

## しょくぎょう

している。建物は大部分独立して設けられているが、一部事務室等に合築されているものもある。1箇所の規模は、その箇所の同時最大休養人員により決定されるが、大略20~150ベッドとなっている。

現在新增設されているものの標準的設計は次のとおりである。防音、空調のためコンクリート造り、1室の収容人員は2~4名、ベッドは2段式とし、シャ光設備・起床用ブザー（管理人室で制御する）および暖冷房装置を取り付ける。

付帯設備として管理人室・寝具倉庫・便所・洗面所・浴場・食堂・談話室等をそれぞれの規模および周回の施設との関連により適宜設備している。しかし、このように環境良好なものは約50%であり、第3次長期計画において職場環境改善の一環として、近い将来列車乗務員用もあわせ整備される予定である。

(山之内 秀一郎)

**しょくぎょうびょう 職業病** 粉じん(塵)を多量に発散する場所における作業者のじん肺症、鉛を取り扱う作業者の鉛中毒などは、いずれも、その業務に従事するために起こり、その作業に従事する人は、だれでもかかる可能性があり、また、かかるであろうことが、あらかじめ考えられる性質の病気で、このように業務に起因して発生する疾病を総称して職業病といっている。

なお産業労働の場において、予測しない事故のように、突発的に生じた災害による疾病とは区別され、一般に職業病といわれるものには、その病状の進行過程が緩慢な経過をたどるものが多い。

国鉄においても、この職業病予防対策として、有害職場の環境や作業条件の調査および改善に努めるとともに、当該作業に従事する者の健康診断を実施して適切な措置を行なっている。

(金子長治)

**しょくたくこうし 嘱託講師** 嘱託講師とは、養成機関において、授業運営上職員以外の者に授業を委嘱した場合、その委嘱をした者をいう。国鉄における嘱託講師は一般に非常勤であり、中央鉄道学園の大学課程には、大学教授等を数多く嘱託講師として委嘱している。

委嘱者に対する時間給は、本人の知識・技能の程度および社会的地位等を考慮して決定される。

(大原五郎)

**しょくばかんきょう 職場環境** 職場環境とは労働中の労働者を取り巻いている環境をいい、一般には労働環境、作業環境と同一と考えられている。職場の環境には温度・湿度・風速などの作業場気候、粉じん(塵)・有害ガス・蒸気・騒音・放射線・振動などがある。労働者の健康を保持し、その能率を上げるには、これら環境有害物を一定の許容限度内においておくことが必要である。また職場の気積および換気・床面積・窓面積・作業台・いす等の設備や構造、採光・照明・色彩などもそこで行なわれる作業に適したものにすべきである。以上は、作業場の物理的、化学的な環境であるが、広義の職場の環境の中には心理的環境も入れられ、労働者の健康、能率に大きな影響をもっている。

(川田 弘)

**しょくばてきおう 職場適応** (英) adjustment in industry 適応 (adjustment) は、心理学的には、順応 (adaptation) と同義に用いられることも多いが、区別するときには、順応が環境に対する受動的適合であるのに対して、適応は、環境の変革を旨とした能動的働きかけをも含むような積極的適合をさす場合が多い。この意味では、職場への順応が必ずしも職場への適応ではなく、職場への適応必ずしも職場への順応でない。

職場適応は、**産業適応**、**労働適応**、**職業適応**、**職務適応**など

とほとんど同じ意味に用いられることも多いが、区別する場合は、産業適応は工業化 (industrialization) が社会にもたらす種種の変化に対する一般的適応を、労働適応は特定の作業に限定されない労働一般への適応を、職業適応は労働適応とほとんど同義に、しかしそれよりやや広い意味で用いられ、職務適応は特定の職業的作業に対する適応を、そして職場適応は特定の企業体における特定の職域に対する適応を意味する。

ここでは以上のすべてをばくぜんと含めた広い意味の言葉として解説する。

適応とは元来価値を含む言葉であり、価値の尺度として何を選ぶかによって、意味する内容が著しく変わってくる。たとえば、適応の尺度として企業の要請に適合する度合いを選ぶならば、上司の命令に従順で、遅刻や欠勤の少ない状態を適応した状態とみなすことになるし、臨床心理学的観点から判定する場合は、その個人が心理的に健全な状態で働いているかどうか、成熟した精神の現われであるところの、他人に対する感受性や受容的態度、自己どう察や創造性などをどの程度備えているかなどが判定の基準になる。以上二つの異なる尺度での評価が一致することも多いが、全く相反することも少なくない。たとえばアージリス (C. Argyris) によれば、心理的に健全な個人は、[自己実現]の強い欲求を持ち、他人への依存、服従の状態から脱却して自主独立の方向に成長してゆく傾向がある。これに対し産業における公式組織 (formal organization) は、もしもそれが現在理想としている形で実現したならば、組織に所属する個人を依存的、従属的、服従的にするような労働情況を作り出す傾向がある。この傾向は組織の下層に所属するものほど、あるいは心理的に成熟した個人ほど強く感じる。個人の要請と組織のそれとが適合しない程度に応じて、個人はフラストレーション (欲求不満)、かっとう (葛藤) および失敗感を強く感じる。その結果として示す個人の反応は

- (1) 上層階層に昇進しようとしてあがく。
- (2) 無感動、無関心になる。
- (3) 仕事を適当にまける。(休まず、遅れず、働かず)
- (4) 非公式集団 (informal group) を作って、かっとうの原因に対抗しようとする。
- (5) 退職してその場から逃避する。

このような傾向は、職場の長のリーダーシップが命令的、独裁主義的である場合、あるいは、いわゆる経営管理制度が厳密に実施されているほど、いっそう加重される傾向がある。

以上のアージリスの見解は、やや極論の傾向があるにしても、産業組織というものは、元来非人間的なものであり、それに所属する個人をいため、ゆがめる存在であるという基本的認識が、今日広く受け入れられているという事実からみても、企業の要請への適合と人間としての適応とは、従来の経営管理思想の下では、必ずしも一致するものではないことは認めざるをえないであろう。

ところで、最近の研究により次第に明らかになりつつあることは、真に生産性の高い職場というものは、従業員の「独立」と「自己実現」の欲求を満たしうような職場であるらしいということであり、企業が競争に打ち勝つためには、そのような職場を従業員に提供しうような経営哲学、あるいは管理方針をもつ必要があり、そのことは、けっして不可能なことではないらしいということである。そこで組織を人間に適合させるための理論や方法の研究としての社会工学 (social engineering) の重要性が認識されつつある。

産業組織を人間に適合させるための対策として現在、指摘さ