乏しいため、研究者自らが被験者となってパイロット研究を行っていた。本報告では、長距離国際線運航乗務員の安全に及ぼす疲労状態を明らかにするために、その方法論を踏襲し、人員配置、運航スケジュール、睡眠-覚醒リズムを模擬した同乗調査を行った。操縦士(47歳)と副操縦士(36歳)を想定して、2泊4日の長距離シングル編成夜間運航(往路10時間10分、復路7時間55分)時のPVTおよび睡眠脳波、直腸温を測定した。その結果、若年のPVTの劣化は往路でも観察され、復路では十分な睡眠時間が確保されているにも係らず、両者でPVTの平均反応時間が最大で3500 msecを超す極端な劣化を示した。この理由として、現地夜間睡眠においても生体リズムが適応していないことが推測された。



4) 看護師が8時間と16時間夜勤中にとる仮眠の効果

果

松元俊 (公益財団法人・労働科学研究所)

看護職場で進んだ16時間もの長時間夜勤導入に際しては、その負担軽減策として仮眠がとられる事例が多くみられる。本研究では長時間夜勤での実際の仮眠の取得状況と労働負担軽減効果を明らかにすることを目的とした調査を行った。また元の逆循環の8時間3交代夜勤でも仮眠が取得されており比較のための調査解析を行った。調査はある病院の混合病棟に勤務する看護師18名(平均年齢38歳、範囲22~57歳)を対象として、16時間2交代の試行時と、元の8時間3交代の通常時のそれぞれ1ヵ月間で行った。調査期間中の夜勤時には、自覚症状しらべを使い勤務開始前と終了後、休憩前後、仮眠前後に測定を行った。仮眠時間は10分精度で生活時間調査により記録した。結果は、16時間夜勤では仮眠取得率が70%であったが、勤務中の仮眠による負担軽減効果はみられなかった。反対に、8時間夜勤では仮眠取得率が33%であり、60分以上の仮眠取得により夜勤後での負担軽減効果がみられた。

5) 韓国のタクシー労働者の労働条件と健康

任祥赫 (イム・サンヒョク)

(グリーン病院労働環境健康研究所,

滋賀医科大学・社会学講座・衛生学部門)

本研究は、タクシー労働者の脳心疾患、うつ病などの健康問題を評価し、これに影響を与える要因を知ることを目的とした。1997年から2008年までの労災補償保険データ、および2003年と2010年の脳心疾患により労災申請した資料を分析した。また、全国254のタクシー会社の労働組合の代表者と2,521人のタクシー労働者を対象にアンケート調査した。また、疲労度とストレス物質 Serotonin を評価した。労災認定資料と労災申請資料を見ると、タクシー労働者の脳心疾患発生は全労働者より高く、インセンティブ制度がある場合と長時間労働をしている場合で高かった。タクシー労働者のうつ病治療率は一般人口に比べて高かった。暴行の脅威の経験が1ヶ月に1回以上の群が1回未満の群よりもうつ病治療率が高かった。ロジスティック重回帰分析の結果、タクシー労働者のうつ病の症状は労働時間が12時間以上、月收入が120万ウォン以上、暴言の経験が週1回以上、事故の経験がある群でうつ病の症状が有意に高かった。運転前後の比較で、疲労度検

査の反応時間は運転時間 10 時間後に 有意な違いがあった。運転前後の比較で、運転時間により Serotonin 減少の有意な違いがあった。長時間労働、運転ストレス、お客様とのトラブル、低賃金、交代労働等さまざまな労働環境がタクシー労働者の健康を悪化させた。タクシー労働者のメンタルヘルスのためには、労働時間の減少、賃金の保障、運転中の暴言、暴行、犯罪に関する予防と管理が必要である。

<シンポジウム>

1) 「保健師が現場で遭遇する疲労対策と課題」 大神あゆみ (大神労働衛生コンサルタント事務所)

『産業疲労』=『疲労蓄積』。過重労働と思われる長時間労働者には質問紙や面談でスクリーニングを行う」という方法が、“作業化している”実態がある。具体的な手段が目的になってしまったことを痛感する現状で、このような例は看護職だけでなく産業医や行政の監督官にも時折見受けられる。疲労対策は「誰のため」の「何のための」もので、「どこまで」を目標とするものか、再確認すべき時期ではないかと考える。まずは原点に戻り、産業保健職は現場に出向き、その実態を的確に捉えて、現場に合った現実的な対応策を探る道筋を手放さないことを第一義としたい。

一方で現場の保健師からは、(1)長時間労働のみに着目した疲労対策が経費抑制という経営側のニーズに合致して、逆に緊密な労働を産むという矛盾した実態があることや、(2)経営方針・経営状態に関連する問題への介入の難しさの課題も出ており、組織に関与する方法や仕組みの更なる工夫や検討も急務である。

2) 「疲労調査と長時間労働面接の実際」 大島桐花 (㈱NTTデータ)

企業において長時間労働と職場のメンタルヘルスは、経営課題として重要視されている。

今回、長時間労働による健康障害の予防・早期対応を目指した産業医・保健師による長時間労働面接の取り組み状況について報告する。2001 年度以降、月 100 時間超の時間外労働実施社員を対象とした産業医による過重労働面接を実施していたが面接実施率は低かった。2008 年度には、メンタルヘルス対策の抜本的改革に伴い体制の見直しが行われ、長時間

労働者への健康支援施策として、保健師が職場に向いて行う長時間労働面接が全社に展開されるようになり、面接実施率も 90%を超えた。面接結果では、一定率の社員が要フォロー者として継続的に支援を受けられるようになった。一方で試験的に「疲労調査」を組み込んだ方式で実施していた長時間労働面接結果では、全社基準よりも約 10%増が要フォロー者となっていた。2010 年度からは、産業医による月 100 時間超の時間外実施社員を対象とした過重労働面接に加えて、月 45 時間超の時間外労働実施社員は、Web 上で厚生労働省基準に準拠した「疲労蓄積度チェック」に回答し、その結果で疲労蓄積が高い社員等は、保健師による長時間労働面接を受けることとなった。施策展開から 2 年度が経過するなか、長時間労働面接に「疲労蓄積度チェック」を組み込むことにより、「長時間労働起因に限らない健康不調者の早期フォローの実現」「社員のセルフケアへの意識付け」等の効果がみられているのではないかと社内評価を得られている。

3) 『A 事業場における 2006 年 4 月以降の過重労働対策の取組み事例』～職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味～

塚田 月美 (パナソニック エコソリューションズ
電路株式会社 健康管理室)

A 事業場では、2005 年 7 月から過重労働対策として、「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」によるスクリーニングを行い、疲労度の高い者等に面接指導を実施してきた。その後、2006 年 4 月 1 日に改正労働安全衛生法 (法第 66 条の 8、第 66 条の 9、第 104 条) が施行され、長時間労働者への医師による面接指導の実施が義務化された。法改正に伴い、質問紙の項目を再検討し、就労時間とうつ病の可能性との関連に関する質問紙の検討を 2006 年 3 月に実施した結果、就労時間が長い労働者に陽性所見者が多いことが確認された。そのため、2006 年から 3 年間にわたり疲労蓄積状況の経年変化の検討を実施した結果、仕事の負担度点数とうつ病スクリーニング用質問紙での陽性所見の減少がみられた。過重労働による健康障害防止のためには、事業者が必要な措置を講ずることが求められるが、労働者自身も自らの疲労度を把握・自覚し、積極的に自己の健康管理を行うために、疲労調査の必要性があると思われる。

【座長まとめ】

発表に際して各シンポジストには、1) 現場ではどのような疲労と関連した問題が生じているのか、2) 過重労働対策あるいは健診などにおいてどのように調査を行い、対策につなげられているのか、あるいは疲労調査を行っていない、行えない場合は何が障害となっているのか、3) 現場から今後、働く人々の疲労問題を改善していく上でどのようなことを研究してほしいか、あるいはどのようなツールがあると便利か、以上3点について言及してもらうようお願いをした。

それを受けて、まず、大神氏より、過重労働によるリスクを未然に防ぐことが本来の目的であるべき長時間労働者に対する質問紙や面談が、それらを実施することが主目的となり、作業化してしまっている実態が報告された。その背景として、産業保健師の日々の業務の忙しさや、現場に出て従業員と直接接することへの抵抗感がある若い世代の保健師、1人しか保健師がいないため、他に相談できる同僚の保健師がそばにいないなどがあげられた。また、従業員の疲労を測定するためのツールとしては、従来の定型化された既存のチェックリストなどよりは、現場で働く人々あるいは職場に即した形で、「さりげなく、簡便に」用いることができるものが望まれるという提案がなされた。

次に大島氏からは、職場での疲労調査と長時間労働面接の実際について説明がなされた。長時間労働面接において「疲労蓄積度チェック」を組み込むことにより、「長時間労働起因に限らない健康不調者の早期フォローの実現」や「社員のセルフケアへの意識付け」等の効果が得られているのではないかと報告がされた。また、今後の課題としては、セルフケアの向上につながるような疲労調査結果のフィードバック方法の検討などがあげられた。

最後に、塚田氏より、「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を用いて疲労状況の経年変化を2006年から3年間追跡した調査結果が報告された。そこから、過重労働による健康障害防止を念頭に、事業者のみならず、労働者自らも自身の疲労度を把握し、積極的に自己の健康管理を行うために疲労調査は重要であるという報告がなされた。くわえて、従業員の疲れの現れ方の特徴として、他の人から自分の仕事を認められない時に疲れを感じる人が多いということもあげられた。

これらの発表を受けて、会場より、現場では疲労の調査を実施する「意義」はあっても、現在のところ

、「意味」はあまりないということなのではないかという意見が出された。また、長時間労働を行っている者ほど、自らの疲労状況について隠そうとするため、自記式の疲労調査に加えて、行動上にあられる疲労の兆候をとらえることが重要なのではないかというコメントや、長時間労働者個人の問題として長時間労働をとらえるのではなく、職場全体での問題として、疲労をとらえて対策を講じることも重要なのではないかという意見が出され、活発な議論がなされた。

本シンポジウムを通じて、現場と研究のギャップ、あるいは今後の連携の可能性などのヒントがえられた。それらは現場と研究の視点の両方を大切にす産業疲労研究において、今後の活動を考える上でも大変参考となる重要な手がかりであったと考えられる。今回のシンポジウムで得られた成果は今後の産業疲労研究会の活動に役立つものと考えられる。

会員の異動

1. 退会 (0人)

2. 新規入会 (1人)

塚田月美(パナソニック エコソリューションズ電路)
(敬称略)

- ☆ 掲載もれ等ございましたら事務局までご連絡下さい。
- ☆ 2009年以降、現状確認ができていない方が多数おられます。また、異動などに伴い、宛先不明になっている方も9人おられます。本誌が郵送で届いた方は事務局へ現状確認書をご送付くださいますようお願い申し上げます。

2013年2月現在の会員数は173人(うち現状確認済み100人、未確認73人)、別に連絡先不明9人
メーリングリスト登録は100アドレス



会員つうしん

自己紹介

パナソニック エコソリューションズ電路株式会社
健康管理室 塚田 月美

新しく「世話人」となり、自己紹介をさせていただきます。

初めて、昨夜、日曜劇場「とんび」（原作：重松清著 角川文庫刊）を観ました。ずっと、涙を拭き、鼻をかみ・・・折角、顔面に塗布した保湿液が、それらの物質と混じりあってしまう！と、アタマの片隅をよぎりながら、泣いていました。原作は、主人公：市川安男（ヤス）の息子（旭）が昭和37年生まれとなっていますが、ドラマは10年先にずれた設定となっています。原作通りの設定であれば、学年は1年上ですが、旭と同じ年の私です。昨夜は、旭が3歳の時に妻を亡くした後、ヤスと旭が父と子の生活から旭が大学生活を送るために、二人の生活から巣立っていく様子が描かれていました。素直に対面できないヤスは、トイレに閉じこもり、旭はトイレのドアに向かって語りかけます。（酒飲みのヤスに向かって）「お酒と（味の濃い）つまみは美味しいけど、身体に悪いから・・・（食事を摂るように）」「お風呂は丁度いい量になるとブザーが鳴って、止まるようになってから・・・、でも、酔っ払っている時はお風呂に入るのは止めて・・・」「風邪を治そうと水風呂に気合で入るのは、余計に風邪をひどくするから・・・」（ドラマ通りの台詞とは違うと思いますが、このような内容だったと思います）そして、「長生きをしてくれよ。」と息子が父に言います。

世代的な背景と、家族・親子関係について、観る側は、自分の生きてきた時代や時々のエピソードと重なり合うものが具体的な場面として想い起こされる内容となっているため、ついつい、感情的な記憶も蘇ってきてしまうのではないのでしょうか。

生活の中で、健康や安全について、家族や周りに関わっている大人が『おせっかい』をしていた昭和時代は、身体を使う労働が主体であり、働くことによって、比例するように豊かな生活になると、信じていた時代ではないかと思います。平成時代は、情報化と個別化が労働の場の特徴としてシフトしてき

た時代であり、その上、閉塞感も感じる時代となっており、疲労の捉え方が難しいと感じて産業現場で保健師活動をしています。

産業疲労研究会では、研究者の先生たちの知見や現場からの実践活動など学ばせていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。



「とんび」

報告

第85回日本産業衛生学会総会市民公開シンポジウム「看護師が健康に働き続けるための職場の課題と対策」を開催して

城 憲秀（中部大学）

第85回日本産業衛生学会総会が平成24年5月30日～6月2日の期間に名古屋国際会議場において実施されました。その最終日である6月2日に市民公開シンポジウムとして、「看護師が健康に働き続けるための職場の課題と対策」が同会場センチュリーホールにおいて開催されました。総会最終日のため非常に多数の聴衆を得たとはいえませんが、参加者の熱気により盛況のなかで行われました。

このシンポジウムは、わが産業疲労研究会、作業関連性運動障害研究会、医療従事者のための産業保健研究会が学会企画時に第85回の企画運営委員会に共同して提案したものです。産衛に所属する複数の研究会からの提案としてなされた企画は、第85回では、このシンポのみであり、研究会間の連携がみられた良い事例となったものと考えます。

本シンポは、看護労働という多様で多彩な作業内容や労働条件を有する職場で働く看護師の健康課題を明らかにし、その問題を予防していくための対応

を産業衛生学の立場から検討していこうとする目的で企画されました。

医療や看護労働に対して造詣の深い宇土 博（広島文教女子大学）、三木明子（筑波大学）両氏の座長のもと、シンポジストとして久保達彦（産業医大）、埤田和史（滋賀医大）、宮原真太郎（厚労省）、小川忍（日本看護協会）の各氏、そして、わが産業疲労研究会の世話人代表である松元 俊 氏（労研）の5名に話題提供をしていただきました。

シンポの内容の概略としては、久保さんが夜勤労働と乳がんなどの悪性腫瘍のリスクとの関連についてのIARCや最新の研究報告の紹介、埤田さんは看護労働における作業関連性運動器疾患の現状と課題、松元さんは看護師の交代勤体制のなかでの疲労回復を目指した対応策の紹介、宮原さんは厚労省関連5局長通知として出された「看護師等の「雇用の質」の向上のための取組」に関する内容の紹介、最後に、小川さんから看護協会による「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」作成の経緯と概略が述べられました。

このシンポから、現代の看護師がおかれた状況と健康や労働生活上の課題が多く指摘され、実情が理解できたものと考えます。また、国や看護協会が看護労働に対する支援に努力している事情もわかりました。一方で、こういった状況を打開するために国や看護協会が出す労働条件の「スタンダード」が誤って理解され、看護職場に一律で適用しようとする危険性も感じました。国や看護協会の策定者はおそらく理解した上でスタンダードを提案されていると思いますが、これがひとり歩きする場合も多々あると思われ、そうなった場合にはスタンダードが目的に沿わないこととなります。実際、看護労働は看護の職場、職域によって労働条件が多様であり、一律に適用出来るわけではないことは明らかです。職場、職場でのリスクアセスとマネジメントが重要であり、対応も職場ごとに自主的に進めるようにすることが必要だと感じます。シンポジストの中には看護職場で健康課題に対する対応がなされていないと述べた方もいましたが、私は一概にそうはいえないと考えます。事実、看護職場においてもいろいろな工夫がなされ、少しでも負担が少なく医療ミスが起りにくい対応がなされつつあると思います。このような自主的対応の良好事例を活かしながら、看護職場でリスクアセスメントを行い改善につなげることが今後の課題改善に重要だと考えます。

今回のシンポでは、種々の看護労働のハザードが

提示され、それに対する国、看護協会の組織的対応努力が示されました。これらをより有効に生かすために、私たち産業披露研究会は、そういった状況を念頭におきながら、看護職場において自主的な対応が促進されるような活動を進めるべきだと強く感じました。

研究会のお知らせ

第78回定例研究会

下記のとおり、2013年5月14日から17日に松山市において開催される第86回日本産業衛生学会にて定例研究会を開催いたします。多数のご参加をお待ち申し上げます。

【日時】2013年5月15日（水）18:50～20:20

【場所】第12会場（ひめぎんホール
[愛媛県県民文化会館]）

【内容】

1. 総会

2. 話題提供

「睡眠は疲労の回復過程なのか？－6ヶ月にわたる睡眠ポリグラム測定から－」

佐々木 司（公益財団法人 労働科学研究所）

慢性疲労の定義は、まだ議論を残すところではあるものの、睡眠によって回復しない疲労という点では、認められるのではないだろうか。しかしながら、睡眠が疲労の回復過程であるという点についても、実のところ何もわかっていない。そこで本報告では、演者自ら6ヶ月間にわたって毎晩睡眠ポリグラフの測定を試みて、睡眠が疲労の回復過程においてどのような役割を果たしているかについて検討しているので、現時点での成果と今後の課題について私見を述べたい。



日本産業衛生学会 産業疲労研究会規則

名称及び事務局

第1条 本会は、日本産業衛生学会産業疲労研究会（以下、研究会という）と称する。

第2条 本会の事務局は、世話人会の指定するところにおく。

目的及び事業

第3条 本研究会は、産業衛生の進歩をはかることを目的として、つぎの事業を行う。

- (1) 産業疲労に関する研究集会等の開催
 - (2) 研究会報等の発行
 - (3) 産業疲労に関する調査研究
 - (4) 産業疲労に関する資料収集、編纂および教育研修
 - (5) その他本研究会の目的達成上必要な事業
2. 研究集会は、原則として年2回開催することとし、そのうち1回は研究会総会を行うものとする。

会員および会費

第4条 研究会の会員は、日本産業衛生学会の会員および本研究会の目的に賛同し研究会活動に参加を希望する個人とする。

2. 本研究会の会員登録方法および退会については、別に定める。

第5条 会費については、別に定める。

世話人および世話人会

第6条 研究会には、代表世話人、世話人、監事の役員を置き、研究会の円滑な運営をはかる。

2. 代表世話人は、世話人から互選による。
3. 代表世話人は、研究会務を統括する。
4. 監事は、代表世話人の指名によるものとする。
5. 代表世話人は、必要に応じて世話人会を招集できる。

第7条 世話人の選出方法および人数については、別に定める。

会計

第8条 研究会の会計は、学会よりの助成金、研究会費その他をもって充当する。

第9条 研究会の会計年度は、学会と同じく毎年4月1日報告

第10条 つぎの事項は世話人会および研究会総会での承認を経て、学会理事会に報告するものとする。

- (1) 活動報告および収支決算
- (2) 役員氏名
- (3) その他、世話人会及び研究会総会で必要と認められた事項。

(附則)

1. 本規則の変更は、世話人会及び研究会総会での承認を経て、学会理事会の承認を得るものとする。
2. 本規則は、1998年4月1日より施行する。

研究会規則細則

会員登録及び退会について

1. 会員になるようとするものは、氏名、所属機関、連絡先等の必要事項を明記して研究会事務局に申し込まなければならない。
2. 研究会を退会しようとするものは、事務局に申し出なければならない。会費未納者は、会員の資格を喪失する。

会費について

1. 当面、通信費用として3年間1,500円とする。ただし、会費期間の途中年度に入会する場合は各年度毎500円とする。
2. 会費は2010年度以降、当面徴収しない。

世話人の選出について

1. 世話人は5名以上とし、世話人会から推薦され、研究会総会で承認されたものとする。
2. 世話人の任期は、3年とし再任を妨げない。

(附則)

1. 細則の変更は、世話人会および研究会総会での承認を必要とする。
2. 本細則は1999年4月1日より施行する。

編集後記

梅花が変わらぬ確かな春を告げ、この号が刊行される頃は桜花の時季かもしれません。産業疲労研究会も『人』を育みながら、変わらぬ確かな歩みを続けています。

2011年のワークショップ「生活からみた疲労対策」ではくらしとともにある疲労対策を、2012年には「近年における産業疲労の概念を再考する」とさまざまな職種・職域での産業疲労の新しい概念化に取り組む、さらには「職場で行う過重労働対策における疲労調査の意味」と現行の過重労働対策の課題を浮き彫りにし、市民公開シンポジウムでは、医療介護現場での古くて新しいテーマである「看護師が健康に働き続けるための職場の課題と対策」を明らかにし参加者と蓄積疲労対策を共有しました。

さて、このように、「労」が「いたわる」、「ねぎらう」であるよう労働の本来の姿を求めて、この研究会もこれまで社会的に大きな役割を果たしてきました。「働」が自利利他の世界であるよう労働現場がともに自己実現の場であることを求めて、問題解決型の職場改善チェックリストで現場主義に徹し、社会科学研究の先駆けをも担ってきました。

「成熟」したとされる日本経済は、次世代に就労のチャンスさえ十分に提供できない袋小路をさまよっています。米国流といわれる過当な競争を強いられる経営環境の下で、『人』は孤立分断化され単なる労働力『ヒト』におとめられています。

『ヒト』は、虚仮である目の前の財・業績に慢心し、変わらぬ確かな時の流れから取り残される存在です。「成熟」とは、未熟に気づかない『ヒト』がもつ幻想のようです。

『ヒト』は、良い点を認め合うことから始まるグループワークのもつ現場ダイナミズムにめぐり合うこともなく、『人』がすべてである生きもの経済から隔絶され、人材育成にはほど遠い存在です。

現場ダイナミズムに着目し数々の職場改善ツールを開発提供してきた本研究会は、「ながい坂」を歩みながら、『人』に軸足を置いた活動を、困難こそ発露のチャンスと、「成熟」を超えてこれからも発展し続けることを考えます。

私事で恐縮ですが、昨年12月に年中無休の小さな診療所を開設し、本研究会世話人を辞すことになりました。これまで、研究会にはなんらのお役に立つこともできずで、たいへん申し訳なく、この場をお借りしてお詫びいたします。

医療介護現場の労働も、本研究会の大きなテーマです。小さな小さな力ではありますが、本研究会、さらには本研究会を通じて出逢った『人』がもつダイナミズムに引き続きご指導をたまわりながら、『人』に軸足を置いた職場改善ツールで現場主義に徹し、ケアとケアラズケアを提供し、産業疲労研究会への報恩となればと願っています。

睡眠時間も少し削りながらの年中無休で「ながい坂」ではありますが、まさに疲労とはなにかを、変わらぬ確かな時の流れの中で、考え続けることができることに感謝しています。

深い感謝の念とともに、本研究会がますますの重責を担って、『人』がすべてである生きもの経済とともにあることを願って止みません。ながい間、ありがとうございました。

世話人 茂原 治 (もはら おさむ)

日本産業衛生学会 産業疲労研究会 事務局

岩根 幹能 (いわね まさたか)

E-mail : iwane. r98. masataka@jp. nssmc. com

新日鐵住金株式会社 和歌山製鐵所 総務部 安全健康室

一般財団法人 和歌山健康センター

〒640-8555 和歌山市湊 1850

TEL : 073-451-3398 FAX : 073-451-3438

産業疲労研究会ホームページ URL : <http://square.umin.ac.jp/of/>

会員メーリングリスト : ocfatigue@umin.ac.jp