

労働の科学

Digest of Science of Labour

2015
July
Vol. 70, No. 7



特集

巻頭言

【俯瞰】ソウル市に学べ—

公正労働実現と地方自治体の役割 上林陽治

雇用・労働の質と地域との協働

地域の連携が生む良質な雇用と地域産業の活性化／間藤雅夫

地域に仕事と雇用を生み出す自立支援事業—

「人と地域を耕す」生活保護行政の新しいあり方／櫛部武俊

雇用と地域との協働における労働組合の役割／麻生裕子

災害復旧・復興期の被災者雇用—

東日本大震災におけるCFWとこれからの課題／永松伸吾

老壮青の三世代が揃った青春企業を目指す／関根一成

連載

難病患者の治療と仕事の 両立支援を考える③

難病を理由として働き方に制約のある
労働者に対する同僚の意識に
影響する要因について／江口 尚

労研アーカイブを読む⑮

農家の台所でビフォー・アフター
／毛利一平

にっぽん仕事唄考②②

市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶②／前田和男

日本経済に明日はあるのか

小峰隆夫／著

●本体1600円＋税

日本経済の行く手には多くの難問がある。
アベノミクス景気、中長期的な課題、深刻化する人口問題を問う。

パブリック・リレーションズ [第2版]

井之上 喬／著 最短距離で目標を達成する「戦略広報」

技術で優れても、PR不足で過小評価されがちな日本企業。経営力アップ
にとっての必須アイテム「戦略広報」の真髄を理解するための入門書。

●本体2600円＋税

こころを大切にするとする看護

櫻村通子／著 燃え尽きを防ぐための臨床心理学

●本体2000円＋税

様々なストレスにさらされる看護の現場。臨床心理学を知ることが、
自分自身や患者の感情理解につながり、バーンアウトを防ぐ。

民衆が肉声で語る水俣病事件の半世紀

水俣病の民衆史

「全八巻」

刊行開始！
8月完結予定

岡本達明／著

第2回配本 ●第二巻 奇病時代 ●本体8500円＋税

集団的自衛権行使容認と

その先にあるもの

森 英樹／編

●別冊法学セミナー 新総合特集シリーズ6 ●本体1600円＋税

ふたごの科学 no.181

●本体1230円＋税

「特別企画」「発達」からみたこころの臨床

杉山登志郎／編 発達に沿った変化を追う発達精神病理学の視点から様々
な臨床を見直し、「予防のための臨床」の成果を提示。



日本評論社
http://www.nipponyō.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4
ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 03-3987-8621 / FAX: 03-3987-8590
TEL: 049-274-1780 / FAX: 049-274-1788

大原社会問題研究所雑誌

No.681 2015.7

定価 1,000円 (本体926円, 年間購読 12,000円〈税込〉)

【特集】若者労働問題の新局面 (1)

特集にあたって

「ブラック企業問題」の沿革と展望

いわゆる「ブラック企業」と採用・内定・入社をめぐる問題

ブラックバイト問題について

上西充子

今野晴貴

嶋崎 量

大内裕和

■特別寄稿

近代経済成長は労働にとって何だったのか？

尾高煌之助

■資料紹介

大原社研所蔵軍法会議記録と検察庁保管軍法会議記録

廣畑研二

■書評と紹介

佐賀借子著『敗戦直後を切り拓いた働く女性たち』

谷合佳代子

小野達也著『対話的行為を基礎とした地域福祉の実践』

田村哲樹

アーリー・ラッセル・ホックシールド著、坂口緑・中野聡子・両角道代訳

『タイム・バインド《時間の板挟み状態》働く母親のワークライフバランス』 原 伸子

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所 報 2015年 3 月

発行／法政大学大原社会問題研究所
発売／法 政 大 学 出 版 局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



株式会社 マルチメディアシステム



▼ごみ運動



▲定期安全会議

▼工事の訓練風景
▲カートレースイベント

▼CSRをテーマとしたラジオに出演

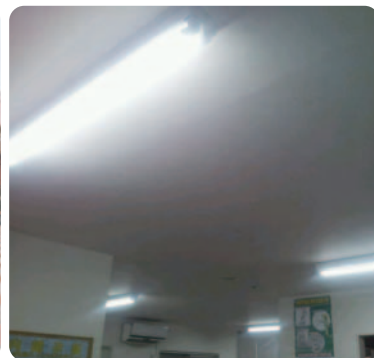


▼社員旅行



▼事務所を全面LED化

▼CSRチャレンジ企業認証式



弊社は電力高圧化・太陽光工事・LED化等の省エネ工事やLAN・光等のネットワーク工事を得意とする電気工事会社です。私たちの強みは「弱電」「強電」「高圧」工事に関して“ワンストップ”で対応できることです。創業以来のモットーである“早く、キレイに、そして安全に”を追求し続け、これからさまざまな分野においてお客様の信頼を獲得できるよう努力いたします。

私たちのCSR活動は、地域密着・地域貢献をテーマに

行っておりまいました。市内のごみ拾いや地域採用・地域購入などを積極的に行い、より地域に根差した企業を目指しています。また、事務所内の照明をすべてLED化し、屋根には太陽光発電を導入するなど、地球環境への積極的な取組みも私たちの使命だと考えて活動しています。

これからもより多くの方々に私たちの価値を認めていただけるよう、健全な経営活動・社会活動を行い、CSR活動の幅もどんどん広げていきたいと思ひます。

それにしても
今度の1005は
想像以上だ

溶接と
いえば
1005



ブレスリンクブローマस्क
BL-1005



防じんマスク1005型

「高・シンクロ」BSFS搭載
小型軽量なブレスリンクブローマस्क登場

サカマシ

BL-1005

軽量・薄型バッテリーを内蔵し、首への負担を軽少化 マイティミクロンフィルター採用 会話を明瞭にする伝声器内蔵

漏れ率/等級: S級 (0.1%以下) フィルタの粒子捕集効率/等級: PL95 (95%以上)

電動ファン付き呼吸用保護具 JIS T 8157-2009 準拠 標準形/通常作業用



ソウル市に学ぶ 公正労働実現と地方自治体の役割

上林 陽治

ソウル市は、いま、朴元淳（パクウォンソン）市長体制のもと、働く人の権利を尊重し、公正労働を実現する積極的な労働政策を展開している。

韓国社会は、1998年のIMF危機以降、労働の非正規化が加速し、2007年には、非正規率は62%にも及んだ。同年、「期間制および短時間労働者保護等に関する法律」をはじめとする非正規労働者保護法が施行したが、その後の非正規労働者の処遇改善・権利保護の改善はめざましいものではなかった。

2011年10月にソウル市長に当選した朴元淳市長は、その選挙公約である「希望約束」で、「持続可能な発展と社会・経済の二極化の解消による社会統合を図るために非正規労働者問題に先導的に対応する」ことを掲げ、就任後、次々と「希望約束」を実現している。

まず、ソウル市の直接・間接雇用の非正規労働者の正規化である。

2012年3月、第1次対策としてソウル市に直接雇用されていた非正規労働者1367人を直接雇用・無期転換し、同年12月には、2017年までの5年間でソウル市の間接雇用労働者7322人を段階的に正規職員にするとの第2次対策を公表、ソウル市地下鉄などの清掃業務に従事していた民間委託労働者を、一

旦、ソウル市の直接雇用とした上で、2年後の期間法の規定の適用をまって無期転換・正規職員化する措置を開始した。2015年1月までに、清掃等民間委託労働者5935人のうち5655人を直接雇用とした。

2014年5月には、社会的価値増大のための公共調達に関する条例を制定し、ソウル市発注事業に応札する企業に社会的責任（CSR）を遵守するよう求め、2015年1月には、生活賃金（リビング・ウエイジ）制度を導入、ソウル市と公契約を締結する企業に対し、法定最低賃金時給5580ウォンを上回る6680ウォンの支払いを勧告するとともに、生活賃金適用企業を入札で優遇するとした。

さらに非正規職、低賃金労働者、高齢者・障害者・女性労働者のような「脆弱労働者」の権利保護推進のため、たとえば、ブラックバイト対策としてアルバイト人権憲章を設定し、ソウル市内の流通産業等の協力のもと、雇用契約書の裏側に印刷するなどの取り組みを進めている。労働者に優しい施策を展開するソウル市と組むことが企業のインセンティブになっている。

翻って、日本はどうだろう。日本の労働者の非正規率は40%に迫っている。賃



かんばやしように
公益財団法人地方自治総合研究所
研究員
主な著書…
『非正規公務員』日本評論社、2012年
『非正規公務員という問題』岩波ブックレット、2013年
『自立と依存』（共著）公人社、2015年

金水準は正規職の半分ほどだ。地方自治体に勤務する職員の3分の1は非正規公務員で、賃金水準も正規職の3分の1程度である。日本の公共サービスは貧困を構造化して提供されているのだ。このような状況の放置は社会の亀裂を一層深める。千葉県野田市が公契約条例を制定したのが2009年。今日、制定自治体は14市区に拡大したものの、社会の亀裂を治癒するための雇用・労働政策を、自らの施策と考える地方自治体は少ない。

朴元淳市長は、次の大統領指名候補者に目される。働く人に優しい政治の展開が、人をその地位に押し上げる時代なのだ。

労働の科学

2015
July
Vol. 70, No. 7

巻頭言

俯瞰（ふかん）

ソウル市に学ぶ 公正労働実現と地方自治体の役割

上林 陽治 [公益財団法人地方自治総合研究所]

1



表紙：近藤 あき子

表紙デザイン：大西 文子



雇用・労働の質と地域との協働

地域の連携が生む良質な雇用と地域産業の活性化

..... [公益財団法人埼玉りそな産業経済振興財団] 間藤 雅夫 4

地域に仕事と雇用を生み出す自立支援事業

「人と地域を耕す」生活保護行政の新しいあり方

..... [一般社団法人釧路社会的企業創造協議会] 櫛部 武俊 9

雇用と地域との協働における労働組合の役割

..... [連合総合生活開発研究所] 麻生 裕子 14

災害復旧・復興期の被災者雇用

東日本大震災におけるCFWとこれからの課題

..... [関西大学社会安全学部・大学院社会安全研究科] 永松 伸吾 18

老壮青の三世代が揃った青春企業を目指す

..... [新日本ビルサービス株式会社] 関根 一成 22

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 19 [見る・活動] (54)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

株式会社 マルチメディアシステム 口絵

Series

難病患者の治療と仕事の両立支援を考える (3)

難病を理由として働き方に制約のある

労働者に対する同僚の意識に影響する要因について

一般労働者を対象としたインターネット調査から 江口 尚28

労研アーカイブを読む (15)

労働科学への旅 (13)

農家の台所でビフォー・アフター 毛利 一平34

につぼん仕事唄考 (22)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その22)

市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶② 前田 和男46

Column

第10回産業安全保健エキスパートネットワークの会

業種を超えた交流の広がり 山村 昌代39

東京都公立小中学校環境整備研究会・研究協議会

学校職場の災害発生要因を分析し、災害を未然に防ぐ

..... 島崎 孝明42

Talk to Talk

どこまでも 肝付 邦憲54

Cinema

昭和の映画と映画館 7 白雪姫 ファンタジア

新しい社会科の課外授業がディズニー映画の鑑賞会だった時代 北里 信太郎56

Information & News58

次号予定・編集雑記64

地域の連携が生む良質な雇用と 地域産業の活性化

間藤 雅夫

はじめに

昨今、ブラック企業やブラック従業員という言葉よく耳にする。ブラック企業の定義はあいまいだが、一般的には、労働法の範囲を逸脱した劣悪な勤務環境や過酷な労働を強いる企業を指す。2000年代半ばから使われ始め、2013年には「新語・流行語大賞」にランクインするなど、今では日常的に使われるようになった。

一方、ブラック企業ではないのに、自社の労務管理を疎かにしたがゆえに、その情報が事実であるかどうか、背景や経緯などは関係なしに、インターネット上で情報が拡散し、気が付いたら「ブラック企業」のレッテルが貼られ、その払拭に膨大な時間と労力を費やしたという例も聞かれる。企業の大小にかかわらず、雇用と労働の質が問われる時代となった。



まとう まさお
公益財団法人 埼玉りそな産業経済振興
財団 主席研究員

本稿では、CSRを核として「まっとうな経営」の支援を中小企業振興の柱として取り組むさいたま市の事例をもとに、「雇用と労働の質と地域との協働」について考えてみたい。

中小企業も雇用と労働の質が 問われる時代になった

①CSR調達の一環で大手企業が取引先の労働環境をチェックする時代

2014年5月の読売新聞によれば、取引先の労働環境を厳しくチェックする取り組みが大手企業を中心に広まっている。大手企業にしてみれば、自社の取引先がいわゆるブラック企業であると自社の企業イメージ・信用が低下するとの危機感がある。実際に、海外では過去に「ナイキ」のスウェット・ショップ問題がおり、ナイキ製品の不買運動に発展したケースもある。

大手企業では自社の信用を守るため、セクハラ・パワハラ防止、適切な賃金の支払いなどを盛り込んだCSR調達の指針を定めたり、担当者を派遣して実態を確認する、さらにはネット上で指針準拠状況をチェックできるシステムまで導入した企業もある。今や中小企業の労務管理は取引先からチェックを受け、仕事の受発注にも影響する時代である。

②国もブラック企業対策に動き出す時代

厚生労働省は2015年5月から、より悪質なブラック企業に対し、是正勧告の段階で社名を公表することを決定した。従業員に過酷な労働を強いるなど、年3回は是正勧告を受けた大企業が対象となる。現状は大企業のみで中小企業は対象外となっているが、経営資源が不足しがちな中小企業は、知らず知らずのうちに従業員に無理な労働を強いている可能性がある。今のうちから、残業・退職等の雇用に関する一定のルールを再度点検して、従業員が納得の上で行うことが求められる時代となった。

③就職先選びにCSRが判断基準になる時代

ブラック（と言われている）企業への就職は回避したいというのは、就活生なら誰しも思うことである。学生が就職活動において志望企業を選ぶ際には、その企業のCSRの実施状況を判断基準とするケースが増えている。実際にさいたま市内の中小企業でも、面接の場で学生からCSRの取組について質問されたという話を聞いている。

中小企業にとって人材は最も大切な資源であるが、「ブラック企業」のレッテルにより、求人への応募の減少、就職内定の辞退や退職が増加すると、経営に深刻な影響を及ぼしかねない。いずれにしても、学生の就職活動・企業選びにおいて、CSR実施状況や労務環境を重視する傾向は今後も続くと言われる。

④ブラック従業員対策が必要な時代

最近、非常識な行動で企業に被害を与える「ブラック（モンスター）従業員」が社会問題化している。彼らは自分の非を棚に上げ、ちょっとでも不都合があれば、会社を相手取り訴訟を起こしたり、労働基準監督署に駆け込んだりする。インターネットの普及により、「うちの会社は大丈夫」と思っている、突然インターネット上への書き込みから、いわ

れもない風評被害に巻き込まれる可能性もある。また、労働基準監督署への書類の書き方、訴訟の起こし方を指南するサイトもある。企業側も100%労働法を守っていると自信を持っているといえる企業はそうはないので、ブラック企業と呼ばれることを恐れ、従業員の言い分をのむ例もある。

CSR チャレンジ企業認証制度で 労務管理の質の向上を図る

①CSRはブラック企業を排除する

さいたま市は、2012年度に中小企業施策の柱として「さいたま市CSRチャレンジ企業認証制度」を創設した。これはCSR経営の推進を図ろうとする意欲ある中小企業をさいたま市がCSRチャレンジ企業として認証し、「CSR＝企業経営そのもの」という視点に立って支援するものである。

さいたま市ではCSRを「企業が、自らの事業活動の維持拡大（経済性）を図りつつ、社会的健全性を両立させた経営の実践」と定義している。具体的には、「従業員もお客様も満足し、地域社会から必要とされる会社づくり」で、まさにブラック企業とは無縁の会社づくりである。その結果、地域社会に末永く必要とされ、長続きする企業がさいたま市に増えることを目指している。現在38社の中小企業を認証して継続支援を行っている。

②チェックリストの中核は労務管理

さいたま市CSRチャレンジ認証制度の肝になっているのが「CSRチェックリスト」である。「CSR＝企業経営」という視点から経営のあらゆるプロセスにおけるCSR的な考え方、具体的行動例を提示している。CSRチェックリストはルールを守りつつ、収益を上げる企業存続の必須要件である「守るCSR」が31項目と、事業活動のプロセスと結果を通じた企業価値の創造につながる「伸ばす

表1 CSRチェックリストの労務管理項目

大分類	小分類	No.	チェックリスト項目
守る CSR	労務 管理	12	過去3年間に事業に関して従業員が死傷した場合、すべての事案について「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出し、労働災害補償保険法に基づく補償を行っている
		13	労働災害・通勤災害を防止するための実効的かつ具体的な措置を行っている
		14	過去3年間に賃金の未払い、遅延及び違法な賃金引き下げをしていない
		15	人員削減などをする場合は、退職強要行為を行わず、法令に基づき適法に処理している
		16	人事考課にあたり、法律に定める権利の行使を理由とした差別を行っていない
		17	法令に基づき社員などに（法定）健康診断を受診させている
		18	セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントに関するトラブルが発生しないよう具体的な対策をとっている
伸ばす CSR	労務 管理	37	店舗や社屋（事務所・工場）をバリアフリー、ユニバーサルデザイン化している
		38	65歳以上の高齢者を積極的に雇用している又は雇用できる仕組みがある
		39	法定雇用率以上の障害者を雇用している
		40	パートタイム社員や派遣社員を正社員に登用する制度がある又は登用した実績がある
		41	女性を管理職として積極的に登用している
		42	従業員が希望した（有給）休暇は確実に取得させている
		43	「ノー残業デー」「ワークシェアリング」などの残業を抑制する取り組みを行っている
		44	「フレックスタイム」「短時間勤務」「在宅勤務」といった柔軟な働き方ができる制度を導入している
		45	従業員が育児・介護・看護休暇を実際に取得できる仕組みがある
		46	女性従業員が結婚や出産後も働き続けている又は安心して働き続けることができる労働環境を整備している
		47	休暇や勤務体系以外に育児や家庭との両立を支援する制度を設けている（手当の支給や事業所内保育施設の設置など）
		48	禁煙や分煙などを実施している
		49	従業員が仕事をする上での悩みやメンタルヘルスについて、従業員のプライバシーを保護しながら相談できる仕組みがある
		50	従業員の能力向上を図る仕組みがある（社内研修の充実、社外研修等の受講支援など）
		51	従業員の企業への貢献や社会的善行を表彰する仕組みがある

CSR」が59項目合計90項目から構成される。

このうち、労務管理の項目は「守るCSR」に7項目、「伸ばすCSR」に15項目の合計22項目、約1/4が労務管理に関する項目となっており、まずは従業員に対するCSRが重要であると考えている。

③チェックリスト項目の質を高める

一般的に大企業に比べて中小企業は労務管理が未整備で、しかも疎かになりがちである。技術開発・新商品開発は一生懸命するが、内部の体制整備は後回しという中小企業が多い。

例えば、就業規則。常時10人以上の従業

員を使用する企業は、労働基準法第89条の規定により、就業規則を作成することになっているので、就業規則は備わっているのだが、いざそれを運用しようとした時にできないとか、就業規則の内容が認識されていないなど、作っただけになっている企業が多い。せっかく素晴らしい技術やサービスを社会に提供して評価されていても、内部から足元をすくわれ、知らないうちにブラック企業になっているかもしれない。そしてそのダメージは計り知れない。認証企業には、チェックリスト項目の○×だけではなく、○の質にこだわることを求めていると思っている。

CSR チャレンジ認証に企業には 労務管理の重要性を伝えたい

ブラック企業やブラック従業員の対策は、

中小企業でも不可欠となっている。そこで2015年度は、労務管理の重要性を伝え、就業規則を初めとする自社の労務環境の見直しを促す支援を行いたいと考えている。

表2 さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業一覧

第1期認証企業

番号	企業名	所在地	代表者	業種
1	(株)リックネットワークス	さいたま市中央区	松野 真治	インターネット付随サービス業
2	望月印刷(株)	さいたま市中央区	望月 諭	印刷業
3	(株)ユーディケー	さいたま市浦和区	関根 信次	総合建設業
4	(株)ハーベス	さいたま市浦和区	前田 知憲	化学工業
5	日本自動機工(株)	さいたま市浦和区	古屋 久昭	総合建設業
6	和光建設(株)	さいたま市浦和区	岩浪 郁雄	総合建設業
7	(株)第一金属製作所	さいたま市西区	福田 敏明	金属製品製造業
8	(株)デジタルベリー	さいたま市浦和区	赤羽根 康男	インターネット付随サービス業
9	(株)渡辺製作所	さいたま市桜区	渡辺 伸治	情報通信機械器具製造業
10	(有)氷川工作所	さいたま市南区	岡崎 克敏	金属製品製造業
11	(株)アイビーオー	さいたま市中央区	内田 保雄	専門サービス業
12	(株)シュービッド	さいたま市浦和区	吉田 圭	医療業
13	(株)アグリクラスター	さいたま市中央区	福宮 健司	技術サービス業

第2期認証企業

番号	企業名	所在地	代表者	業種
1	(株)ハママツ	さいたま市岩槻区	濱松 克嘉	印刷関連機械製造業
2	(株)東京チタニウム	さいたま市岩槻区	小澤 日出行	各種チタン製品、チタン材料
3	(株)三井開発	さいたま市見沼区	三井 明	戸建て分譲住宅の販売
4	(株)サイホー	さいたま市中央区	平沼 昭子	イタリアンレストラン等
5	(有)福祉ネットワークさくら	さいたま市浦和区	横山 由紀子	通所介護、訪問介護、居宅介護支援等
6	(株)新日本ビルサービス	さいたま市見沼区	関根一成	清掃業務・施設管理・ビルメンテナンス業

第3期認証企業

番号	企業名	所在地	代表者	業種
1	(株)明成	さいたま市浦和区	山田裕貴	フランス・イタリア・ハラル・和食各料理店の運営
2	(株)中央測地	さいたま市南区	渡邊英樹	測量・設計・環境調査
3	(株)イシクラ	さいたま市岩槻区	石倉博幸	卒業アルバム・企画・制作・各種商業印刷
4	(株)ハッピースマイル	さいたま市西区	佐藤堅一	インターネット写真代行販売
5	関東図書(株)	さいたま市南区	岩渕均	印刷・出版業
6	(株)ジオファイブ	さいたま市緑区	五江渕通	地質調査機器販売、設計製作・計測
7	(有)さいたま造園	さいたま市見沼区	小沢孝	造園・緑化緑地管理
8	(株)ケント・コーポレーション	さいたま市浦和区	森谷吉男	施設管理
9	(株)金久保製作所	さいたま市岩槻区	武野谷富之	空圧機器の切削加工、医療機器・燃焼ノズル等の制作
10	(株)ノースコーポレーション	さいたま市浦和区	北康信	イタリア料理店
11	(株)マルチメディアシステム	さいたま市見沼区	駒井秀雄	電力高圧化・光ネットワーク・省エネ創エネ
12	(株)デサン	さいたま市北区	藤池一誠	看板・広告、車輛塗装、各種マーキング
13	ツルゲン情報(株)	さいたま市北区	兼杉文子	オフィス家具OA機器販売
14	(株)フォレストファミリー	さいたま市南区	渡邊香	通所介護
15	(株)サイボウ	さいたま市見沼区	結城剛	消防防災用設備点検・工事、同用品販売
16	(株)ICST	さいたま市中央区	横井博之	医療健康機器輸出入・開発設計、選任製造販売業・薬事申請サポート
17	(株)コックト	さいたま市中央区	宮本直美	企業向け女性人材サービス業
18	(株)秀飯舎	さいたま市西区	渋木理俊	印刷業
19	(株)泉製作所	さいたま市岩槻区	高橋勤事	金属部品加工（トラック輸送車・建機・空圧機器・ネジ等）

①さいたま市CSRセミナー2015でブラック企業対策のセミナーを実施

6月26日（金）の「さいたま市CSRセミナー2015」では、さいたま市CSR推進会議の委員である、山口社会保険労務士・行政書士オフィスの山口恵美子代表に「ブラック企業に陥らないための5つのツボ」と題して講演をいただいた。講演の中で、ブラック企業防止にCSRは有効であるが、規定類が揃っているだけではだめで、ルールを守ることの意味を従業員に伝えて理解してもらうまでやる必要がある、CSRは今後必要となるし、企業としてやればメリットが出てくる等の話をいただいた。

②チェックリストの改訂

CSRチェックリストはさいたま市のCSR施策推進の肝であるが、ここにきて改訂する必要があるが生じている。

- 1) 法令等の新設・変更等企業を取り巻く外部環境が変化している（マイナンバー制など）
- 2) 現地調査やフォローアップ訪問により、企業の実情に合っていない（ブラック企業対策やCSR調達が中小企業にも本格的に普及）
- 3) 重複項目の整理
などが主な理由である。

チェックリストの改訂により、これまで以上にポイントを明確にしてわかりやすくすることでCSR経営の推進を図る。労務管理については、より効果的に運用できる就業規則など

について強化していきたい。

③希望する企業に対しては社労士を派遣して就業規則の見直しを支援

CSRチャレンジ認証企業には、個別の課題に対しての専門家派遣を制度発足当初から支援策として実施している。昨年度、ある認証企業から現在の就業規則を見直したいとの要望があり、社会保険労務士を2回派遣した。専門家と一緒に自社の問題点を洗い出し、実情に合った使える就業規則を作成するとともに、うまく運用するための社内体制等のアドバイスをを行っている。

2015年度についても、専門家のアドバイスを得ながら、現在の自社の経営環境に合った使える労務管理を認証企業には修得してもらいたいと思っているし、支援していきたい。

CSR 的労務管理のすすめ

ブラック企業と呼ばれてしまうのは、曖昧なルールやいい加減な運用が原因となるケースが多い。ブラック企業と呼ばれないためには、法令順守やルールの明確化・明文化（就業規則等作成）と従業員の理解の促進によるきちんと運用ができることが重要である。そして社員がやりがいを持って仕事ができる組織であること、つまりCSR経営を実践することが良質な雇用・労働を確保することにつながると信じている。

地域に仕事と雇用を生み出す自立支援事業

「人と地域を耕す」生活保護行政の新しいあり方

櫛部 武俊

はじめに

北海道東部に位置する釧路市は水産・石炭・紙パルプが基幹産業の街である。1980年代後半からそれらが衰退。その後の10年余、有効求人倍率が0.2～0.3と低迷する不況の一方で生活保護受給世帯は急増。産業の衰退を一身に受け市民18人に一人が受給するに至った。一時は23万人を伺った人口は2005年の平成の大合併を経ても減少化が進み、現在18万人を割り込んでいる。

経済・雇用・貧困・人口減など地域の危機を官民協働で取り組む必要に迫られている街で2004年、生活保護受給者の自立支援プログラムの取り組みが始まった

釧路モデルがめざす自立と労働

社会福祉事業法による「措置」から社会福



くしべ たけとし

1975年釧路市入職・障がい児施設職員を13年勤めたあと保護課に異動・23年間ケースワーカーに従事。この間2004年～2011年まで生活保護受給者自立支援釧路モデルを担う。2011年定年退職。2012年一般社団法人釧路社会的企業創造協議会を立ち上げ生活困窮者の仕事づくりを担う。厚生労働省社会保障審議会特別部会委員、一般社団法人生活困窮者自立支援全国ネットワーク理事。

祉法による「契約」へと社会福祉の基礎構造改革が行なわれた2000年は、「社会的な援護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する研究会」報告書が出され、地方分権一括法が施行された年でもあった。報告書では、日本政府の公式文書で「社会的包摂」¹⁾が、一括法では機関委任事務が法定受託事務と自治事務となり生活保護法第27条の2項「相談と助言」が自治事務とされた。

2003年には社会保障審議会福祉部会生活保護制度の在り方に関する専門委員会が開かれ「あらたな自立論と自立支援プログラム」が提言された。釧路市はこの提言を受けて2004年～2005年母子受給世帯の自立支援モデル事業を実施した。実施にあたって、これまでのように福祉事務所単独で支援策を検討することに限界を感じていたので、釧路公立大学との共同研究とNPO、教育委員、大学職員など地域の方たちによるワーキンググループという支援策検討会を立ち上げた。福祉事務所内部で試みた「就労支援策」に地域委員から異論がおきた。「エンパワメントの視点がない」「自尊感情がまず必要」。ハローワークで求職するためのさまざまな支援の限界を指摘された。

そこで悩み、地域の介護施設を頼るプログラムを考えた。「高齢者のご機嫌伺い」という介護ヘルパーが食事づくりや室内清掃をし

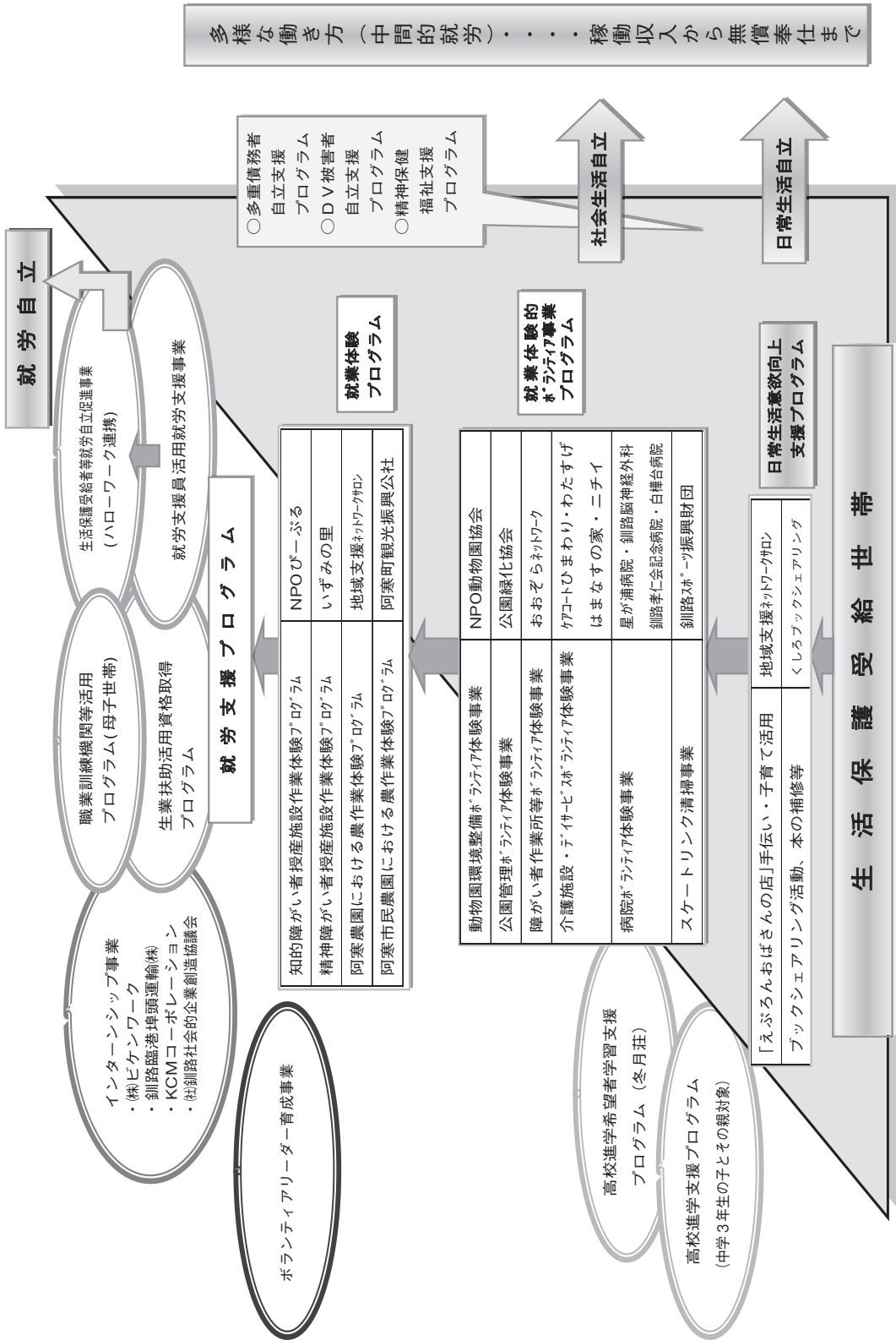


図1 釧路市生活保護自立支援プログラム全体概況(2012年4月現在)

ている間、利用者の話し相手になるというものだ。恐る恐る読む参加者の感想文に驚いた。「私は褒められたことがない。利用者さんから今日は来てくれてありがとうと言われ、嬉しかった」というのだ。私たちケースワーカーは家庭訪問で点検のような話はしても「褒めたこと」はなかった。参加した母子世帯の母親の中からヘルパー2級の講習を受け介護職に就く人も生まれ、こうした試みを一般就労と家にいる間にある「中間的就労」と名づけた。お金の多寡からの眼差しではなく、いわば地域資源に依存するボランティアのような階段に「当事者の自尊感情を醸成する」領域があることがわかってきた。

図1は鉋路の三角形と呼ばれる取り組みを表す図だ。ステップアップによる一般就労の道もあるが、中間的就労自体が横へと発展する内容となっている。2006年から公園作業、動物園での空き缶清掃等なるべく生活受給者が外に出かけていけるような地域の受け入れ先を拡大し参加も呼びかけた。公園整備に参加した60代の男性は、「元来暗くて無口、人との間に壁をつくっていた。ボランティアに参加するうちに皆との触れ合いが楽しみのになったし、外で作業するとスッキリするし、草を刈って綺麗になったら嬉しくなる」「空っぽのように生活してきたが、こんな俺でも変わることができるんじゃないかと思えるようになった」と語ってくれた。

一方福祉事務所では、「ボランティアできるなら働けるはず」という考えから受給者に参加を呼びかけないケースワーカーもいて、この「ボランティアから入る中間的就労」の取り組みは、いわば同好会のような評価の中にあった。しかし、参加者が百数十人だったとしても、「作業して疲れるが夜寝られることがこんなに嬉しいだなんて」「今までは昼間は家でじっとしていて、夜、暗くなってから買い物に行っていた。今は、朝出かけるときに近所の方が「今日は仕事？」と声をかけ

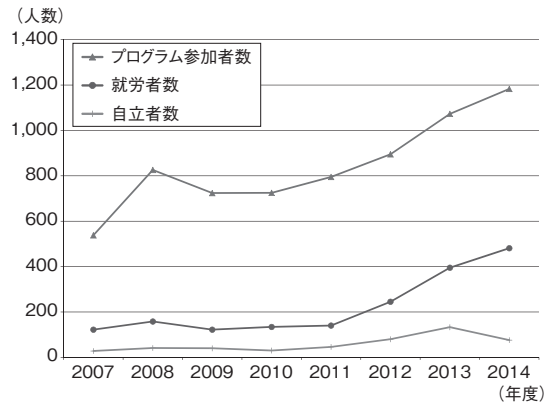


図2 就労・自立者の推移

てくれ「ハイ」と言って出かけられるようになった」という受給者の声を聴くとき、この取り組みは受給者のニーズに叶っている、支持されていると確信した。

約10年たった現在、地域には子供の勉強会を含め約20ヵ所の通う場が生まれ、就労プログラムを含む自立支援プログラム参加者は1,000人(図2)を超えるようになった。ここにあるのは「人と交わり認められ役割があり、支えられていた人が誰かを支えている」群像である。

中間的就労の自立を目指す 法人立ち上げ

2012年に鉋路市職員を退職した私と社会起業活動をしている方や会社経営者たちと一般社団法人鉋路社会的企業創造協議会を市の協力も得て立ち上げた。目的は生活保護受給者や生活困窮者の仕事づくり、特にボランティアから一歩進んでお金を稼ぐ道を探そうということだった。

最初は私たちでお金になりそうな思い付きから取り組んでみた。たとえば【流木ビジネス】に目をつけて流木を集めショップの協力で試しに置かせてもらって反応を見たり、野生のシカが鉋路地方では一部駆除対象となっていてその有効活用のためシカ肉のドッグフード化も検討した。今振り返ると、「ビジネス



写真1 漁網の仕立て作業

スチャンスは目の前をいつも通過している。いかにつかむかだよ」というようなアイデア話に引きずられていた。

結局確たる方策が見つからず、各ボランティア先でリーダーを担っている受給者20名程に集まってもらって懇談会を立ち上げた。集まっても無口な会であったが、会を重ねるごとに「こんなことができるんじゃないか」と会話が弾み5回の検討会の結果、とりあえず「漁網をてがける」ことになった。

2012年の暮れから隣町の厚岸町で整網会社を営む若社長の技術指導を受けて漁網の仕立て作業が10人程度の受給者の参加を得て始まった(写真1)。取り組みながら漁網業界の実態も調べたところ、農業以上に高齢化率が高く、担い手不足にあることがわかった。80歳代～60歳代が中心のこの業界は高齢化による認知などもありこの働きモデルでは先が見えていた。また網ができてお金が支払われる成果報酬型業態ため、ハローワークの募集で人が直ちに集まることもなかった。

こうしてはじまったサケマス用の整網作業。アバという浮きをきちんとロープに固定させるとともにそのロープと網を固定するように糸で編んでいくのだが、発注先の船や魚種によっても仕様が違う。講習を受けた1ヵ月は工賃がなかったが、翌月から少しずつ工賃が発生し、1ヵ月で1万円の工賃を稼ぐま

でになった。漁業には漁期があって春のサケマス漁のためには初冬から5月までは網をつくる仕立て、秋にはその網の解体作業というローテーションとなる。当初目標としていた一人当りの生活保護費1ヵ月平均12万円の1/3の4万円を稼ごうという「目標」には及んでいないが、月に2万円～3万円を稼ぐまでになった。

市民から「基幹産業のニッチを担っている取り組み」「技術はいったん失われたら戻らないから大事な継承」という評価を受けたこの取り組みは、お金や技術習得だけではない。参加者の一人から「ここに来る前は、生活保護をもらっていても誰とも話さない日ばかり」と言われて、生活づくりにも目を向けた。参加する当事者だけで集まって、①お互いに協力する、②悩みは一人で抱え込まない、③人が嫌がること、傷つくことは言わない、④お金のやり取りはしない、⑤休む時は必ず連絡する等の「生活のきまり」を決めた。ケースワーカーが言えば角が立ってしまうようなことを当事者自身が話し合っただけで決めたことに意味を見出す。工賃支給日に皆で連れ立って喫茶店に立ち寄って帰るのが日常の風景にもなった。2月の厳寒期、週1回だったが「豚汁」を一緒に食べたとき「豚汁食べたのなんて何年振りだろう」と語った当事者の声に心が突き動かされた。

生活困窮者支援と釧路モデルの進化

本年4月から「生活困窮者自立支援法」が施行された。全国900余の福祉事務所設置自治体の必須事業として相談支援機関の設置が義務づけられ、加えて任意事業として、①就労準備支援・就労訓練事業、②家計相談支援、③住宅確保給付金、④学習支援、⑤一時生活支援が設けられた。

共生型社会という社会のあり方モデルが国、地方で十分合意されていない中、この法

律は自治事務のため自治体の理解と姿勢によって取り組み方に「自治体間格差」が出ている。「孤立化し制度につながらない、繋がれない」当事者一人一人のニーズを「受け止め、寄り添い、繋ぎ、戻す」必須事業の相談支援事業は第5の社会政策「制度としての対人サービス」であり新法の中核である。この活動のありようは、申請主義と契約主義の限界、縦割り専門分化や金銭給付化している制度の狭間を埋め当事者の尊厳ある生き方を支えるものとする。当協議会は、市内・管内の「生活相談支援機関」と任意事業の就労準備支援事業を受託している。

第1のセーフティーネットは、雇用法制で意欲があり働ける人に機能しハローワークなどが対応する。一方、働けない人には生活保護制度などが第3のセーフティーネットとして機能し、主に福祉事務所が対応する。新法はその間に位置する第2のセーフティーネットという位置づけだ。雇用という面からは働けるとしても生活課題を抱えているので両面からの支援を必要とする層ということになる。親の年金頼りの生活でしばらく働いたことがない中年男性、年収1,000万円の親に生活を見てもらっている二人の子供はひきこもりで買い物にも行けないというような相談が少なからず寄せられている。今後アウトリーチが官民協働で地域展開されるならば、こうした埋もれた社会的孤立層が増えることは明らかである。

相談という入口と共に出口が必要でその一つが「働く」支援だ。新法の「就労準備事業」と「就労訓練事業」は、自治体の責任で生活支援を含んだ新たな就労支援策という位置づけだ。私たちは生活保護世帯の自立支援における釧路モデルを生かし、当事者のニーズ、自尊感情の重視、「中間的就労の自立はある」という自立観に基づいて地域に根ざした取り組みを進めている。

この取り組みが困りごとを抱える地元企業

や福祉法人のニーズと繋がるなら地域づくりや地域経済と通底するものと考えている。あくまで一人一人のニーズから出発するのでネタは多様でよい。誰でも知っている市内の高校の同窓会案内ポスターを貼りだす依頼が地域繋がりで来たときは、これまで相談に来ていた方4人に働きかけて300枚を商店等に貼ってもらった。参加者からは「深いコミュニケーションが要らないので自分にはよかった」「夢中であちらこちらを歩き回り、汗が心地よく前を向く弾みになった」との声が寄せられた。このようなスポット的な資源も当事者にとって一つのきっかけだ。

プログラム型とオーダーメイド型という視点で指定ごみ袋の封入作業・飲食希望に沿ったレストラン実習、水産加工場の洗い作業、市場の入店者調査、お風呂屋さんが始めたコミュニティ農園など地域の方と「就労準備・働く場づくり」を行っている。今年度から釧路市が無料職業斡旋の資格を得たので、担当する福祉事務所と地元企業や社会福祉法人まわりをし、ニーズ把握から始めている。困りごとを抱える企業とのマッチングだ。そこではただちに一般就労ではなく、「就労準備」や「就労訓練」につながる仕事の切り出し、分解を行い、場をつくり出すことを目指している。

新法は地域の官民が協働して自治的に創造的に取り組むものである。そのためには当事者を含む志あるオーガナイズンな地域の担い手づくりが肝となる。現在釧路では企業人を含む民間主体で「自立支援協議会」を立ち上げチーム支援と雇用づくりを中心につながりを広げている。ここを手掛かりに釧路モデルを釧路コミュニティデザインへと一歩進めたい。

注

- 1) 正木浩司「釧路市の生活保護自立支援プログラムの特徴と意義」『自治総研』2114年11月号)

雇用と地域との協働における 労働組合の役割

麻生 裕子

はじめに——問題の所在

2014年5月に日本創生会議が発表した「消滅可能性都市」の推計は日本中に衝撃を与えた。この推計によれば、2040年までに896自治体で若年女性が半数以下に減少し、そのまま若年女性人口の減少が続くと人口の再生産力が低下し、総人口の減少に歯止めがかからなくなるという。しかし、「消滅可能性都市」の出現を出産可能な女性数に限定するだけでは適切ではない。地方的地域では若年層の東京など大都市圏への流出が大きな要素となっている。

すなわち、これは地方で働き手となる若年層が減少していることを意味している。実際に地方の中小企業の多くの業種では人手不足が深刻化している。とくに東北地方では建設や介護など求人倍率が比較的高い業種で、近隣県との労働力の取り合い状態になってい

る。地域における人材定着は労働市場をめぐる喫緊の課題であると同時に、このような人材流出の要素として、相対的な低賃金や長時間労働などで働く現場が疲弊していく状況を鑑みても、地域における雇用・労働の質の改善が不可欠である。

本来こうした問題を解決するために労働組合が存在する。本稿では、労働組合が地域での人材定着と雇用・労働の質の向上にどのようにかかわるべきなのかという点についてその事例を中心に検討する。

地域のなかで 労働組合に求められる役割はなにか

地域における労働組合が果たすべき役割は大きく二つに分けられる。

一つは、地域労働運動として従来から進めてきた取り組みである。例えば、現在、政府が進めている地方創生に関する政策は、企業誘致や産業振興などにより雇用機会を創出しようとする従来型の地域活性化施策から抜け出しきれていない。地場中小企業での人手不足の状況をみれば、現在は逆の発想が重要であるといえる。つまり、労働・生活環境を改善し、働く人びとがここで暮らしたい、働きたいと思えるような条件を整備すれば、労働力が確保され、事業の活性化にもつながり地



あそう ゆうこ
連合総合生活開発研究所 主任研究員
主な著書：
『共助と連帯——労働者自主福祉の課題と展望』（共著）教育文化協会発行・第一書林発売、2010年。
『図表でみる世界の社会問題 OECD社会政策指標—貧困・不平等・社会的排除の国際比較』（共訳、OECD編著）明石書店、2006年。

域が元気になるという発想に立ち返ることである。産業振興→雇用機会という文脈ではなく、労働条件改善→産業振興という文脈がより重要となっている。労働条件・労働環境の改善は、まさに地域の労働組合が従来から取り組んできた内容である。具体的には、地域別最低賃金・特定最低賃金や公契約条例などの取り組みがこれに該当する。

もう一つは、労働組合が新たに着手しつつある取り組みである。本来、労働組合はメンバーシップにもとづく共益の組織である。しかしこの十数年の間、非正規労働者が増加し格差が拡大し続けているため、労働組合は共益を守りつつ公益を満たすことが求められている。いいかえれば、職域を中心に組合員の利害のみを対象にした活動を実践しつつ、労働組合も地域の一員であるという認識のもと、地域コミュニティのニーズに即した地域活動を展開する必要性が大きくなっている。そのさいに重要となるのが、地域に存在するさまざまな団体や個人とのネットワークである。労働組合が単独で実行するには限界があるため、自治体への影響力を強化し、地域のさまざまな団体や専門家と連携して、資金、マンパワー、ノウハウなど必要な資源を活用し合うことが、地域ニーズに応えるためには極めて有効な方法である。さらに、この活動はソーシャル・キャピタル機能を強めて人材定着に貢献するとともに、就業機会の少ない地域では社会的企業の活動を促進する根拠にもなる。以下では、労働組合や関連団体が地域と連携して運動を展開している先進的事例を紹介する。

地域と協働する労働組合の取り組み ——いくつかの事例から

- (1) 運動の基軸となる相談活動——連合地協・地方労福協・労働金庫・全労済によるライフサポートセンター

連合、中央労福協、労金協会、全労済の4団体は、2005年8月、勤労者の暮らし全般にかかわるサポート事業の具体化の必要性について認識を共有化し、合意文書を確認した。そのなかには「連合・中央労福協・労金協会・全労済は、目的を同じくするNPO諸団体等とも連携し、全国の都道府県における地域を拠点としたワンストップサービス（総合生活支援・サービス体制）の実現に向けた共同の体制作りを進める」と明記されている。これにもとづいて、各都道府県の地方連合会、地方労福協、労働金庫、全労済においても、地域を拠点としたライフサポートセンター作りを検討し、取り組みが展開されている。

そのなかでも他県に先駆けてライフサポート事業に着手していた団体の一つが、山口県労福協である。山口県労福協は、2005年4月に「生活あんしんネット」を立ち上げた。「生活あんしんネット」は、労働なんでも相談室、福祉情報電話相談室、無料職業紹介所ジョブやまぐちの3つの事業で構成されている。加盟団体である連合山口、中国労働金庫、全労済山口県本部、山口県生協連との連携はもちろんのこと、弁護士、医師、税理士、社会福祉士などの専門家とのネットワークも形成し、事業の運営に役立てている。

無料職業紹介所ジョブやまぐちの開設には相談事業がきっかけの一つになった。失業や転職を余儀なくされた相談者に対して、新たな雇用やスキルアップのための機会を提供できていない現実直面し、それまでの反省にたつて事業を立ち上げたという¹⁾。

このようなライフサポート事業の発展が、自治体からの事業委託によるパーソナル・サポート事業であり、沖縄や新潟などで実践されている。ここでは相談事業と就労支援事業とが結合されている。相談サービスは人びとの安心の拠り所になるだけではなく、組合員の枠を超えて地域のニーズを把握し、そこから就労支援体制の充実につなげることがで

き、すべての基軸となる活動であるといえる。

(2) 地域人材の育成を支援する活動——東北労働金庫・山形県勤労者育成教育基金協会の「ふるさと奨学ローン」と利子補給制度

より人材定着に密着した労働組合の活動例がある。山形県における「ふるさと奨学ローン」制度の創設がそれである。「ふるさと奨学ローン」制度の創設は、1991年に、連合山形総研の前身である(社)山形県経済社会研究所が、首都圏などの大学に進学したのち山形県に帰郷して就職する人材を積極的に優遇する制度をつくるべきと提言したのがきっかけであった。1992年に、連合山形は山形県労働金庫に対して人材の地元定着を目的とする人材育成奨学制度の創設を要請し、山形県に対してもその協力を要請した。連合山形、山形県労福協、山形県労働金庫の三者で構想をまとめたのち、1993年11月に財団法人山形県勤労者育成教育基金協会を発足させた。出捐団体には連合山形、山形県労福協、山形県労働金庫、全労済山形県本部をはじめ、山形県、市町村も加わった²⁾。

こうした経過にたって山形県労働金庫は、地域社会への貢献として教育資金融資制度「ふるさと奨学ローン」を創設した。そのしくみは、高校、短大、大学、専門学校に入学または在学する学生の保護者に対してローンを提供し、卒業後、山形県内で就職した場合はそれ以降の利子のうち当初2.5%分を教育基金協会が負担するというものであった。山形県労働金庫が東北労働金庫へ統合されて以降も、この制度は継続されている。

制度設立から2014年5月までの利用件数は10,034件、融資総額は227億円以上に達している。ただし利用件数は年々減少している。設立当初、教育基金協会の補給利率は2.5%であったが、低金利時代となり1.0%となったことが原因の一つと考えられる。低金利下での利子補給の意義をどう考えるか、また利

用者を待っているにとどまりアウトリーチ的な手法には結びついていないといった問題点が残るとはいえ、労働金庫という共益型の労働者自主福祉事業を活用し、人材定着という地域的な公益に貢献したものとして評価される。労働組合、労働者自主福祉事業団体、行政が連携して地域貢献のための奨学制度を設立し、約20年間にわたり継続、運営していることの意義は大きい。

(3) 大学生に対する労働教育の活動——連合寄付講座

大学における連合寄付講座は、大学生に対する労働教育の一環として、連合の関連団体である教育文化協会が中心となり2005年から開始されている。労働組合役職員が講師陣となり、働くことの意味や働く現場で起きている問題など、これから働き始める若者に知っておいてほしいこと、考えてほしいことを講義している。これまでの実績では、日本女子大学、埼玉大学、一橋大学、同志社大学、法政大学といった都市圏の大学との連携が中心であったが、近年では、地方連合会が地元の大学と協力して連合寄付講座を次々と開講している。山形大学、佐賀大学、三重大学、福井県立大学、滋賀大学、長崎大学、大分大学、岩手大学、山口大学がその例である。なかでもユニークな講座を開講したのが山形大学であった。講師陣が労働組合役職員にとどまらず、生協や農協も講座のカリキュラムに組み入れた。ネットワークの活用による地域に根ざした社会運動教育を強く意識していることがわかる。

こうした労働教育にかかわる活動は、これまで労働組合があまり注力してこなかった領域であるが、地域労働運動についての理解を拡げるうえで有益である。労働教育の進展は、例えばいわゆるブラック企業を地域で摘発するなど、地域の労働の質の向上に貢献することができる。今後さらにこの活動を発展させ

るためには、大学のみならず中学、高校など幅広い連携が不可欠となるだろう。

むすびにかえて——克服すべき課題

前述のように、地域の労働組合の従来からの取り組みの一例として最低賃金や公契約条例がある。しかし実際にはこれらをめぐって人材定着と逆行する事態が地方で起こっている。例えば、直近では札幌市、山形市と立て続けに市議会で公契約条例案が否決された。トラック運転手の特定最賃でいえば、1980年代に全国にさがけて高知県で大型運転者最賃が新設され、その後いくつかの県で同様に新設に向けて運動が始まったが、結局、使用者側の反対にあい断念せざるをえなかった。建設業や運輸業などの業種は人手不足で厳しい状況にあるため、こうした地域ミニマムをつくり労働条件を改善すれば、労働力確保の可能性は大きくなるはずだが、人材を必要とする企業自身がそれを阻んでいるのが実状である。

最低賃金や公契約条例は未組織労働者にも波及する取り組みであるから、地域におけるさまざまなネットワークを活用し、地域住民

を巻き込んだ大衆運動へと発展できていれば、違った展開があったかもしれない。しかし現状では、多数の地域の労働組合でネットワーク形成が十分にできていないのが実態である。全国260地域協議会を対象にした連合調査によれば、専門家やNPO・ボランティア団体とのネットワーク機能について「十分に実践できている」と回答した地協は5%、「ほぼ実践できている」が23%、「企画・立案中」が18%、「できていない」が51%であった³⁾。

労働組合の地域活動を通じて形成された地域とのネットワークは労働条件改善などの従来からの取り組みにも活用することができ、相乗効果をもたらす。雇用の量と質を定着・改善するためにも、労働組合がネットワーク型の地域活動をあらためて重視することを期待したい。

注

- 1) 鈴木雄一 (2010)「日本と海外における労働者自主福祉の先駆的活動事例」高木郁朗編『共助と連帯——労働者自主福祉の課題と展望』教育文化協会発行・第一書林発売、201頁。
- 2) 東北労働金庫・山形県勤労者育成教育基金協会の事例全般については、連合山形総研・連合総研編 (2015)『連合山形を中心とする地域活動の展開』第4章を参照。
- 3) 連合総合組織局 (2015)『地域協議会の果たす具体的な機能についての調査(2) 結果』(2014年4月調査)。

災害復旧・復興期の被災者雇用

東日本大震災における CFW とこれからの課題

永松 伸吾

CFWとは何か

東日本大震災からの復興も5年目の半ばを過ぎ、未だ被災地は復興途上ではあるけれども、これまでの足取りを評価する必要性を痛切に感じている。

巨大災害は残念ながら繰り返し起こる。これまで東北で起こっていること、あるいはこれから起こることは、決して人ごとではなく、災害大国のわが国であればすべての国民が直面しているリスクそのものだからだ。

とりわけ本稿では、被災地における雇用問題について論じたい。筆者は、阪神・淡路大震災の経済復興過程を研究してきた経験から、被災地の復興過程において雇用の問題が極めて重要と確信していた。このため、震災直後から、被災者の雇用を維持しつつ、速やかな復興を実現するための方策として、キャッシュ・フォー・ワーク（CFW）という手

法を提唱してきた。

CFWは、途上国の災害や危機事象における人道支援の介入手法の一つで、金銭的支援を労働の対価として行うものである。すなわち、地域の復興や生活再建、次なる危機の予防のための対策を促進させることと、被災者の生活再建を両立する手法として、NGOや途上国政府、国連機関等によって広く活用されてきた。

日本におけるCFWとしての緊急雇用

東日本大震災においては、沿岸部のいくつかの都市の被害が壊滅的であったことから、自営業者を中心として多くの被災者の生業が奪われる事態となった。とりわけ、福島では原発事故により8万6000人ほどの人々に避難指示が出され、帰還の目処も立たないことから、避難先での生活を支えるためにも、一時的なしごとを提供する必要があった。

こうした中で、政府は『『日本はひとつ』しごとプロジェクト』を立ち上げ、その目玉の一つとして、リーマンショック後の雇用情勢に対応するために創設された雇用創出基金を4,000億円積み増した。これを原資とし、震災対応や復興事業で被災失業者の雇用を創出することとなった。いわゆる「緊急雇用」である。



ながまつ しんご
関西大学社会安全学部・大学院社会安全
研究科 教授
主な著書：
『減災政策論入門』弘文堂、2008年。
『キャッシュ・フォー・ワーク』岩波ブ
ックレット、2011年。

緊急雇用とC F Wとの違い

緊急雇用は、伝統的なC F Wとはいくつかの点で異なる。

第一に、C F Wは支援金などの民間資金で行われることが多いが、緊急雇用は100%公的資金である。第二に、C F Wが従来インフラの復旧やがれきの片付けなどの単純肉体労働を中心としているのに対して、緊急雇用においては建設業に相当する労働は禁じられており、その代わり軽作業、事務作業、福祉系業務などさまざまな業務で活用された。第三に、C F Wの多くがインフォーマルな労働契約であるのに対して、緊急雇用はフォーマルである。すなわち、C F Wの場合は必ずしも明示的な雇用契約を結んでおらず、労働に従事した被災者それぞれにその場で現金を支給するスタイルであるのに対して、緊急雇用は公的な資金であるから、いずれも労働法規を遵守することが求められ、従って一定の条件を満たせば、労災保険、社会保険や雇用保険などの加入も必須となる。

最後に最も重要な違いとして、C F Wの多くが被災者支援を目的としているのに対して、緊急雇用は失業対策である。このため、緊急雇用については、雇用そのものが目的となっており、その内容が問われにくい傾向がある。ただし、皮肉にもそのことが、現地で復興に従事するN G OやN P Oが被災地での緊急雇用の使い勝手を良くした側面があることも付記しておかねばならない。

しかしながら、こうした違いがあったとしてもなお、被災直後に被災者を雇用して復興事業を実施するという点においては、東日本大震災後に実施された緊急雇用は本質的にC F Wと同様の事業であったと考えてよい。その実態と教訓について以下論じてみよう。

緊急雇用の実態

第一に、緊急雇用はすでに述べたように失業対策を念頭に置きながらも、被災自治体では、復興業務を支援するための貴重な人件費金として歓迎された。例えば、宮城県の津波被災自治体で実施された緊急雇用の規模は、雇用情勢よりも被害規模によって説明できることがこれまでの研究でわかっている。地元の雇用創出に貢献したいという思いよりも、自らの事業を実施する上で必要だから緊急雇用を活用したという事業者がほとんどである。

実施された業務の内容をみてもそれは明らかである。例えば、石巻市では、市庁舎も職員も被災した中、膨大な災害対応業務や復興業務をこなすために、行政事務の補助などに220名を超える被災者を雇用している。その中には、市役所や総合支所での窓口業務や、市民からの申請窓口の対応業務、遺体の埋火葬業務、解体家屋の調査、などが含まれている。これらはいずれも、災害対応にとって欠くべからざる基本的なサービスであり、決して失業対策のためだけに人を雇用していたわけではない。

具体例の一つとして、多くの自治体で行われた仮設住宅支援業務について紹介しよう。被災自治体では大量の仮設住宅団地を抱えたところが少なくないが、多くの自治体で、仮設住宅入居者の見守りや、コミュニティ支援、施設管理などを行う専門のスタッフを別途雇用している。単純に比較はできないが、阪神・淡路大震災における応急仮設住宅入居者数の倍近い入居者がありながら、孤独死の数は阪神・淡路大震災の234人に対し、震災から3年で112人に留まっていることは、こうした取り組みの一つの成果であるといえよう。

筆者は岩手県大槌町、釜石市、大船渡市、宮城県石巻市、仙台市、多賀城市、福島県相

馬市、飯館村などでこうした活動についてのヒアリングを実施した。いずれの地域においても、仮設住宅の入居者が、支援者として他の入居者を支援しているケースが多くみられた。緊急雇用である以上、行政サービスとして実施している活動ではあるが、実態としては、地域コミュニティによる支え合いに極めて近い。また、福島県相馬市、飯館村などでは、仮設住宅の自治会役員が、行政の依頼で実施する活動について緊急雇用で給与を支払っているといったように、コミュニティ活動の延長線上に緊急雇用に位置づけている事例もあった。阪神・淡路大震災で露呈した仮設住宅団地のコミュニティの問題が、緊急雇用によって一定程度改善されたことは、率直に評価されるべきである。

第二に、緊急雇用がもたらした量的な雇用創出効果も評価されるべきであろう。被災地で震災後2年間にハローワークで創出された雇用は約31万人だが、うち20%に相当する6万人強が緊急雇用によるものだったこともわかっている。とりわけ、福島県に限定すればこの数字は30%にも及んだ。緊急雇用は短期的な雇用であるから、被災者にとっては必ずしも魅力的ではないという意見も当時聞かれたが、当時原発事故により避難をしていた被災者の多くは可能な限り速やかに自宅に戻りたいと考えており、むしろ短期的な雇用であったからこそ活用されたという側面もあった。

緊急雇用の課題

労働市場への影響

他方で、緊急雇用にもさまざまな課題があった。特にCFWとしての緊急雇用の問題点に議論を絞ると、以下を指摘することができる。

第一に、被災地の労働力を緊急雇用が奪っ

ているのではないかという指摘である。これは元々CFWが抱える根本的な課題である。だからこそ、多くのCFWプロジェクトは短期的なものに限定されており、長くても一年程度で終了することがほとんどである。これに対して、緊急雇用は震災から2年目の2012年度においても活発に利用された。ちょうどその時期に復興事業も本格化したこともあって、被災三県の有効求人倍率は軒並み1を超え、全国でも最も高い水準に達した。このため、被災事業者の中には緊急雇用を問題視する声も聞かれるようになった。

しかしながら、この問題はそれほど単純ではない。被災地の求人倍率の上昇は、決して求人数が増えたからではなく、求職者が減少したことの方が主たる要因であることがわかっている。被災地全体でみても人口は減少している自治体が多く、特に就労人口の減少はより深刻である。すなわち、生産年齢人口の減少とともに、求職者が減り、そのことが被災地の労働市場をより逼迫させたと推論されるのである。

すでにみたように、緊急雇用は被災者や被災地の復興に必要な人材を確保するために重要な役割を果たしていた。このため、被災地の雇用状況が改善したからといって、事業を縮小するということは困難であった。仮に緊急雇用が行われなければ、被災地の人口流出はより大きなものであったと予想される。その場合被災地の経済活動はより失われ、かえって労働需要が減り、被災地の雇用情勢の一層の悪化をもたらしたかもしれない。

緊急雇用の賃金水準と受益者

緊急雇用のもう一つの課題は、上記ともリンクするのだが、賃金水準の問題である。国際的なCFWのマニュアルでは、被災経済の復興に配慮し、賃金は低めに設定することを推奨している。東日本大震災の緊急雇用では、業種によって異なるが、専門職や特別職を除

けば、概ね自治体の臨時雇用職員の賃金を参考に設定されていることが多く、地域の標準的賃金よりはむしろやや高めだと評価する声が多い。

だが、基本的にアルバイト相当の賃金水準であるから、緊急雇用による収入は多くの家計にとって補助的な役割にとどまっている。例えば、筆者が調査した大槌町、大船渡市、釜石市の仮設住宅支援業務に従事した被災者についてみると、およそ8割の被災者は扶養家族を持っていない。言い換えれば、緊急雇用で生計を維持していた人の中に、家族の扶養義務がある人はほとんど含まれていない。本格的に収入が必要な労働者は、緊急雇用の賃金水準では不十分であり、元の職に復帰できない限りは、新たな職を求めて被災地を離れた可能性が高い。こうした人々が被災地で引き続き生活できるような雇用の場を、どうやって確保するかは、今後の大きな課題であろう。

今後の CFW に向けて

このようにみると、緊急雇用の主たるターゲットとなったのは、労働市場における周辺的な人々であったといえよう。すなわち、それほど高い収入を必要とせず、労働市場の逼迫状況や家計の状況に応じて、就労するかしないかを弾力的に決定していた人々である。

そうした安価な労働力に頼って事業を行っていた地元事業者にとっては、緊急雇用があることで復興が阻害された側面は否定できな

い。しかし、そのことをもって緊急雇用の意義を否定することもまた困難である。緊急雇用で実施された業務そのものが復興に貢献した部分も大きいからである。

最も重要なことは、CFWのようなスキームを用いて、被災地からの急速な人口流出を防ぎ、地域の経済活動をいかに速やかに再開させるかということである。そのためには、次の二つの対策を検討するべきである。

一つは、より高度な復興支援業務を担う優秀な人材を高条件で雇用することができるようにすべきである。巨大災害の復興は1年2年で終わるものではないから、中心的な人材については5年程度の契約で雇用契約を結ぶことがあってもよい。こうした対策は、被災地からの人材流出を防ぐことにもつながるし、彼ら・彼女らの働きが被災地の復興を促進することも期待できる。

もう一つの対策は、被災地に多くの人々が通勤できる環境を作ることである。被災地の労働市場が逼迫した主要な原因の一つは、住宅問題である。いくら雇用があっても住宅がなければ労働供給は増えない。大規模な復興事業により住宅供給が制約されているのだとすれば、いっそ外部から被災地に通勤可能なように、バスなどの公共交通手段を増強するということはもっと真剣に考えられるべきであった。そうすれば、住まいは一時的に被災地を離れるけれども、ふるさとで働き続け、やがてはまたふるさとに戻る、といったことは可能だったかもしれない。これも次の震災に向けた重要な課題である。

老壮青の三世代が揃った青春企業を目指す

関根 一成

はじめに—— お客様とイコールパートナーとして

当社は、1993年に4人で清掃業務からスタートし、お客様のご期待に必死にお応えすることで、基礎を築いてきました。創業期に日々営業活動と施工をするなかで、この業界は、好不況という景気の状態にあまり左右されず、お客様が何を欲し、何に喜びを感じているのかを本気で追求することで、売り込まなくても支持を集められることに気づきました。質の高いビルメンテナンスを提供し、安らぎと活力の場をお客様との協働で提供していくことができるなら、非常に大きな可能性を持った市場なのです。

そこで当社は、お客様とダイレクトでご契約し、直営施工を基本とすることで、お客様のニーズを直接把握し、フェアな価格で付加

価値の高いサービスを提供でき、上下関係ではない、イコールパートナーとしての位置づけとなることを目指してきました。

ホテルの客室清掃であれば、当社のサービスの評価がそのまま業績に反映しますし、病院清掃であれば、清潔で快適な院内環境が患者様の健康と快復を促進する最大のサービスであり、感染予防は必要不可欠な要素です。業種に特化して取り組んできたこともあり、ホテルサービスや病院清掃、商業施設の清掃・管理運営では埼玉県でNo.1になっています。

結果的に業務範囲も清掃から、設備管理、修繕リニューアル、警備、プロパティマネジメントと拡大してきました。

しかし、ビルメンテナンス業は労働集約産業であり、作業によって品質のバラツキも多く、提案も少ないため、多くのお客様が潜在的な不満をかかえています。流通や不動産、ゼネコン・電鉄系列の大手ビル管理会社がありますが、業界で抜き出ている会社が少なく、ブランドと言われる会社もありません。これからの必要不可欠な業界でありながら、将来は少子高齢化により、サービスを提供する労働力の確保が大きな課題になると認識しています。



せきね かずなり
新日本ビルサービス株式会社 代表取締役社長

1954年 東京都生まれ
1978年 大学卒業後、株式会社イトーヨーカ堂、株式会社トーカイを経て
1981年 新日本セシオ株式会社入社
1993年 新日本ビルサービス株式会社設立、代表取締役社長に就任



写真1 笑顔で研修会の発表



写真2 さわやか社員研修会の集合写真



写真3 生涯青春！



写真4 お客様の経営に共感し共に成長を目指す

仕事のやりがいと生きがいに つながるもの

今回のテーマである「老壮青の三世代が揃った青春企業を目指す」を新日本ビルサービスの明確なビジョンに掲げた経緯をお話します。私は創業期も今も第一線で営業し、お客様のご要望を肌で感じています。お客様が大切な建物管理を任せる基準はビルメンテナンス会社の規模の大小でなく、実際にキレイにできる会社であり、年間を通じて一定の品質を継続できる熱意を持った会社です。それを提供するのは本社スタッフでなく、現場の第一線で汗をかき清掃とメンテナンスをお届けする社員で、大半が時給で働くパート社員なのです。つまり当社のサービスの本質はビルメンテナンス業というよりも「教育業」であることに気づき、現場の第一線でお客様に直接

サービスを提供するパート社員を「さわやか社員」と命名し、1997年から18年間継続して「さわやか社員研修会」を行ってきました(写真1-2-3)。教科書・さわやか冊子を全てのさわやか社員に配布し、「私たちの目指すもの」「感謝報恩十訓」を繰り返し確認し、年度の社長方針をわかりやすくダイレクトに伝えることで、パート社員であっても会社を代表してサービスを提供しているという高い意識と愛社精神が育まれてきました。特に「生涯青春！」というキャッチフレーズは、年齢層が高いさわやか社員に勇気と元気を与え、仕事のやりがいと生きがいにつながっています。

さわやか社員の心を込めた 喜びや感動を提供

このような、さわやか社員の心を込めた清掃や人生経験を活かした細やかな気配り・心

配りは、施設的美観を維持するだけでなく、お客様に喜びや感動を提供しています。当社最大の顧客であるデベロッパーの社長から、「フードコートで食事をしていた母娘の子どもがジュースをこぼしてしまい、ダメじゃない！と叱っていたのに気づき、さっと近寄り話しかけて拭き取っている姿は素晴らしいね。あれは若い人にはできないね。さわやか社員はブランドになるよ」とお褒めの言葉を頂戴しました。最高齢のさわやか社員は満85歳の鈴木義男さんです。70代もたくさん在籍していますが、皆さんに「元気な限り働くのではなく、働いているから元気になるのです」と話すと実に大きな共感の輪が広がります。今年、2015年第23期さわやか社員研修会のレポートをご紹介します。

- ・老壮青の三世代が揃った青春企業を目指す！社長とお目にかかる度に実感します。今期は3Sから5Sになり、さらに仕事が潤滑に効率よく進められる様に、また、仕事をしていく毎日の中で、笑顔で一日が終わることが出来るならば、また明日よろしくお願いします！と仕事で汗をかいても爽快感が残ります。浦安サンホテル事業所の目標は常に“笑顔の挨拶”ということで、さわやか社員全員で心掛けています。

浦安サンホテル事業所
高橋さよ子さん

- ・昨年に続き2度目の受講でした。今回から後半がグループディスカッションに変更になりましたが、大変良かったと思います。異なる職場、異なる経験を持った方達が各々意見交換し、または情報、考え方等を理解、共有できる機会だと思います。私は一昨年、九死に一生を得る心臓手術を受け、現在こうして仕事ができている。“太陽の下で健康に歩ける幸せ”“働いているから元気”を身を持って実感している次第です。

これからも精一杯仕事に努め、ビジョン30に少しでも寄与できれば……と思っております。昨年一年間は、3S（整理・整頓・清掃）を職場に浸透させるべく棚レイアウトの改善、手順の変更、用具の統一など実施しましたが、不十分でした。今年度は3S実行の前提である2S（スマイル・さわやか）の履行を事業所目標に致します。2Sによる職場人間関係の改善→コミュニケーションの円滑化→効率・品質の向上→お客様に喜んでいただく。これをメンバー全員で体感し、やりがいのある仕事、職場環境にしていきます。

新小岩パークホテル事業所
見良津淳史さん

- ・5Sの徹底。これらを守るよう、いつも感謝を忘れず誠心誠意、心を込めて働かせていただきたいと思います。何かあっても元気に笑顔でいられますよう頑張ります。私ごとですが、新日本ビルサービスに入社した時、パセドウ病をわずらっておりました。5年間苦しみました。でも、おそうじに行くようになってから日々良くなって行くのがわかりました。マネジャーにも“2時間だけど身体を動かすことがいいんだよ”と言ってもらい、本当に感謝です。今では病院通いも終わり、今はおそうじが薬だと思って頑張っております。元気で働くことに感謝しております。ありがとうございました。

ノーリツ北関東事業所
前場博美さん

一番大切なことを 一番大切に作る経営を

働けることは喜びであり、いくつになっても一生勉強、生涯青春！なのです。

当社のサービスの強みは、さわやか社員を



写真5 毎年4月29日に開催するさわやか社員褒賞パーティー（京王プラザホテルにて）

中心とした心を込めた清掃や、あたかもお客様の組織の施設管理部門を担う一員のように取り組む、施設全体のファシリティマネジメントの提供です。このような差別化・高付加価値化されたサービスが、市場が成熟するなかで小規模企業が大多数を占め、価格競争の激しいビルメンテナンス業界における、当社の競争力の源泉になっています。

現場の第一線でサービスを提供するさわやか社員と、お客様のベストパートナーを目指す本社員が、当社の最大の資産・強みであり、人財投資・社員の自然力を発揮できる職場・経営環境をより強固にするために営業利益率10%の高収益企業を目指しています。質の高いサービスが、お客様から評価され、他のお客様への紹介につながるという好循環で、設立以来22年間毎年売上が増加し、7期連

続の増収増益になっています。

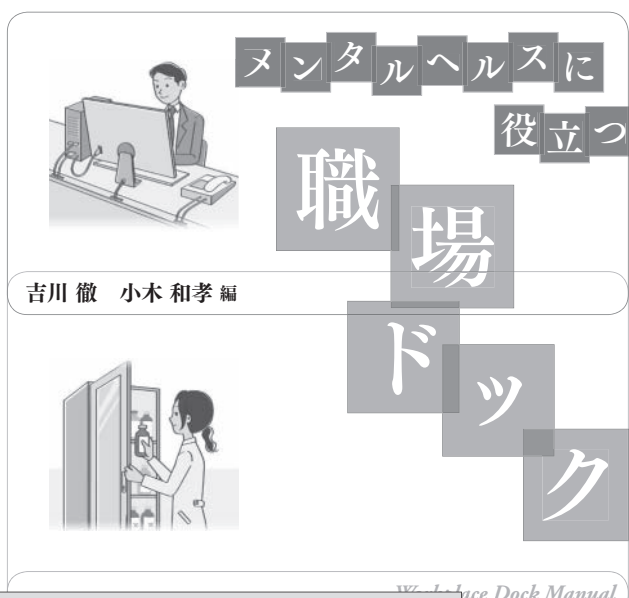
社員数は現在1,940名ですが、毎年、高卒・大卒の新卒採用を継続し、30代、40代のキャリア採用（途中入社）も積極的に取り組んでいます。まさに老壮青の三世代が揃った青春企業を目指しています。

30期を迎える2023年の理想の姿を「ビジョン30」と位置づけ、卓越したマネジメント、直営施工を基本に、お客様から特命で選ばれ、社員が成長・幸せを実感でき、募集をしなくとも人財が集まる、老壮青の三世代が揃った青春企業「日本一のビルメンテナンス・プロパティマネジメント会社を目指す」というビジョンを掲げました。目標（売上・利益＝量）と、目的（社員の幸せ・お客様の信頼＝質）の違いを明確に認識し、一番大切なことを一番大切にする経営を貫いてまいります。

メンタルヘルス不調を予防する 新しいアプローチ

確められた「職場ドック」の有効性。
その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介。

- 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



メンタルヘルスに役立つ

職場ドック

全頁カラー

吉川 徹・小木和孝 編

産業現場に広く普及しつつある職場ドックは、メンタルヘルスのための職場検討会をもつ手順を職場ごとに行いやすくした、新しいかたちの参加型改善活動です。いま、自主的な職場改善活動をすすめる、効果的な方法として注目されています。

待望の最新刊

■体裁 A4判並製 70頁
■定価 本体1,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047



〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : <http://www.isl.or.jp/>

チェックポイント 125

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

なぜ

若年労働者は、成熟した労働者と比較すると、身体

**国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力**

小木和孝 訳

3. 若年労働者に作業中の彼らの背景知識、技能、ニングを実施します。適り、若年労働者の場合、を低減することができま

4. 年輩労働者に若年労働者支援する人は、若年労働者に相対する人は、若年労働者に相対することは極

若年労働者作業のあら



第2版【カラー版】最新刊

若年労働者が法定の就

図125a 若年労働者に対して、彼らの背景経験、知識、スキル、体力を考慮しながら、作業中にリスクに対処する方法を訓練します。

人間工学チェックポイント

リスク

- ・ 負傷率の増大
- ・ ストレスによる健康障害
- ・ 不十分なコミュニケーション
- ・ 不十分な理解
- ・ 労働者の健康低下

どのように

1. 若年労働者が新しく作業場に配属されたら、作業システムの説明と若年労働者の支援策を含む、適切な訓練を行います。定期的な彼らの相談に応じるのも役立ちます。
2. チーム作業手順を見直して、若年労働者に

若年労働者の支援が、行われるように確保し安全と健康に危険となると相談すべきです。

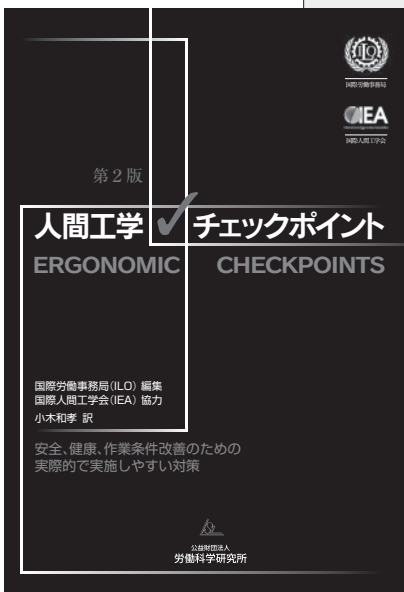
記憶ポイント

若年労働者が十分な作業支援します。問題が深刻になると若年労働者にオン支援します。



図125b 若年労働者が作業場の問題を話し合い、自分たちのニーズを反映した実質的な改善策を提案する機会を提供します。

安全、健康、作業条件改善のための 実質的で実施しやすい対策



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

- ・ 広範囲の現場状況について応用できる実質的で低コストの人間工学改善策を以下の9つの領域に分けて、132のチェックポイントで解説
- ・ 資材保管と取り扱い
- ・ 手もち工具
- ・ 機械の安全
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 照明
- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 福利厚生施設
- ・ 作業組織

図書コード ISBN 978-4-89760-328-5 C 3047

体裁 A4判 並製
総頁 338頁
定価 本体 2,500円 + 税



〒216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : http://www.isl.or.jp/

難病を理由として働き方に制約のある労働者に対する同僚の意識に影響する要因について

一般労働者を対象としたインターネット調査から

江口 尚

近年、わが国においては、難病に対する治療の進歩とともに、難病の慢性疾患化が進み、指定難病の患者は80万人以上となり、年々増加傾向にある。通院への配慮やデスクワーク等の無理のない仕事への配置があれば就労可能な難病患者も増加している。また、全身性エリテマトーデス、多発性硬化症、パーキンソン病などの患者数の多い一部の難病については、国内外で、難病患者の就労継続に関連した研究が行われ、論文数も増加傾向にあり、知見が蓄積されつつある。特に、難病患者にとって働きやすい職場風土については、患者団体を通じて、障害者職業総合センターなどによって、難病患者自身への調査は多くなされている¹⁾。一方で、難病患者とともに働き、難病患者を職場でサポートする立場として影響を受ける健康な労働者の、難病患者にとって働きやすい職場風土についての意識についての調査は限られている。

障害認定の有無にかかわらず、難病患者に

とって働きやすい職場風土の醸成がなされていないため、通院への配慮、デスクワーク等の無理のない仕事への配置、休憩の取りやすさ、体調に合わせた柔軟な勤務体制等が得られない状況で働き、疾患管理と職業生活の両立が困難となり、就労の継続を断念する事例も多くみられている。今後、障害者差別解消法の施行により、企業に対して「合理的配慮」が求められるようになると、障害者や難病患者が就労を継続できない職場風土を放置している企業は、潜在的にコンプライアンス上の問題を抱えることにもなりかねない。

労働力不足が深刻化しているわが国においては、難病患者だけではなく、介護、育児、妊娠、がん治療、脳血管疾患や心臓血管疾患後の後遺症、身体・知的の生来の障害、うつ病や統合失調症などの精神疾患などを理由に、残業時間が制限されたり、フルタイムではなく短時間勤務をしたりするような「働き方に制約のある労働者」の労働力化が課題となっている。そのため、彼らが就業できるような働きやすい職場環境への関心が高まっており、「働き方に制約のある労働者」に対する調査を通じて、働きやすい職場風土の検討はなされている。しかし、もう一方の当事者である、働き方に制約のある労働者をサポートする働き方に制約のない健康な労働者の、働き方に制約のある労働者に対する態度につ



えぐち ひさし
北里大学医学部公衆衛生学

現在、厚生労働科学研究費補助金「職域における中途障害者の実態調査とそれに基づく関係者間の望ましい連携のあり方に関する研究」で研究代表者を務め、難病患者、中途障害者の就労支援に積極的に取り組んでいる。

いては、十分な検討が行われていない。

さらに、残業や休日出勤の制限など、働き方の制約の内容が同じであるにもかかわらず、その原因によって、職場の受け入れ方に差があるかもしれない。介護や育児、妊娠、がん治療、精神疾患によって働き方に制約のある労働者に対しては、法律の整備や啓発により、社会的な受け入れが進み、比較的働きやすい職場風土が形成されはじめている。

そこで、われわれの研究班では、以下の点に着目し、健康な労働者（20歳から69歳）3000名を対象としたインターネット調査を実施した。

- ①働き方に制約をもたらす原因の違いによって、「働き方に制約のある労働者」に対する健康な労働者の意識の相違の有無を、職場レベルと個人レベルで把握すること
- ②「働き方に制約のある労働者」が働きやすい職場風土に対する健康な労働者の態度に影響する心理社会的要因を把握すること

働き方に制約のある労働者の受け入れに対する同僚の意識についての制約の原因別の比較（表1）

働き方に制約のある労働者が受け入れられるか、受け入れられないかについて、それぞれの

原因別に、職場風土と個人に分けて質問をした。具体的な質問項目としては、職場風土については、「あなたの職場の風土は、〇〇を理由として、業務量が制限されている職場の同僚がいても受け入れることができる」、個人については、「あなたは、〇〇を理由として、業務量が制限されている職場の同僚を受け入れることができる」と質問した。今回の調査では、「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の4件法で質問をしているが、結果は、「ややちがう」「ちがう」と回答した割合をまとめて、「受け入れられないと回答」として記載した。

職場の風土として、受け入れられないと回答した割合は、難病、身体障害・知的障害などの先天性の障害、うつ病や統合失調症などの精神疾患の順に多かった。個人として、受け入れられないと回答した割合は、うつ病や統合失調症などの精神疾患、身体障害・知的障害などの先天性の障害、難病の順に多く、順番は異なるものの、上位3位は同じ内容であった。このことは、就業制限の原因によって、職場風土としても、個人としても、業務量が制限されている同僚を受け入れる姿勢に差があることが示唆された。また、いずれの原因についても、個人と比較して、職場風土

表1 制約の原因別「受け入れられない」と回答した割合

調査項目	「受け入れられないと回答」				職場の風土 と個人の差
	職場風土		個人		
	n	%	n	%	
介護	1216	33	579	16	17
育児・妊娠	1033	28	597	16	12
糖尿病や高血圧などの生活習慣病	1430	39	804	22	17
心筋梗塞や狭心症などの心臓血管疾患 や、脳梗塞や脳出血などの脳血管疾患	1757	47	1028	28	19
うつ病や統合失調症などの精神疾患	1936	52	1410	38	14
がん治療	1551	42	862	23	19
身体障害・知的障害などの先天性の障害	1972	53	1302	35	18
難病	1975	53	1135	31	22

として受け入れられないという回答の割合が多く、難病について、その差が最も大きかった(23%)。その理由として、難病については、個人としては受け入れる意向があるが、職場として受け入れる場合には、職場としての受け入れ経験が少ないため、設備面や、就業規則などの制度面などについて、十分な準備ができていないことや、職場として、難病患者を受け入れるかどうかについて明示されていないために、受け入れる立場にある同僚は、具体的なイメージができずに、判断できないと考えられた。まずは、一緒に仕事をする機会を設けることが重要なかもしれない。

一般的に、難病患者の就労支援を行う上で、(1)通院への配慮、(2)病気による差別のない人事方針、(3)休憩や疾患管理への配慮、(4)柔軟な勤務体制、の重要性が指摘されている²⁾。このような制度を整えることは、難病患者を受け入れる職場風土の情勢に役立つかもしれない。また、給与などの待遇の面で、企業が採用することが難しいと考える場合には、障害年金制度の活用も一つである。障害年金は、障害手帳の有無に関係なく、就労を継続しながらでも、障害の程度に応じて、受給することができる。障害年金を活用することで、企業は支給する給与水準を少し下げることができ、より多くの難病患者を、例えば時短勤務等で、より柔軟に雇用できるかもしれない。障害年金の申請に当たっては、障害年金の申請実績のある社会保険労務士などに相談するとよい。

また、受け入れ経験のない職場の場合には、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の活用も検討できるかもしれない。この助成金は、難病患者の採用に対して、中小企業の場合には、2年間で最大120万円、中小企業以外の場合には、1年間で最大50万円を支給するというものである。まずは、この助成金を活用して、難病患者を雇用し、職場としての経験を蓄積することで、難病患者を受け

入れる職場風土の醸成や、同僚の姿勢の改善を促すことができるかもしれない。助成金の活用の具体的な方法については、ハローワークの障害者の専門援助窓口に配置されている難病患者就職サポーターや、社会保険労務士に相談するとよい。

働き方に制約のある労働者と一緒に 仕事をした経験の有無についての 制約の原因別の比較(表2)

最も多かったのは、育児、次に妊娠、うつ病や統合失調症などの精神疾患の順であった。一緒に働いた経験の有無については、難病患者が最も少なく5%であった。衛生行政報告例によると、2013年度の特定疾患医療受給者証所持者数は、855,061名であり、2012年度と比較して4.5万人程度増加していた。少し古い調査ではあるが、2006年に難病の雇用管理のための調査・研究会が実施した患者会を通じた難病患者への患者調査では、46%が就労をしていた³⁾ことから、その後の治療技術の進歩を考慮すると、就労者の

表2 制約の原因別「一緒に仕事をしたことがある」と回答した割合

調査項目	「ある」と回答	
	N	%
親や配偶者の介護	596	16
育児	1421	38
妊娠	1209	33
糖尿病や高血圧などの生活習慣病	389	11
心筋梗塞や狭心症などの心臓血管疾患や、脳梗塞や脳出血などの脳血管疾患	227	6
うつ病や統合失調症などの精神疾患	772	21
がん治療	322	9
身体障害、知的障害などの先天性の障害	504	14
難病	166	5

割合は増加していると考えられるが、少なくとも40万人程度の難病患者が就労をしていると推測される。一方で、障害者雇用者数は、2014年において、民間と公的機関を合わせて、48.6万人が就労している⁴⁾。このように、就労している難病患者数と、障害者数は、同程度であるにもかかわらず、一緒に仕事をした経験の有無は、今回の調査では、障害者の中でも、身体障害・知的障害などの先天性の障害者と一緒に仕事をした経験に限っても、難病患者と一緒に仕事をした経験と比較して、3倍程度多いという結果であった。このことは、難病患者が難病を有して働いていることが職場に認知されていないと考えられることから、難病患者が、自分の病名を、職場に報告することなく就労していることが示唆された。

職場環境と難病を理由とした働き方に制約のある労働者に対する同僚の意識との関係 (表3)

難病を理由とした働き方に制約のある労働者に対する同僚の意識に影響を与える職場環境の要因を検討した。その結果、難病患者と一緒に働いた経験のある人ほど、仕事の裁量度が低いほど、上司・同僚のサポートが少ないほど、「就業上の制限のある同僚の受け入れは難しい」と回答していた。難病患者に対して、社会的には、働くことができないのではない、何か特別な配慮が必要なのではない、というイメージが強い。そのため、一度、一緒に働くことで、一定の就業上の配慮があれば、健常者と同様に働くことができることが具体的にイメージでき、そのようなイメージが軽減しているのかもしれない。仕事の要求度については、働き方に制約のある労働者の受け入れと関係してい

なかった。仕事の裁量度の低い労働者は、働き方に制約のある労働者を受け入れたいと思っても、自分の仕事の裁量度が低いと、同僚の仕事をフォローできないために、働き方に制約のある労働者を受け入れることができないと感じているのかもしれない。上司・同僚のサポートが低いと、職場における対人的援助行動が生じにくいといわれていることから、難病を理由とした働き方に制約のある労働者を受け入れられないと感じるのかもしれない。心理的ストレスがあると、気持ちに余裕がなくなるために、難病を理由とした働き方に制約のある労働者のフォローが難しいと考

表3 心理社会的要因と難病が原因で働き方に制約のある同僚に対する意識との関係

調査項目	「受け入れられないと回答」			
	職場風土		個人	
	n	%	n	%
上司・同僚のサポート				
低	976	61	573	36
中	502	53	271	29
高	497	43	291	25
仕事の裁量度				
低	954	63	532	35
中	812	49	475	29
高	209	40	128	25
仕事の要求度				
低	706	54	413	31
中	655	53	384	31
高	614	53	338	29
難病患者との就労経験				
あり	38	23	15	9
なし	1937	55	1120	32

えて、受け入れが難しいと考えてしまうのかもしれない。難病を理由とした働き方に制約のある労働者を、職場に受け入れる場合には、一緒に働く同僚が、比較的裁量度があって、上司や同僚のサポートを得やすい職場を選択する方が、うまくいくことが示唆された。一方で、仕事の要求度については、それほど、考慮する必要がないことが示唆された。

最後に

今回の調査の結果、一般の労働者において、働き方に制約がある労働者を受け入れることに対して、個人としては1～4割の者が否定的であることが示された。職場風土においては、2～5割であり、個人と比較して高かった。実際に働き方に制約のある労働者と一緒に仕事をした経験がない一般労働者ほど受け入れに対して否定的であった。今後は、一緒に働く機会が稀な「難病」については、個別ケースの積み重ねによって、受け入れに対する一般労働者の理解を広げるだけでなく、障害年金制度や補助金制度など社会制度の活用など、難病患者が、一般労働者と一緒に就労する機会を意識的に増やしていくことが必要だろう。

心理社会的要因が、働き方に制約のある労働者の受け入れの意識に関連していたことか

ら、働き方に制約のある労働者を受け入れることができる良好な職場風土の醸成が必要と考えられた。また、難病患者が職場で認知されずに潜在化していることが示唆されたことから、潜在化している可能性を念頭に置いた産業保健活動が、産業保健スタッフに求められるのではないだろうか。これらの点は、産業保健スタッフのみの活動だけではなく、衛生管理者や人事担当者を含めて、全社的に取り組む必要があるだろう。

難病患者をはじめ、働き方に制約をもった労働者が働きやすい職場、仕事を続けやすい職場は、働き方に制約のない労働者にとっても働きやすい職場となるはずである。今後は、働き方の制約の有無にかかわらず、できるだけ多くの労働者が働きやすい職場風土の醸成が企業には求められていくのではないだろうか。

参考文献

- 1) 難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究 2011年4月 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター (<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku103.html>)
- 2) 難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン 2007年3月 難病の雇用管理のための調査・研究会 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa/06e.html>)
- 3) 「難病患者の雇用管理・就労支援に関する実態調査」調査結果 2006年3月 厚生労働省職業安定局 (http://www.koyoerc.or.jp/investigation_research.html)
- 4) 平成26年 障害者雇用状況の集計結果 厚生労働省職業安定局雇用開発部 障害者雇用対策課 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066516.html>)

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

の技術
体制づく

定めたリスク低減戦略

ISOに定めた機械安全国際規格に従って製造を行うのが常識になりつつありまのなかで特に重要なのが、機械安全に一般原則を示したISO12100です。こ

クに対しては、クを低減させる。ここで、安や保護装置（安た、付加保護方

産業安全保健 ハンドブック

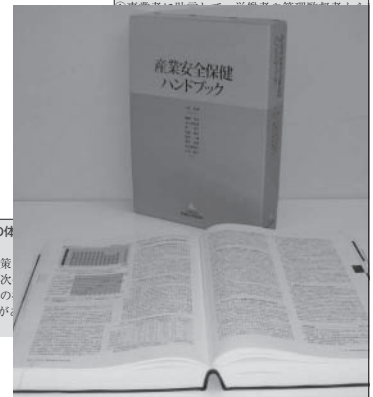
〔編集委員〕

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

- 3 職場復帰と職場適応の支援
- 4 ストレス対策（個人および組織レベル）
- 5 メンタルヘルズに関する教育・研修
- 6 産業保健スタッフ同士や人事・労務との円滑なワーク
- 7 メンタルヘルズに関する法制度や規則の理解と
のブライバシーへの配慮
- 8 緊急時や自殺発生の対応
- 9 研究の推進への参加

2.2 メンタルヘルズ不調への相談対応
メンタルヘルズ専門職には、治療的なアプローチもケースワークやコンサルテーションを重視し、の適応支援を行うことが求められます。到達目としては、以下の3点があげられます¹⁴。



待望の最新版、発売中



産業安全保健活動にかかわる項目を網羅した充実の構成
安全衛生の領域で活動する各界第一線の執筆陣272名が372項目を書下し
項目ごとに見出し区分の統一をはかり、最後に担当者の心得を具体的に提言
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

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

図書コード ISBN 978-4-89760-323-0 C 3547



〒216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : http://www.isl.or.jp/

暉峻義等、船石幾久、農村主婦の家事作業に関する研究 其の2 台所改善による炊事作業の向上. 労働科学1936；13(1)：89-99（文献番号：360006）ほか

労働科学への旅 (13)

農家の台所でビフォー・アフター

毛利 一平

私の記憶に残っている昔の農家（わが家）の台所というのは、北向きの土間で、ちょっと暗くて、年中じめじめしていて……といった感じで、あまり良い印象がありません。

そんな昔の農家の台所も、小学校の高学年になった頃からでしょうか、どんどん変わってきたように思います。

家事・炊事に必要な道具がガス化・電化され、火や水の扱いが高度になり、気がつけば家の中で最新の技術が最も集中された場所になっているのではないのでしょうか。

こうした変化は私の人生、たかだか50年ほどの間に起こったこと。清潔で快適な台所の必要性など、認識されたのはつい最近のことと思っていたら、こんな論文に出会って驚いてしまいました。

- ・暉峻義等、船石幾久、農村主婦の家事作業に関する研究 其の2 台所改善による炊事作業の向上. 労働科学1936；13(1)：89-99（文献番号：360006）
- ・船石幾久、農村主婦の家事作業に関する研究 其の2 農村台所の改善の実例. 労働科学1936；13(4)：669-710（文献番号：360024）

80年も前の農村の台所を改善した話なのですが、これが例えば『生活科学』という雑誌に掲載された論文ではなく、『労働科学』の論文であることにも注目していただけたらと思います¹⁾。

もうり いっぺい
労働科学研究所 特別研究員、ひらの亀戸ひまわり診療所

この時代の労働科学研究所の農業労働、そして農業における女性の立場とその労働のとりえ方は、今から見ると独特のもののように思えるのですが、そのことについてはまた別の機会に譲るとして、まずは農家の炊事作業がどうとらえられていたかを見てみましょう。

炊事は純然たる1個の作業である。炊事を作業と観、その作業内容を窮め、此の作業の質量の合理的営為により、家族の健康の保持と、その日常生活行動の充實と云う炊事作業の結局目的を十分に伸張し達成せんとするのが、吾々の炊事研究の立場である。

作業としての炊事は、農村婦人の日常生活行動の一つの主要部分である。一人の農村婦人の上には、その農業労働者としての地位と、家事的任務遂行に関する責任とが重って存在していることは周知の事実である。しかもこの二つの任務は、一人の農村婦人に有機的に結びついているのである。すなわち労働の繁閑は直ちに炊事作業の質量に影響をもたらし、反対に炊事作業の変化は農業労働に変化を与える。農村婦人にはこの二つの作業は家族的特性に基づく一つの日常生活行動であり、二つは互に相関係しかたく結びついている。

農業労働と家事作業特に炊事作業とは、はなるべからざる関係にある。

炊事作業は労働の力源を獲得するための食料採集と、その加工並に調理配分の作業である。従ってその作業は、力源を要請し、力源の質と量とを規定するものとしての農業労働の質並に量によって至大の変化を受ける。ま

た力源補給の作業としての炊事作業の質の如何は、反対に農業労働能と、健康とに影響をもたらすものである。これらの点に関しては、更に後日農村婦人労働の正確なる資料の上に立って論ずるつもりである。

炊事作業が1個の作業である限り、その作業の合理化、改善に際しては、作業場としての炊事場、すなわち台所の整備が最も重要な要件としてとりあげられねばならぬことは言うまでもない。吾等は炊事場を農村婦人の主要作業の一つとしての炊事作業の行わるる作業場として観、それを作業に好適なる条件にあらしめることを目的として調査を進めるのである。(暉峻・船石論文「はしがき」)

当時の(今でもあまり変わらないと思いますが)農村婦人が農業労働者と家事労働者の二つの役割を負っていること、肉体的労働である農業労働にとって、栄養の摂取(つまり食事)はとても重要なことですから、その準備作業としての炊事作業も、少なくとも家族的な営みとして農業がおこなわれる限り切り離すことができないこと、さらには農業労働の負荷は炊事作業の負荷と相互に関連し(農作業が忙しいほど炊事作業も忙しくなる!?)、農村婦人の健康に影響すること、従って農村婦人の炊事作業もまた、労働科学の対象となると言っているのだと思います。

さて、当時の台所ですが、実際にどんな状態にあつて、何が問題だったのでしょうか。暉峻らは台所改善の目標として、以下のようにまとめています。

1. 作業の質の向上：生産材料(食料品)、生産器具(調理用具等)の整備、作業場の高さ、その他作業を行う上で必須の生理学的解剖学的諸要件を最適化し、炊事作業を人間に適合させること
2. 清潔の確保：ともすれば不潔に陥りやすい生産場(台所)－料理工場の、通風、採光、排水を最適化し、塵埃および汚物を完全に排除すること

3. 農村婦人の特殊性を考慮する：農業労働をも担っていることを考慮すること

4. 農家の生活水準を考慮する：生活水準に不釣り合いな改善－贅沢を避け、簡易で素朴な改善にすること。必要な条件を満たし、かつ最もお金のかからない改善を行うこと²⁾

暉峻らは特に4番目のポイントを重視しており、より具体的な三つのルールを定めていました。

- (イ) 台所改善のための築造材料は出来る限り市販の出来合品を利用すること
- (ロ) 改築、築造に際しての労力は、能ふ限り農家自身の自家労力により傭人をなさぬこと
- (ハ) 自家労力では技術上できぬ部分のみ、大工、左官等の職人にゆだねること

こうして農業労働調査所は農村で台所の改善に着手します。

もちろん、一軒や二軒の改善で終わってしまったては意味がありません。より大きな目標としては、当然必要がある農家のすべてに改善を施したいところです。暉峻たちはまず、台所の改善がどれだけの効果をもたらすのかを評価し、その結果の説得力によって改善を広げようと考えました。

となると、まず最初の一軒目を見つけなければなりませんが、当然、説得材料となる効果評価の結果は手元にありません。これでは堂々巡りです、どうしたらよいのでしょうか。

幸いなことに、農業労働調査所は普通の農家に開設されました。ということは、所内に農家の台所があるということです。

暉峻・船石論文は、農業労働調査所となった農家の台所を前述の目標に従って改善し、その前後で炊事作業³⁾がどれだけ効率化されるかを評価するという実験についての報告です。

図1は改善前後の台所平面図、図2は改善後の台所の写真です。改善前の写真がないのは残念ですが、そこは読者の皆さんの想像力に任せたいと思います。

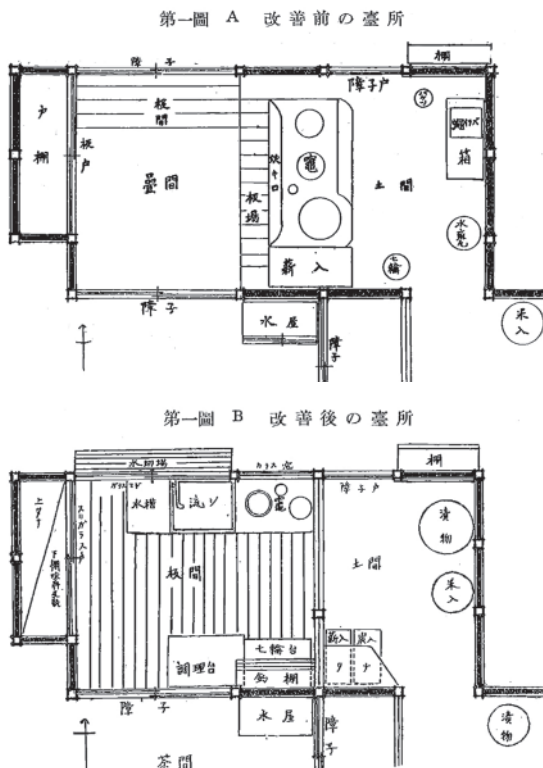


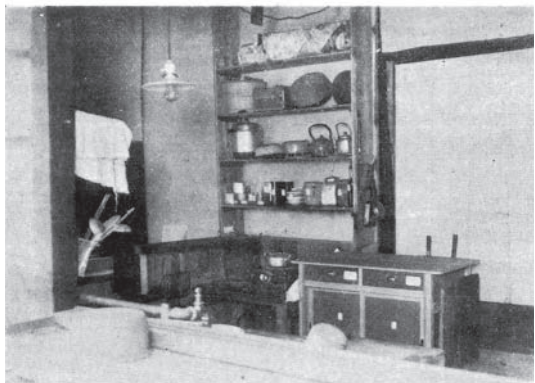
図1 改善前後の農業労働調査所の台所平面図
大掛かりな改善であったことが読み取れる

改善前、この台所には調理台も流しもありませんでした。竈の焚口が板間に向いているのもちょっと驚きです。調理するには何度も土間と板間を、しかも北側の狭い通路を通って行き来しなければならなかったはずです。

一方、何ということでしょう。改善後の台所はガラス窓が増えて明るくなったばかりか、竈は板間に置かれ、新しく調理台と流しまでつくられているではありませんか！ これなら農作業から戻った、疲れた農村婦人でも、気分を変えて家族みんなの大切な力源(食事)を手際よくつくることができるに違いありません……⁴⁾。

改善の効果は、炊事作業時間、炊事作業の動作線、作業ごとの時間分布という三つの指標を用いて評価されています。ここではスペースの

第二圖 A 改善後の臺所(南側)



第二圖 B 改善後の臺所(窓に面する北側)



図2 改善後の農業労働調査所の台所
(上) 南側：左手奥に七輪台、その上に鍋棚、その右側に調理台が見える
(下) 北側：手前から竈、流し、水槽。ガラス窓の下に配置されて、十分な明るさが確保されている

第三圖のA

朝食炊事作業時間の臺所改良前後の比較 (数字は分秒を示す)

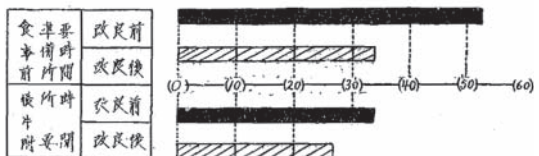
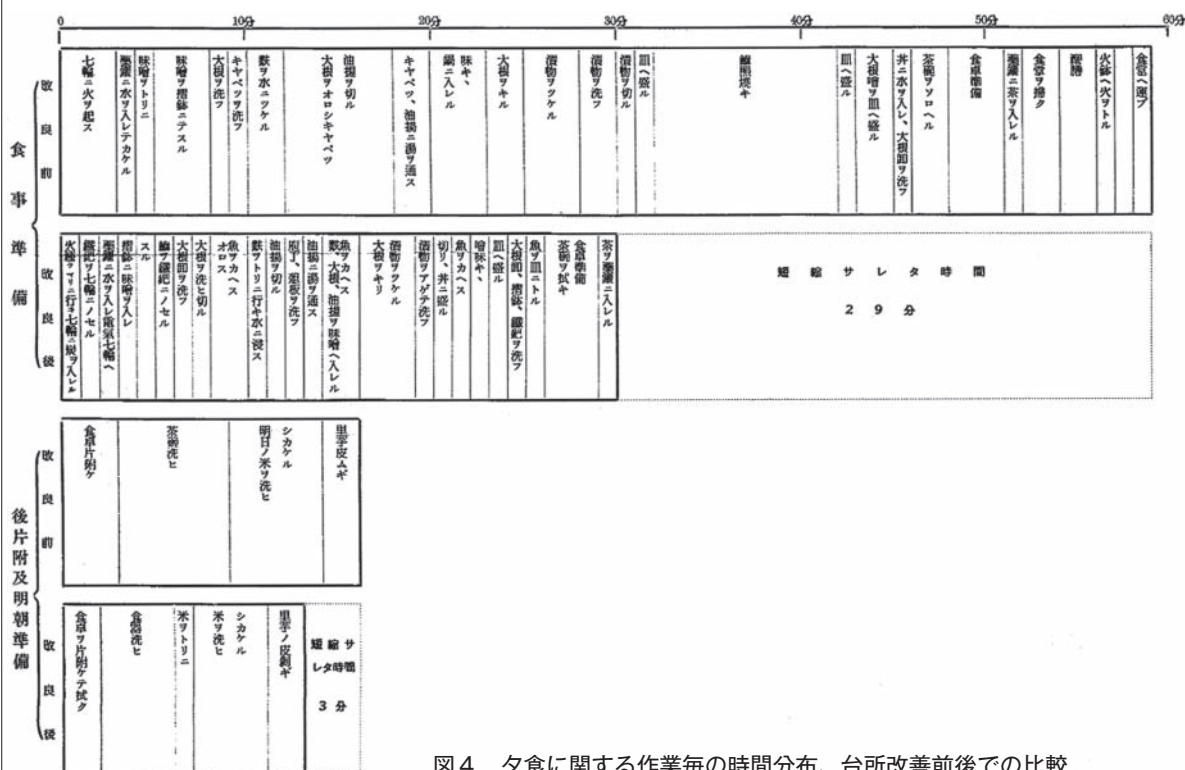


図3 朝食炊事作業時間の変化、台所改善前後での比較
(上段) 食事準備時間は18分の短縮を実現
(下段) 後片付けの時間は8分短縮された



都合があるので、動作線以外の図表を部分的に示しておきます。

炊事作業時間は毎食ごとに20～30分程度短縮され（図3、ただし朝食分のみ）、後片付けも含めると一日当たり約1.5時間の短縮効果が得られています。これは年間で545時間、主婦の一日当たり全作業時間を13時間と仮定すると、40日分の節約に相当します。

動線の変化も劇的です。改善前は流しが屋外にあったこともあって、動線が長く非効率なのですが、改善後は流し、竈、調理台を中心に非常にコンパクトにまとまっています⁵⁾。

作業ごとの時間分布のうち、夕食部分のみを図4に示します。夕食の主菜はサバ(?)⁶⁾の照り焼きなのですが、改善前は魚を焼き始めるとそれにかかりきりだったのが、改善後は同時並行的に他の作業が行われており、生産性が劇的に改善されていることが本当によくわかります。

残念ながら、これだけの大改造ですし、研究員が人夫の代りをする事もなかったようで、「お金がかからなかった」という訳にはいきません。当時のお金で、114円⁷⁾を要したとあります。

農業労働調査所はこの成果を引っ提げて、農家の台所改善に乗り出します。船石論文には1934年1月から1935年3月末までに実施された、9戸での改善の詳細が報告されています。台所平面図、改善前後の写真、改善項目のリストとそれぞれにかかった費用などの詳細が分かる資料となっています。詳細な効果評価はありませんが、船石は総括の中で、共通して実施された改善として、「窓を作って明るい台所にする」そして「設備の整備と適切な配置」を挙げています。先立って行われた実験的改善の成果が生かされていて、なるほどと思える結果です。

よね。

ぜひこちらもアーカイブをご覧ください。

さて、現代で労働科学の研究や実践に携わる私たちは、どちらかというと労働をそれ以外と切り離し、さらに個別の要素に細分化して分析したり考えたりしがちなのではないかと思います。それが行き過ぎると、個別課題の解決策は得られても、現場では役に立たないことにもなりかねません。

農村婦人の労働も、農作業による負担ばかりに気を取られていたのでは片手落ちでしょう。生活全体に気を配りながら、農作業と相互に影響を及ぼしあう家事にも必ず注目できる、そういう視野を常に持っていたい、二つの論文を読んでそんなふうに思いました。

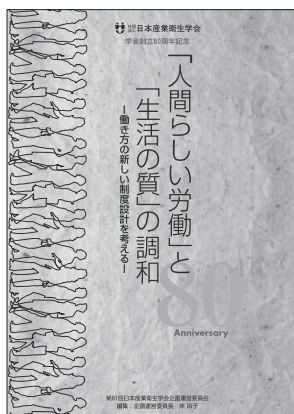
注

- 1) ちなみに、タイトルに「その2」とありますが、「その1」は「農村妊婦の家事的労作の遣り方の改善について」(労働科学 1935; 12(4): 557-575)です。これらの論文は前回紹介した「農業労働調査所」の研究報告ですが、労働科学誌とは別に「農業労働調査所報告」というものがあり、1号(1936年)から53号(1939年)と、1935年、1936年の『倉敷労働科学研究所所長年報』内に掲載された短い報告を、国立国会図書館の近代デジタルライブラリー(<http://kindai.ndl.go.jp>)で読むことができます。
- 2) 嗚呼! またここにもありました。「低コスト改善の法則」です。
- 3) この実験的炊事作業ですが、当然朝・昼・晩の三食について、同じ献立で、同じ調理者によって行われています。どんなメニューだったかは、アーカイブをご覧ください。なかなか魅力的です。
- 4) つい、あの番組を意識してしまいました。もちろん、脳内BGMもあの曲でお願いします。なお、改善の詳細は省きます。これはぜひ原文をお読みください。実際には水回りなどにも相当な工夫がなされています。暉峻たちの「理想の台所」がよくイメージできるはずです。
- 5) 詳細はアーカイブでご確認ください。
- 6) ここは文字がはっきりと読み取れません。
- 7) ちなみに1935年当時の貨幣価値ですが、100円が今の67万円に相当するとか。2014年の平均年収が442万円ということですから、ちょうど給料2か月分といえるのでしょうか。高いとみるか安いとみるかは、炊事担当者への愛情で決まるのでしょうか。

日本産業衛生学会 学会創立 80 周年記念

「人間らしい労働」と「生活の質」の調和

働き方の新しい制度設計を考える



第 81 回日本産業衛生学会企画運営委員会 企画運営委員長・岸 玲子 編集
A 4 判 353 頁 定価：本体価格 1500 円＋税

学会創立 80 周年記念

- 1 日本産業衛生学会創立 80 周年を記念して
- 2 第 2 次大戦末期と終戦直後の労働衛生事情の回顧
- 3 井上善十郎の業績：特に労働衛生行政におよぼしたもの

I 特別講演

- 1 Globalization and Workers' Health—国際化と労働者の健康について
- 2 ILO で考える世界と日本の労働衛生—アジア、アフリカを視野に
- 3 つらい介護からやさしい介護へ—北欧の知恵

II 社会医学的視点から：学会の役割

- 1 「人間らしい労働」と「生活の質」の調和—働き方の新しい制度設計を
- 2 「decent work for all」を実現するための産業保健システムと労働安全衛生法制度の今後の課題
- 3 労働時間と生活の質、ワークライフバランス
- 4 非正規雇用労働者の健康と安全をどう守るか
- 5 ワーキングプアを考える

III 産業医学と労働衛生学の課題

- 1 過重労働と働く人のメンタルヘルス
- 2 アスベストによる健康障害と対策—過去、現在そして今後
- 3 産業職場におけるメタボリックシンドローム・生活習慣病対策
- 4 多様化する化学環境と見逃されやすい健康障害への対策
- 5 我が国の労働安全衛生政府統計の現状と利活用の課題

〒 216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail: shuppan@isl.or.jp
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
労働科学研究所



業種を超えた交流の広がり

山村 昌代

はじめに

産業安全保健エキスパートの会は、労働科学研究所が主宰する「産業安全保健エキスパート養成コース」を修了した者が業種を超えた交流とともに広く産業界に貢献することを目的としています。年1回の総会とともにさまざまな産業施設などを見学し、エキスパートとしてのフォローアップを目指しています。今年は10回目、6月5日にJR貨物関西支社（吹田貨物ターミナル駅、吹田機関区）へ、エキスパートの会員と労働科学研究所所員、総勢28名で行ってきました。

第1セッション：職場見学 ——JR 貨物関西支社の 吹田貨物ターミナル駅、吹田機関区へ

JR貨物吹田貨物ターミナル駅は、2013年にリニューアル開業。1923年に操業し日本最大規模の物流拠点を担っていた吹田操車場跡地に貨物駅本屋、着発線12線のほか5面のコンテナホームが建設されました。

当日は、新大阪駅からJR京都線で約10分の岸辺駅に12:30集合。岸辺駅の改札前では、今回の幹事のJR貨物関西支社の松尾さん（8期）から挨拶とともに、吹田貨物ターミナル駅までの移動時の注意事項が説明されました。

吹田機関区の線路内には信号機がないため、



写真1 職場見学の注意事項と職場の概況の説明

線路を渡る時には必ず左右の確認をすることなどが告げられました。岸辺駅から吹田貨物ターミナル駅への移動時では、線路横を歩き、敷地の長さを実感しました。

第1セッションは、吹田貨物ターミナル駅内で齊藤駅長が吹田機関区の概要についてお話くださいました。約90頁にもおよぶ吹田操車場時代からの90年間の歴史や貨物取扱量などのデータ、さまざまな取り組みが記載された資料（冊子）が用意され、この冊子は一般の方も見られることを知り、その姿勢に感銘を受けました。

次は、吹田機関区区長からの貨物列車についての説明でした。電車と貨物列車の違いは、電車は「人」を目的地まで運び、貨物列車は「物」を目的地まで運びます。その「物」とは、食料品、家電製品、自動車部品、宅急便、ガソリン、電車など多岐にわたり、さらに被災地への燃料輸送、がれきの輸送などもあり、貨物列車は被災地の復旧、復興に役立っています。

貨物列車は、運転士一人で多くの荷物を運ぶことができ、地球温暖化の原因となるCO²の排出量がトラックに比べ少なく、地球環境にやさしいとの説明がありました。また、運転士の特徴として、「皆さんが寝ている間に多くの貨物列車を運転する」「貨物列車を一人で運転する」「貨車の長さや重さは毎日異なる」「電車に比べて長い距離を運転する」ことが挙げられ、条件、状況が常に変わることを知り、その後、管理方法などについて質問が挙がりました。

吹田機関区内の見学では、2班に分かれて各施設を回りました。検修部門の施設では、コンテナの大きさ（5t：12フィート用，10t：20フィート用，30フィート用）によって固定方法が異なるとの説明を聞き、貨車に実際に触れ、固定部分の操作を体験しました。

検修の業務では、車輪削正作業を実際に見ることができました。また削った各車輪の高さを調整し、貨車に取り付ける業務などがあることを知りました。車両検査業務では、貨物列車を隅々まで点検している作業員の様子だけでなく、機関車内に入ることもできました。車内では、運転士席に座り、アクセル、ブレーキの使用方法、配置などの説明を聞きました。運転士の特徴である「貨車の長さや重さは毎日異なること、長距離運転であること」を受け、一人での運転の負担などを考える機会となりました。また、電車と貨物列車ではアクセルとブレーキの配置が左右逆であること、その配置の違いは、操作の使用頻度の違いによることを知りました。

次に吹田貨物ターミナル駅配備のフォークリフトでのコンテナの荷役作業の見学です（写真

3）。5t（12フィート用）のフォークリフト、30フィート用のトップリフターという大きさの異なる2種類の操作を間近で見ることができました。フォークリフトに実際乗り、操作中の死角の多さ、特にコンテナを積んでいる時の視界の狭さに驚かされました。荷役作業を担当した作業員は5年目の方でしたが、貨車に積み下ろす時の位置の把握、さらに左右にコンテナが積まれた状態では、その把握の難易度が上がると教えてくれました。構内の交通ルールはフォークリフトが優先となっているとの説明も受けましたが、フォークリフトに乗ることで想像していた以上に周囲が見えにくいことがわかり、改めて実体験の大切さを痛感しました。コンテナ1個の荷役作業は、1個1分ほどを目安にしていると聞き、技術力の高さに驚きました。

最後に吹田貨物ターミナル駅の屋上に上がり、吹田市、摂津市にまたがる駅周辺の建設予定の施設などについての説明を受けながら、吹田貨物ターミナル駅が地域とともに歩んでいることがわかりました。屋上には、ハンプ（坂阜）の模型、構内時計、信号場などの秘蔵品が置かれ、玄関には吹田操車場配線図、汽車土瓶（茶瓶）、タブレット（通行証）キャリア、吹田操車の銘板などのパネル、プレートが展示されて、90年という歴史の長さを感じました。

第2セッション：総会

第2セッションでは、総会とエキスパート活動事例報告（2例）、エキスパートネットワークの会による新規事業の提案などが行われました。

副会長の株式会社JPハイテックの川野さん



写真2 機関車内を見学



写真3 吹田貨物ターミナル駅の屋上にて

(5期)、事務局の日本電子株式会社の江口さんが司会を務めました。川野さんが「いつも見ていた貨物がさまざまな人々によって支えられていることを知る貴重な機会になったこと、10年目を迎えるエキスパートネットワークの会がうねりとなり、波紋を広げられたらと思う」と言われ、総会が始まりました。

エキスパート活動事例報告では、一人目はサンデンホールディングス株式会社八斗島事業所の都丸さん(14期)が「リスクアセスメントにおける活動課題の抽出と対策」として、約3年半が経過したリスクアセスメント活動での課題、対策検討について発表しました。管理職全員に「メンタルヘルス・マネジメント検定」に挑戦してもらったこと、合格することが目標ではなく、自らが勉強するという行動を起こし、理解を目的とした取り組みであることを報告しました。参加者からは、安全と衛生の両方からのアプローチの今後の方向性について質問が挙がりました。

二人目は竹中工務店の小島さん(3期)が建築業におけるリスクアセスメントの基本概念から、エキスパート養成コースでも講義されている熱中症防止活動についての具体的な対策を発表しました。熱中症対策としての事例では、体調確認の方法において、タイの現場がモデルとなった、朝礼、ミーティング後の平均台の歩行、ハイタッチが効果的であることを挙げました。タイの現場は、体調不良による賃金の支払いに



写真4 総会後に参加者集合して

危惧し、口頭での体調確認には限界がありました。また共同生活をしている作業員がほとんどのため、夜にアルコールを飲むことが多く、二日酔いなどを把握するためにも平均台での歩行が効果的であることがわかり、逆輸入する形で日本でも実施しているとのことでした。それ以外に熱中症防止活動として、クールダウンスペース、熱中症防止パトロール、空調服着用などの事例が挙げられました。

エキスパートの会による新事業について、労働科学研究所所長、エキスパートの会会長の酒井さんより報告、提案がありました。詳しくは、労働科学研究所のホームページ→提供サービス→産業安全保健エキスパート養成コース(知の市場)→実績→エキスパートの会から見るができます。

総会後には懇親会が企画され、業種を超えた交流がさらに広がりました。

学校職場の災害発生要因を分析し、 災害を未然に防ぐ

島崎 孝明

研究会の活動の目的

東京都公立小中学校環境整備研究会は都内の学校用務主事の実務研修を向上・促進させ、学校の環境整備を進めるために活動をしています。2010年7月に準備会を発足し、2013年5月に設立総会を行い正式に研究会の活動を始めました。

東京都内の学校（義務教育公立小中）では、教育環境の整備に大きな課題があります。

ひとつは児童・生徒が安全で安心して学校生活を送っていける環境にあるかということです。文部科学省は学校環境整備の指針を定めていますが、実際に学校において環境を整備する職員の技能向上が不可欠です。

さらに、快適な児童・生徒の学校生活を確保していくためには、何が必要なのかといったことを現場感覚で議論し、今後の環境整備に向けた方向性を示していくことも重要です。

このためには東京都内において学校環境整備を担う学校用務主事の研修・研究組織を横断的につなぎ、研修の実施やその内容について議論していくことが必要不可欠です。

現在、東京都内において学校用務主事は2,170校に対して約2,000人（正規職員数）配置され、その業務は「学校用務員は学校の環境の整備その他の用務に従事する（学校教育法施行規則第5節第65条〔1975年改正〕）」ということが明記されています。自治体によって1人配置、

都市部で複数配置という状況で、正規職員を配置していない自治体も増加傾向です。業務内容も自治体や個人によってかなり差があるのも現実です。

学校用務員の業務は環境整備を主な業務とし、それ以外にも何でも行わなくてはならない業務です。しかし、一言で環境整備といっても校舎内外の清掃、学校敷地内の樹木草木の管理、施設設備備品の修繕など多種多様です。学校施設設備の維持管理は施設設備に対する専門的な知識と、子供たちの生活パターンを把握しているからこそ的確にできる面があり、そこで学校用務員は重要な役割を果たしています。

近頃ではアウトソーシングで外部の業者に委託する自治体も増える中で学校に常駐し、教職員の一人として学校運営に参加し、児童・生徒が安全で安心して快適に学校生活が送れるよう、常に目を光らせ、何かあれば即対応するという職員が存在するということは意義深いものがあると確信しています。

このような流れに対して業務内容を明確にし



写真1 学校用務主事の研修風景

た上で必要性を訴え、さらに時代の要請に応えた新たな業務に対応していかななくてはなりません。学校用務員が学校施設というハードと学校運営というソフトの両方をよく把握する専門的スタッフとして、子どもたちのための学校環境の充実のために更なる活躍をするために活動していきます。

具体的な活動目標は

- ①東京23区、多摩26市、町村の学校用務主事の研修組織を自治体ごとに創設をめざし、東京都の中で横断的組織としての活動をめざしています。
- ②定期的に各区市町村代表者の会議を行い、また代表者の会議の運営を行うため理事を選出し、理事会を行うようにしています。
- ③年に3～4回、主催して研究協議会を開催しています。年に1回総会を開催します。
- ④年に3～4回、研究会報を発行し、東京都内全小中学校に配布します。

2014 年度活動内容は

(1) 2014年度第1回研究協議会

第1回研究協議会は、総会の前段の6月20日(金)14時30分から、同じく河辺小学校にて、関東電気保安協会による電気安全講習・実技「電気を正しく安全に使用するために」をテーマに開催され、10自治体22名の参加がありました。

研究協議会は、河辺小学校・富田清校長のあいさつののち、関東電気保安協会・多摩事業所広報担当の市東氏、関東電気保安協会西多摩事業所の小林氏の両氏からお話を伺いました。

講習内容は、①感電について(どうして人は

感電するのか? 感電が人体に及ぼす影響)、②感電から身を守る(アース、漏電遮断機の取り付け)、③電気火災(コードによる火災、トラッキング火災)、④事故を防ぐ(素人工事の禁止、自然災害に備えて)という内容でした。

まず最初に、どうして感電するのかということについて、ビデオを見ながら確認しました。

漏電遮断機は、屋内の配線や電気機器が漏電した場合はすぐに漏電を感知して電気を自動的に切り、漏電による事故や火災を防いでくれます。アース線と漏電遮断機を組み合わせれば、漏電が起きた時に漏電遮断機が稼働するために安全とのことでした。

電気火災で一番多いのは、移動電線で、加熱する原因としては、電線の接続ゆるみや電流の流し過ぎがあります。コードを持って引っ張ったり、重い物を乗せたりすると断線することがあり、このことを半断線といい、電気火災の原因となります。トラッキング現象とは、プラグをコンセントに長期間差しっぱなしにするとほこりが溜り、それが原因で発熱、出火するなどの講義を受けました。

後半の実習では、延長コードを作成しました。ニッパー、ドライバーを各自に1本ずつ配り、ビニールコードへプラグとコネクタを接続し通電確認するという実習でした。

最後に、参加者が作成した延長コードに通電をして実験をしました。電気火災にならないように気を付けてほしいと注意がありました。

(2) 2014年度第2回研究協議会

第2回研究協議会は2015年3月6日(金)、八王子市役所の会議室をお借りし、9自治体22名の出席で行いました。

内容は八王子市教育委員会の後援と八王子市総務課安全衛生管理部・武藤美幸氏のご協力を得て、「リスクアセスメント」による災害を未然に防ぐ研修を実施しました。

八王子市安全衛生管理課の市川厚夫課長の挨拶ののち、講師の武藤氏はまず、助手の畑島さんの1分自己紹介で、緊張した雰囲気が和らがせ、講義は、一人職場の危険性の話から入り、八王子市の事例からの事故の説明があり、リスクアセスメントの導入理由が説明されました。



写真2 第1回研究協議会(2014年度)



写真3 第2回研究協議会（2014年度）

リスクアセスメントは、職場に存在する「危険性・有害性」（リスク）を把握して、その「程度」（リスクレベル）を明らかにし、この程度に応じて、リスクを除去・低減するために「必要な事項」（対策等）を決定するための手段です。

リスク低減措置の実施（安衛法第28条2に基づく指針）法令に定められた事項がある場合は、必ず実施するとともに、次の優先順位で低減措置等の対策を実施します。

- ①危険な作業の廃止・変更。有害性の低い材料等への代替え
- ②工学的対策（インターロック、局所排気装置の設置等）
- ③管理的対策（マニュアルの整備、教育・訓練等）
- ④個人用保護具の装着

と説明があり、DVD鑑賞学習後、3班に分かれてグループ討議・学習に進みました。教えられた内容と課題に沿って、各班ごとに課題となる作業を書き出しました。

そしてそのうちの一つを選び、どんな危険があるか、リスク度はどのくらいかを各自班内で発表して、一つの意見に集約しました。

さらにその事例に対して、どのような対策をすることによって、リスクを回避、または低減できるのかを話し合い、班ごとに発表するといった内容でした。各班とも、それぞれ起こりうる現場の職員ならではの視点での真剣な話し合いに講師の方も、うなずきながら各班を回り、アドバイスをしていただきました。

日頃より現場で直接考えて行動することの多い私たちにとって、大変有意義で改めて安全の



写真4 第1回研究協議会（研修用DVD, 2015年度）

大切さを考えさせられた2時間30分でした。

（3）2015年6月26日（金）

14時30分から多摩市立永山小学校・会議室にて、2015年度第1回研究協議会を開催しました。テーマはミドリ安全㈱の協力を得て「保護具（靴・マスク・ヘルメット等）・安全帯の正しい使い方」として、DVD・ビデオを見ながら、保護具（ヘルメット、マスク、靴、ゴーグルなど）や安全帯の使用方法を学びました。また、新製品の実物を見ながら、保護具の特徴を学ぶ研修を行いました。

人は高所作業をすれば必ず転落・墜落するかというところではありません。みなさん、「そうそう転落しないし、自分は転落しない」と思っています。ですから安全帯を着用しなかったり、着用していてもフックを掛けずに作業しているのです。法令では2m以上の高所作業については墜落等の危険を防止する処置をとることが事業者には義務づけられていますが、作業員も指示に従う義務があります。安全帯を着用せず高所作業を行っている時に、うっかり、ぼんやり、横着、思い込み等のエラーをすれば重大な災害に遭遇してしまいます。逆に安全帯を正しく着用していれば、万が一エラーをして高所から転落したとしても重大な結果になる可能性は非常に低くなります。

東京都内でも、毎年のように樹木など高所からの転落・墜落の災害報告が聞かれます。危機意識を高めるためにも講習会を継続的に実施していこうと考えています。

OCCUPATIONAL ERGONOMICS

WORK

第7版

ワークデザイン

健康・安全・快適で
効率的な職場を設計する
世界の産業人間工学の精華

ステファン・コンズ／スティーヴン・ジョンソン 著
宇土 博／瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会・作業関連性運動器障害研究会 編



好評発売中

産業医，産業看護師，衛生管理者，安全管理者，衛生工学衛生管理者，
産業衛生技術者，産業歯科保健関係者，福祉関係者，人間工学者，
産業工学関係者，生産設備技術者，プロダクトデザイナー，
学生のための産業人間工学テキスト

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1 章 技術社会 | 8 章 手持ち工具 |
| 2 章 マクロ人間工学 | 9 章 制 御 |
| 3 章 ワークステーションの編成 | 10 章 表 示 |
| 4 章 オフィスの人間工学 | 11 章 エラーの低減 |
| 5 章 ワークステーションの設計 | 12 章 安 全 |
| 6 章 筋骨格系障害 | 13 章 時間の人間工学 |
| 7 章 マニュアルハンドリング | 14 章 PTS 法（動作時間標準法） |

■体裁 A4判並製 328頁
■本文 横2段組み
参考文献・索引付
■定価 本体4,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-327-8 C 3058



〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : <http://www.isl.or.jp/>

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 22)

市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶②

前田 和男

●対照的な茨城県側炭田の二つの市歌

前回では、いわき地域の市町村で制定された「公的な歌」に炭鉱がどううたわれていたか、その経緯について詳しく検証した。その結果、市町村歌ならびにそれに準じる「公的な歌」には、同地域の炭鉱事情と合併をめぐる裏事情が反映されているという、きわめて興味深い推論を得た。

なお、常磐炭田は福島・茨城県境にまたがっており、大手炭鉱会社も両県に有力坑をもっていたことから、炭鉱地区の市歌にまつわる事情も似かよっているのか。それとも常磐炭坑節がそうだったように、微妙な違いをもちながら県境を超えて影響を及ぼしていたのか。そのあたりについて、前回いわき地域の市町村歌で試みたのと同じ手法で、茨城県側のそれを検証してみよう。

茨城県側で主力炭鉱が集積していたのは、

磯原と南中郷（ともに現・北茨城市）と松原（現・高萩市）の3地区であった。これら3炭鉱を中心にした茨城県側の出炭量は、戦後の最盛期で福島県側の3分の1超を誇った（表1・図1の網かけ部分が茨城エリアにあたる）。その主力炭鉱をそれぞれ抱える北茨城市と高萩市には市歌が制定されている。北茨城市歌は1967年市制10年周年、一方の高萩市歌は1974年市制20周年に向けて公募され、現在も公民館や市内各種団体の行事等で歌われている。前回紹介したように、いわき市域で主力炭鉱を抱える旧市町村に「公的な歌」は過

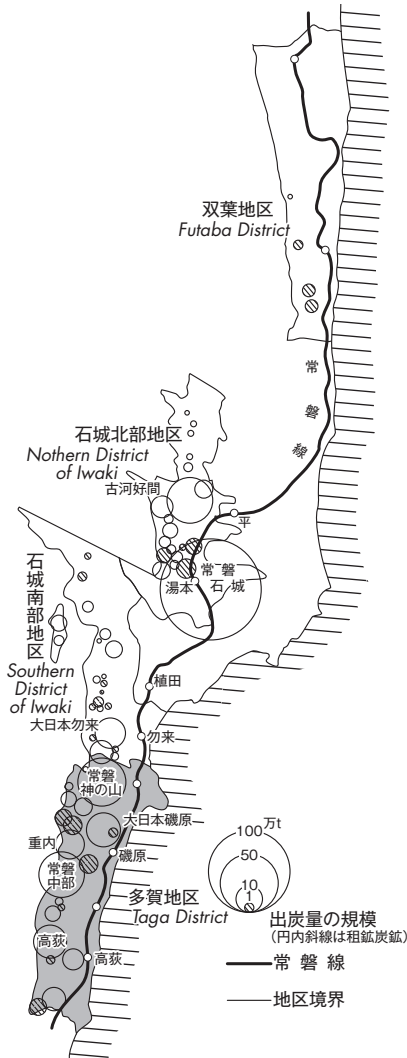
表1 常磐炭田地区別出炭量（1954年5月～9月）

地区名	いわき市誕生前の市町村名	出炭量 (トン)	百分率
双葉		21,721	1.63%
赤井・小川	旧赤井・小川村	22,722	1.71%
好間	旧好間村	170,794	12.85%
綴・湯本	旧内郷市・旧常磐市	538,316	40.50%
植田	旧勿来市	37,951	2.85%
勿来	旧勿来市	72,981	5.49%
大津港	現北茨城市	26,919	2.03%
磯原	現北茨城市	170,103	12.80%
南中郷	現北茨城市	151,014	11.36%
高萩	現高萩市	79,477	5.98%
川尻	現日立市	37,298	2.80%
(茨城県小計)		464,811	34.97%
計		1,329,296	100%

「常磐炭田の概況と探査に就いて」『東部炭礦技術』（1955年6月）を参考に作成



まえだ かずお
翻訳家、ノンフィクション作家
主な著書：
C・アンダーセン『愛しのキャロライン——ケネディ王朝復活へのオデッセイ』（訳）ビジネス社、2014年。
『男はなぜ化粧をしたがるのか』集英社新書、2009年。
『足元の革命』新潮新書、2003年。



〔資料：『常磐炭礦株式会社概要』1957年〕

図1 常磐炭田における出炭量の地域的配置

去に制定されていなかった。その意味では、「公的な歌と炭鉱の関係」について興味深い対比ができるかもしれない。そんな期待を抱きながら、まずは両市の歌を以下に掲げる。

○北茨城市民歌

1967年制定 作詞：鈴木金次郎，補詞：豊田実，作曲：曽根すぐる

- 1 春は石楠花 天女の衣
花園山から 流れる水が
ダムに虹ざし しぶきはやがて

工業団地に 実を結ぶ

あゝ ここにある みなぎる力

これぞ吾等の 北茨城

2 白く波打つ六角堂に

止まず研史の 火が燃える

「亜細亜は一つ」の教育を胸に

築く世代は新しく

あゝ ここにある 文化の華が

これぞ吾等の 北茨城

3 市にあふれる豊かな富は

みのる野の幸 海の幸

緑あなす み山の木々と

常磐炭鉱の黒ダイヤ

あゝ ここにある 勤労力

これぞ吾等の 北茨城

4 汐路渦巻く 荒磯の沖に

大漁誇りの 白帆が浮ぶ

大津もどりか 平潟行きか

天妃やしほは夢の里

あゝ ここにある 自然の恵み

これぞ吾等の 北茨城

○高萩市民の歌

1974年制定 作詞：寺崎途至夫，補詞：

森菊蔵，作曲：山路進一，編曲：押尾司

1 深いみどりの 阿武隈山脈よ

きょうも高萩 ほら 日本晴れ

ひかる家並よ 田よ畑よ

幸よ実りよ みんなの誇り

そうだ つくろう 豊かな市を

手と手つないで さあ 高萩を

2 咲いたはまなす 夢呼ぶ花よ

香り高萩 ほら つつんでる

秋の紅葉よ ダムに映え

川が潮が みんなを招く

そうだ のぼそう 自然の市を

こころひとつに さあ 高萩を

3 谷をながれる 花貫・関根

明日も高萩 ほら ながれてる

昇る朝日よ 太平洋よ

意気よ 力よ みんなの希望
 そうだ めぞう 住みよい^{まち}市を
 ひとりひとりが さあ 高萩を

両者を比べて一目瞭然なのは、前者の北茨城市歌では、「豊かな富」の一つとして「常磐炭田の黒ダイヤ」が高らかに謳い上げられているのに対して、後者の高萩市歌では炭鉱の「た」の字もない。その歌詞からは、自然豊かな農漁村をアピールしており、かつて炭鉱で栄えたことを想起させる手がかりは何もない。出炭量を競いあつてきた同じ元炭鉱町でありながら、この差はいったいなんだろう。どこからくるものなのか。

その答えは両者の制定年度の差にある。7年の差が、茨城の炭鉱にとっては、ある意味で「生死」を分ける決定的な差だったのである。

ちなみに現北茨城市の市域では江戸時代末期から炭鉱が開かれ、大手の大日本炭鉱が磯原鉱を、常磐炭礦茨城礦業所が神ノ山と南中郷で採炭を行なってきたが、国のエネルギー転換策のあおりをうけて、磯原鉱は1967年に閉山。その後も踏ん張っていた残りの神ノ山鉱と中郷鉱も1971年11月に操業を終える。

一方の高萩市はというと、独立系の炭鉱が割拠していたが、1967年に高萩炭鉱高萩鉱、翌1968年に向洋炭鉱が、そして1971年11月に望洋炭鉱が閉山。これをもって茨城から炭鉱の掘削音は完全に消えることになった。

この炭鉱消滅の軌跡と北茨城市と高萩市の両市歌の制定年を比較対照すると、次のことが明らかだ。北茨城市の場合は市歌制定は1967年でまだ市内で炭鉱は稼働していたが、高萩市歌が制定されたときには3年前に炭鉱は完全になくなっている。だから前者には炭鉱がうたいこまれ、後者にはそれがないのではないか。

前回、取り上げたいわき市域の炭鉱地区には市町村歌が制定されていなかったために検

証ができなかったが、この茨城県北部の二つの炭鉱町の歌の比較によって、きわめて有意義な確認ができた。すなわち、炭鉱地域の「公的な歌」は炭鉱の盛衰を映し出す鏡でもあるのだ、と。

●産炭地の高校校歌は炭鉱を記憶しているか

それではお待たせをした。ここからは、上記の茨城県北部と前回のいわき地域の市町村歌に炭鉱がどううたわれていたかの検証を受けて、市町村歌と並ぶ「公的な歌」と思われる校歌について、前回以上の成果を期待しながら、検証を試みる。

実は私にはある「仮説」（といえるほど大層な代物ではないが）がある。それは、「いわき市域では炭鉱地区の偏在がみられるが、その地域的な偏りが校歌にも表われているのではないか。つまり、「炭鉱」がないか石炭が主産業ではない地区の校歌には「炭鉱」はうたわれておらず、逆に「炭鉱地区」の校歌には「炭鉱」が歌詞に書き込まれているのではないか」というものだ。

それではこの仮説に基づいて検証していこう。

まず、いわき市域の県立高校の校歌にあたってみると、ほぼ「仮説」どおりの結論が得られた。いわき市内には11校の普通科全日制高校と5校の定時制、商業、農業、工業に専門特化した県立高校があるが、そのうち、かつて採炭を主たる産業とはしない地区にある高校の校歌には、どれも「炭鉱」はうたい込まれていない。では、炭鉱が主産業であった地域の高校の校歌はどうか。1966年のいわき市合併成立以前の旧市町村地図（図2）をご覧ください。このうち旧炭鉱地区は、アミ地紋をかけた湯本を中心とした旧常磐市と旧内郷市と旧勿来市と旧好間村であり、そこを「地盤」とする公立高校は、それぞれ湯

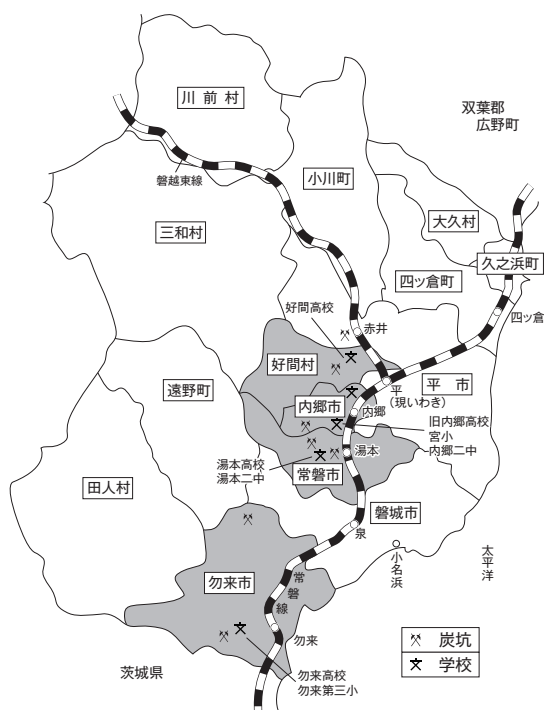


図2 合併直前のいわき市

本高校、内郷高校、勿来高校、好間高校だが、好間高校以外の校歌にはいずれも「炭鉱」が登場する。以下にその3高校の校歌から、「炭鉱」をうたいこんだ歌詞部分を掲げる。

○福島県立湯本高等学校校歌 2番
1947年制定 作詞：大谷忠一郎，作曲：山田耕筰

♪豊かにうもる山の幸
掘れば明るき磐陽の
天地照らす火と燃えて
文化の幸は咲き匂ふ
丘の母校ぞ誇りなる

○福島県立内郷高等学校校歌 2番
1948年制定 作詞：草野心平，作曲：伊藤翁介

♪ズリ山ならび煙たつ
生産の北の動脈
この力ある街のなか

われらが母校そびゆるぞ
ああ内高内高われらが母校内高内高

○福島県立勿来高等学校校歌 2番
1954年制定 作詞：草野心平，作曲：渡邊浦人

♪炭田と松と桜と
生産と天然の美と
こゝにしてわれらは学ぶ
眉あげよ大き未来に
勿来勿来われらが母校

なお、最初の湯本高等学校は、1942年（昭和17年）、常磐炭田の中心地である湯本地区に県立の実科高等女学校として開校。戦後、県下初の共学校となり、地元では「ゆこう」と呼ばれて親しまれてきた。

2番目の内郷高等学校は、戦前に設立された内郷村立農業補習学校を前身として、1948年、戦後の学制改革で、普通科の県立高校となった。大小多くの炭鉱を抱える地域の高校として、多くの卒業生が炭鉱に就職。常磐炭礦野球部に在籍、後にプロ野球で活躍する小野正一（大毎―大洋―中日）、柳田利夫（大毎―巨人―南海）も出身者である。湯本高校の「ゆこう」に対して地元では「うちこう」と呼ばれて親しまれたが、2004年に県立いわき総合高校へ改編。校歌も新たに作りかえられたが、それにまつわる経緯については後述する。

そして最後の勿来高等学校は、1948年、常磐炭田最大手の一つ大日本炭礦が本拠地を構える勿来地区に、県立磐城農業高等学校の勿来分校として開校。1954年より普通科の県立高校になり、校旗・校歌が制定された。

前号で紹介したいわき市歌では2番に「炭鉱に工場にこだまする歌」とさりと挿入されているのに対して、湯本、内郷、勿来いずれの高校校歌も、全体の文脈の中にしっかりと「炭鉱」が物語をもつてうたいこまれている

る。

わけても筆者の興味を引いたのは勿来高校の校歌だ。表1・図1にあるように勿来は出炭量では湯本・内郷地区のはるか後塵を拝している。それにもかかわらず、炭鉱への言及が深いのはなぜだろう。勿来高校の誕生の歴史を調べて得心がいった。おやけこういち著『黒ダイヤの記憶』によると、大日本炭礦は「1948年の開校にあたって青年会館を仮校舎に提供、黎明期には同社の職員が臨時教員として教鞭をとった」「1953年の新築移転に際しても、敷地買収や校舎建築の一部費用を負担した」とある（同書92頁）。文字どおり炭鉱から生まれた学校だったのである。

こうして「炭鉱の歴史」が校歌に刻まれていることは、炭鉱ファンにとっては嬉しいかぎりだが、今やこれらの高校へは炭鉱地区以外からも進学してくる（かつてはいわき市域全域から生徒を集めていたのは県下有数の伝統進学校である磐城高校と磐城女子高校（2001年共学化により磐城桜が丘高校へ改称））だけで、それ以外の高校は地元からの進学者がほとんどだった。それが、いまや大学進学率の上昇とそれに伴う偏差値による振り分けなどで、たとえば湯本高校でも地元中学出身者は1割にも満たない（表2の網かけ部分を参照）。しかもどの地区も炭鉱が閉山になって半世紀がたち、地元でも忘れられつつある。そんな状況の中で、炭鉱が盛り込まれた校歌は、果たしてうたわれているのだろうか。実態は「お蔵入り」しているのではないかと危惧から、湯本高校と勿来高校に訊ねてみた。すると対照的な答えが返ってきた。

湯本高校では、校歌は生徒手帳に記載されているが、入学式・卒業式などの行事では、「炭鉱」への言及がある2番は、「現状そぐわないので」飛ばしてうたわれている。かたや勿来高校ではいまもしっかり2番はうたわれているという。

この違いはなにか。前述したように勿来高

表2 湯本高校の中学校別在籍生徒数

No.	中学校名	1年	2年	3年	合計
1	いわき市立泉中学校	31	25	26	82
2	いわき市立平第一中学校	21	18	9	48
3	いわき市立湯本第一中学校	17	14	16	47
4	いわき市立磐崎中学校	13	23	10	46
5	いわき市立植田中学校	16	12	15	43
6	いわき市立小名浜第一中学校	12	17	13	42
7	いわき市立平第二中学校	17	10	14	41
8	いわき市立勿来第一中学校	11	17	10	38
9	いわき市立内郷第一中学校	6	11	12	29
10	いわき市立植田東中学校	13	5	11	29
11	いわき市立中央台南中学校	8	10	9	27
12	いわき市立平第三中学校	12	9	5	26
13	いわき市立四倉中学校	12	5	8	25
14	いわき市立玉川中学校	7	10	8	25
15	いわき市立錦中学校	5	11	8	24
16	いわき市立好間中学校	6	3	13	22
17	いわき市立小名浜第二中学校	7	5	7	19
18	いわき市立湯本第二中学校	7	5	5	17
19	いわき市立久之浜中学校	6	5	6	17
20	いわき市立上遠野中学校	5	6	5	16
21	いわき市立中央台北中学校	2	6	7	15
22	いわき市立草野中学校	4	5	6	15
23	いわき市立小川中学校	6	5	4	15
24	いわき市立赤井中学校	5	7	3	15
25	いわき市立江名中学校	4	4	6	14
26	いわき市立湯本第三中学校	3	3	6	12
27	いわき市立入遠野中学校	2	6	2	10
28	いわき市立田人中学校	2	3	4	9
29	いわき市立藤間中学校	4	2	2	8
30	いわき市立内郷第三中学校	4	0	3	7
31	いわき市立勿来第二中学校	1	4	1	6
32	いわき市立永井中学校	0	3	3	6
33	いわき市立川部中学校	1	1	3	5
34	大熊町立大熊中学校	0	3	2	5
35	北茨城市立常北中学校	2	2	0	4
36	楢葉町立楢葉中学校	1	0	3	4
37	いわき市立内郷第二中学校	2	0	1	3
38	いわき市立三和中学校	2	0	0	2
39	広野町立広野中学校	1	0	1	2
40	いわき市立豊間中学校	1	1	0	2
41	いわき市立大野中学校	0	0	2	2
	その他	2	3	7	12
	合計	281	279	276	836

湯本高校学校要覧（2015年度）より

校は炭鉱会社の丸抱えでつくられたという出自がそうさせているのかもしれない。

●炭鉱をうたった小中学校校歌

それでは、小学校、中学校の校歌はどうだろう。高校の校歌で検証できた仮説が、より力強く証明できるのではないかな。なぜならば、昔も今も小中学校は地元の子供たちが通うた

め「地域密着度」は高校よりも強いからである。さて、結果やいかん。

悉皆調査はできなかったが、主な小中学校に問い合わせたところ、平や小名浜など炭鉱とは無縁の地区の小学校では校歌に炭鉱はうたわれていない一方で、少なくとも内郷、湯本など旧炭鉱地域では校歌に炭鉱が描かれていることを数多く確認できた。

その中から炭鉱をうたい込んだくんだりを下に掲げる。

・旧内郷市

○いわき市立宮小学校校歌 1 番

制定年度不明，作詞：草野心平，作曲：伊藤某

♪阿武隈の南のはて湯の岳は

ひかる陽をうけそのふもと

生産の地にそびえたつ

わが学び舎ぞああ宮われらが母校宮

○いわき市立内郷第二中学校校歌 1 番

制定年度不明，作詞：小林金治郎，作曲：海峰義美作曲

♪父母がいのちを込めて

掘りつぎし無言のしるし

朝夕にズリ山みれば

ああ感激は胸にあふるる

立てこぞり立て内郷二中

新たなる希望と意気に

光ある明日を目指して

・旧常磐市湯本地区

○いわき市立湯本第二中学校校歌 1 番，2 番

1954年（昭和29）制定，作詞：関和一，作曲：斎藤久

♪太平洋の浪間を出ずる

黎明朝の光に紅に

頂き染まるズリ山のもと

学びの道にいそしむ我等

♪一千我等朝夕に仰ぐ

青雲そゝるズリ山にこそ

尊き父祖の汗こそ滲め

護りて行かん世紀を越えて

あゝあこの誓い

ところで前掲の3つの高校のうち2校、小学校でも少なくとも1校の作詞が地元の旧小川村（現いわき市小川町）出身の詩人・草野心平の筆になるのは興味深い、彼の深い郷土愛の中に炭鉱がビルトインされていることのあらわれであろう。

さて、高校校歌でも述べたが、小中学校の校歌にも、このように「炭鉱」が刻まれているのは素晴らしいことではあるが、一方で炭鉱が「地元の宝」でなくなって久しいのもまた現実である。父兄なら記憶にあるが子供たちにとっては生まれたときにはすでに炭鉱はない、そんな「現状」を踏まえてこの校歌をどう歌わせるのか、教育現場に戸惑いはないか。校歌を掲げた内郷と湯本の小学校と中学校に問い合わせたところ、こんな興味深い答えが返ってきた。対照的だった高校の校歌とは違って、いずれの小学校・中学校でもいまもなお「炭鉱」をうたい込んだ歌詞は歌われていたのである。ただ歌われているだけでない。「音楽の授業でここがかつて炭鉱として栄えたこと、ズリ山とは何かを説明した上で歌唱指導をしている」「父兄から時代にあっていないとの声が聞かれたことはない」（内郷二中）。さらに1番2番にズリ山が登場する湯本二中では、「音楽の授業だけでなく、総合学習の地域研究で炭鉱を取り上げ、そこで生徒たち自身が校歌の意味を改めて確認する学習効果を生んでいる」という。

なお、勿来高校の校歌にとどめられた炭鉱の色濃い痕跡から、勿来地区の小中学校の校歌にもそれが期待されたが、残念ながら同地区の勿来第一小，同第二小，同第三小，同第一中，同第二中の校歌にそれを認めることは



図3 勿来第三小学校校章

これは、ある意味では、校歌よりもシンボル度が高い校章である（図3）。同校のホームページには、「創立当時は、近くに炭坑が栄えていたため全校児童数は最大で1,105名を数えましたが、現在は児童数86名の、ほのぼのとした学校です」との“自己紹介”をうけて、校章のいわれが「勿の地の黒……当時、炭坑が盛んであったため黒ダイヤを象徴」と説明されている。

同校の「出自」について、前掲のおやけこういち『黒ダイヤの記憶』にはこう記されている。

「戦後復興期における大日本炭破の厚生事業の一つとして、学校建設が挙げられる。それまで大日本勿来炭礦の属する酒井地区には小学校がなかった。子供たちは3km離れた

できなかった。ただし、かつて大日本炭礦の旧炭住につくられた勿来第三小学校には、別の形で炭鉱の痕跡を確認できた。そ

勿来第一小学校まで通学せざるを得なかった。このため大日本炭礦は復興資金を得て、元大日本炭礦炭鉱住宅跡の北ノ内地内に木造平屋建ての勿来第三小学校校舎のほか講堂を建設し、勿来町に引き渡した。昭和23年9月には開校式が挙行された。大半が炭鉱従業員の子弟であったことを考えると、炭鉱にとっては必要な措置であったといえる」

勿来高校同様、勿来第三小学校もまた「炭鉱生まれ」の学校であり、その色濃い記憶が校歌ではなく校章に刻みこまれているのである。学校によれば、6年生の総合学習の「地域研究」で、毎年のように炭鉱をテーマに取り上げ、記憶の掘り起しと継承がつづけられているという。

（この項つづく）

* 日本音楽著作権協会（出）許諾1508721-501号
文中で記した出典以外の参考資料については「炭鉱の項」の最終回で一括して掲げる。

お詫びと訂正

前回（6月号）のサブタイトル「社歌と労働組合歌に刻まれた炭鉱の記憶③」は、「市歌と校歌に刻まれた炭鉱の記憶①」の誤りでした。お詫びして訂正します。

あなたは

- ・作業環境評価法の理論を完全に理解していますか？
- ・有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認しましたか？
- ・有害物質濃度の変動の大きさがどの程度かを知っていますか？
- ・欧米の個人曝露評価法について知っていますか？

この本を読むと、
これらの質問に YES と答えられるようになります。

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷 信二

第1章 序 論

- 1.1 気中有害物質濃度測定と評価の重要性
- 1.2 気中有害物質の状態と濃度表示
- 1.3 体内への取り込みと体内での挙動
- 1.4 有害物質濃度測定の2つの方式
- 1.5 濃度分布
- 1.6 数学記号

第2章 測定値の取扱いの基礎

- 2.1 度数分布
- 2.2 正規分布
- 2.3 対数正規分布
- 2.4 測定値の変動
- 2.5 相関分析

第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動

- 3.1 気中有害物質濃度分布
- 3.2 濃度変動の大きさ
- 3.3 気中有害物質濃度の自己相関
- 3.4 平均化時間の変化による分布の変化
- 3.5 混合曝露

第4章 作業環境濃度の測定と評価法

- 4.1 作業環境濃度の変動モデル
- 4.2 作業環境濃度の測定
- 4.3 作業環境濃度の評価法

第5章 個人曝露濃度の測定と評価法

- 5.1 時間加重平均としての個人曝露濃度
- 5.2 職業性曝露限界 (OEL)
- 5.3 個人曝露濃度の評価法の概要
- 5.4 米国労働安全衛生研究所の曝露評価法
- 5.5 米国産業衛生協会の曝露評価法
- 5.6 欧州規格 (EN 689-1995) の曝露評価法
- 5.7 英国労働衛生学会およびオランダ労働衛生学会の曝露評価法
- 5.8 日本産業衛生学会・作業環境測定検討委員会の測定・評価法
- 5.9 曝露区分評価法 1 測定日の8時間平均曝露濃度の評価
- 5.10 曝露区分評価法 2 日間変動を考慮した作業者グループの評価

第6章 作業環境測定と個人曝露測定

- 6.1 単位作業場所の管理区分と個人曝露濃度の関係
- 6.2 気中濃度測定と労働衛生管理
- 6.3 今後の気中濃度測定制度

付 録

- A.1 正規分布
- A.2 対数正規分布

資 料

- 資料1 作業環境測定基準
- 資料2 作業環境評価基準
- 資料3 日本産業衛生学会の
勧告する許容濃度

好評 発売中

■ 体裁 A4判
■ 総頁 254頁
■ 定価 本体2,000円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-326-1



〒216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : <http://www.isl.or.jp/>

過ぎし一コマ

敗戦を迎えた1945年、巡るたびに衝撃的な出来事の多くは、同じ悲しみを思い起こさせる。「孫子に同じ悲劇の体験は終わり」、とわが身に誓わせる齢となったからか。

当時、突発的な異常事態の場に身を置き、生死をさまよいながら、飢えと恐怖感に覆われていた。それらが、若年時に宿る望みある未来志向を迷わせる。尋常でない時の流れを物語る幾コマとなった。

悲泣は生死の境で乾き切り、ただ悔しさだけが込み上げてくる。幼い命が、目の前でただの骸になっていても、である。これが人間の仕業か。本能に突き動かされる獣の道に、わが身は立たされていたのである。

悔しさいっぱい。身の置きどころさえないぐらい、怨む心だけが煮えたぎっていた。その悔しさを、この争いの仕掛け人に「止めろ」と幼心が、無意識に叫んでいる。そんなことが実現するはずもない爆音の消えた天に向かって、当てもなく叫んでいた。

それらの衝動は、明るい未来の存在など夢想だにさせない状況の中にあった。かつての思い出は、衝撃の中だけの邂逅となる。

戦後70年を経過した今だから、状況判断に冷静さが呼び戻せる。平和憲法の立憲国として、国家間の対立に兵器無用を、実現させる努力こそ重要だ。

戦災体験の再現は、あってはならない。子々孫々へ、責任ある平和と安定の確立を責務として、全うさせなければならない。

70年前の衝撃を起点に、道筋を主題に沿わせるはずが、筆は重い。なぜって、悲惨な思い出がこの身を、苦しめているからだ。

これからが

1945年の春休みのある日、久方ぶりの知人宅に近い海岸で遭遇した。何の前触れもない散策中の襲来に、伏せては走りを繰り返しながら松林の茂みを目指していた。

伏すたびに、10メートルも離れていない地面に、機銃掃射が繰り返され、砂浜に突き刺さる。そのたびに、身体が衝撃の砂丘でドンドンと上下する。

艦載機の上昇する加速音に頭を上げると、操縦士の顔が見える。それぐらいに、低空を飛行していたのである。

見下ろしている表情は、虫けらをもてあそぶ獣のような冷酷さに見えた。高度な操縦技能で、からかわれていたに過ぎない。

数週間後に、またも阿鼻叫喚に遭遇する。疎開者たちを乗せていた貨物自動車が、機銃掃射に遭遇していた。荷台のほとんどの人たちが、

Talk to Talk

どこまでも

肝付 邦憲

死傷していたのである。

乳児を背負っていた若い母親は、胸を貫通した銃創で、ともに即死の遺体となっていた。別の若い女性は、足を貫通した傷の激痛で、悲鳴の中に、翌朝には息を引き取っていた。ショック死だったのであろう。

戦争では、武器を持たない住民さえ襲撃される。それは、戦場での殺戮が侵攻とともに住民へ拡大する狂気を意味する。理性を捨てた強者が、動物的な本能の凶暴さで弱者を徹底的に痛め尽くす。

これらが教訓とならない人類の習いは、生への執着が「悪」をむき出しにさせる。善人ぶる人類が、宿命的な本能から解脱する生き方なん

て、所詮、不可能である。

稀なる

筆者自身の稀有な体験の共有に、現在は小学校の高学年生に毎年、語りかけている。戦災体験をもとに、平和な生活を堅持してゆくための方向性をさぐる。これが、戦災体験者の語り継ぐ責務となる。

われわれは、世界に範たる平和憲法を、1947年5月3日から堅持している。それが日本国民の誇りでもある。

2014年12月14日（日）、衆議院の総選挙は、史上最低の投票率52.66%で終わった。全有権



人や人 己を問うて さまよひぬ
人の人たる 法の求めて

者のわずか4分の1の支持率で、平和憲法を改変しようとする政権政党を継続させた。これが現状である。

これを突破口に、あくまでもナチスを模倣しようとするのか。集団的自衛権の行使を可能にするなら、戦前の日本に逆戻りさせることになる。危険極まりない。

中国（等）の軍事行動に脅威を感じる最近である。この対抗手段に、自衛権行使の容認は不可避ではないか、という意見がある。

もっともらしいこの意見の前に、われわれのもつ平和憲法の存在意義を、再確認してみる。国連憲章の理念を引き継いだ非戦の真意を、積極外交で世界に発信し続ける。この努力こそ、

何にもまして重要だ。

「われら（日本国民）は、平和を維持し、専制と隷従、圧迫と偏狭を地上から永遠に除去しようとして、国際社会において、名誉ある地位を占めたいと思ふ。」

前文にある誓願の実現に、必然的な役割を果たす。日米安保条約を踏み越え、国際社会での世界平和を実現させる。

人として

人類の自然権である基本的人権の堅持は、名誉ある地位の保持に不可欠だ。この天与の基本的人権を堅持しつつ、兵器無用の理想を人類全体に広めてゆく。

死を背負った人生だからこそ、とことん人間らしく生きる。それは、人間性豊かな命を引き継がせる権利と責任があるからだ。

この継承に、尊厳ある個人として、「人間らしく」働き生きる。衣食足りては、礼節を知る。礼節に備わる良識が、基本的人権の重みを、人間性の養育に役立てる。

本来、人間は欲が深い。それ故に、自然環境を後天的な技能の駆使で、技術文明に仕上げてきた。その傲慢な創出者の人類には、自覚の深化が問われなければならない。

意識に秘めた欲求を無節操に満たそうとすれば、良識無用の争いが起きる。その抑制に、理性と知性を働かせて、良識を保つ。

己を問うとは、生まれながらに身についた諸悪の根源と社会の飾りものを、直視する行為である。この直視が平等意識と良識を育む。自覚深化の常行を忘れてはならない。

所得の格差と貧困は、潜在的な差別を社会に厳存させる。差別意識の抑制と自己実現の働き方を、如何に整合させてゆくか。何よりも差別意識を良識で薄めてゆく社会のあり様を、雇用の改善で確立する。

加えて、個々人の努力が報われる社会のあり方を、命の限り問うてゆく。その限界まで生き抜き、人生の終りには生きるに値する生き方が全うできた、と感じ入りたい。平等を享受できる社会の実現を目指して。



昭和の映画と映画館⑦

新しい社会科の課外授業がディズニー映画の鑑賞会だった時代

北里 信太郎

1950年代、義務教育の校外授業として映画鑑賞会があった。戦後教育制度改革による視聴覚教育の一環と、学校外での社会的体験を兼ねた新しいカリキュラムと位置づけられていた。

筆者が小学校へ入学したのは1950年4月。教育現場では、地理、歴史、修身等が廃止され、「社会科」なるものが設置された。当時、教育制度をはじめ総ての戦後諸改革は当然ながらGHQ（連合国軍最高司令官総司令部）の占領政策に基づくものだった。

視聴覚教育も試行錯誤の真最中だった。とにかく、何かを見せたり聞かせたりすればよいだろうと、ためになるスライド（幻燈）や16ミリ映画を暗幕を張った教室で上映したり、クラシックレコードを鑑賞させるなど先生方も模索していた。

社会科も方向性や焦点につかみどころがなく、社会の実体験（諸分野の施設見学）やグループ討議、自由研究（子供銀行の設立、学級文庫の開設、学校新聞の発行など）と称し、たとえば地域の店や人たちへの現場取材が立派な学習活動として評価されていたと思う。総てが戸惑いの中にも新鮮さがあったのも事実である。

社会のしくみや世の人々のありようを模擬的体験学習で理解させようとしたのが社会科だったと考えられる。あらゆるものが手探り状況の中、文化、教養、情操教育も加味された映像による教育実践

として手っ取り早く実施できる校外授業として映画鑑賞会がよく行われていた。

一般の映画館に引率される立場からすれば面白い映画を教室の授業代わりに観にいける楽しい時間だった。鑑賞会の時代背景的な意味など分からなかったし、それはどうでもよいことであつた。遠足や学芸会並みの楽しみなレクリエーションとしか感じなかった。何しろテレビはまだないし、ラジオはNHKだけで、娯楽といえば圧倒的に映画の時代である。

映画鑑賞会に行くのは春休みの前や学期の区切りのよい時である。それは待ち遠しい行楽イベントだった。映画は学校で教育的なものとして貼れば何でもよかった。まさにその頃は戦前、戦中に禁止された欧米諸外国映画が解禁され大量の作品が流れ込んできた時期である。なかでもアメリカ占領政策の文化的戦略の先兵として西部劇を筆頭に活劇、史劇から喜劇、ミュージカル、ラブロマンスまで堰を切ったように“アメリカ”が市場にあふれた。

漫画映画も戦前に製作された長短編ものが順次公開されはじめた。それがウォルト・ディズニーの総天然色長編漫画映画の諸作品である。客観的にはディズニー作品もアメリカ文化戦略の重要な一

翼を担っており、批判的に評価もされているが、それはさておき、『白雪姫』（製作1937年、日本公開1950年）『ファンタジア』（1940年、1956年）『ピノキオ』（1940年、1952年）『ダンボ』（1941年、1954年）『バンビ』（1942年、1951年）、戦後では『シンデレラ』（1950年、1952年）『ふしぎの国のアリス』（1951年、1953年）『ピーター・パン』（1953年、1955年）『わんわん物語』（1955年、1956年）『101匹わんちゃん』（1961年、1962年）『ジャングル・ブック』（1967年、1968年）などが続々と製作され、日本でも好評を博していった。

漫画なら学童に分かりやすく面白い。特に動画として画が当時の日本製よりもよりリアルに動くのだから人気は絶大である。映画鑑賞会＝ディズニー漫画映画鑑賞会になったのも自然の成り行きであつた。日本公開と重ね合わせた話題性もあって1950年、筆者の小学校の第1回の映画鑑賞会は『白雪姫』であつた。会場は封切館、



写真 京橋川の炭谷橋から見るテアトル銀座裏
(1961年12月31日池田信撮影・毎日新聞社提供)

白雪姫 ファンタジア

製作 ウォルト・ディズニー

ロードショー劇場の「テアトル銀座」。

都電1番(品川ー上野)が銀座表通りを走り、それに5番(目黒ー永代橋), 8番(中目黒ー築地), 9番(渋谷ー浜町・中ノ橋)などが交叉していた。三原橋から数寄屋橋にかけて日劇周辺や日比谷付近より新橋一帯はロードショー館, 名画館, 二, 三番館が立ち並ぶ盛況さ。そして当時は, 何よりも高速道路のない清々しい空と水路, 堀割に囲まれた“水の都”の風情がここかしこに感じられる時代であった。

以後, 毎年進級と共に新しく公開される『バンビ』『ふしぎの国のアリス』『ピノキオ』『ファンタジア』などのディズニーものに学校をあげて出かけるのが恒例となった。

今さら, メジャーであり古典的な存在であるディズニー映画について語ることもないだろうが, その内容的, 技術的特質と興行的にもヒットを続けた要因は次のようなことと思う。

(1) 内容, ストーリーが周知され定評ある世界の名作(原作は, グリム童話, アラビアンナイト, ルイス・キャロル, フェーリクス・ザルテン, カルロ・コロディ, ジェームス・バリ, ラドヤード・キップリングなど)である。

(2) 登場人物, 動物のキャラクターが定型的だが月並みでなく, その製作時代にあった新しさを持つ冒険心, 友愛心, シニカルさ,

価値観を有し, 擬人化も巧みなことがある。

(3) 狂言廻しのな“副”主人公(むしろこちらが“真”の主人公ともいえる)の活躍。『バンビ』のスカンクやうさぎ, 『ダンボ』のねずみ, 『ピノキオ』のコオロギなど, 利発で行動的で失策もする軽さがあり, 主人公を引き立てる本分を忘れない役どころの存在となっている。

(4) これまでなかったリアルで流れるように動く漫画→動画であること。色彩もどぎつさのない淡い中間色が洗練され, それだけで季節感をも表わす叙情性があり, 文字通り総天然色漫画映画の趣を形成する。まだパートカラーという着色やオールカラーであっても全般に青味がかったり赤っぽく見える映画もあった頃である。

(5) 名画には名曲がよく似合っている。いずれの諸作も主題曲, 歌がスタンダード・ナンバー, スクリーン・ムードミュージックとして親しまれるものだ。『シンデレラ』や『白雪姫』の「いつか王子様が」, また『ピノキオ』の「星に願いを」はソロシンガーに今でも唄われるし, 『バンビ』や『白雪姫』の「7人の小人」などは児童の愛唱歌にもなっている。当初, ペギー・葉山, 雪村いづみが結構唄っていた。特に音楽を映像表現した芸術性と完成度の高い映画を目指して製作された『ファンタジア』は, レオポルド・ストコフスキーが指揮するフィラデルフィア交響

楽団演奏の「トッカータとフーガニ短調」(J.S.バッハ)「くるみ割り人形」(チャイコフスキー)「魔法使いの弟子」(デュカス)「春の祭典」(ストラヴィンスキー)「田園交響曲」(ベートーヴェン)「はげ山の一夜」(ムソルグスキー)「アヴェ・マリア」(シューベルト)などが挿入された傑作である。コンピュータなどない時代に3年の製作日数をかけ, ステレオ音声で製作され, 音楽欄で作品が論評されたという。クラシックの普及にも務めたストコフスキーはこの作品で, ディズニーとともに第14回(1941年)アカデミー賞特別賞を受賞した。

こうしてみると, これらの特徴要因がすべて凝縮して表現されているのは, 第1作の『白雪姫』である。その後も, 『美女と野獣』(1991年, 1992年)『アラジン』(1992年, 1993年)『ライオンキング』(1994年, 1994年)『塔の上のラプンツェル』(2010年, 2011年)など次々と作品が製作, 公開され, 観客動員数を誇ったものの『白雪姫』を凌ぐものではなかった。その意味で, 小学生時代の映画鑑賞会の第1回目が『白雪姫』だったのは良いめぐり合わせだったと思う。“視聴覚教育”上, さまざまな分野で一流のものを早い時期に見聞することは, 感性と教養形成にとって, 最良, 最大の体験であるといえるからだ。

きたざと しんたろう
精神科医

本邦はじめての試み
WEB 検定を開設



**Shift Work
Challenge**

夜勤・交代勤務検定（シフトワーク・チャレンジ）

（2015年10月開始）

2015年7月14日版

夜勤・交代勤務検定（シフトワーク・チャレンジ）に挑戦してみませんか？

■試験日時：2015年10月1日（木）より随時受験可能

労働科学研究所のホームページにアクセスしてください。

<http://www.isl.or.jp/>

トップページより、シフトワーク・チャレンジのページにアクセスしてください。

※案内は、2015年8月よりホームページに掲載します。

WEB（PC環境のみです。スマートフォンでの受験は不可）での受験となります。

■受験料：公式問題集（定価3000円）を購入してください。公式問題集の末尾にIDが記載されています。それが受験番号になります。

■受験資格：年齢、学歴、実務経験にかかわらずどなたでも受験できます。

特に、夜勤・交代勤務に従事されている方、および関係者の方、医療・介護、総務・人事・労務・安全衛生担当者、労働組合の方などの受験を想定しています。

また、夜勤・交代勤務に従事していない方も歓迎です。

病院、消防、警察／繊維、ゴム、金属、輸送機器／紙パルプ、窯業、石油、電力、ガス、水道／食品、化学、鉄鋼、非鉄金属、電気／医療・福祉、卸売業・小売業／バス・トラック、鉄道、などの運輸関係／自動車製造／ほか

※夜勤・交代勤務に従事されている方、関係している方が多くの業種にいらっしゃいます。皆様への受験のお勧めです。

■試験内容：試験時間50分です。以下の分野から全部で40題を選択式で出題します。

※試験はテキストを見ながら回答することができます。

☐ 「夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成」、

☐ 「産業別の夜勤・交代勤務」

☐ 「夜勤・交代勤務の生理学・心理学」

☐ 「夜勤・交代勤務の知識」

■合格基準：正解率が全体の80%を超えた場合に合格とし、合格証を発行します。

詳細は、労働科学研究所のホームページ（<http://www.isl.or.jp/>）の受験案内（2015年8月公開）を参照の上、受験手続きをお願いします。

【お問い合わせメールアドレス】 sc@isl.or.jp



Shift Work Challenge

シフトワーク・チャレンジ実施とは？！

公益財団法人 労働科学研究所

■シフトワーク・チャレンジとは？

夜間に働く労働者の数は、どんな先進工業国においてもわずか20%前後だけです。夜間に働く労働者の恩恵を受けている大多数の生活者においても、夜勤・交代勤務者がどのような安全リスクを抱えて働いているかを十分理解できていないことが想像されます。またそれが、夜間の大事故・大惨事の一因ともなっているのではないのでしょうか。

そこで、私たち公益財団法人労働科学研究所は、1921年の設立以来、一貫して行なってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクを抱える現代社会の人びとに大いに活用していただけないかと考えました。

その方法としては、夜勤者の生理・心理学、夜勤疲労の回復の仕方、人間工学的な勤務編成、産業別の夜勤・交代勤務の現状、またそれらに関するトリビアまでも問題にして、楽しくかつ真面目に検定方式で解いてもらおうというものです。それを私たちは、果敢に問題に挑戦する姿から「シフトワーク・チャレンジ」と名付けることにしました。

■シフトワーク・チャレンジに合格するメリット

- ・夜勤に関するエキスパートになれます
- ・夜勤に関する個人の取り組み、組織の取り組みに役に立ちます。
- ・夜勤のリスクを正しく知ることで、健康増進や事故の予防に繋がります。
- ・夜勤や交代勤務に関する幅広い知識を得るとともに、職場への応用ができます
- ・夜勤を経験していない職場の仲間やご家族なども、夜勤についての知識を得ることで、リスクコミュニケーションの一助となります
- ・夜勤疲労の回復の仕方を知ることができます
- ・勤務編成に工夫が生まれます

■合格者へのサービス

- ・合格証を発行します
- ・夜勤に関するトピックスや試験動向を集めたニュースレターを、年に数回発行します（希望者）
- ・労働科学研究所が主催するセミナーに、優待価格で参加できます
- ・夜勤の専門家への相談が、優待価格でできます

■この資格に合格するために出前講習を実施

シフトワーク・チャレンジに調整していただくため、90分の出前講習を行います。

例) 20名を対象とした講習（20名分のテキスト・受験料を含みます）5万円（税込・旅費別）

※20名を超える分については、1名につき2550円（通常のテキスト・受験料の15% OFF）にて申し受けます。原則的に受講者数のテキストを購入いただきます。20名を下回る場合も、20名分の費用をお支払いいただければ、出前講習をいたします。

※この価格設定は2015年12月までにお申し込み分の分について有効です。

2015 年 7 月 公益財団法人労働科学研究所 電話044-977-4390（事業部）

2015年度 労働科学研究所セミナー 年度計画

回	月	日	曜日	場所	テーマ案	講師・コーディネーター
1	4月	22日	(水)	東京	【企業見学会：株式会社シグマクス】 働く時間と場所を自分で選択する働き方の実践 ——“ライフワークバランス”の実践	野瀬かおり (労働科学研究所)
2	5月	27日	(水)	東京	労働科学の視点から考える転倒・転落災害防止 のポイント	永田久雄 (労働科学研究所)
		28日	(木)	大阪		
3	6月	17日	(水)	東京	海外勤務者の安全と健康 ——リスク管理としてのワクチン最新事情, MERS (中東呼吸器症候群) について企業が知って おくべきことや日本への影響	福島慎二 (東京医科大学病院渡航者医療 センター)
4	7月	29日	(水)	東京	夜勤・交代勤務に関する検定 「シフトワーク・ チャレンジ」に挑戦しよう	佐々木司 (労働科学研究所) 松元 俊 (労働科学研究所)
		30日	(木)	大阪		
5	9月	15日	(火)	東京	火山噴火に備えて企業は何をすべきか ——御嶽山噴火から1年 これからの火山噴火対 策を考える	石峯康浩 (国立保健医療科学院)
		16日	(水)	大阪		
6	11月	18日	(水)	東京	農業の現場で活躍するロボット ——高齢化する作業員への対応と作業環境改善 への取り組み	菊池 豊 (中央農業総合研究センター)
		19日	(木)	大阪		

- ・開催時間は、原則的には14:00-16:30ですが、内容によって多少前後します。
- ・参加費は、維持会員および共催団体等の紹介者は無料です。一般の方は3,000円で受講いただけます。



〒216-8501 川崎市宮前区菅生2-8-14
HP: <http://www.isl.or.jp/>

公益財団法人
労働科学研究所

TEL: 044-977-4390 (ダイヤルイン)
FAX: 044-977-7504

株式会社 クラレ 寄附講座 産業安全保健エキスパート養成コース

第15期受講者募集

労働科学研究所が主宰する「産業安全保健エキスパート養成コース」は、「知の市場」において、早稲田大学規範科学研究所の連携講座として開催いたします。これらのコースは大学・大学院の成績評価に準拠した方法で評価し、一定の基準を満たした受講者に対しては、その科目を修了したことを証明する聴講修了証を授与します。是非、奮ってご応募ください。

【本養成コースは、2005年～2009年まで開講していた「産業安全保健エキスパート養成コース」継続講座として目的を同様に掲げています。2015年度の開催は（第15期）となります】

●開催期間：2015年9月5日～11月7日

●募集人員：各コース25名 ◇受講者は選考基準に従って決定します。

●応募資格：安全管理や衛生管理の経験が5年以上あり、ご所属企業の推薦を受けた方。

●受講料：無料（連携：知の市場、早稲田大学規範科学研究所）

★開講日：	◆安全コース(RT422a)・・・9/5(土)、9/10(木)～12(土)、11/6(金)～7(土) 全日9：30～18：30
	◆健康コース(RT422b)・・・9/5(土)、9/17(木)～19(土)、11/6(金)～7(土) 全日9：30～18：30
	◆職場環境コース(RT422c)・・・9/5(土)、10/1(木)～3(土)、11/6(金)～7(土) 全日9：30～18：30

●会場：早稲田大学西早稲田キャンパス

●講師陣：28名（産業界、学界などから専門家を厳選）

●申込方法：「申込書」によりお申し込みください。（労働科学研究所ホームページよりダウンロードできます）

全科目一括の受講をお勧めします。科目別（安全、健康、職場環境の3コース）の受講も可能です。ご希望の科目を指定いただきお申し込みください。

●カリキュラム：短期集中講座・各科目（安全、健康、職場環境）それぞれ11コマ+12コマ（共通講座）
※共通講座（1、2）についてー3科目に共通の講座です（各コースの受講者全員で取り組みます）。

※1	総括的講義 (共通講座Ⅰ)	産業安全保健分野に共通する重要課題を取り上げ、「いま」と「これから」の全体状況を読み解きます。(9/5・共通開催)	4コマ
※2	共通講座 (共通講座Ⅱ)	3科目受講者による一実践実習のためのグループワーク／上級コースのためのワークショップ。(11/6-7・共通開催)	8コマ
3	講義	各コースに設定した骨太の重要課題と取り組み、最新情報と技術の修得を目指します。1コマは、講義、グループワーク、小テストを標準仕様にします。	6コマ
4	ケース スタディ	社会の耳目を集めた災害や健康障害事例をヒントに、ケーススタディを受講者のグループワークによって原因究明と対策の構築を図ります。講師の謎解きにご期待ください。	2コマ
5	演習	コースごとに調査の設計、測定、分析、評価に関わる方法を学びます。測定機器の使い方からデータ採取、分析、統計処理、評価などについて実習します。	3コマ

★上級コースのご案内【開催日：12/10～11、3/13～14（予定）……11月後半、2月末も検討】

現場における実践学習とワークショップ

労働科学研究所では、安全、健康、職場環境の3科目（中級コース）を修了した方、または、認定試験を合格した方を対象に上級コース（有料）の開講をします。

☆知の市場「再教育講座」とは

総合的で実践的な学習機会を提供するために、社会の広汎な領域で活動を展開する多くの大学、学会、専門機関、企業などの幅広い協力と参画により、実社会で実践してきた多彩な講師によって開講します。

学生・院生を含む広範な分野の多様な社会人に広く開放し、強い学習動機と積極的な参加意思を有する者が、自己責任により自由な受講科目を選択して受講する学びの場です。「知の市場」ホームページ（<http://www.chinoichiba.org/index.html>）

【問い合わせ】〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14 E-mail:newexpert@isl.or.jp

公益財団法人 労働科学研究所 事業部（人材） TEL：044-977-4390（直通）FAX：044-976-8659



周辺領域に著しく関連分野を広げている
現代心理学の偏りのない全体像を集成

心理学の理解

井上枝一郎 編著
尾入正哲 向井希宏
川畑直人 久東光代
北島洋樹 細田 聡 著
井戸啓介 菅沼 崇

主な目次

【基礎編】

第I章 心理学の概観 心理学を見わたす

第II章 情報の受容と認識 見ることと知ること

第III章 人の情報処理 わかることの仕組み

第IV章 知識の構造 どうやって使っているのか

第V章 環境と行動 環境とのかかわり

第VI章 発達を知る ヒトは、どのようにして育つか？

第VII章 個人の内面の世界 心の中をのぞく

第VIII章 人間相互の関係 人と人とのかかわり合い

【応用編】

第IX章 ヒューマンエラーの話 人はなぜ間違えるのか

第X章 暮らしと職場の心理学 日常生活の中の心

終章 心理学からのアドバイス 心理学を役立てる

A5判 300頁
定価…本体価格2200円＋税

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



医療事故事例から組織的対応を考える

実践エラーマネジメント

飯田裕康 著

実践エラーマネジメント

～医療事故事例から組織的対応を考える～

飯田裕康 著



公益財団法人 労働科学研究所出版部

主な目次
はじめに

第1章 エラー（間違い）についての考え方

第2章 事故調査の方法

1 ヒヤリハット事例収集の落とし穴

2 事故調査手続き

3 「注意」について

4 エラーの種類

5 根本的な要因を特定する

第3章 原因分析の方法

1 事故原因分析手法

2 人間行動分析に有効な手法

第4章 日常業務の記述

第5章 インシデントの分析例

1 薬剤名間違い（へ1）

2 インシデント事例から

抽出されたリスク要因

4 リスク要因のまとめ

第6章 医療事故防止への組織的対応
おわりに

A4判 60頁
定価…本体価格953円＋税

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



できることから着手して効果をあげられるように ツール化、マニュアル化をはかったメンタルヘルス対策のベストセラー

人事・総務担当者のための メンタルヘルス読本 鈴木安名著

ISL Paperbacks <4>

新書判192頁 定価…本体価格810円＋税

こういう担当者の方にはぜひお読みください。

- ・セミナーや研修に参加してもどうもピンとこない
- ・わが社にはそんな予算や人材はない
- ・メンタルヘルス問題だけにかかわるヒマはない
- ・どうすればいいんだと、管理職や現場から泣きつかれる
- ・予算はつかないのに、君に任せたいいわれた
- ・保健職のマンパワーがとばしく産業医が機能していない
- ・メンタルヘルス問題を自分のスキルアップにつなげよう

1 経営の視点からメンタルヘルスを考えよう

1メンタルヘルス氷山の三角

2企業収益への悪影響

3自覚症状は「3つの「い」

4発見のための「けちな飲み屋サイン」

5受診の勧め

6日々のメンタルヘルス対策

2メンタルヘルスの実務

1病名の意味と主治医との交流

2休職中の社員との情報交換

3職場復帰の判定

4復帰後の対応法

5安全配慮義務と個人情報保護

6メンタルヘルスと就業規則

7迷惑をかけて攻撃的なケース

3産業医をブッシュする

4対策の実践

5Q&Aと理解度チェック

参考文献

付録1リーフ「メンタルヘルスのすすめ」

付録2頼りになる相談機関

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



雇用と健康 非正規雇者の健康

矢野 栄二
井上 まり子 編著

開根秀一郎
飯島美世子・湯浅誠
脇田 滋・奥西好夫
杉田 稔・鶴ヶ野しのぶ
錦谷まりこ・飯島純夫
巽あさみ・丸山総一郎
瀬戸昌子・毛利一平
吉川徹・酒井一博
森見爾・石竹達也 著



矢野 栄二
井上 まり子
編著

多様な専門を持つ著者によって、
現場の声、社会的視点からの分析、
データに基づく科学的根拠を挙げて、
非正規雇用を労働者の健康という切り口から系統的に論じる。

第1部 非正規雇用がもたらす健康への影響・現場からの声

1派遣ユニオンから／2派遣労働者から／3NPOから

第2部 法学・経済学・社会学からみる非正規雇用者の健康

1法学／2経済学／3社会学

第3部 非正規雇用の背景

1非正規雇用の制度的背景

第4部 非正規雇用は健康を悪化させるのか？データ分析による検証

1国民生活基礎調査の分析／2非正規雇用と健康管理

3非正規雇用労働者の健康管理の実態とニーズ・派遣労働者

4雇用形態多様化と心の健康／5女性の健康と就業の関係

6外国人労働者における労災・職業病発生の実態

7請負事業者の安全衛生管理に対する元方事業者の貢献

8失業と健康

第5部 非正規雇用と労働者の健康に関するQ&A

A5判348頁 定価…本体価格2500円＋税

雇用形態多様化と労働者の健康

矢野 栄二編著 雇用形態の多様化が労働者の生命
や健康に及ぼす影響について、総論、研究、事例、
海外の状況、行政の対応、今後の課題、提言で構成。
A5判304頁 定価…本体価格2000円＋税

〒216-8501
川崎市宮前区菅生 2-8-14
電話：044-977-2121(代)
FAX：044-977-7504
E-mail：shuppan@isl.or.jp
HP：http://www.isl.or.jp/

公益財団法人
労働科学研究所



若年認知症者を職場と地域で支える

若年性認知症者の就労・生活の実態と効果的な支援への課題……………小長谷陽子
認知症全体の課題を明らかにした若年認知症の取り組み——認知症施策の継続と充実に果たす
モデル事業の意義……………藤本 直規・奥村 典子
若年認知症者の就労をめぐる産業保健スタッフの役割……………中西 一郎
安全運行のために「あたまの健康チェック」で認知機能の維持・改善——健康起因の自動車事
故をなくし、職業ドライバー寿命を延ばす……………新山 賢司
若年認知症者も参加して地域の課題を解決していく試み——地域住民・企業・行政・NPOでフ
ューチャーセッションを行って……………若野 達也
若年性認知症者の就労を支え、本人と家族が安心して生活できる環境を……………干場 功

難病患者の治療と仕事の両立支援を考える（共同編集：和田耕治・江口 尚）4

神経内科領域の難病患者の就労支援……………根本 博
労研アーカイブを読む・16 労働科学への旅（14）……………毛利 一平
にっぽん仕事唄考・23 炭鉱仕事が生んだ唄たち（23）……………前田 和男
報告 第50回人類動態学会全国大会……………岡田 明
報告 日本人間工学会第56回大会報告……………渡邊 真伍・梅澤幸太郎・時田 郷・皆川 和輝
シネマ評 昭和の映画と映画館・8……………北里信太郎
口絵 [見る・活動] CSRがつなぐ地域社会と中小企業・20……………株式会社イシクラ

[編集雑記]

○非正規雇用が確実に増え続け、子どもがいる大人一人の世帯の日本の相対的貧困率はOECD調査(2014)で33カ国中最下位です。また、ブラック企業、ブラックバイトに示されるように、人権や法律を簡単に踏みにじる働き方が広まっています。長時間労働が一向に改善されない正社員の働き方も問題です。雇用と労働の質をめぐっては、さまざまな問題が山積していますが、一方で、問題の改善につながる活動が、地域と協働して取り組み、いい結果をもたらしつつあります。

良質な雇用を創出し、働きやすく働き続けられる職場環境をつくることは、地域に開かれた事業の運営、より質の高い事業と密接なつながりがあることが指摘されています。地域と協働した取り組みは、地域の経済・社会の発展に資し、持続可能な産業社会のあり方を展望するものです。

雇用と労働の質をめぐる取り組みは、地域と協働して、さまざまな分野と領域で進められてきました。産業振興・地域活性化の支援として、多彩な労働組合の地域活動として、人材確保・養成と継続をはかる介護分野の事業において、CFWと通じる緊急雇用創出事業において、自治体独自の自立支援プログラム事業として、そして地域に開かれた企業において取り組まれています。

特集では、さまざまな分野と領域から、問題の所在と課題、取り組みへの提言、具体的な事例について紹介します。

(H)

●本誌購読ご希望の方は

直接下記あてにご予約下さるのが便利です。

予 約 1ヵ年 12,000円（本体11,111円）
購読料

振 替 00100-8-131861

発行所 労働科学研究所出版部

〒216-8501 神奈川県川崎市宮前区菅生2-8-14

TEL 044-977-2121（代）

（編集：977-4390 ダイヤルイン）

FAX 出版部 044-976-8659

研究部 044-976-8659

総務部 044-977-7504

E-mail address shuppan@isl.or.jp

労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働科学 ©

第70巻 第7号（7月号）

定 価 1,100円 本体1,019円

（乱丁、落丁はお取替え致します。）

着ごこちに
不満

つつぱり、
動きにくい

環境負荷が
大きい

ユニフォーム問題の
解決へのカギ。

ポリエステルなのに環境にやさしい

 **BioNature**[®]

クラボウ バイオネイチャー

土に還すことのできるポリエステル「デュポン[™]の環境配慮型分解繊維」を使用し、コットンやウールと組み合わせたソフトな肌触りの環境配慮型素材です。

防災なのに快適な着ごこち

 **BREVANO**[®]

クラボウ プレバノ

コットンに自己消火機能を持つ合成繊維を混紡することで、コットンの持つ心地よい肌触りと、防災機能を備えた素材です。

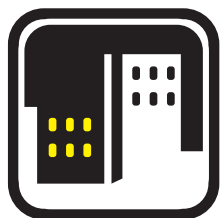
ハードな動きにもジャストフィット

 **ONE BY TEN**[®]

クラボウ ワンバイテン

優れた伸縮性と回復力を持つオペロンテックス社「T-400」と綿や綿／ポリエステル混紡糸を使用したストレッチ素材です。弾力のあるしなやかさと天然素材の穏やかな肌触り、心地よい着用感を実現しました。

Shift Work Challenge



労働科学研究所が設立以来、一貫して行ってきた夜勤・交代勤務研究の成果をまとめ、夜勤リスクをかかえる現代社会の人々に大いに活用していただくために、夜勤・交代勤務に関する検定を始めます。このシフトワーク・チャレンジは「夜勤・交代勤務版ミシラン」として、夜勤・交代勤務を行っている各業種・団体の格付け検定になることを宣言します。

WEB 検定を開設

2015 年 10 月開始

検定受験ID付き

夜勤・交代勤務 検定

シフトワーク・チャレンジ

公式問題集

深夜に働くあなたと、あなたの周りの人に知ってもらいたい **80** のこと

代表編集

佐々木 司

公益財団法人 労働科学研究所
シフトワーク・チャレンジプロジェクト企画委員会

■体裁 A 5 判並製 160 頁

図書コード ISBN 978-4-89760-329-2 C 3047

■定価 本体3,000円＋税

「シフトワーク・チャレンジ」受験 1 回分の受験 ID 付き



話題の最新刊

〒 216-8501 川崎市宮前区菅生 2-8-14
TEL : 044-977-2121(代)
FAX : 044-977-7504

公益財団法人
労働科学研究所

E-mail : shuppan@isl.or.jp
HP : http://www.isl.or.jp/

定価、一〇〇円
本体、〇一九円
送料 八六円
(年々め 二、一〇〇〇円)

