

日本産業衛生学会

# 産業疲労研究会 会 報

2020 年 10 月発行

編集・発行 産業疲労研究会

世話人 岩根 幹能、久保 智英、佐々木 司、庄司卓郎、塚田 月美、城 憲秀、深井 航太  
松元 俊（代表世話人）、水谷 聖子、山下 真紀子、劉 欣欣

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

## 巻頭言 長時間労働の現状と休憩のあり方について

劉 欣欣

労働安全衛生総合研究所

日本では、脳・心臓疾患を発症したとする過労死等の認定件数は年間 250 件から 300 件程度で推移している。国内外で行われた疫学調査研究では、週 55 時間以上の長時間労働は脳卒中、冠動脈心疾患などの脳・心臓疾患のリスクを増大し、週 60 時間を超えるとそのリスクがさらに増加することが報告されている<sup>1,2)</sup>。長時間労働が健康問題を引き起こす過程には、労働時間以外にも、その他の仕事要因、疲労回復時間の減少、個人の負荷耐性要因などが複雑に絡んでいる。これらのリスク要因は、それぞれ完全に独立して健康に影響を及ぼすとは考えにくい。しかし、長時間労働は最も大きな要因であることに異論はないだろう。労働時間の増加は労働者の休息機会を奪うことになり、労働負担の増大とそれに伴う労働者の心身疲労の慢性化につながるからである。このような状態が長期的に繰り返されることにより、様々な健康問題が引き起こされることになる。日本の法定労働時間は、原則として 1 日 8 時間、1 週間に 40 時間とされている。現在、1 週間あたりの就業時間が 34 時間以下の従業者は 1,540 万人、35 時間以上の従業者は 4,131 万人である。その中で、週 60 時間以上の長時間労働に従事する者は約 424 万人にもものぼる。これらの者の一部には過労死に至っている者もあり、長時間労働は大きな社会問題になっている。

一方、過重労働予防のためには適切な休憩を取ることが、労働者の健康維持に必要不可欠である。広義の休憩は、労働の視点から考えると、勤務時間内の休憩と勤務時間外の休息に分けられる。前者は昼休みなど、後者は睡眠時間や休日などである。勤務時間内の休憩は、疲労の緩和や疲労の慢性化の抑制などに役に立つ。勤務時間外の休息は、疲労からの回復に役に立つ。それぞれの休憩の効果は異なるが、

どちらも労働者の健康維持に重要である。勤務時間内の休憩時間について、労働基準法では、労働時間が6時間を超え、8時間以下の場合には少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を与えなければならないと定めている。しかし、8時間以上勤務するような長時間労働を想定した休憩時間やその配置タイミングなどの規定がない。先行研究では、急な残業などが入って、やむを得ず定時で帰宅することができないような場合には、心血管系負担を軽減するには最低2回の長めの休憩（50分以上）の確保が望ましいことが報告されている<sup>3)</sup>。しかし、長めの休憩を複数回取ることは、帰宅時間をさらに遅らせる可能性もあるため、実用にあたっては他の方法を含めてさらに議論が必要だろう。一方、勤務時間外の休息については、勤務間インターバルと休日の確保が重要である。2019年4月1日に施行された「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」では、過重労働を防止するための長時間労働の是正、休息時間の確保などの対策が挙げられている。

しかし、これらの措置は、主に事業主に対して休息時間の確保や年間有給休暇の促進などを求めるものであり、その休息時間をどう過ごすべきかについての指針や詳細情報が示されていない。休息時間が確保されても、実際には休息や睡眠に割り当てられない場合は、疲労の回復につながらない。先行研究では、休息の過ごし方により疲労の回復度合いが異なり、効率よく休息を取るとは疲労の回復に重要であることが示唆されている<sup>4)</sup>。過重労働を防ぎ、労働と休憩のバランスを取るには、行政と事業主に頼るだけでなく、労働者自身もできる範囲内で努力する必要があると思われる。産業疲労研究会は、さまざまな角度から情報発信をしており、過重労働を予防して、適切に休憩を取れるように労働者の健康維持を図ることを目標にしている。

#### 参考文献

- 1) Kivimäki M, et al., Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603838 individuals. *Lancet*, 2015; 386: 1739-1746.
- 2) Virtanen M, et al., Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *Am J Epidemiol*, 2012; 176: 586-596.
- 3) Liu X, et al., Hemodynamic Responses to Simulated Long Working Hours with Short and Long Breaks in Healthy Men. *Sci Rep*. 8(1):14556, 2018.
- 4) 久保智英ら, 生活活動と交代勤務スケジュールからみた交代勤務看護師の疲労回復. *産業衛生学雑誌*, 2013; 55: 90-102.

# 活動記録

(2019年度)

# 会計収支報告

(2019年度)

2020年2月29日現在

(単位：円)

## 1. 自由集会の開催

2019年5月の第92回日本産業衛生学会(名古屋)において、第90回定例研究会として特別講演「外国人労働者の健康と生活」を開催した。在日外国人労働者が直面する生活や健康上の課題について課題を明確にし、対策立案の検討資料とすべく講演を企画した。

## 2. 定例研究会の開催

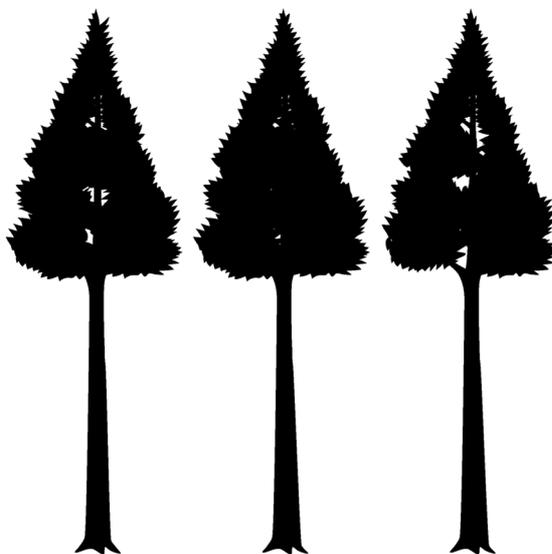
2019年11月23日に第91回定例研究会を産業医科大学6号館6階実習室(北九州)で開催した。シンポジウム「企業の中の働き方改革の認識」と一般4演題の発表が行われた。

## 3. 2019年5月15日に会報第25号を発行した。また、CDCの「危機発生時の疲労管理：看護師、管理者、および他の医療従事者に向けた指針」が公開され、本研究会よりCDCに要望して上記指針の日本語訳が公開された。

研究会ホームページ参照

<http://square.umin.ac.jp/of/index.html>

収入	前年度繰越金	203,080
	本部補助金	0
	受取利息	0
	小計	203,080
支出	第90回定例研究会	
	講師謝金(2名)	13,000
	講師交通費(1名)	1,600
	第91回定例研究会	
	講師謝金(4名)	20,000
	会議費	10,470
	開発保守費	14,118
	雑費	1,230
	学会への返納	6,822
	次年度繰越金	135,840
小計	203,080	
総計	収入-支出	0



# 2019年度 活動報告

## 第90回定例研究会

日 時：2019年5月23日（木）18：00-20：00

場 所：名古屋国際会議場 第6会場

担当世話人：水谷 聖子

参加者数：40人

### プログラム

#### 1. 総会

##### 報告事項

- (1) 2018年度事業実績
- (2) 2018年度会計報告
- (3) 2019年度事業計画
- (4) 世話人会からの報告その他

#### 2. 特別講演

【テーマ】「外国人労働者の健康と生活」

【座長】水谷 聖子（日本福祉大学）、城 憲秀（中部大学）

【演者】

落合のり子（島根県立大学）

「島根で震度5強の地震！その時在日外国人は？」

成田 博厚（名古屋労災職業病研究会）

「外国人労働者の労災・職業病相談の現状」

##### 【企画概要】

第92回日本産業衛生学会開催期間中の2019年5月23日（木）に、第90回産業疲労研究会（定例研究会）を開催しました。今回は在日外国人労働者へ関心の高い研究者と労災・職業病相談などの支援をしている方をお招きし、『外国人労働者の健康と生活』をテーマに企画し20名程度の参加がありました。

講演1は、島根県立大学看護栄養学部看護学科の落合のり子准教授より「初めての地震体験！そのとき在日外国人は？」をテーマにお話いただきました。2018年4月に起きた島根県中部を震源とする地震の際の、島根県大田市在住のブラジル人労働者とその家族に対する支援が滞った事態についてです。ポルトガル語と日本語の両方を話せる人材が少なく、「通訳を派遣してほしい」といった被災者のニーズをくみ取ることができず、市や社会福祉協議会などが依頼すれば派遣してもらえたはずの通訳は現場に届きませんでした。

した。ブラジル人コミュニティーの人たちは情報を得ることも発信することもできないまま、地震後の数日間を大変不安な気持ちで過ごすことになったようです。ほとんど地震が起きないブラジルの大地を考えると、地震後の数日間が大変長く、不安、不満、焦燥感で過ごしたことが容易に想像できます。大田市では2019年度から国際交流員の採用、窓口に翻訳機の設置など対策をとったようですが、外国人労働者を取り巻く雇用の課題はそのままです。外国人労働者の多くは、企業に直接雇用ではなく、外国人専門の派遣会社の所属であり、就労先の企業が彼らの生活ニーズを把握することは困難な状況にあります。今後考えられる外国人労働者の増加と支援体制の充実化は必須であり、誰かに負担が片寄らない形で進められて行くこと必要性についてお話いただきました。

講演2では、名古屋労災職業病研究会 成田博厚氏より「外国人労働者の労災・職業病相談の現状」について、名古屋労災職業病研究会で取り組んできた外国人労働者の事例をもとにお話をいただきました。日系ブラジル人男性の不安定な非正規雇用や貧困、ベトナム人技能実習生女性の制度の問題点、トルコ人家屋解体工事作業員男性の難民認定制度や建設業に必要なアスベスト対策などでした。外国人労働者の受け入れを広げる改正出入国管理法が2019年4月1日に施行され、事業場が取り組む安全衛生対策は待ったなしの状況です。介護業は、今後5年間に特定技能の在留資格で6万人の労働者受け入れが見込まれてなか、外国人労働者の働く介護事業所で行った安全衛生活動のケースをご紹介いただき、労使による安全な職場づくりについて先駆的なお話もありました。

お二人の講演の後には、参加者との意見交換を行いました。

外国人の日本における仕事や生活では、言語、文化の違い、日本人との交流のあり方、自国の制度との違いなどがあり、さまざまな生活や健康上の課題については指摘されています。その背景には、在日する外国人が日本のさまざまな制度の十分な説明を受け、理解できる環境にしているとはいえない状況があります。また、外国人に対する社会保障は、すべての外国人に日本人並みに担保されているわけではない現状も健康上の課題を悪化させる可能性が潜在しています。今回のお二人の講演を通して、在日外国人の生活・健康・労働に関して課題が山積していることがわかりました。

長期滞在型外国人の来日の主目的は日本国内における就業です。産業保健の側面からも対応策の検討が

必要であり日本産業衛生学会としても在日外国人の労働生活上の課題を明確にし、対策や提言を行うことが重要です。また、今回の特別講演を通して産業疲労研究会では、在日外国人労働者の生活・労働の側面で直面する労働関連性の健康課題、労働生活・日常生活の中で発生する医療保健分野や生活部面での問題や困難などを明確にし、対策を検討するキックオフの機会になりました。

水谷聖子（日本福祉大学）

## 第91回定例研究会

日時：2019年11月23日（土）13：00～17：15

場所：産業医科大学 6号館6階実習室

担当世話人：庄司卓郎

参加者数：約15人

### プログラム

#### 1. シンポジウム

【テーマ】「企業の中の働き方改革の認識」

【座長】庄司卓郎（産業医科大学産業保健学部安全衛生マネジメント学）

【シンポジスト】

- 1) 庄司卓郎（産業医科大学産業保健学部安全衛生マネジメント学）「衛生管理者から見た現場における働き方改革の認識」
- 2) 宮崎洋介（産業医科大学 ストレス関連疾患予防センター）「働き方改革と生産性」
- 3) 浅海 洋（九州旅客鉄道株式会社 健康管理室）「働き方改革：一企業における取り組み」
- 4) 荒尾弘樹（産業医科大学 大学院産業保健学専攻）「多能工化と障がい者の労働安全」

【企画趣旨】近年働き方改革が注目を浴びている。社会からは人々の生活を変える突破口として、産業保健分野では過重労働の防止対策として期待されている。しかし、企業の現場では働き方改革への取り組みによるメリットが感じられず、そのために熱心に取り組んでいないケースも存在する。働き方改革を進めることで企業はどのようなメリットを得られるのか、また働き方改革を進めるために具体的にはどのような施策を実行すれば良いのか現場の担当者の意見を聞きながら考えていく。

#### 2. 一般演題（4題）15：15～17：15

【座長】山下真紀子（JFEスチール株式会社西日本製鉄所）

- 1) 精神作業の時間と作業中の休憩が心血管系反応に及ぼす影響  
劉 欣欣（労働安全衛生総合研究所）
- 2) 長時間労働者における心理的ストレス反応に影響する仕事の要因について  
岩根幹能（日本製鉄 和歌山製鉄所／NSメディカル・ヘルスケアサービス）
- 3) トラックドライバーにおける過労徴候の検討  
久保智英（労働安全衛生総合研究所）
- 4) 国際線シングル編成の夜間～夜間運航および夜間～早朝運航がパイロットの疲労に及ぼす影響  
佐々木司<sup>1</sup>、舘野洋彰<sup>2</sup>、阿久津烈<sup>2</sup>、馬場嘉浩<sup>2</sup>、篠崎恵二<sup>2</sup>
  1. (公財)大原記念労働科学研究所慢性疲労研究センター
  2. 日本乗務員組合連絡会議

### 抄録

<シンポジウム>

#### 衛生管理者から見た現場における働き方改革の認識

庄司卓郎

産業医科大学産業保健学部安全衛生マネジメント学

近年、働き方改革が社会的にも大きな話題となっている。しかし、働き方改革に取り組めていない、取り組み方が分からない、必要性や効果を感じられないという企業も多くあるのが現状である。ここでは、働き方改革への期待、取り組み姿勢や阻害する要因等について企業の産業医、衛生管理者、人事労政担当者等を対象に行った調査の中から自由意見の結果を中心に報告する。

まず、産業医、衛生管理者の多くは、働き方改革を過重労働防止推進の良いチャンスだと捉えている。関連法案の整備により過重労働の指摘がしやすくなり、社内で取り組み意識も向上したという意見が聞かれた。さらに、将来予想される労働力不足に備えて多様な労働力の活用は急務であると考え、そのために職場環境や職務の改善を行っている企業や、優秀な社員を集めるために魅力ある職場の形成が有効であると考えている企業もあった。一方で、働き方改革に否定的な企業のスタッフからは、国の施策なので仕方なく取り組んでいるだけで企業経営にとってメリットは少

なく、表面的な対応にとどめたいという意見もあった。また、社内で、働き方改革に協力して“ムダ”を省いて残業が減れば別の仕事を任されるようになり効果は無いとか、隣の部署が働き方改革に取り組んだのでそのしわ寄せが自分の部署に来ている、働き方改革を進めて業務の効率化をすると人員削減につながり、自身の将来も心配である、のような声を耳にしたという意見もあった。

これらはあくまでも少数意見ではあるが、働き方改革への認識はさまざまであり、特に具体的にどのようなメリットが得られるかという観点では一致した理解が得られていないものと考えられる。今後働き方改革を推進していくためには、働き方改革に取り組むメリットを明らかにし、社内全体で協力していく体制作りが必要であると考えられる。

## 働き方改革と生産性

宮崎洋介

産業医科大学 ストレス関連疾患予防センター

働き方改革は、少子高齢化を背景とした中で日本経済を維持するために生産性の向上や労働参加率の向上を図るといふ日本の一大改革であり、「一億総活躍社会」を実現するための要である。特に労働時間法制の見直しは、長時間労働による健康障害の防止やワーク・ライフ・バランスの改善、高齢者や女性が働きやすい社会環境の構築といった労働環境整備の大きな柱である。長時間労働の削減と共に生産性の向上に資する働き方を実現するためには、これまでの日本型労働慣行の見直しや業務における無駄の把握と排除といったことを労使一体で進めていく必要がある。ただ、「生産性」の定義が立場や考え方によって異なる場合があり、認識のずれにより効果的な対策につながらない可能性があるため注意が必要である。

産業保健の視点から見ると、産業医・産業保健機能が強化され、多様な働き方を希望する人々を支援する産業保健職の役割はますます重要になっている。過重労働による健康障害リスクを低減するだけでなく、健康を最高度に維持増進させ、働く人々が能力を十分発揮できるよう職場と働く人々の両者の改善をより一層促進していくことが産業保健職に期待される。

## 働き方改革：一企業における取り組み

浅海 洋

九州旅客鉄道株式会社 健康管理室

我が国においては、情報化社会以降、企業の競争は激化し、その負担は労働者に向けられた。長時間残業や単身赴任など過酷な条件での勤務を強いられる場合もあった。非正規雇用者として働かなくてはならない労働者は不合理な扱いを受けてきた。また、労働者の長時間勤務が国際的な問題とされてからは、より一層非正規雇用者の割合が増えた。

その結果、家庭が維持されにくく、結婚・育児・介護などが困難となり、少子高齢化が進んだ。地域や社会が不安定となり、企業の働き手も少なくなってきた。平均寿命は延伸したが、企業の寿命は短くなり、正社員が一つの企業で一生涯働き続けることが難しくなってきた。

これら諸問題に対して、より多くの国民が就業し（一億総活躍）、イノベーションが進み、高い付加価値を産み出し、生涯学習が行えるようこと、働き方改革関連法案が可決された。高齢者や外国人などの活用、時間外労働時間の上限設定、正規・非正規雇用待遇差の解消など、労働者枠拡大や労働条件の是正が特に話題に上がっている。なお、働き方改革では「希望を持ち、自らの意思で積極的に動く人を後押しする」観点が持たれており、付加価値の高い産業への転職・再就職支援も進められることから、今後、「労働者が動く」と予想される。

演者が勤める企業においても、働き方改革関連法案が制定される以前より、労働条件・労働環境に関する様々な変革が進められてきた。定年が延長され、有期雇用契約社員の契約が無期になった。時間外労働時間の上限が制定された他、社員がより働きやすい制度や環境づくりが進められている。企業内ベンチャーの活動も行われるなど、社員が主体的に活躍できず仕組みも始まっている。企業全体としての健康づくりは、その年次基本方針が経営方針の一つに取り上げられ、また本体のみならずグループ全体での取り組みに広がりつつある。ここ数年で産業医の意見に基づく就業制限等に関わる仕組みも整備されてきており、産業医・産業保健機能が強化されてきている。

企業の経営・事業も変化を続けてきている。豪快寝台列車での九州を巡る旅行事業、拠点駅を中心としたまちづくりなどのほか、新しい事業を開始し、新しい企業がグループの一員となり、一方でいくつかの事業が縮小され、廃止された。鉄道事業・そのほかの事業

における省力化、省人化への取り組みも進められている。

当日は、一企業の現状について報告するとともに、我々の果たすべき役割や備えておくべき準備などについて議論したい。

## 多能工化と障がい者の労働安全

荒尾弘樹

産業医科大学 大学院産業衛生学専攻

働き方改革推進の施策の中に、「労働時間の短縮等の労働環境の整備」と「多様な人材の活用促進(ダイバーシティ)」がある。今回、働き方改革を進める上で効果的施策の一つとなると考えられる多能工化と障害者(発達障害者)が労働現場で活躍をするための各種配慮について紹介する。

多能工化により、業務負荷の均等化、組織の柔軟化、人材の効率的な配置、業務の可視化、チームワークの向上等のメリットが得られ、長時間労働の是正や労働生産性の向上につながる事が期待できる。一方で、適正な賃金・評価制度が必要になり、労務管理や作業の管理が出来る管理者及び多能工自身の育成に労力と時間が必要となる。

障害者の雇用は、多様な人材の活躍促進の観点から近年注目されてきている。2018年4月に障害者の雇用の促進等に関する法令に基づき障害者の法定雇用率が改訂され、民間企業で2.0%から2.2%になるなど、障害者の社会進出は進んでいると考えられる。発達障害には自閉症スペクトラム障害(ASD)、注意欠陥・多動性障害(ADHD)、および限局性学習症(SLD)などがある。ADHDの人は注意力が弱く、衝動的に行動する側面がある事から職場での被災率が高いと言われているが、特殊な能力の持ち主であることも多いと言われている。特に知的生産活動では大きな活躍をすることも少なくない。しかしながら社会では発達障害者についての理解が進んでいない事から、発達障害者が活躍する環境が十分に整備されているとはいえない状況にある。多能工化や障害者を受け入れる風土作り(合理的配慮、組織の柔軟化等)は働き方改革を進める上で重要な鍵になると考える。

<一般講演>

## 1) 精神作業の時間と作業中の休憩が心血管系反応に及ぼす影響

劉 欣欣

労働安全衛生総合研究所

精神作業に対する心血管系の過反応が慢性化し、将来的に心血管系疾病リスクが増加すると知られている。精神作業による身体負担を軽減するには適切な休憩をとることが重要である。我々は精神作業中の小休止や休憩が生体負担の緩和効果について実験室実験の手法を用いて検討した。その結果、1時間毎に3分程度の小休止は心血管系反応への影響は認められなかったが、中枢神経系へのリラックス効果が認められた。12分程度の休憩は心血管系反応に有意な影響が認められなかったが、休憩のパターンによって作業中の交感神経活動への影響が認められた。一方、昼休みのような長めの休憩は心血管系の過剰な反応を緩和する効果が認められた。しかし、その緩和効果は作業時間の延長に伴い低下した。特に1日12時間以上の長時間労働の場合は複数回の長めの休憩が望ましいことが示唆された。

## 2) 長時間労働者における心理的ストレス反応に影響する仕事の要因について

岩根幹能

日本製鉄 和歌山製鐵所/

NSメディカル・ヘルスケアサービス

【目的】長時間労働者では心身の健康障害がもたらされることが報告されている。一方で、長時間労働者の産業医面談時において、心理的に問題がないと答える労働者は少なくない。今回、心理的ストレス反応に対する残業時間と自己裁量度の影響を調査した。

【方法】対象は製造業従業員2540人(男性95%)。うち、残業時間が60時間以上の142人(全員男性)を解析対象とした。2014年9月中旬～下旬にストレスチェックを実施し、同年8・9月の平均残業時間を調査した。

【結果】心理的ストレス反応が低い群ではコントロール、仕事への意義、仕事の成果が良好であり、労働時間の長さの割に量的負荷が大きいと感じていなかった。

【考察】長時間残業による健康障害の機序は、睡眠への影響、良好な生活習慣を保ちにくいこと、の他に神

経内分泌系への影響がある。すなわち、仕事にポジティブに向き合っている場合には、交感神経-副腎髄質系-アドレナリン (SAM 系)、視床下部-下垂体-副腎皮質系-コルチゾール (HPA 系) が活性化しにくい可能性がある。「やりがい」、「やらされ感」の確認をすることが簡便で有用と思われる。

#### 【結語】

長時間労働においては、仕事の量的負荷だけでなく質的負荷にも着目すべきことが示唆された。



### 3) トラックドライバーにおける過労徴候の検討

久保智英

労働安全衛生総合研究所

本研究では、労働安全衛生総合研究所の過労死等防止調査研究センターで収集された過去5年間(平成22～26年)の1580件の過労死事案に記載されていた190件の前駆症状の情報をもとに過労徴候として抽出した症状とトラックドライバーの働き方との関連性を質問紙調査によって検討した。1992名のドライバー(回収率36.8%)から回答が得られた。調査項目は過去6カ月の26項目の過労徴候(胸部の痛みや圧迫感や、些細なことにでもすぐに怒る等)を「全くなかった」から「頻繁にあった」の4段階評価で尋ねて各回答者の合計得点を算出した。その後、合計得点を従属変数、残業時間や睡眠、夜勤回数、運行スケジュール、手待ち時間等を独立変数として一要因の分散分析を実施した。結果、各要因と過労徴候に有意な関連性が示された。従って、上記の労働・生活要因の改善を行政、職場、個人等のレベルにおいて工夫を凝らしながら行うことは、過労死予防に重要であることが改めて示された結果だと考察される。

### 4) 国際線シングル編成の夜間-夜間運航および夜間-早朝運航がパイロットの疲労に及ぼす影響

佐々木司<sup>1</sup>、館野洋彰<sup>2</sup>、阿久津烈<sup>2</sup>、馬場嘉浩<sup>2</sup>、  
篠崎恵二<sup>2</sup>

1. (公財)大原記念労働科学研究所慢性疲労研究センター

2. 日本乗務員組合連絡会議

# 会員つうしん

## 新世話人のご挨拶

東海大学医学部 基盤診療学系  
衛生学公衆衛生学 講師  
深井航太

この度、ご縁があり、産業疲労研究会の世話人のお話をいただきました、深井航太と申します。私は、産業医科大学を2009年に卒業し、初期臨床研修2年、産業医実務研修センターでの専門修練2年、慶應義塾大学の博士課程4年（社会人ではなくフルタイム）、HOYA株式会社での専属産業医2年を経て、2019年7月から東海大学医学部で研究者としてのスタートを切りました。“実務のできる研究者”を目指して、疫学研究をメインに日々奮闘しております。大学研究者に転向する直前でしたが、大学の先輩であり、卒業後間もない頃からお世話になっている岩根幹能先生に、2019年の名古屋の産業衛生学会の会場でお声がけいただき、研究会に仲間入りさせていただきました。世話人の中でも、会員の中でも恐らく最も若手の部類と思います。日本産業衛生学会の研究会で最も歴史ある産業疲労研究会に、微力ながら貢献できるように精進いたします。

2020年は新型コロナウイルス騒ぎで始まりました。本来であれば、北の美しい大地・旭川で開催されるはずであった第93回日本産業衛生学会も、誌上開催となってしまいました。執筆時点（2020年5月23日）では、COVID-19に対して決定的に有効な手立てはなく、ソーシャルディスタンスを取らざるを得ない自粛生活がしばらくは続きそうです（後から読み返して“懐かしい”と思える日が来ることを祈ります）。そういった意味でも、「産業疲労」の定義やアセスメントの方法も、これまでそうであったように、これからも時代とともに常に進化していかなければなりません。勤務スケジュールは益々複雑化していき、柔軟性が求められるようになってきています。労働環境や社会全体の経済的状況も刻々と変化しています。そういった中での「疲労が個人の健康や組織に及ぼす影響に関する研究」の重要性は更に高まっていると思います。諸先輩方が積み上げてきた長い歴史を学び、新しい技術や考え方を取り入れることで、本研究会がさらに発展していくような活動をしていきたいと思っております。会員の

皆さまには、引き続きのご指導とご鞭撻をどうかよろしくお願ひいたします。

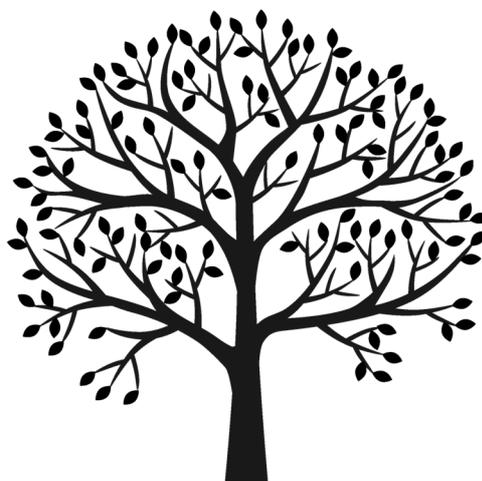
## トピックス

本研究会の最近の主要なテーマの1つである「勤務間インターバル」について世話人の久保氏の対談が、厚労省の「勤務間インターバル制度導入事例集」の中に掲載されました。

是非、ご覧下さい。

## 会員の異動

1. 退会：0人
  2. 新規入会：2018年9人、2019年2人
- ☆ 2020年10月現在の会員数は206人。メーリングリスト登録は117アドレス
- ☆ 連絡先が変更になった方は事務局までご連絡ください。



# 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. 会員になろうとするものは、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。

## 第 92 回定例研究会のお知らせ（中止）

（第 93 回日本産業衛生学会 産業疲労研究会自由集会）

テーマ：過労死研究の現在と未来—ミニシンポジウム

日 時：5 月 14 日（木）13:30～15:00

会 場：第 3 会場

概 要：

1. ミニシンポジウム

座 長：甲田 茂樹（労働安全衛生総合研究所）

演 者：松元 俊（労働安全衛生総合研究所）

久保 智英（労働安全衛生総合研究所）

劉 欣欣（労働安全衛生総合研究所）

2. 総会

1) R1 年度事業実績

2) R1 年度会計報告

3) R2 年度事業計画

## 第 93 回定例研究会について

日時：11 月 4 日（水）15—17 時 zoom にて開催予定

テーマ：過労死研究の現在と未来—概要：過労死等防止対策推進法（2014 年 6 月）の成立を受けて、過労死等の実態把握や防止対策に関する調査研究を行うべく設立された過労死等防止調査研究センターの活動も 6 年目を迎えた。演者を含む 4 人の世話人がメンバーである同研究センターでは、この間に過労死等事案の解析、疫学研究、実験研究を三本柱とした研究活動を続けてきた。今回のミニシンポジウムでは、それぞれの研究について①過労死等事案のうち請求件数が増え続けている精神障害の特徴、②疫学研究のうち過労死多発職種であるトラックドライバーの過労死リスク要因の検討、③実験研究のうち脳・心臓疾患リスクとなる長時間労働時の循環器負担のメカニズム解明に関する報告を行い、過労死防止に向けた今後の研究展望について議論したい。

座長：未定

演者：松元 俊（労働安全衛生総合研究所）

久保 智英（労働安全衛生総合研究所）

劉 欣欣（労働安全衛生総合研究所）

## 第 94 回定例研究会について

2021 年 5 月 18-21 日に開催予定の第 94 回日本産業衛生学会時の自由集会にてシンポジウムを企画しています。

## 編集後記

大変遅くなりましたが、第26号をお届けします。本号から編集を担当することになりました。研究会に参加し始めたばかりで不慣れな私ですが、どうぞよろしく願いいたします。

コロナウイルス感染症の影響で、日本産業衛生学会総会が史上初めてオンライン開催となり、各研究会の活動も中止やオンライン化など大きな影響がでています。働き方の急激な変化にストレスを感じている人も多いようで、オンライン疲れ、在宅ワーク疲れ、リモートストレスといった言葉も聞かれるようになりました。こうした新しい課題に対し、研究会として何か取り組みができると活動がさらに盛り上がるように思います。

最後になりましたが、会員の皆さまから会報への投稿をお待ちしております。ぜひ、紙面を盛り上げてください。よろしく願いいたします。

(編集担当 山下真紀子)

### 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)

iwane.r98.masataka@jp.nipponsteel.com

日本製鉄株式会社 関西製鉄所 安全環境防災部 安全健康室

〒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](mailto:ocfatigue@umin.ac.jp)