

労働の科学

Digest of Science of Labour

2016
October
Vol. 71, No. 10



特集

保育の質の確保・向上を

保育の意味を考える—子どもの育ちを支えるための保育を／小林美希
変質する保育士の職場集団と改善への課題／小尾晴美
非正規化が進む公営保育所—官製ワーキングプアの保育士たち／上林陽治
子育て支援の保育現場で—公的保育サービスのあり方／徳田武史
安全・安心な保育職場づくり—働き続けられる職場で、職員の技能の向上と伝承／石田信子
フィンランドにおける保育サービス—子育て支援と女性の労働参加／山田真知子

巻頭言

新生労研—これからの労働科学⑩

斉藤 進

連載 運輸事業の現場に学ぶ安全走行④

作本貞子

新連載 凡夫の安全衛生記①

福成雄三

佐藤隆三著作集

第2巻 米国から見た日本経済

全7巻刊行開始!

国際的な経済学者である佐藤の代表的な著作を網羅する著作集、第2巻。日米両国を行き来した体験をもとにした日本経済論を収録する。

●本体10000円＋税

実践 オルタナティブ投資

可児 滋 著 最適なリスク・リターンを狙う

金融緩和による低金利基調がつづく市場環境のなかで、長期的に着実なリターンを上げる投資手法とは? 理論と実践の両面から描く。

●本体4200円＋税

辺野古訴訟と法治主義

紙野健二・本多滝夫 編 行政法学からの検証

辺野古新基地建設をめぐる沖縄県と政府との訴訟に関する重要な争点を行政法学者が分析。辺野古訴訟が問うのは、私たちの国における法治主義と地方自治のあり方そのものである。

●本体4000円＋税

消費者法の現代化と集団的権利保護

龍谷大学国際文化社会研究所叢書

中田邦博・鹿野菜穂子 編

現代消費者法を法典化だけでなく契約法の現代化という視点から探究し、また集団的な権利保護の制度を比較法的観点から検討する総合研究の書。

●本体7500円＋税

ディズニーを目指した男 大川博

津堅信之 著 忘れられた創業者

東映の初代社長・大川博。映画、テレビ、プロ野球、アニメの総合エンタテインメント企業を夢見た男は、なぜ忘れ去られてしまったか。

●本体2200円＋税



日本評論社

<https://www.nippyo.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

697号 2016年11月号

定価1,000円(本体926円)、年間購読料12,000円

【特集】「1968年」と社会運動の高揚(1)

特集にあたって

1960年代と「ベ平連」

いやがらせの思想——「ベトナムに平和を！」神戸行動委員会の経験

全共闘とはなんだったのか

——東大闘争における参加者の解釈と意味づけに着目して

鈴木 玲

松井隆志

黒川伊織

小杉亮子

■書評と紹介

法政大学大原社会問題研究所 原伸子・岩田美香・宮島喬編

『現代社会と子どもの貧困』

鈴木 均著『サッチャーと日産英国工場』

山口 覚著『集団就職とは何であったか』

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所 報 2016年7月

佐久間孝正

増田壽男

中澤高志

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305

<http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp>

発売／法政大学出版局 〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel 03-5214-5540



株式会社 三幸製作所



▶震災時等に飲料配布できるように災害用販売機に変更しています。
▶ベルマークは近隣の小学校へエコキャップは協会へ送っています。



▶月1回社員で社外の清掃をしています。

▼近隣の小学校の資源回収に参加しています。



▶LED化をすすめています。



▲年2回献血車が来て献血をしています。

▼月1回各部门などで理念等を題材に勉強会を開催し内容をまとめたポスターを作成、掲示しています。



▶全体集会の一部(写真右)は、年1回会社の方向性や各部署の目標の振り返りと確認を行い、二部(写真左)では食事を中心とした懇親会を開催しています。

弊社は1958年に創業をし、半世紀にわたり医療機器の開発・設計・輸入、組立、メンテナンスを行っています。取扱製品は、痰などを吸引する吸引器、酸素の圧力を調整する減圧器、動物用の麻酔器等を製造しています。主に病院や介護施設、在宅などでもご利用いただいております。治療用の機器だけではなく、予防という観点からタバコの害を伝えるスモキング害という商品も製造販売しております。

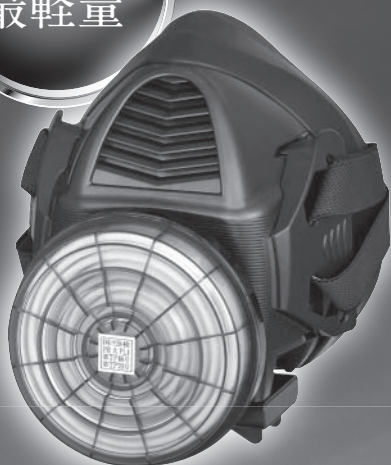
CSR活動は、近隣の小学校の資源回収やベルマーク回収に協力をしております。また、会社の近隣ではありませんが、社員が通勤に使う道の清掃も行っています。企業理念に即した社内での勉強会や、5S活動なども毎月実施をしています。

さいたま市のCSR活動に参加をすることで進めていくべき項目が具体的に見えてきましたので、新たな目標に向けて活動をしていきます。

国家検定合格品

Clean, Health, Safety
KOKEN

国内
最軽量*



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-321S

約230g 大風量形/PL1/B級

※ 日本国内発売コードレスPAPR
2016年3月現在 (当社調べ)

コードレスなのにこの軽さ



電動ファン付き呼吸用保護具
サカサ式 BL-1005-02

約270g 通常風量形/PL1/A級

1. 長時間の作業でも首の負担がより少ない軽量タイプ
2. 当社特許技術! 呼吸に追従する送風を行い、ランニングコストも抑えられる独自の「BSFS」技術を搭載

興研の特許 特許第3726886号 取得済み

興研 BL

検索

クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

興研株式会社

安全衛生ディビジョン

〒102-8459 東京都千代田区四番町7番地 TEL.03-5276-1911 (大代表) FAX.03-3265-1976

<http://www.koken-ltd.co.jp>

研究成果の活用と実践に学ぶ

齊藤 進

「労働科学」という用語は、ポーランド出身のヨセフ・イオティコが1919年にロンドンで出版した著書『労働科学の方法 (The Science of Labour and Its Organization)』(労働科学叢書107)「労働科学研究所, 2000年」を抛り所とし、1921年に創設された倉敷労働科学研究所の名称に初代所長の暉峻義等が冠したものです。また、1924年に刊行されて現在も続いている学術誌『労働科学』の名称です。

ところで、労働科学は人間工学のルーツと深く関わりがあります。用語「人間工学 (エルゴノミクス)」は、1857年にポーランドの科学者ヴォイチェフ・ヤストシェンボフスキが「働くことの科学 (The Science of Work)」として造語したことに遡ります。ヤストシェンボフスキは、ギリシャ語のエルゴン (ERGON、仕事) とノモス (NOMOS、原理なごし法則性) を併せたエルゴノミクス (Ergonomics) を世界で最初に造語し、概念に着想した科学者です。

わが国で人間工学という言葉が一般に知られるようになったのは、1964年に日本人間工学会が設立されてからではないでしょうか。この年には、東海道新幹線が開業するとともに、アジアで初めてのオリンピックが東京で開催されます。学会誌『人間工学』創刊号のテー

マは東海道新幹線における人間工学であり、座席設計や案内標識等が人間工学的に設計されていることが分かります。日本経済が飛躍的に成長した時期でもあり、1968年には国民総生産 (GNP) が世界第二位となりました。一方では、死者160名、重軽傷者296名という悲惨な鉄道事故となった1962年の三河島事故を契機に、旧国鉄が鉄道労働科学研究所を設立し、労働生理学や人間工学研究室等を設置したのが1963年です。その後、国鉄の分割・民営化等々、幾度の変遷を経て、(公財) 鉄道総合技術研究所の人間科学研究部の研究室として人間工学課題等を研究しています。

日本人間工学会では、優れた人間工学応用事例をグッドプラクティスとして、毎年、表彰しています。国際的な資格である認定人間工学専門家100名が、製品設計や職場改善等の良好事例に投票した結果に基づいて表彰が行われます。2016年の最優秀賞には、(公財) 鉄道総合技術研究所の人間工学研究室が開発した視覚障害者の安全確保に役立つ「ホーム緑端警告ブロック」が最多の得票数で選ばれました。この警告ブロックは、国土交通省のバリアフリー整備ガイドラインや日本工業規格 (視覚障害者誘導用ブロック等) に採用されており、現在では多くの鉄道駅に導入されています。



さいとうすすむ
公益財団法人大原記念労働科学研究
所理事・主管研究員
認定人間工学専門家

多くの研究成果に基づいた警告ブロック等が設置されていても、視覚障害者のホーム転落事故は今でも発生している現実があります。また、労研には、長年にわたり運転労働に関する多くの研究成果があります。しかし、2012年の関越自動車道高速ツアーバスや2016年の軽井沢スキーツアーバスの事故等々、過労や健康に起因する事故は続発しています。新生労研では、安全運行サポーター協議会を設置しています。労働科学の研究成果を社会的に活用し実践する力量が、今こそ試されていることを実感しています。新生労研及び労働科学に対する期待の大きさに応えるために、私たち労研研究者は一層の努力をすることを誓うとともに、皆様の変わらぬご支援を賜うべく、今後ともよろしくお願い申し上げます。

労働の科学

2016
October
Vol. 71, No. 10

巻頭言

俯瞰（ふかん）

新生労研——これからの労働科学（10）

研究成果の活用と実践に学ぶ

齊藤 進 [公益財団法人 大原記念労働科学研究所]

1



表紙：「庭先植物生態学 C. 秋」
深沢 軍治

表紙デザイン：大西 文子



保育の質の確保・向上を

保育の意味を考える

子どもの育ちを支えるための保育を

..... [フリージャーナリスト] 小林 美希 4

変質する保育士の職場集団と改善への課題

保育士が専門性を獲得し発揮する条件とは

..... [名古屋市立大学] 小尾 晴美 11

非正規化が進む公営保育所

官製ワーキングプアの保育士たち

..... [公益財団法人 地方自治総合研究所] 上林 陽治 16

子育て支援の保育現場で

公的保育サービスのあり方

..... [調布市立上石原保育園] 徳田 武史 21

安全・安心な保育職場づくり

働き続けられる職場で、職員の技能の向上と伝承を

..... [豊中市職員組合] 石田 信子 26

フィンランドにおける保育サービス

子育て支援と女性の労働参加

..... [フィンランド社会政策研究者] 山田 眞知子 30

Graphic

CSRがつなぐ地域社会と中小企業 34 [見る・活動] (69)

さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業

株式会社 三幸製作所 口絵

Series

労研アーカイブを読む (26)

労働科学への旅 (24)

保育労働を科学的に考えてみる (その2) 毛利 一平 35

運輸事業の現場に学ぶ安全走行 安全を支える健康への取り組み

第4回 株式会社石橋梱包運輸

中小企業の心意気 作本 貞子 40

凡夫の安全衛生記 (1)

40年前の思いを持ち続けて

連載に当たって 福成 雄三 48

につぼん仕事唄考 (37)

炭鉱仕事が生んだ唄たち (その37)

北海盆唄のルーツ異説異聞⑤ 常磐炭鉱ルーツ説(3) 前田 和男 55

Column

BOOKS

『心理学』

手元に置いておきたい心理学の入門書 村瀬 太翼 45

『企業のためのがん就労支援マニュアル』

会社全体でがん就労者を支援するには 相澤 好治 46

いきいき職場づくりファシリテータ研修

参加型アプローチを用いた職場環境改善を学ぶ

..... 湯浅 晶子, 吉川 悦子, 佐野 友美, 竹内 由利子, 吉川 徹 50

労働科学のページ 62

次号予定・編集雑記 64

保育の意味を考える

子どもの育ちを支えるための保育を

小林 美希

保育の現場は今――

確保されない子どものQOL

待機児童の解消ということで、特に民間を中心に保育所が相次いで建設されています。そこでは新卒中心の採用となるため、3年目で保育士のリーダーになるという、今までではありえない事態が生まれています。

そこでの保育は、例えば4月から5月にかけてのまだ慣れない登園時に泣きわめく子どもたちに、引きつった顔で泣き止むように怒鳴りつけているリーダー保育士の姿を目にすることになります。子どもはいつそう激しく泣きわめくばかりです。保育所ではかつて想像もしたことがないような風景が広がっています。子どもをうまく保育士があやしたり、慰めたりするうち、30分もすればそのうち

自分からちゃんとその日の生活時間に入っていくのですが、保育士に余裕がないので、泣きつかれた子どもを受け止めてあげられないのが現状です。

今の保育士たちは時間に縛られ、保育士自身が一日の予定を時間通りに終わらせることを目標にしているので、少し動作が遅い子や、気持ちがなかなか落ち着かない子どもに寄り添ってあげることができません。散歩のときでも、好奇心がいっぱいの子どもたちはキョロキョロウロウロするものなのですが、まっすぐ歩かないと叱りつけるような保育では子どもの好奇心の芽をそいでしまっています。

保育士がこのような状況では質の高い保育の実践はどんどん難しくなっています。

親の就労形態の変化と子どもたち

就労形態が大きく変わり、親の不規則な生活に子どもたちが引きずられ、つい夜更かしとなり、朝が弱い子どもが増えています。朝遅く起きた子どもはおなかあまりすいていないでしょうから、グループで行動するときには昼食をいちばんあとにするとか、お昼寝でも無理やり寝かせないで少し遊んであげてからにするといったきめ細かい対応が、かつてはできていました。今は子どもの状況をきちんと把握して機転を利かせる、いわば腕のある保育士が減っています。周りを見たら新卒

こばやし みき
フリージャーナリスト
株式会社新聞社、毎日新聞社エコノミスト編集部を経て2007年2月からフリー。『ルポ 正社員になりたい』（影書房、2007年）で日本労働ペンクラブ賞、『ルポ 産まない社会』（河出書房新社、2013年）などで貧困ジャーナリズム賞（マタハラ部門）。

最近の著書：

- ・『ルポ 保育崩壊』岩波新書、2015年。
- ・『ルポ 母子家庭』ちくま新書、2015年。
- ・『ルポ 看護の質』岩波新書、2016年



だらけという状況では、子どもたちは無理やり食べさせられたり、寝かされたりしており、子どもにとっては恐怖体験としかいえないような保育が行われているのが現実です。

長い昼寝時間と散歩に行かない保育所

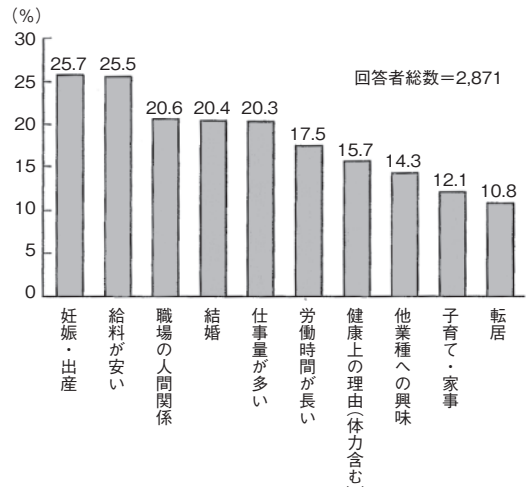
それでも子どもたちは保育所に通うしか術がありません。このような保育が繰り返されると、子どもたちは表情がなくなる、熱が出るといった形で心身に異変が起こっています。また、長く昼寝をしてくれた方が助かるので本来2時間でよいところを3時間以上も昼寝をさせるような保育所もあり、子どもたちは保育所での活動が足りないことで夜なかなか寝つかれなく、生活のリズムが崩れてしまうようなことも実際に起こっています。

規制緩和の影響で園庭がない保育所が増えています。その分こまめに散歩に行けばよいのですが、新人の保育士ばかりで危険だということから、何ヵ月も散歩が行われず、子どもたちのストレスがたまっているという状況も生まれています。何ヵ月どころか何年も小さな園庭に間に合わせている保育所もあり、このような環境の子どもたちは、4、5歳になっても一人でブランコに乗ることができないという発育の遅れも顕著になっています。これは特別な保育所のことではなく、至る所で起きているというのが、取材で得た実感です。

悪化する労働環境と高い離職率

何十年も前から保育士の賃金の安さは指摘され続け、早朝保育や延長保育が増える中で保育士の長時間労働も問題になっています。シフトが組みづらいことや休みがとりにくいなど保育士の労働環境は悪化しています。

ここ数年、保育所は若手中心に採用しており、女性が多い職場ですから結婚、出産ラッシュを迎えます。正規職員は早番、遅番を関係なくこなせなければならないためパートになることを強要されるマタハラを受けたり、



出所：東京都「東京都保育士実態調査報告書」（2014年3月）

図1 過去保育士就業経験者の退職理由（上位10項目、複数回答）

長時間労働では自分の子どもの面倒が見られないという矛盾にぶつかる中で退職せざるをえない保育士が多くなっています。責任が重くなるうえに相談できる先輩保育士も周りにいず、結婚や出産を機に辞めるケースが増えています。東京都の調査でも離職のトップに結婚や出産が挙げられています（図1）。中堅になる時期に退職してしまうので、質の高い保育が継承されないのが大きな問題です。

人出不足の保育所では、「エプロン・テーブルクロス」といって、ハンドタオルでつくったエプロンを首から下げた状態で、その先をテーブルに敷き、その上に食器を置いて食事をさせることがあります。子どもは身動きがとれず、人権を無視した食事方法だと思うのですが、困ったことは、これを保育の工夫だとしてとらえている若い保育士がいることです。さらに問題は新人がこのような間違った保育を継承していくことです。

求められる保育の質の確保

進む非正規雇用化

年齢階級別の離職率は、民間の保育所では

経験の浅い人ほど高い数字です。その原因は、自分が描いていた保育ができないことや配置基準ぎりぎりによる負担の増大も挙げられます。かつては担任を持つ保育士は正規雇用が多かったのですが、今は担任でも派遣や非正規雇用というようなことが公立でも民間でも起こっています。

一方、東京都内のある民間保育所の園長の年収が2千万円という話が漏れ聞こえます。都内の民間保育士の年収は平均370万円、園長でも400万程度です。公立保育所の園長が約1,000万円という数字に比べても、民間の園長で2000万円もらっている人がゴロゴロいると聞けば、現場はどう思うのでしょうか。

保育所は大変厳しい状況におかれています。保育士の良心によって保たれているということを強調しておきたいと思います。

資格を持つ保育士の就業率の低さ

今、保育士の資格を持って働いている人は約40万人、潜在保育士は60～70万人いるといわれています。資格を持っていても圧倒的に多いのが働いていない人たちです。労働条件や労働環境の悪さで退職する例が多いのですが、仮に残ったとしても、たくさん職員がいる割には、園長、主任、リーダーと役職が数少ないこともあって、30歳を超えたあたりで自分のキャリアアップの展望が見えず、悩んだ末に退職に至るケースも多いようです。

とにかく保育士は現場の実践を積み重ねることが質の高さにつながるのですが、周りにベテランの保育士がいないので学びようがありません。とりわけ保護者会と友好的な関係をつくっていくことはとても重要ですが、アドバイスができ頼りになるベテラン保育士が周囲になくて、学ぶことができません。公定価格で決められたような人件費の見積りでは、ベテラン保育士を雇用する余裕がないからです。ベテラン保育士の確保は重要な問題

です。横浜市の民間移管では、経験者の確保ということで、経験年数何年の人がどれくらい必要かという基準が示されましたが、ある程度経験者がいないとよい保育は維持できないという指標になると思います。

今、保育所では、その日のことを笑顔で保護者に伝えるという当たり前のこともできなくなっています。大切な乳幼児期がそれで大丈夫なのかという懸念が広がるばかりです。

母乳保育にみる深刻な育児格差

母乳育児の意味

母乳育児をしている人にとっては保育所が冷凍母乳を受け入れてくれるかどうかは大きな問題ですが、かなりの部分で園長の考え方で決まることが多いようです。人手不足ということで拒否されるケースが増え、保育士も面倒という思いが先に立つのか、粉ミルクを勧める傾向が強くなっています。

最近の産婦人科では、出産後に親が楽だろうと粉ミルクにする病院が増えており、その影響もあって母乳育児の意味を教えられる保育士も少なくなっています。母乳育児の大切さが分からない母親も多くなり、保育園に預けるとミルクにしなければという思い込みがあって、母乳を預ける人が減っています。

生後半年くらいの早期保育の歴史は浅く、10年前に取材したとき多くの人が4月か5月頃に出産したいと話してくれました。つまり入所時期に8ヵ月に達しているからという話でした。今でも母乳を持ってきてもいいですよと表向きでは言ってくれても実際はなかなか受け入れられないというのが実態です。

事実、自治体も0歳児の保育はコストがかかることもあって嫌っており、受け入れ枠は十分に広がっていません。しかし、母乳で育てると免疫力がついて風をひきひきにくくなるので、長い目でみれば親の欠勤率が減るといったメリットがありますから、知らない人

たちにきちんと教えていく必要があります。

収入と母乳育児率の関係

保育所保育指針や食育基本法の各ガイドラインで「冷凍母乳による栄養法に配慮すること」と明記されていますが、それを知らない保育現場や自治体が増えています。自治体によっては冷凍母乳を受け入れないことをホームページでわざわざ知らせるなど間違った対応が横行しています。冷凍母乳は許可を取るものではなく、受け入れなければならないものだということの周知徹底が必要です。

取材で実感したことは、収入が少ないと早く預けなければならないと考えますから、預ける時点で母乳育児を断念しがちで、収入と母乳育児率は密接につながっています。また、現場で聞いた話では、乳児を見るときにちゃんとおなかのすくタイミングで対応できているかどうかすべての保育につながっているとのことでした。乳児に対してきちんとできるかどうか保育所の姿勢や保育の質が問われる一つの指標になるかもしれません。

制度が保育を崩壊させている

保育の規制緩和と保育の劣化

入所待機児童の解消等を理由に、2000年3月に保育の大きな規制緩和が行われ、従来は原則として市町村・社会福祉法人に限られていた保育所設置に株式会社が参入できるようになりました。それとセットで保育所運営費の弾力運用が行われ、使い道を厳しくチェックされ内部留保できなかった補助金が内部留保できるようになりました。何かあったときのためにという大義名分ですが、弾力的運用を悪用する株式会社がどんどん増えていきました。一方、自治体でも2004年の公立保育所運営費の一般財源化があり、この二つが劇薬となって保育を崩壊させたと思います。

規制緩和から15年が経ってその影響が目

に見えてきたのが保育の質の劣化です。株式会社が保育現場に参入する中で何が起ったかといえば、株主に対して利益を出すことが重視されるようになりました。補助金の中では利益は出ないはずなのに、それでも利益を出すために安い保育士の賃金をさらに低くするような事態が起りました。

民間企業の参入がもたらしたこと

横浜市の日本共産党市議団が2010年度と2011年度の「株式会社と社会福祉法人立保育所の事業収入総額における人件費率の割合」を調査しました(表1)。社会福祉法人の平均7割に対し、株式会社平均は5割という低さです。調査から5年が過ぎた今はさらに人件費率が下がり、都内の直近のデータでは社会福祉法人でも3～4割ほどに「右へならえ」しており、もう歯止めが利かなくなっています。

人件費にどれくらいかけているかを管理・監督ができていないところに構造の問題があると思いますが、公的なお金を出している以上は自治体もそれぞれの保育所の人件費率や離職率、平均勤続年数などを公開する義務があります。それが公開されれば、市民の目が向いて、本当に預けてよい保育所かどうかという判断基準になると思います。

考えてみれば本来国がやるべき保育なのに、国を挙げて民間にまかせているわけです

表1 株式会社と社会福祉法人立保育所の事業収入総額における人件費率の割合

	2010年度		2011年度	
	運営園数	人件費率	運営園数	人件費率
A社	15園	42.2%	17園	45.0%
B社	10	49.0	11	49.1
C社	7	43.4	9	42.8
D社	4	60.1	4	61.5
E社	4	59.0	4	56.3
F社	3	59.4	3	62.5
G社	3	53.6	4	62.3

出所：日本共産党横浜市議会議員団記者発表(2013年8月8日)資料

が、これは国にとって都合がよいのです。公的機関として作ったものはなかなかつぶせませんが、民間は需要があれば参入してくるものの需要がなくなれば撤退するだけのことです。すべてが安易な方向に向かっているのです。

待機児童解消対策は有効か

厚労省は2016年3月に待機児童解消に向けての緊急対策を発表しました。これまでは自治体の判断で、例えば1歳児は6対1の基準では難しいから5対1といった臨機応変の対処ができました。これを手厚くしようというのならわかりますが、1人でも多く待機児童を受け入れる対策として、6対1に戻さないというのがこの緊急対策です。

また、0歳から2歳児を受け入れている小規模保育園は人数を増やすことや3歳児も受け入れることを要求されたり、さらには民間の参入を促したりという、保育現場でやってはいけないことが示されています。これでは一層保育を崩壊させるのではないのでしょうか。政府は50万人の受け皿をつくることを表明しましたが、予算がきっちり付けられなければ急ピッチで粗悪な保育所ができるだけではないかと思います。すべてを民間に委

ねず、自治体や国でやっていくような手立てを考えないと、根本的な問題解決にはなりません。

追い込まれる保護者と保育士

保護者の二極化が及ぼす影響

歴史的に見て、働く女性の育児休業が拡充したときは待機児童の問題も深刻で、どうにもできないから予算を付けずに解決するには育児休業を拡充して、家庭で子どもを見てくださいということになっていると思います。

待機児童の問題は、そもそも保育所に入れるか入れないかということがありますが、何とか入れたとしても保育の質があまりにも悪い場合は不安になって、その結果、母親が仕事を辞めていくという現状があります。

一般企業でも4人に1人がマタハラにあっていているといわれていますが、保育士は女性が多く、人手不足だとそこで一般企業同様に保育所でもマタハラが起こります。そもそも保育所に預けている人は、仕事を辞めずにいられるという意味で勝ち組になっており、現在、働いていない人、育児休業を取っていない人は、保育所に入りたいという入園審査では点数が低いのでまず保育所に入れません。その

表2 雇用形態、育児休業等制度利用の有無、育児休業等制度の種類別育児をしている雇用者数及び割合

雇用形態		育児休業等制度利用の有無 育児休業等制度の種類		育児をしている				
		総数	制度の利用なし	総数	制度の利用あり ¹⁾			
					制度の種類			
					育児休業	短時間勤務	子の看護休暇	その他
実数	総数（役員を含む雇用者）	6,653.6	5,159.6	1,412.5	842.7	284.5	284.8	200.3
	正規の職員・従業員	4,641.8	3,495.0	1,098.1	657.3	220.9	247.3	149.7
	非正規の職員・従業員 ²⁾	1,790.6	1,473.2	288.2	168.3	59.7	35.5	46.0
割合	総数（役員を含む雇用者）	100.0	77.5	21.2	12.7	4.3	4.3	3.0
	正規の職員・従業員	100.0	75.3	23.7	14.2	4.8	5.3	3.2
	非正規の職員・従業員 ²⁾	100.0	82.3	16.1	9.4	3.3	2.0	2.6

出所：平成24年就業構造基本調査（総務省統計局公表）

注1) 原資料注：「制度の種類」については、複数回答のため、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

注2) 「非正規の職員・従業員」については、その内訳「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」とそれぞれの数値のすべてを省略した。

ため育児休業制度がちゃんとしている企業の一部の人だけが保育所に入っており、いくら切迫した状態にあっても非正規の人はなかなか保育所に入れないというのが現状です（表2）。夫婦がともにフルタイムで働き、入園審査で満点をもらって初めて保育所に入れる土俵に立ったようなもので、片方が非正規とか親と同居しているとかで1点でも点数が低ければ保育所に入ることができません。

働く女性を取り巻く環境

待機児童がこれだけ多いことは出産後も働き続けようという人が増えているからですが、労働者を取り巻く環境はどんどん厳しくなっていて、かつては「寿退社」といわれていたのが今は「妊娠解雇」に変わりつつあります。

結局、会社に理解があるか、あるいはすごく無理をしているか、保護者が二極化している中で対応しなければならないために保育士は疲弊しているのではないのでしょうか。自治体や地方議員の中からは、こうした状況を重く見て、短時間勤務の人と長時間勤務の人に分けて保育の業務を行ってはどうかという声も出ていますが、地域によってはそういうことをやった方がよいのかもしれない。

保護者と保育士が共感する関係を

お互いに助け合おうという精神が保育現場でもなくなりつつあって、子どもに丁寧に対応する保育士はかえって「できない保育士」というレッテル貼られて、いじめやパワハラが起こっています。親の方でも助け合い精神がなかなか育まれなくて、自分一人で何とかしようと孤立している人が増えています。

保育士が疲弊していると保護者の大変な状況に共感できないということがあります。しかし、保育士に余裕があれば日常的に保護者に声をかけたり、お迎えに遅刻したときも「大変だったでしょう」といった対応ができたりするはずです。親の方も保育士の現状を把握

し、保育士に対して何か一声かけられれば、環境はがらりと変わると思います。

一番のしわ寄せは子どもたちに

ただ、今は保護者と保育士の双方がぎすぎすしており、そのしわ寄せがすべて子どもに向かっているというのが現状です。

子どもたちは保育士からは「さっさとやりなさい」というような対応をされ、迎えに来た母親からは「帰るから早くして」などと言われ続けるわけです。何か一日中追い立てられるように保育されていると、その影響は必ず小学校に上がってから出てきます。1年生を担当した人から聞いたことですが、大人を信用しない、何かにチャレンジしようとしないうちの子どもたちが増えていて、小学校で一から再教育しなければならないとのことでした。

保育の意味を問い直す

学びの場としての保育所の役割

保育をめぐる状況は少しずつおかしくなってきました。公立では硬直化している措置制度をそのまま引きずっているようなところがあります。かたや民間の株式会社ではサービス業化していて、保護者に負担がかからないようにと、中に入れずに玄関先で子どもと荷物を引き取ることを売りにしている保育所もあります。公立の硬直化も、サービス過剰の民間も子どもと一緒に成長していこうという保育本来の姿が見られません。保育所の意味を改めて考えてみることを迎えています。

一方、「妊娠解雇」で組織から離脱し、再就職もなかなか難しく母と子が孤立してしまうケースが増えています。子育てそのものの意味がよく分からない世代が親になり、周りに助けてくれる人がいないような社会環境の変化の中で保育所の役割が問われています。保育所はかつてあたりまえのようにやってきたことを今は意識して改めて行っていくことで

学びの場となることができます。かつ安全を確保しながら誰もが気軽に訪れることができる開かれた場所として開放され、保育士や親だけでなく地域の人も子どもの成長を見つめていけるような場にしなければなりません。

地域に開かれた保育所へ

若手の保育士たちも地域の目を意識することや、かつてのベテラン保育士が保育所に遊びに来るようなことがあれば、刺激を受けたり勉強になったりと保育の活性化につながる

と思います。保育所が地域に開かれることで、例えば小学校に上がることに不安のある親が必要とする情報収集や手助けもできますし、そこに地域の目も加わります。子どもだけでなく親も地域で育っていくための場として保育所が位置付けられていくのではないかと思います。いわば地域再生の要となるのがこれからの保育所の役割ではないでしょうか。

(インタビュー・文責：編集部)

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

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

産業安全保健 ハンドブック

【編集委員】

小木和孝 編集代表

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

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

25年ぶり
待望の最新版！

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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



変質する保育士の職場集団と改善への課題

保育士が専門性を獲得し発揮する条件とは

小尾 晴美

はじめに

待機児童問題がただちに解決すべき社会問題として広く認識されるようになり、それに伴って、保育士の働き方にも注目が集まりつつある。本稿では、保育士たちが専門性を獲得し、発揮するために、保育士の職場集団がどのようにあるべきか、という視点から考えてみたい。

保育士にとって職場集団のあり方がなぜ重要なのか

子どもを集団で保育する施設型保育では、常に複数の保育士が協力するという体制で日々の保育は遂行されている。特に0、1、

2歳児を対象とする乳児保育は、同時間帯に同じ空間で、複数の保育士が複数の子どもとともに過ごす必要がある。子どもは予測できない動きをするものであり、瞬時に対応しなければ怪我などにつながりやすい。保育士たちは自分のペースで作業手順をこなせるわけではなく、臨機応変に子どもの動きに合わせてながら、同僚と協力し合って、かつ調和的な動きをしなければならない。

ここで、私が調査を行った東京の私立保育所の2歳児クラスの事例を紹介しよう¹⁾。

ここでは、給食から午睡の時間までを抜粋しているが、11時30分から12時00分までの時間帯で、3人の正規保育士が連携しながら子どもに関わっていることを示している。

ここで登場する3人の保育士の連携のあり方を見てみると、たとえば、11時30分時点では、I.Aが給食を食べ終えた子どもの清潔ケアや食器の片付けを行っている間に、Y.MとT.Tは食事が続いている子どもに付き添っている。11時50分の時点では、I.Aが食事を終えた子どもたちの遊びに付き添い、Y.Mは遊びに付き添いながら午睡前の子どもたちをトイレに促している間に、T.Tは食事の後片付けを行っている。I.Aは、「午前中のリーダー」を担っており、常に活動の先頭に立ち、子どもの活動をリードしている。他方でY.Mは、I.Aの後に続いて子どもの活動に関わり、

おび はるみ
名古屋大学 保健福祉学部 講師

主な著書・論文：

- ・「保育所における保育労働者の職務内容と知識・技能習得過程」垣内国光編『日本の保育労働者』（共著）ひとなる書房、2015年。
- ・「非正規保育者の雇用と労働の現実」垣内国光・高橋光幸・小尾晴美監修、非正規保育労働者実態調査委員会編著『私たち非正規保育者です』（共著）かもがわ出版、2015年。
- ・「フォーマルなケア供給体制の変化とケア労働への影響」『大原社会問題研究所雑誌』695・696号、2016年。



表1 2010年6月22日の観察記録の抜粋：子どもの活動と保育士の役割分担

時間	子どもの動き	I. Aのうごき	Y. Mのうごき	T. Tのうごき
		(正規保育士, 40歳代, 経験年数15年) 8:30出勤 午前中のリーダー	(正規保育士, 40歳代, 経験年数14年) 9:00出勤	(正規保育士, 20歳代, 経験年数1年) 10:00出勤
11:30	食事(3テーブル)	食事を終えた子どもにおしぼりをくばり, 口をふき, エプロンをはずすよう促す。皿, 残飯の片づけ。	子どもの食事に付き添いながら, おかわりの希望に対応。	子どもの食事に付き添いながら, おかわりの希望に対応。子どもに食事させながら検温。
11:35	午睡前の自由遊び(トイレ, オムツにはきかえる。)	食事を終えた子どもの遊び設定(ベランダにプラスチック桶を出す)。午睡前にオムツにはきかえる子どもに対応。	食事が終わらない子に付き添う。食事を終えた子どもにおしぼりをくばり, 口をふき, エプロンをはずすよう促す。	食事を終えた子どもの椅子の片づけ, テーブル拭き, 床拭き。
11:45		ベランダで遊ぶ子どもに付き添う。早く眠くなった子ども(1名)のために布団を敷き, 寝かせる。	食事を終えた子どもにおしぼりをくばり, 口をふき, エプロンをはずすよう促す。皿, 残飯の片づけ。	食事が終わらない子に付き添う。食事を終えた子どもにおしぼりをくばり, 口をふき, エプロンをはずすよう促す。
11:50		ベランダで遊ぶ子どもに付き添う。紙芝居の支度	着替える子どもに付き添う。子どもたちをトイレに促す。	食事の片づけ
11:55	紙芝居, 絵本を見る	子どもを集めベランダで紙芝居を読む	ふとんを敷き, バスタオルを敷く。	カーテンを閉め, ぞうきんを濡らし, 子どもがはずしたエプロンを各々の洗濯物入れに入れる。
12:00	入眠	寝かしつけ	寝かしつけ	寝かしつけ

注：当日の子どもの人数は14名である。
(出所) 筆者作成。

子どもが次の活動にスムーズに移行できるようにI. Aの補助をし, T. Tは, さらに活動のペースの遅い子どものフォローをし, クラス全体の活動が次の活動に流れるようにしているのである。

また, 表1の保育士の出勤時間がそれぞれ異なっていることからわかるように, 長時間開所している保育所では, 保育士は時間帯を少しずつずらして勤務しており, 出勤時間が異なる。そのため, 同僚とその日に把握されるべきさまざまな情報やその時々の方針をその都度伝え, 共有しなければならない。

以上のように, 保育士の職務は, 同時間帯における職員間の調和的な作業と, 子どもに

関する情報や作業方法などの頻繁なやりとりによってはじめて遂行されるのである。そのため, 職場集団のあり方が, 保育士の職務遂行にとって非常に重要な意味を持っている。

子どもだけでなく, 保育士も集団の中で育つ

保育労働の対象は, むろん人間であり, 一人ひとりが違う。もちろん, 8ヵ月児ではおすわりが安定する, 3歳児になれば昼間のオムツはとれるなど発達の速度にある程度の共通性はあるだろうが, そのペースにも, 順序にも個体差がある。保育とは, 多様な個性と

発達段階の子どもを対象とする仕事なのであり、子どもが主体的に育とうとする意欲や能力の発達段階を見極め、援助していくプロセスである。そのため、保育という仕事は、全ての作業を厳格にマニュアル化することも、その達成目標を数値化して捉えることもできない。なぜなら、その時々の子どもの動き、変化がなにを意味しているのかを判断し、子どもの意欲や発達段階を見極めなければならないからである。ボタンの掛け外しがうまくできないある2歳児のボタンを保育士が掛けてあげることは簡単である。しかし、その2歳児の、指先の筋力と技能の発達の度合い、自分でボタンを掛けたいという意欲を見極め、「手伝うべきか、見守るべきか」を判断すること自体が保育士に必要な技能である。そのためには子どもの動きを常に観察し、おびただしい量の情報を受け取らなくてはならない。また、保育士が子どもに促す活動には、発達段階に対応した「場面」設定が行われる必要があるし、その時々で発達段階に応じた適切な対処がなされなければならない。

そのため、保育士たちにとっては、子どもと直接かかわらない時間帯でのさまざまな準備作業が欠かせない。保育士たちは子どもの発達を見越した長期的な計画（年、期など）を立てた後、それをさらに具体的に落とし込んだ短期の計画（週、日など）を立てている。複数の保育士が連携して子ども集団の保育を行っている以上、このような目標や保育計画を設定する際には、具体的な子どもの姿を想定してそれを言語化し、その成果を評価する際には、子どもたちの姿がどのように変化したのかをエピソードとしてとらえ、職場集団のなかで共有するという方法をとらざるをえない。すなわち、日常の活動をスムーズに行うための打ち合わせだけではなく、子どもの状態を分析し、より子どもの発達に適したかわりを行うための計画策定を行う会議が欠かせないのである²⁾。

一般的な保育現場での知識・技能習得機会とは、他産業や他職種と同様、大きく分けて現場教育（以下OJT）と実際の仕事から離れた集合研修（Off the Job Training：以下OffJT）に分けて理解することができるが、とりわけ、子どもの生活の文脈に即してさまざまな情報を適切に判断し、子どもを理解するための分析力は、個別の関係性に即した形でしか習得されないものである。そのため、多くの保育所では、通常経験の少ない保育士たちは、まず複数担任のクラスに配置され、OJTを通して基礎的な保育技能を獲得していく。担任保育士集団のなかで先輩から学び、やがて自分なりに考えた保育実践を提案できるようになるころから、単独で幼児クラスを担当するようになる。そうして、0歳児から5歳児までを一とおり経験し、やがて後輩たちを指導できるような役割を担っていく。経験の少ない保育士は、先輩保育士とチームになって実際に子どもと接しながら職務遂行するうちに、先輩保育士のアドバイスを受け、ノウハウ的な知識を得、さまざまな経験的知識を獲得していくのである。

また、保育士たちにとって、種々の打ち合わせや会議は、知識・技能習得機会としても非常に重要な機能を果たしている。保育士たちにとって会議の場は、他の保育士が、子どもと接しながらどのような情報を獲得しているのか、情報をどのように分析し子どもの理解に生かしているのか、などといった具体例に触れることができる機会である。また、会議は、子どもの行為や保育士自身の行為などの経験に意義や意味を見出すための省察をおこなう機会でもあり、また自分の認識を言語化する機会にもなる。そのため、分析力や判断力、コミュニケーション技能を養う機会として位置づけられるのである。

以上のように、保育士同士の連携のあり方や、職場集団内での保育士同士の議論のあり方は、保育の職務達成度や保育士の技能形成

に大きく関係するといえる。また、保育士同士の有機的な関係性は、職場集団のモラルと相互に作用しあうのである。

保育所の職場集団の課題

保育所は、職員数や労働条件については国や自治体から一定の規制を受けつつも、保育の目標や内容については独自に決定することができる。保育所では職場集団が、保育内容や保育方法、職務分担や配置など、直接子どもと関わる事項に関することについては自律的に決定することができるのである。そのため、保育所の職場集団のあり方は、どのような子どもを育てたいのかという保育理念や、それを実現するための職務内容や作業方法のあり方、保育士の職務遂行の達成度を決定するうえでも重要な意味を持っている。

しかし、近年の保育所を取り巻く環境は、職場集団内での目標の共有や、十分な連携や技能形成といった、保育士の職場集団の機能を実現することを困難にしつつある。近年の保育所の職員体制に特有の問題として挙げられるのは、長時間開所による勤務シフトの複雑化である。延長保育のニーズの高まりから、1日8時間を超えて保育所を開所するようになると、複数の保育士が交代で勤務する必要が生じる。すると、他の保育士との情報共有やシフトの調整、連携も複雑化してくるという問題が発生する。交代制勤務になると、実際の子ども一人あたりのかかわりよりも、ケアの継続性を担保するための会議、記録といった時間が多くなるという研究結果³⁾もあるように、情報共有と連携がより困難になってしまう。

加えて、現在、保育従事者の非正規雇用化が急速に進んでいる。ベネッセ次世代研究所(2012)によれば、各保育所の全保育士数に占める非正規雇用の保育士の割合は公立保育所では、54.2%、私立認可保育所が40.2%と

なっている⁴⁾。非正規雇用の割合の増加によって、正規雇用の保育士の負担が相対的に増加し、十分に同僚と語り合える時間が取れなくなるケースや、非正規保育士として働く者が、上司や先輩、同僚から学習し意見交換する場が十分与えられていないというケースがあることが明らかになっている⁵⁾。これは、知識・技能の習得や蓄積にマイナスの影響を及ぼすばかりでなく、保育士が子どもとの独自の試行錯誤による閉じた関係での保育実践を行わざるをえず、保育士に閉塞感をもたらしかねない。そうなれば、保育士のモラルが低下し、保育士個人と子ども・保護者との閉じた関係の保育実践になるなど、職場集団に経験的知識や技能が蓄積されないことにもなりかねない。非正規雇用の保育士の増加は、職場集団内での職員間の分断を生み、①目的・理念・保育方法の共有の困難化と非正規保育士の意欲の低下、②連携・情報共有が困難化することによる職務の達成度の低下、③雇用期間の打ち切りや退職等での職員の入れ替わりによる技能継承の困難化に結びつく。そして、その帰結は、労働者の分断と、組織的な職場統制力の形骸化である。

職場集団のモラルが結果にセンシティブに作用するのが保育労働の特徴である。なぜならば、直接の労働対象が変化しつつある子どもだからである。だからこそ、職場集団で保育目標を共有することが重要であり、また、刻々と変化する対象をつぶさに観察し情報を共有すること、連携することが重要なのである。つまり、保育士同士が学習し意見交換する条件が失われ、職場集団内での分断が生み出されれば、職場集団の有機的な関係性が保持できなくなり、機能が十分に発揮できなくなる。そして、それはただちに保育の質の低下につながるのである。子どものよりよい発達や家庭の困難を支援する役割である保育士が、一人で困難に向き合うような職場環境ではなく、配慮し、助け合う職場の集団性が、

非正規化が進む公営保育所

官製ワーキングプアの保育士たち

上林 陽治

公営保育所¹⁾保育士の非正規化と ワーキングプア化

地方自治体に勤務する非正規公務員の全国調査は、総務省が2005年、2008年、2012年、2016年に実施し、2016年分を除き公表されている（「臨時・非常勤職員に関する調査結果」）。同調査の非正規公務員の対象者は、①6ヵ月以上勤務（見込み）、②週勤務時間約20時間以上（常勤職員の勤務時間の約半分以上）、③4月1日現在で在職という3要件を満たす者なので、実際の人数より少なくカウントされる。

一方、正規公務員に関しては、毎年、「地方公務員定員管理調査」が実施されている。正規公務員とは、①任用期間が無期、②常勤（週勤務時間38時間45分）、③定数内の職員である者である。

表1 「市区町村立公営保育所の保育士数」

は、2つの調査から市区町村の保育所保育士の数値を抽出し、正規・非正規で比較したものである。

正規・非正規割合を追ってみると、2005年時点では正規保育士10万0080人に対して非正規保育士は7万6753人で、割合は正規：非正規＝56.6：43.4だった。

2008年は、2005年比で正規保育士が7,350人削減される一方、非正規保育士は1万1055人増え、両者の割合は、51.4：48.6となり、ほぼ拮抗する。

そして2012年には、2008年比で正規保育士が6,702人削減され、非正規保育士は1万3618人増え、この結果、正規・非正規割合は45.9：54.1となり、非正規が正規を上回る状態となった。2005年から2012年までの7年間で、公営保育所の保育士は約1.1万人増えたが、その内実は、正規が約1.4万人減り、非正規が約2.5万人に増えたというものである。もはや市区町村の公営保育所では非正規が主たる保育士なのである。

さて、この54.1%という非正規比率をどのように捉えたらよいのだろうか。

ベネッセ次世代研究所が2012年10～12月に実施した調査²⁾によると、園児数30人以上の国公私立幼稚園、公私立認可保育所、認定こども園における非正規割合は、公営保育所が最も高く54.2%、続いて国公立幼稚園が

かんばやし ようじ
公益財団法人地方自治総合研究所 研究員
官製ワーキングプア研究会 理事
主な著書：
・『非正規公務員の現在——深化する格差』日本評論社、2015年。
・『自立と依存』（共編著）公人社、2015年。
・『非正規公務員という問題』岩波ブックレット、2013年。



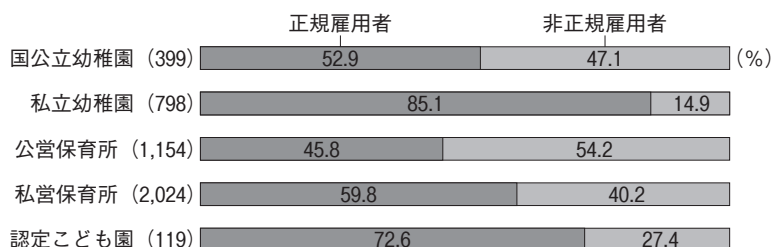
表1 市区町村立公営保育所の保育士数

	人数（人）			増 減					割合（％）		
	正規	非正規	合計	正規	2005-12	非正規	2005-12	合計	2005-12	正規	非正規
2005	100,080	76,753	176,833							56.6	43.4
2008	92,730	87,808	180,538	-7,350		11,055		3,705		51.4	48.6
2012	86,028	101,426	187,454	-6,702	-14,052	13,618	24,673	6,916	10,621	45.9	54.1

注1) 正規保育士の人数は、各年の総務省「定員管理調査結果」から抜粋。

注2) 非正規保育士の人数は、各年の総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果」から抜粋。

注3) 市区町村には、政令市、東京23区を含む。



注1) 各園の正規・非正規雇用者の比率を出し、その平均値を算出した。

注2) () 内はサンプル数。

出典) ペネッセ教育総合研究所「第2回幼児教育・保育についての基本調査報告書(2012)」35頁、図1-2-4

図1 保育者に占める正規雇用者・非正規雇用者の比率（園の区別）

47.1%，私営保育所40.2%，認定こども園27.4%，私立幼稚園14.9%という順に並ぶ。すなわち、国や自治体が経営する保育園や幼稚園は、民間経営のそれよりも非正規割合が高く、なかでも、公営保育所は最も非正規割合が高く、唯一5割を越えている。

基幹化する非正規保育士

非正規保育士に依存する状況は、地方自治体ごとに異なるものの、都市か地方かに関わりなく発生している一般的な傾向といえる。

表2は、先の2012年の総務省の2つの調査を個別自治体ごとに付け合わせ、非正規保育士を100人以上雇用している市区を、非正規保育士割合が高い順番に並べ、このうち上位20団体を抽出したものである。最も非正規保育士依存率の高い兵庫県西脇市は、116人の保育士全員が非正規であった（特別職非

常勤職員55人、一般職非常勤職員18人、臨時職員43人）。

上位3団体は、兵庫県の地方自治体が並ぶ（三田市 非正規保育士依存率91.3%，篠山市同88.1%）ものの、上位20団体は、北海道から長崎県まで広範囲に存在する。

つまり、公営保育所の保育士の非正規化と依存

度合いの高まりは、待機児童が発生し、保育所不足・保育士不足が叫ばれている都会に限ったことではなく、少子高齢化の先端を走り、待機児童問題が顕著には発生していないはずの地方都市においてこそ進展していた。

非正規保育士は、正規保育士が削減される中であって、その代替として活用されてきたのである。代替ということは、臨時職員や非常勤職員と呼ばれ、本来は臨時的業務や補助的業務に従事するはずの非正規保育士が、正規保育士が担ってきた恒常的で本格的な仕事をそのまま引き受けるということである。だから日本のそこかしこで、クラス担任を受け持ち主任格にある「ベテラン」の臨時保育士や、人が足りないために常勤として勤務する常勤的非常勤保育士が現れている。

公営保育所において非正規保育士は、量の上でも質の上でも、基幹職員なのである。

表2 非正規保育士が100人以上の市区で、非正規保育士依存率が高い上位20団体

	都市名	都道府県	正規保育士 (人)	非正規保育士 (人)	正規 (%)	非正規 (%)
1	西脇市	兵庫県	0	116	0.0	100.0
2	三田市	兵庫県	15	157	8.7	91.3
3	篠山市	兵庫県	16	118	11.9	88.1
4	伊達市	福島県	26	182	12.5	87.5
5	石岡市	茨城県	30	179	14.4	85.6
6	光市	山口県	21	117	15.2	84.8
7	亀山市	三重県	46	191	19.4	80.6
8	大館市	秋田県	59	239	19.8	80.2
9	大崎市	宮城県	71	285	19.9	80.1
10	壱岐市	長崎県	27	108	20.0	80.0
11	秩父市	埼玉県	48	190	20.2	79.8
12	潟上市	秋田県	44	174	20.2	79.8
13	豊岡市	兵庫県	42	161	20.7	79.3
14	交野市	大阪府	35	132	21.0	79.0
15	京丹後市	京都府	92	343	21.1	78.9
16	安曇野市	長野県	90	310	22.5	77.5
17	千歳市	北海道	43	147	22.6	77.4
18	士別市	北海道	37	123	23.1	76.9
19	糸魚川市	新潟県	41	134	23.4	76.6
20	須賀川市	福島県	39	126	23.6	76.4

出典) 総務省「臨時・非常勤職員に関する調査結果(2012年4月1日現在)」
 個表ならびに総務省「地方公共団体定員管理調査(2012年4月1日現在)」
 より筆者作成。

官製ワーキングプア保育士

公営保育所に勤務する非正規保育士の賃金は、ワーキングプア水準である。

非常勤保育士の平均時給単価は、直近のデータでは1,080円。この単価を基礎として、1日7.75時間、月20日、年間12月を勤務するとみなして推計される年収(1,080円×7.75時間×20日×12月)は、約201万円である。これに対して正規保育士の年収(推計)は、経験年数1年以上2年未満が301万円で非常勤保育士の1.5倍、同7年以上10年未満が391万円で約2倍、全体平均(経験年数22.1年、平均年齢43.2歳)が573万円で約3倍である³⁾。

つまり地方自治体は、同じ仕事をすることを前提に、正規保育士を非正規保育士に置き換えること

により、平均年収を3分の1にまで抑制しえたのである。

日本の雇用形態の差異による賃金格差は、非正規労働者は正規労働者の6割水準で、これに対し政府は、せめて欧米並みの8割水準に近づけるべく対策を講じようとしている。だが、地方自治体が自ら雇用している非正規公務員と正規公務員の賃金格差はさらに凄まじく、保育士の場合、33%の水準なのである。これはもはや、正規・非正規間の「格差」ではなく、非正規であることを唯一の理由とした、不合理な「(身分)差別」ではないのか。

このような「(身分)差別」が、公務の世界で放置されている原因は実は明確である。非正規公務員は、民間の労働者に適用される労働者保護の仕組みから排除されているからである。

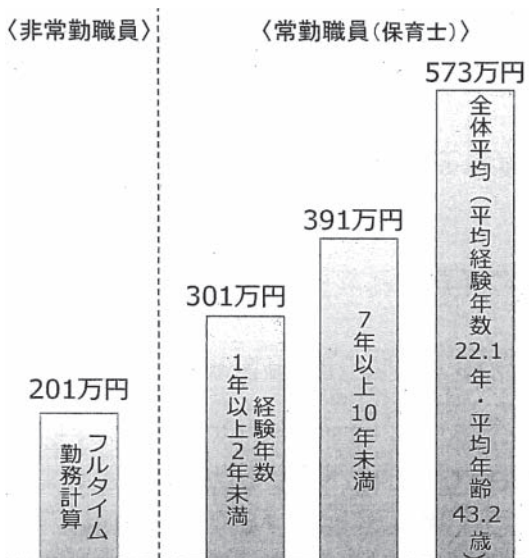
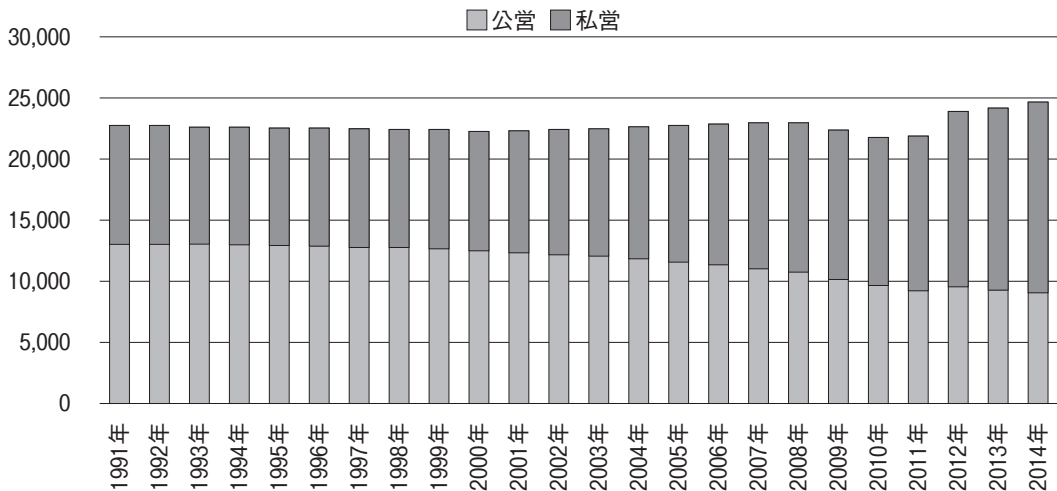


図2 非常勤保育士と常勤保育士の年収格差



出典) 厚生労働省「社会福祉施設等調査」より筆者作成。

図3 経営形態別保育所数の推移

例えば、2013年4月施行の改正労働契約法22条1項は、「この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない」とする。したがって、労働契約法における有期労働者の権利保護規定である、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止(同法20条)などは、有期雇用の地方公務員である臨時職員や非常勤職員には無縁である。

また、臨時・非常勤職員には、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下、「パート労働法」という)も適用されない。パート労働法29条で「この法律は、国家公務員及び地方公務員……については、適用しない」としている。したがって、臨時・非常勤職員を雇用する事業主としての地方自治体の使用者は、2014年改正パート労働法9条が定める正社員との差別取扱いの禁止措置を講じる必要性が求められず、使用者としての最低限の義務も免除されている。

したがって、地方自治体の使用者は、不合理な差別的賃金格差を是正することなく非正規公務員を採用し、その有期雇用を反復更新し、いざとなったら解雇に類すべき雇止めを行うという、およそ民間労働者に適用される

法環境では許されない行為を、何の痛痒も感じずに「適法」に執行できるのである。

保育事業から撤退する地方自治体 民営化する保育所

さらに、地方自治体は保育事業から撤退し、その運営を民間事業者に委ねてきている。

公営保育所は1991年に1万3331園だったものが、2014年には9,312園と7割弱までに減少している。一方、民営保育所はその数を増やし、1991年には9,337園だったものが、2007年には11,598園となって公営保育所数を上回り、2014年には15,197園となって全認可保育所の62%を占めるまでに至った。

つまり地方自治体は、一貫して、保育所の運営から撤退し続けてきたのである。

だが、1991年から2014年までで公民あわせた認可保育所数は2,000園弱。8%しか増えていない。一方、公営・民営をあわせた保育士数は1991年以来増加し続けている。1991年には専任保育士(常勤保育士と同義)が18万3819人だったものが、2000年には24万2787人、2010年には29万3885人となり、

2014年には32万3494人へと、24年間で約14万人増加（約76%増）した。ただし、保育士数の増加に寄与したのは民間の保育所が主で、同期間に8万3119人から20万9084人へと、約12万人、2.5倍も増加させている。

2001年以降の保育行政は、待機児童対策といっても、認可保育所を増やすことなく、むしろ既存施設の受け入れ人数を拡大する形で進められてきた。その結果、定員拡大分に対応する保育士を確保する必要性に迫られたが、公営保育所では正規保育士を非正規保育士に置き換えることにより人件費を削減し、あわせて保育所そのものの経営を民営化することで、同施設で働く保育士の賃金を国が定める公定価格の範囲内に抑制してきたのである。民間の保育所に勤務する保育士の賃金・労働条件が劣悪なのはここに原因がある。正規職として働いていたとしても、その給与水準は、著しく低い。

対人サービス分野の職種別の平均月給（税引き前）を厚生労働省の「賃金構造基統計調査（2015年）」から抽出すると、以下のようになる。

全産業平均	33万3300円
看護師	32万9200円

ケアマネジャー	26万1600円
調理師	24万8100円
警備員	22万9500円
ホームヘルパー	22万5100円
福祉施設介護員	22万3500円
保育士	21万9200円

保育士は、全産業平均より12万円低く、福祉施設介護員、ホームヘルパーも11万円も低い。これらの職種は、税金や保険料が投入される分野であり、あまりにも低水準の処遇であることから人材不足に陥っている。このような状態を続けていたら、保育をはじめとする福祉関連産業は持続できなくなる。

保育現場の実態は、現在、雇用崩壊の段階に至っているといっても過言ではない。

注

- 1) 指定管理者制度により、株式会社、社会福祉法人、NPOなどの様々な団体が地方自治体の公立保育所の管理運営に携われることになった。指定管理者に雇用される保育士は公務員ではなく民間労働者である。したがって指定管理者が管理運営する保育園は、いわば公設民営保育園である。これに對比して、地方自治体が設置し、正規ならびに非正規の保育士を直接地方自治体が雇用して運営する保育園は、（公設）公営保育園と呼ばれる。
- 2) ベネッセ教育総合研究所「第2回幼児教育・保育についての基本調査報告書（2012）」<http://berd.benesse.jp/jisedai/research/detail1.php?id=4053>
- 3) 正規保育士の年収に係るデータは、総務省「地方公務員給与実態調査（2013年4月1日現在）」

子育て支援の保育現場で 公的保育サービスのあり方

徳田 武史

はじめに

「社会保障と税一体改革」の一環として、2012年8月「子ども・子育て関連3法」が成立しました。この法律に基づき、2015年4月から始まったのが「子ども・子育て支援新制度」です。新制度は、“子どもの最善の利益”が実現される社会を目指すとの考え方を基本に、3つの目的を掲げています。

- ①質の高い幼児期の学校教育・保育の総合的な提供
- ②地域の子ども・子育て支援の充実
- ③保育の量的拡大と確保および教育・保育の質的改善

新制度の実施主体は、基礎自治体である市町村にあります。全ての市町村は「子ども・子育て支援事業計画」を策定し、総合的かつ計画的な子ども・子育て支援が義務づけられています。一方、国と都道府県は、市町村を

重層的に支える役割を担います。

さて、新制度が始まってから1年が経とうとする2月29日、衆議院予算委員会において「保育園落ちた日本死ね!!!」の書き出しで始まる匿名ブログが取り上げられました。これを機に、待機児童問題はこれまでにない注目を集めることとなりました。

「待機児童ゼロ作戦」が閣議決定されたのは2001年7月のこと。以降15年で保育所の定員は70万人(2001年:193万7,132人¹⁾ 2016年:263万4,510人²⁾)も増えましたが、待機児童は一向に減ることがありません。

いま保育の現場では何が起こっているのか、また公的保育サービスはどうあるべきなのか、「保育の質」を論点に述べることにします。

保育の質とは何か

定員増をはじめとする「量」は、数字として表れるため分かりやすいですが、「質」というとどうでしょう。なかなか目に見えにくい「質」を捉えるためには、3つの視点が必要となります³⁾。

- ①構造の「質」——物的・人的環境の全体的な構造(広さ、人数比、クラスサイズ、労働環境等)
- ②プロセスの「質」——保育者と子どもたち、子ども同士、保育者同士の関わり(安心感



とくだ たけし
調布市立上石原保育園 主任
全日本自治団体労働組合 社会福祉評議会 保育部会副部長

や教育的意図等を含み込む関係性)

③実施運営の「質」——現場ニーズへの対応、効果的なチーム形成のための運営(保育計画, 研修等)

冒頭で述べたように、この制度は“子どもの最善の利益”が基本となっています。それでは「質」の改善は子どもたちにどんな利益をもたらすのでしょうか。

ノーベル経済学賞を受賞したジェームズ・ヘックマン教授は、40年にわたる追跡調査をもとに質の高い幼児教育・保育が学力検査の成績や将来的な収入などに影響を及ぼすと述べています。さらに、社会全体にもたらす経済効果も乳幼児期の投資が最も高くなるとしています⁴⁾。

新制度では、待機児童の解消などの「量的拡充」と保育士の処遇改善や研修の充実など

の「質の改善」は、車の両輪として取り組む必要があると明記されています(図1)。

またOECDも、「質を考慮せずにサービスの利用を拡大しても、子どもにより成果はもたらされず、社会の長期的な生産性が向上することもない」としています⁵⁾。

保育の質を取り巻く現状

発達保育実践政策学センターは8月25日、2015年11月～2016年3月に2万379の保育・幼児教育施設および1,718の市区町村を対象に行った調査結果を発表しました⁶⁾。

市区町村の首長に「乳幼児期の保育・教育に関する政策のうち、自治体で特に重点を置いて取り組むべき課題を3つ選んでください」と尋ねたところ、「認可保育所の整備・



子ども・子育て支援新制度は、「量」と「質」の両面から子育てを社会全体で支えます。

消費税率引き上げによる増収分を活用します
 幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進める「子ども・子育て支援新制度」が、平成27年4月にスタートしました。
 この新制度の実施のために、消費税率引き上げによる増収分が活用されます。貴重な財源を活かして、社会全体で子どもの育ち、子育てを支えます。

もっとも身近な市町村が中心となって進めます
 市町村は地域の状況や、子育て支援へのニーズをしっかりと把握し、5年間を計画期間とする「市町村子ども・子育て支援事業計画」をつくります。
 都道府県や国は、こうした市町村の取組を制度面、財政面で支えます。

企業による子育て支援も応援します【平成28年度創設】
 「仕事・子育て両立支援事業」を創設し、企業等からの事業主拠出金を財源として、事業所内保育の整備やベビーシッター派遣サービスの利用を促進します。

目次
 新制度で導入の教育・保育の場 03
 認定について 05
 施設などの取組について 07
 保育料について 08
 地域の子育て支援の充実 09
 よくある質問 13

支援の「量」を拡充!

必要とするすべての家庭が利用できる支援を目指します。

- 子どもの年齢や親の就業状況などに応じた多様な支援を用意。
 教育・保育や子育て支援の選択の幅を拡大します。(地域の実情により異なります)
- 1人目はもちろん、2人目、3人目も安心して子育てできるように、待機児童の解消に向け教育・保育の受け皿を増やします。

支援の「質」を向上!

子どもたちがより豊かに育っていける支援を目指します。

たとえば・・・

幼稚園や保育所、認定こども園などの職員配置の改善

- 子どもたちにより目が行き届くように、職員1人が担当する子どもの数を改善します。
 (3歳の子どもの職員1人の割合を、従来の20人に対して1人から、15人に対して1人にする など)

幼稚園や保育所、認定こども園などの職員の処遇改善

- 職員の処遇改善を行い、職場への定着及び質の高い人材の確保を目指します。
 (職員の給与を確保したり、研修を充実するなどキャリアアップの取組を推進する など)

中流産業施設など、社会的な価値を必要とする子どもたちが生活する施設などの改善にも消費税率が使われます。

NEW 仕事・子育て両立支援【平成28年度創設】

従業員が働きながら子育てしやすいように環境を整えて、雇用の防止、就労の継続、女性の活躍等を推進する企業を支援します。

- ・企業主導型保育事業
 従業員のための保育施設の設置・運営の費用を助成します。
 ※週2日程度の日中や夜間、休日勤務など、従業員の多様な働き方にも対応できます。
- ・企業主導型ベビーシッター利用者支援事業
 残業や夜勤等でベビーシッターを利用した際に、費用の補助を受けることができます。

内閣府・文部科学省・厚生労働省「子ども・子育て支援新制度なるほどBOOK」より

図1 子ども・子育てを支援する「量」と「質」

増設」が39%であったのに対し、「保育・教育の運営や実践に対する監査・外部評価の実施」は5%、「認可外保育施設・小規模保育所の認可保育所への移行」は3%、「認可外保育施設における保育の質の保障」は2%にとどまっています。

また、市区町村の担当者の49%が新制度導入後「乳幼児期の保育・教育施設が多様化した」と答えた一方、「子育てや保育・教育の質の保障が進んだ」との答えは31%にとどまっています。

保育所運営の合理化・職員数の適正化の下、公立保育所は年々減少しています。代わって待機児童を受け入れてきたのは、私立保育所や認可外保育施設です（図2）。

必ずしも認可保育所だから良いとか、認可外保育施設だから悪いということではありません。しかし、残念ながら2015年内の死亡事故報告14件のうち10件は認可外保育施設にて起きています。件数を児童数で除すると、認可保育所の2/2,159,357人に対し、認可外保育施設は10/275,322人と圧倒的に死亡率が高いことが分かります⁷⁾。

認可外保育施設に対しては、年1回以上の立ち入り調査および報告徴収を行うことが国

により勧奨されていますが、92%の市区町村が定期的な事前予告なしの立ち入り検査を実施していません。さらに、保育の「質」の向上に向けた事業者の取り組みを促す第三者評価で問題があった場合でも、16%の市区町村しか改善指導とフォローアップを行っていませんでした⁶⁾。

保育者が「園庭や近隣の公園などの、体を動かす遊びのできる環境が確保されている」かどうかを評価したところ、認可保育所等に比べて認可外保育施設のスコアは低く、室内環境についても同じ結果となっています⁶⁾。

保育所の面積は、敗戦直後の1948年に制定された「児童福祉施設最低基準」に基づいています。2歳未満児3.3㎡、2歳以上児1.98㎡とされたこの基準は、地方分権一括法の時限措置によって緩和されることはあっても向上することはありません。建築の専門家が国の依頼で算定した最低限度（食事の動作空間と午睡の動作空間に配膳などのための最低限の面積、遊びのために必要な空間は含まない）は、2歳未満児4.11㎡、2歳以上児2.43㎡であり、大きな乖離があります⁸⁾。

他の調査でも、園庭のない保育園では複数の種目で運動能力が全国平均を下回ることや、園舎の大きさや園庭の広さによって子どもの運動能力に差が出ることが分かっています^{9), 10)}。

保育士の配置基準は上述の「児童福祉施設最低基準」に基づいています。新制度では、3歳児の配置基準を20:1から15:1へと改善するための予算措置がされています。しかし、保育士のなり手は少なく改善は進みません。指定保育士養成施設卒業者の約半数は保育所

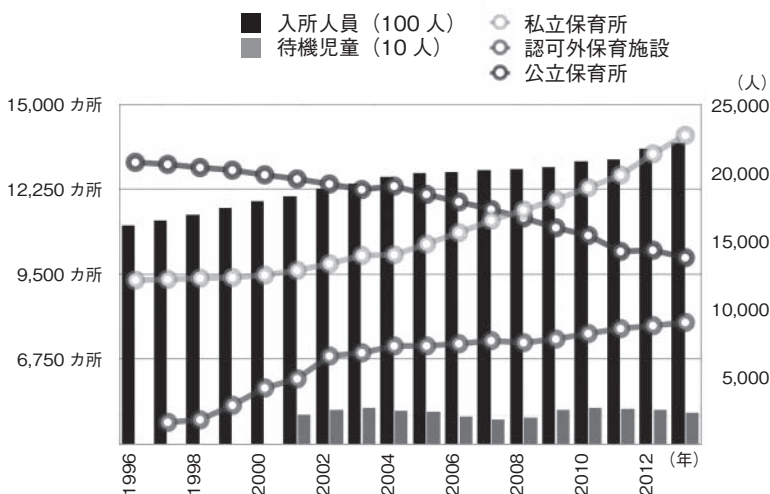


図2 保育所等の推移

に就職していません。さらに、保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者のうち、半数以上が勤務年数5年未満で早期離職しています¹¹⁾。

保育士は、女子のなりたい職業ランキングの常に上位にあります。にもかかわらず就業希望者が増えない1番の理由は、賃金が希望と合わないからです(図3、4)。新制度では、国が公定価格として給与改善を定めており、各自治体も多様な補助金制度をたて人材確保に努めています。それでも、他産業の賃金とは乖離があり、人材不足は解消されません。

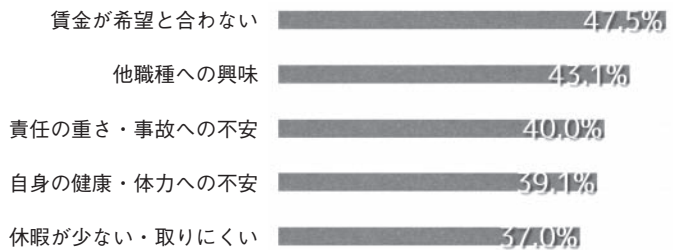
その結果、国は専門的知識と経験を有する潜在保育士が多数いるにもかかわらず規制緩和を進め、朝夕の保育士要件弾力化や小学校・幼稚園・養護教諭の活用を進めています。

このように、「量」の拡充に重点がおかれ「質」の改善が疎かにされるばかりか、「質」が悪化しているのが現状といえます。

公立保育所の役割とは

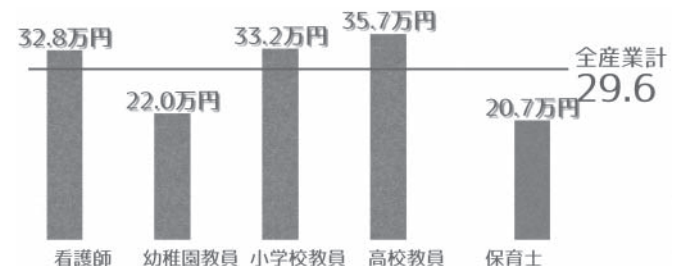
児童福祉法第24条第1項では、市町村が保育の実施義務を担うことが定められています。さらに、第24条第2項では、保育所以外の保育についても必要な保育を確保するための措置を講じなければならないと定められました。

つまり、公的保育＝公立保育所ではなく、公立保育所を含む保育行政自体が公的保育といえます。とはいえ、公的保育の一つとしての公立保育所の存在は見えやすいだけでな



厚生労働省職業安定局「保育士資格を有しながら保育士としての就職を希望しない求職者に対する意識調査(平成25年5月)」

図3 保育士への就業を希望しない理由



厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」
文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」

図4 保育士と他産業の賃金比較

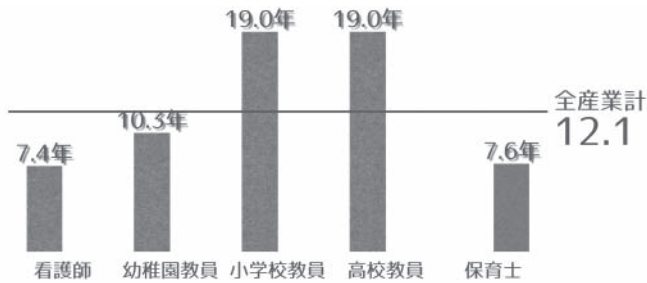
く、大きく存在意義のある施設でもあります。

保育園を考える親の会では、公立保育園が存在することの意義について、6点をあげています¹²⁾。

- ① 公共を軸とした事業の担い手として
- ② 民間の偏りを補う存在
- ③ アンテナとなる直営施設
- ④ 大きな組織の一部として機能する
- ⑤ 人材を育てる役割
- ⑥ 公立保育園のモラル向上

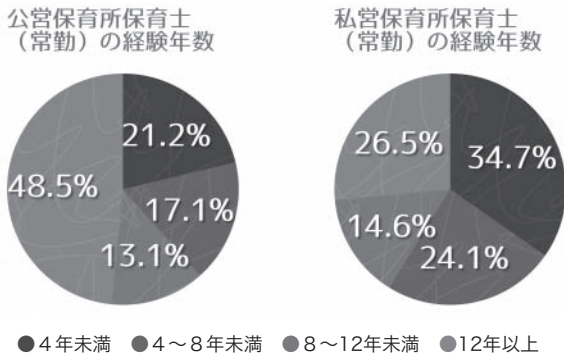
保育士は子どもと遊んでいるだけと思われがちですが、公立保育所に勤める保育士は、自治体行政職の一員でもあります。私も過去には、一保育士の立場から市保育計画策定に参画したことがあります。

一般的に、経験年数が長いのも大きな強みといえます。病院で手術を受ける際、臨床経験が豊かな医師だと安心することでしょう。



厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」
文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」

図5 保育士と他産業の勤続年数比較



● 4年未満 ● 4～8年未満 ● 8～12年未満 ● 12年以上

厚生労働省統計情報部「平成25年社会福祉施設等調査」

図6 保育所保育士（常勤）の経験年数

塾を選ぶ際には、実績を有力な判断材料とするかもしれません。子どもの生きる力（非認知能力）を育むには多様な保育経験が求められます。公立保育所保育士の経験年数の長さは、利用者に大きな安心を与えると同時に「質」を保証します（図5、6）。

おわりに

かつて、米が不足し日本酒を減産せざるをえなかった時代、酒蔵は酒を酒屋に売る時に水で薄めて出荷することがありました。酒屋も消費者に売る時さらに水で薄めたために、金魚が泳げるほどに薄められた酒「金魚酒」と揶揄されたそうです。その当時、酒を水を割って売るとは、少しも法に触れない行為

でした。しかし、「金魚酒」の横行は、当然の結果として消費者に不利益をもたらしたため、アルコール濃度16および15%という制限が課せられたといえます。

現在行われているさまざまな規制緩和は、あたかも「金魚酒」のようです。繰り返す述べますが、新制度は“子どもの最善の利益”を基本としています。大人のためでも事業者のためでもなく、子どもの育ちを主体に「質」を捉えなければなりません。いま求められることは基準を守ること、さらには「質」を改善することです。

2015年の国勢調査によれば、調査開始以来初めて日本の総人口が減少に転じたそうです。これからの日本の未来を支える「保育の質」、まさにいまが正念場といえるでしょう。

注

- 1) 保育所の状況（平成13年4月1日）等について（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0112/h1227-4.html>）
- 2) 「保育所等関連状況取りまとめ（平成28年4月1日）」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000135392.html>）
- 3) OECD（2006）「Starting Strong II」
- 4) Heckman, J.J. & Masterov, D. V. (2007)
- 5) OECD（2012）「Starting Strong III」
- 6) 「保育の質の保障・向上への取り組みに関する全国大規模調査」（http://www.cedep.p.u-tokyo.ac.jp/about/symposiumseminar/sympo_20160917/）
- 7) 「教育・保育施設等における事故報告集計」の公表及び事故防止対策について（http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/jiko_taisaku.pdf）
- 8) 全国社会福祉協議会（2009）「機能面に着目した保育所の環境・空間に係る研究事業」
- 9) 鈴木康弘・池田裕恵・金森三枝（1998）「園の物理的環境要因が幼児の運動能力に及ぼす影響の検討」
- 10) 森司朗ほか（2011）「幼児の運動能力における時代推移と発達促進のための実践的介入」
- 11) 厚生労働省「保育分野における人材不足の現状」（<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000057759.pdf>）
- 12) 保育園を考える親の会（2006）「民営化に求められる最低条件10か条」

安全・安心な保育職場づくり

働き続けられる職場で、職員の技能の向上と伝承を

石田 信子

事業場安全衛生委員会の概要

私たちの所属する豊中市職員組合は、1951年に結成されました。組合の歴史をひも解く中で、1957年に学校用務の作業服の支給を獲得、とあり、1974年には、職業病対策闘争に取り組む「健康闘争」を行ったとありました。そして、1978年に安全衛生委員会が設置されました。

豊中の長い取り組みの中の、ほんの一部分ですが、ご紹介させていただきます。

豊中市こども未来部事業場安全衛生委員会には、本庁における事務職域、こども園職場、地域支援センター、障害児施設、放課後こどもクラブ職場、という職場があります。

こども未来部として、2015年に公立保育所、公立幼稚園がこども園となりました。それまでは、幼稚園は教育委員会の管轄にあり、

事業場の取り組みは別々のものでしたが、今では同じ事業場として、元幼稚園職場の代表も参加して意見交換をしています。

ここでは、元保育所職場を中心にこれまでの安全衛生の取り組みを報告したいと思います。

職場の課題についての意識の変化

20年ほど前までは、保育所職場は、職員の安全に対する意識が低いものでした。保育所内の厨房では、「熱いもの」「重たいもの」をひとりで持ち運ぶことも「当たり前」となっていました。そして、そのことが、「そんな重いものを持てて、すごい」、高いところでの作業も、「そんな高い所に登れて、すごい」といわれることとなっていて、職員は、「これくらいできて当たり前」という感覚だったのです。作業に対して、「危険」という知識もなく行っていた状況がありました。

そのような職場状況で、職員の中には長年の業務によって、腰痛や肩こり、指のしびれなどを訴える職員がいましたが、それについては、「自分はたくさん仕事をがんばってきたから身体があちこち痛くなっている。これは仕方のないことだ」という認識をする職員が多く、それらを「予防する」「改善する」という意識はまだ薄かったのです。



いしだ のぶこ
豊中市職員組合 書記長

事業場委員会の活性化をはかって

定年を迎える職員がまだ少数だったこの頃、これから10年先、20年先まで働くであろう職員から、「このままでは保育所での仕事を元気に定年まで続けていくことが難しくなるのではないか。」と不安の声が上がりました。そこで、事業場安全委員会で職業病といわれるものの予防、対策について議論されるようになりました。

まず、職員の被服について被服検討委員会を立ち上げて、職員の健康を妨げない被服について検討しました。それまでは、仕事中的服装は自由で、ジーパンをはいて仕事をする職員もあり、腰痛を引き起こすとして、伸縮性のあるジャージ、動きやすいTシャツ、トレーナーの支給を実施することになりました。併せて、厨房での被服も衛生を配慮し、丈夫で快適なものを支給することになりました。

また、当時給食センターで問題とされていた指曲がり症などの予防策として、パラフィン浴器の設置も行いました。腰痛、肩こりの予防、軽減策として、当時、健康に良いとされていた「ぶらさがり健康機」を休憩時間に活用するよう各保育所に配置しました。重たい荷物を持つ時、子どもを抱くとき、高いところで作業する時など、労働安全衛生法に基づいて、体に負担のかからない仕事のやり方を職場に周知しました。

安全に働ける職場づくりへ

事業場開催の学習会や、ヒヤリハットの取り組みなどで、労安に対する意識も芽生えてきた頃、保育所現場は、行財政改革の中で、常勤職員の削減が進み、非常勤職員が増えるという状況がありました。それまでは、異動か、定年退職を迎える時に職員の動きがある

くらいであったのが、1年で仕事を辞める職員、仕事に就いて数カ月で辞める職員が出るようになりました。職員が毎年1人、2人と入れ替わる中で、業務を伝えるのが精一杯になり、安全衛生について伝えることが疎かになってしまい、その結果、厨房では、それまで減少していた機械や包丁を使つての事故報告が上がるようになりました。

公務災害、労務災害については、報告書を事業場で確認、職場の対応や対策について、不足するところは職場に返しました。その結果、時間に追われる作業の中で、ひとりひとりの動作に注意を払うことは難しいことから、「危険個所に張り紙などを貼る。」「作業が変わる時、始める時は声を掛け合う。」などの対策を取り、それを各職場に周知し、取り組みを進めました。以上のように、継続的にさまざまな職場の現状を事業場で議論し、現場が安全で働きやすくなるよう取り組んできた経過があります。

職場巡視にも重点をおいて

事業場安全衛生委員会では、職場巡視にも重点をおいて取り組みを進めています。事故のあった職場がその後どうなったか、耐震工事や改修などを行っている施設はどのようなかなどについても巡視を行ってきました。

機構改革によって旧保育所(19園)、障害児施設(2園)に加え、放課後こどもクラブ(41校)、旧幼稚園(9園)もこども未来部となり、巡視すべき施設が増え、何年もかけなければすべての職場を巡視できない状況にあります。そこで、職場巡視の回数を増やす。職場巡視を1回に2グループで行うなど試行錯誤しています。

安全衛生について、職場巡視を行うことは、「現場が気づく」という効果はとても大きいので、重要な取り組みとして進めています。

こども未来部 事業場安全衛生委員会 ニュース

平成27年(2015年)11月
こども未来部事業場安全衛生委員会事務局



No. 3

こども未来部の職員のみなさん、こんにちは!
秋も深まってきましたね。『読書の秋』『食欲の秋』『芸術の秋』など...どのような秋を
楽しめていますか? 朝晩、冷え込んできました。風邪などひかないように体調管理には気をつけましょう。

ご存知ですか? 職場における健康診断について

職場における健康診断の目的について、健康診断の結果を確認し、有所見者には受診勧奨や産業医による面談を実施しています。

職場における健康診断の事後措置の目的と意義

- 1) 健康診断は、事後措置を行って初めて、その価値が生じる。
- 2) 事後措置を行わない健康診断のことを「やりっぱなし健診」と称するが、このやりっぱなし健診は、健康診断を行わないことより、むしろ弊害がある。
- 3) 事後措置を行わないと、場合によっては、事業者責任を問われることさえあり得る。
- 4) 事後措置は健康診断の有所見者が対象になる。

職員の健康状況把握した上で、その職員がいま従事している作業に
就業してよいか(就業の可否)、その作業に引き続き従事してよいか
(適正配置)などを判断するために必要です。

有所見者は面談や再検査を受けましょう!

ストレスの多い現代社会では、うつ病を発症することはまれではありません。また女性の方が発症率が高く、「保育・介護関係の仕事」が最もうつ病を発症しやすい職種とのこと。うつ病は、適切な治療を受けて十分に休養がとれれば回復することの多い病です。職場のメンタルヘルス相談(下記参照)を利用するなどひとりで悩まずにぜひ一度、相談してみてください。



*出張相談やミニ講座の申し込みも随時受け付けています。
所属(施設)や事業場安全衛生委員会単位でお申し込みください。
*予約や問い合わせは医務室まで (内線)
外線からは -
(市役所第一庁舎5階)

☆ご利用ください

一般健康相談	担当	日時 (第一庁舎5階健康相談室にて)	
		月～金 10:00～12:00、13:00～16:00 *会議や面談等で不在のこともあります。 メール相談 随時受付 メールアドレス	
メンタルヘルス 相談	住山 主任産業医	月～金 9:00～12:00、13:00～17:00	
	高田保健師	月～金 9:00～12:00、13:00～17:00	
	孫田 精神科産業医	11月 9日(月)	13:30～15:00
	濱田 カウンセラー	11月 5日(木) 19日(木)	13:30～16:30
運動指導・相談	土井 トレーナー	11月 6日(金) 10日(火) 16日(月) 20日(金) 27日(金) 30日(月)	9:00～12:00 13:00～16:00
		11月 26日(木)	14:00～17:00



読まれる委員会ニュースを工夫

職場の労働意識を高めるために、事業場安全衛生委員会ニュースを年に数回発行しています。文字だけではなかなか目に留まりにくいのでは、と、イラストを入れたり、マンガ風にしてみたり、ニュースをいかに職場で読んでもらえるか、工夫しながら発行し、ひとりひとりに啓発を行っています。

さまざまな心の健康相談窓口

また、豊中市全体としては、心の健康づくり実施計画が策定され、各事業場において、「心の健康アンケート」の結果を踏まえて対策を立てることになりました。アンケート結果は、心の健康状態が良い職員が多い結果でした。しかし、「健康な人が多くて良かった」ではなく、アンケートで気になる少数意見に目を向けました。「眠れない」「楽しくない」「やる気が出ない」などの意見を持つ職員に対し、どう働きかければいいのか検討しました。

そこで、メンタルについては、専門に任すしかない状況であり、まずは、さまざまな相談窓口があるということを知らせて、ひとりで抱え込まないように、事業場ニュースで、「がんばらなくてもいいよ」「これぐらいで悩

んでたらあかん、と思わないで相談してください」と情報を発信しました。

また、職場での課題に対して学習会を開催しました。「心の健康アンケート」の結果から、職場の人間関係が良いといろいろなことを相談できるであろうし、悪いとそれだけで仕事に行くのも億劫になるのでは、ということ、また、市民との窓口対応などもあることから、コミュニケーションの学習会を行いました。

常に安全意識を持って

出先職場が多いことから、通勤災害も多く、自転車の特性についての学習会、安全運転をしていても巻き込まれることもあることから、危険予知能力を身につけるなどの学習会の開催も行いました。

安全衛生の取り組みは、常に職場に情報を流し続けることが重要だと感じています。安全衛生に終わりではなく、環境によって安全衛生の状況は変わります。常に安全意識を持って仕事に取り組み、安全で安心な職場に変えていくことが、「働きやすく」「働き続けられる職場」になっていき、それが、職員の技能の向上に繋がるものとして取り組みを続けていきます。

フィンランドにおける保育サービス

子育て支援と女性の労働参加

山田 眞知子

はじめに

本稿は、フィンランドの保育サービスについて検討することを目的としている。働く女性に対する子育て支援政策は、社会政策全体で取り組むものだが、その中で保育制度の果たす役割が重要なことはいうまでもない。ここではフィンランドの女性の労働参加、それを支える子育て支援政策、中でも完成度の高い公的保育サービス制度について論じることで、今日の日本の女性の労働と保育問題の議論に資するものとした。

フィンランドにおける女性の労働参加

フィンランド女性の高い労働参加率は社会の歴史に起因する。農業社会が長く続いたフィンランドでは、女性が農業に従事するのは

当然のことであり、農家の男性が現金収入を得るために外に出て働いていた間に、女性が一人で農業を切り盛りすることもめずらしくなかった。また1920～30年代においては、農村で余剰となった若い女性たちは都市に出て工場労働者となった。当時のフィンランドは貧しく、女性が専業主婦となるようなブルジョワ家庭モデルはほとんど社会に根づかなかった。

フィンランドがもっとも急速に都市化・工業化した1960年代に、フィンランドの女性はすでに労働力の40%以上を占めていた。急激な都市化に起因する住宅不足により、住民は住居確保のために住宅ローンを取らざるを得ず、一家の一人が働くだけでは無理であった。1950年を過ぎるころ、いわゆる「女性の家族に対する責任」は、女性の労働参加を阻むものではなくなった。さらに、教育も普及し、労働は単に所得を得る手段としてだけでなく、自己実現の場としての価値を持つようになった。続く1960年代から80年代にかけての福祉国家の建設は、女性の労働参加に重要な意味をもたらした。北欧型福祉国家では、社会がケアの責任を引き受けるということであり、公的セクター、特に福祉・保健分野での女性の労働参加を促進したのである。

2015年の保育に関する国会への内閣法案提案理由書（HE80/2015）によると、2013年



やまだ まちこ
フィンランド社会政策研究者
北海道地方自治研究所 専門研究員
法学博士（公共政策）
主な著書：
・『フィンランド福祉国家の形成——社会サービスと地方分権改革』木鐸社、2006年。



写真1 父親休暇の取得率は8割を超える
(©Jukka Rapo for Team Finland)

には、20～59歳の男性の就労率が79%であるのに対して、同年代の女性は77%で、ほぼ同率である。女性の就労率をさらに詳しく見ると、3歳以下の児童を持つ母親の約46%が働いており、3歳～6歳の間の児童の母親については78%、小学生（7歳で入学）の母親の88%が就労している。この高い女性の就労率は、先に述べたような歴史的な背景があるが、同時に子育てに対する所得保障と公的保育制度の整備が進展したからである。

子育てにかかわる主な所得保障¹⁾

保育制度の検討に先立ち、子育て、特に出産前後の所得保障について簡略に述べる。母親は出産前後に105日の出産休暇給付を受ける。その後は母親または父親は158日の親給付を受ける権利があり、その額は給料の約70%（最低額600ユーロ）に当たる。この休暇後、親は勤務先から職を失うことなく無給の育児休暇を取り、子どもが3歳になるまで自宅で保育し、社会保険院（国）から課税対象の家庭保育給付（3歳以下の第一子347.27ユーロ、第二子から102.17ユーロ）を受けることができる。この場合、子どもは自治体の保育所に入所できない。2014年にこの給付を受け取ったのは8万8216児の親で、これは9ヵ月から2歳までの児童の48.1%に当たる。このほ

かの給付としては父親に対する最高54日の父親休暇給付と、すべての児童に対して17歳に達するまで支払われる児童手当がある。家庭保育給付は父母のどちらでも受けることができるが、90%以上母親が受給している。

保育制度の整備

次に本稿の主眼である保育制度について検討を行う。はじめに保育制度の整備についてその成立過程と動向をたどり、次に保育の内実をその量と質の両面から考察する。

(1) 1973年の保育法

フィンランドの保育法は1973年に制定され、自治体が保育所サービスを提供し、国はそれに対して補助金を交付するというように定められた。これについては、当時、子どもは母親がケアするのが最善として保育所に反対する意見も強かったが、女性の労働参加が普遍化する時代の要請を受けて保育法が生まれた。一方、1980年代になると、自分で子育てする母親に家庭保育給付を支払うべきだという議論も再燃し、1986年に母親が就学前児を保育する場合、給付が支払われることになった。このときは、家庭保育給付が女性の社会進出を妨げ家庭に戻すことになるのではとの危惧を抱く女性や政党からの強い反対意見もあった。この間の政治的妥協によって1990年までに段階的に幼児保育を実現するという決定が下された。

(2) 1996年の改正とすべての就学前児童への主観的権利

保育制度についての注目すべき改革は、1996年にすべての就学前児童に対して公的な保育が主観的権利²⁾として保障されるようになったことである。この法律改正は政府の反対を押し切って、超党派の女性議員とそれに賛同する男性議員の連帯で成立した。保育

法の成立当時の法の主旨は、親が労働、勉学する間に児童に適切な保育の場を提供するということであった。

保育が主観的権利であるということは、自治体がすべての児童に公的な保育を保障しなければならないということである。この主観的権利の強さを示す一例を挙げてみよう。ある母親が居住する自治体に、改正が施行された1996年の5月15日に、彼女が労働を開始する同年11月20日スタートで子どもの保育を申し込んだが、自治体が保育を用意できたのが12月2日であった。その結果、母親は11月20日から29日までの期間を休職して自宅保育をせざるをえなくなり、失ったその期間の所得補償を請求したのである。最高裁の判決は自治体に補償義務があるというものであった。

(3) 「保育法」から「早期教育法」へ

保育制度はその後進化し続けており、新たな法改正によって、2012年には社会保健省の管轄から教育省下に移行し、2015年8月1日からそれまでの「保育法」から「早期教育法」と名称が改められた。これまでの保育のありかたは、親が安心して働けるよう子どもがケアされる権利に重点がおかれていたが、これ以降、保育は計画性と目標を備えた保育・養育・教育の全体像となった。特に教育学に基づいたケアを基盤とするようになり、そこでは児童の早期教育の権利、親の参加が強調されることになった。

同時に、それまでは保護者が参加を選択できた、6歳児の就学前教育も義務制になった。就学前教育は、週20時間提供される。小学校学級教師または保育教師が、小学校または保育所で就学準備の教育を行う。これにより保育（早期教育）から義務教育への切れ目のない流れが確立した。保育と異なり、就学前教育は無料で行われ、保育には分類されない。

(4) その後の保育制度改革の進展

本年2016年8月1日からは、それまで保育者と児童の割合が3歳から6歳児のグループでは1:7であったのが、1:8と変更され、一グループ21人から24人に増加した。3歳児以下のグループの保育者と児童の割合の1:4は維持される。また不足がちな保育教師、障害のある児童に特化する特別保育教師の大学の募集枠を拡充することも決定された。同時に決定されたのが、親が失業中、または勉学していない場合、その児童の保育時間が一日5時間（または週25時間または月60時間）に制限されたことである。これは保育の主観的権利の制限とも解釈されるが、これらの改革の目的は悪化する公共財政の支出削減にある。

現在進行中の改革については、自治体には公的保育を受けている児童一人一人に早期教育計画作成の義務があるが、2017年8月1日までに、国の早期教育計画が自治体レベルに適応されるようになる予定である。

公的保育制度の現状

それでは次に現行の公的保育制度について検討を行う。

(1) 公的保育の内容

フィンランドの保育は公的に供給されることはすでに述べたが、自治体の運営する保育としては、①保育所保育、②家庭保育、③クラブ活動・プレイグラウンドの3種類がある。

②の家庭保育は、家庭保育をしている母親が、保育所の指導を受けて自分の子どもを含めて4人の3歳以下の児童を自宅でケアするほか、就学前教育を受けている子どもも1人受け入れることができる。グループで行う家庭保育は、保育所保育と家庭保育の中間に相当するもので、2～3人の保育者が担当し、



写真2 全ての子どもたちが良質な保育サービスを受けられる
(©Riitta Supperi for Team Finland)

児童の数は最高8～12人と定められている。家庭保育制度は、公立保育所がまだ整備されてない時代に、働かなければならない母親たちのニーズによって必然的に生まれたものであった。1968年に児童保護の一手段として取り入れられたが、1970年代から公的な保育制度に組み込まれ、自治体の指導監督を受けることになった。

③のプレイグラウンドでは、主に小学校の低学年生の学童保育と自宅で子育てをしている親の支援・指導にあたる。たとえばヘルシンキ市では、午前中は、家庭保育者も子どもたちを連れて参加できる子育て支援クラスや赤ちゃん教室、午後には学童保育を行っている。

自治体はどのサービスを提供するかは自由に決めることができ、ニーズや地理的な環境条件により②の家庭保育者によるサービスを主力とするところもある。また民間立の保育所のサービスを自治体が購入（委託）し住民に提供することもできる。

(2) 公的保育の規模

国立保健福祉院（THL）の統計によると、

2014年には、親以外の保育を受けている児童数は、23万38人で、全国に2,675ある公立の保育所または国（社会保険院 KELA）による民間保育給付を受けて民間の保育所（または個人の保育ケア）を利用している。しかし、児童の92.5%が公立保育を利用し、民間保育手当を受けているのは約7.5%というように圧倒的に公立保育利用が多い。公立保育のうち保育所が82%、家庭保育が14%であり、4%が自治体の委託する民間保育所である。児童全体の63%が公立保育に通う。その内訳は、1歳児のほとんどが親による保育であるが、2歳児53%、5歳児78%というように、公立保育の利用は年齢に伴い増加している。

保育料は家族構成と所得によって決まるが、本年8月1日から一人290ユーロが最高額で、最少額が27ユーロとなった。保育時間は最高10時間、朝の6時から開始される。親にとってなによりありがたいのは児童に朝食が提供されることである。

(3) 保育資格者

保育資格者は児童に特化した保育士（ラヒホイタヤと呼ばれる准看護師と介護士を統合した資

格、専門学校卒）と保育教師（大学教育学部卒または職業大学校卒の社会福祉士）によって構成される。なお、保育サービス従事者の97%以上が女性である。

考 察

以上に述べたように、フィンランドにおいては公的保育が圧倒的である。これをフィンランド女性は保育を放棄しているのではと捉える人もいるかもしれない。

しかし、実際はほとんどの0歳児、また9ヵ月から3歳児までの48.1%が家庭で保育されている。また保育は権利として保障されているので、待機問題もほとんど発生せず、保育の内容も質量ともに充実しているといえよう。

人口の少ないフィンランドは女性の労働力が不可欠である。家計も2人が働くことで維持される。また女性が自身の自己実現を目指

し、キャリアを磨くことは同時に社会の進歩に貢献することになる。フィンランドの女性は労働によって納税者となり、彼女たちの納める税金によって公的保育は維持されている。公的保育が拡充すれば女性の職場も増えるのである。それが社会の要請に対する彼女たちの選択であり、同時に国の政策なのだと理解できよう。

注

- 1) 子育て支援政策については、山田真知子「フィンランドの子育て支援政策」(『月刊自治研』2016年7月号所収)を参照。
- 2) 主観的権利とは、人口の一部の人たちに保障される権利で、たとえば児童の保育を受ける権利、障害者が障害ゆえのサービスを受ける権利などを指す。

文 献

- ・ HE 80/2015
- ・ thl.fi
- ・ kunnat.net.fi
- ・ okm.fi
- ・ Salmi, Minna: The Parental Leave and Day Care Systems in Finland. 21.9.1994. STAKES, Finland.
- ・ イルッカ・タイパレ著 山田真知子訳『フィンランドを世界一に導いた100の社会改革』公人の友社、2008年。

人間工学チェックポイント

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

第2版【カラー版】

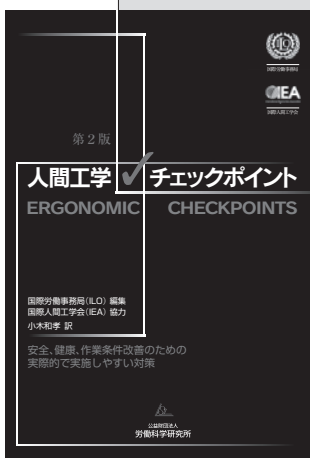
安全、健康、作業条件改善のための
実際的で実施しやすい対策

総裁 338頁
定価 本体2,500円＋税

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。

- ・ 安全、健康、作業条件改善のための実際的で実施しやすい対策
- ・ 労働厚生施設
- ・ 作業組織
- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 照明
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 機械の安全
- ・ 手もち工具
- ・ 資材保管と取り扱い

広範囲の現場状況について応用できる実際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。



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



越河六郎, 吉竹博, 飯田久仁子. 保育所保母の作業と労働負担 (1) 作業時間調査. 労働科学1976; 52(4): 203-218 (文献番号: 760011) ほか

労働科学への旅 (24)

保育労働を科学的に考えてみる (その2)

毛利 一平

前回、「保育労働の研究がまだまだ足りない」といったところで終わりにしたつもりだったのですが、10月3日、労研アーカイブに新しい資料が追加され、その中に前回「あるよ」とだけ紹介した越河らの論文が含まれていました。しかも、今号は保育の特集だとか。こうなったら、特集テーマとリンクしなければならないでしょう。

ということで、もう少し保育労働の論文を見てみたいと思います。

でも、その前に――

前回あまりはつきりとは書かなかったのですが、保育という仕事に付きまとう困難の根底には、どうもその成立の歴史（とりわけ日本においての）の中に、「いやな感じの要素」が含まれているように思われるのです。

はつきりと言ってしましましょう。それは「子どもと遊ぶだけの仕事」だとか、「女性がやればいい」だとかいった類の偏見に満ちたと考え方です。

そもそも、人の発達とか成長だとかにかかわる教育の仕事において、対象の年齢が20歳前後になる時期でその社会的評価が最も高くなる、なんてどういうことなのでしょう。大学

教員（教授）と保育士では、単純に給与で比較すれば3倍、4倍といった差が生じているはずです。そのくせ、「幼児期は人間形成において非常に重要な……」などと平気で言ったりするわけですから、こんなおかしいことはないでしょう。保育士の役割が重要であると認識しているのであれば、それに見合う評価がなければならないはずなのに。

こうした考え方のルーツがどのあたりにあるのか。その追及は専門家にお任せしたいところですが、ここまで書いたらもう少し、もう少しと調べたくもなります。

ということで、久しぶりに国会図書館のデジタルコレクションにアクセスしてみたら……こんな資料がありました。

不景気の風が吹き荒み、失業者の群は年々其数を増して、就職難の叫びが随所にあらわれる時にあたって、男に真似の出来ない職業で、而も天真爛漫な子供を相手とし、将来家庭の主婦として立つ場合、子どもの育て方に非常に有益な幼稚園保母の仕事がある。職業としてみれば清浄無垢の幼児と終日暮らす、その遊びの間に保育の理想を達成するのであるから、気軽で高尚であると共に、責任も重く、亦人知れぬ楽しみもあるところの全く若い婦人に限られた天職とも云うべき職業である。……（中略）……練習も、やり直しもできないのが子供の教育である。家庭の主婦として将来慈愛に満ちた、そして教養のあるお母さんになるには、どうしても幼児保育の実際を経験せねばならない。お嫁入りの支度として、茶道、華道、あるいは琴、三味線とい



もうり いっぺい
大原記念労働科学研究所 特別研究員、
ひらの亀戸ひまわり診療所 医師
主な著書：
・『産業安全保健ハンドブック』（共著）
大原記念労働科学研究所、2013年。
・『非正規雇用と労働者の健康』（共著）
大原記念労働科学研究所、2012年。

ろいろなものを仕込むと同じように、ぜひ主婦として必要な保育方面のことを習って置かねばならない。つまり幼稚園保母は職業としてのみでなく、お嫁入りの必須の条件となるところに、この職業の強みがある。(傍点は毛利。東京保母専修学校編、保母を志す女性へ、1930年)

この本は、保母資格試験の対策本として編集されたものですが、とても面白いことに、後半に当時の女性の職業についての解説がずらりと並んでいます。女医から始まり、事務員やタイピスト、女優にモデル、マネキンガール(!)と続いて、46番目、最後に登場するのが幼稚園保母で、その素晴らしさを最大限に強調しようとしたようです。

「気軽で高尚」だとか、「若い婦人に限られた天職」だとか、気になるフレーズが並んでいますが、なんといっても「嫁入り修行に最適」と言わんばかりの最後の部分は、残念としか言いようがありません。もちろん、80年以上も前のことですから仕方のないことなのかもしれませんが。大切なのはそこから始まって今、社会の中で保育の仕事がどのように位置づけられているかということなのでしょうが、どうでしょうか。

今や、若い人に限らず、また男性も働く職場ではありますが、こうした古い価値観がまだまだ残っていて、ことあるごとに顔を出しているような気がしてなりません。結局のところそれは、「子どもと遊ぶ」といったイメージばかりが先行して、その労働が正しく理解されていないということなのでしょう。

ということで前置きがひどく長くなりましたが、越河らの論文です。

1) 越河六郎, 吉竹博, 飯田久仁子. 保育所保母の作業と労働負担(1)作業時間調査. 労働科学 1976; 52(4): 203-218(文献番号: 760011)

2) 越河六郎. 保育所保母の作業と労働負担(2) 作業の性質について. 労働科学 1976; 52(5): 241-244 (文献番号: 760013)

文献1はタイムスタディの結果で、保育労働を可能な限り数値化しようとしたものといつてよいと思います。文献2は調査者の目から見た、なかなかデータにならない部分の考察といえましょう。

ネットを調べてみると、「保育労働の正しい理解が必要」で、そのためにタイムスタディが必要だとする意見は少なくありません。しかし、実際にそれをやるとなるとなかなか難しいもので、報告・論文は限られています。

越河らは二つの保育園の17名の保育士を対象に、勤務時間中の作業内容、作業場所、作業姿勢等を30秒ごとに記録しています¹⁾。

タイムスタディで得られた情報をデータとして加工しようすると、作業内容や姿勢などを類型化せざるを得ず、その過程でいろいろな情報が落ちていってしまいます。まずは記録された情報そのものを見てみましょう。論文には一例だけですが、詳細な記録が残されています(表1)。

よくこれだけの記録が残せたものだとも思いますが、当の保育士も本当によく動いていることが分かります。まさしく秒刻み、分刻みで、子供たちの動きに合わせて作業をこなしています。しかし、こうした詳細な記述も基本的にはシングルタスクの積み重ねとしてしか表現することはできず、目の前の子供の世話をしながら周囲に目を配り、聞き耳を立て、五感をフルに活用しながらの保育を説明することはできません。

次にこれらの情報を整理した結果の一部が表2となります。残念ながらこんな具合にまとめてしまうと、保育がどんな仕事なのか、もうすっかり伝わらなくなってしまいます。越河もそうした難しさは十分に理解しており、タイムスタディの基礎的なデータとしての重要性を強調

表1 ある日の保育作業の記録 (9時～10時：Y保育園，STさん，22歳，0・1歳児担当)

	作業内容	スナップ数*
1	児をつれて来て髪をゴム輪で束ねてやる	2
2	ベッドに坐って児の髪を束ねる	9
3	親が連れてきた児を受け取り，ベッドに座らせ髪を梳いてやる	2
4	児を1人抱いていっしょにテレビを見る	3
5	児をはなしベランダへ出て別の児の頭をなでる	1
6	すべり台などで遊ぶ児たちの監視	9
7	チリ紙を取りに行き会話	1
8	ベランダへ戻る途中，転んだ児をチラッと見る	1
9	転んだ児を起こし，ハナをふいてやる	2
10	箱を棚からおろし，玩具を片づける	2
11	玩具を入れた箱を棚へ戻す	1
12	床の玩具を拾い棚にのせる	1
玩具を取り出して，児たちに与えてから約30分の経過。もう片づけることになる。		
13	児のパンツを下ろし，オシッコをさせる準備	2
14	オシッコをさせる	2
15	トイレのドアが閉まらないようにしておさえる	1
16	パンツをはかせる	1
17	棚からタオルを取り，トイレへ。手を洗ってやる	5
児たちに飲み物を準備		
18	消毒室へ入る	7
19	消毒室から食卓を持ち出して	2
20	卓の足を開き保育室にセット	1
21	児たちの数をかぞえる	1
22	棚の中を探し，帳簿をとり出す	3
23	トイレをうかがい机に帳簿をおく	1

児たち飲みおえる		
24	歌いながら遊戯	5
25	朝の挨拶のおけいこ	2
26	出席とり	3
27	歌・拍子をとる	3
28	児と話す，出席簿を棚へ戻す	2
29	児を座り直させる	1
うた・遊戯などは膝立位の姿勢による		
30	事務机の所で主任と会話	11
他の保母が児たちをみる		
31	会話，ベッドの近くで	5
32	カレンダーを見ながら	4
33	テレビの前で	2
34	棚の所で	2
本人もときどき児たちを監視しながらの会話（用談）であった		
35	棚から雑巾を取り出し床を拭く（おもらしの後始末）	1
36	ベッド室の棚からバッグを取出す	1
37	容器を洗う	3
38	棚から用紙を取出し調べる（事務）	2
39	ベランダのガラス戸開閉	2
40	階段下の棚からバッグを取り衣類を出す	2
41	ベッド室と保育室往復	2
42	事務室へ	1
43	検査（調査で定められた疲労検査）を受ける	1
作業姿勢：立位45.8% 歩きを伴う立位15.0% 前屈5.0% … 立ち作業65.8% 膝立，かがみ，坐り … 19.2% 椅坐位 … 10.0% 主な作業は園児たちの身の回りの世話。予定された仕事は歌とあいさつの練習のみ。他は状況確認を含む監視		
*スナップ数はその動作中に30秒を刻んだ回数		

しつつも，観察者としての視点から，データを離れたところでさらなる考察を試みています。

論文2の冒頭では，その悩ましさをこんな具合に書き記しています。

調査を実施してみると，いや，その前から気づいていたことであるが，「保育」といった作業は，なかなかつかまえてどころのない面を沢山持っている。これまでに，いくつかの調査研究の事例はあるが，調べたり研究したりするものの側からすると，どうも敬遠され

がちな職種であったようでもある。そういうやっかいな仕事を何とか記述し，その特徴や性質をつかまえようとするのであるからかたんにはいかない。作業時間調査をやってみたのも，とにかく調べることの手がかりを得ようとするささやかな試みであった。それも，他の職種についてやっている手法そのもので，スナップ数とか時間量といった数的なものであらわそうとする慣例的適用である。一体，こういう手法が保育労働の特性を適確につかまえているものなのかどうか，甚だこ

表2 作業時間調査の結果（「Y保育園」のデータより0・1歳児のみを抜粋）

園児年令	0, 1 才 児									
保母名	ST		S		H		Y		平均	
	分	%	分	%	分	%	分	%	分	%
遊びや教育的活動の指導	74.0	14.7	95.5	17.5	269.5	49.1	112.5	21.9	137.9	26.1
集团的接触	36.5	7.3	51.5	9.4	100.5	18.3	59.0	11.5	61.9	11.7
個人的接触	29.5	5.9	10.0	1.8	62.5	11.4	12.0	2.3	28.5	5.4
遊び等の監視	8.0	1.6	34.0	6.2	106.5	19.4	41.5	8.1	47.5	9.0
食事の介助	34.0	6.7	83.5	15.3	60.0	10.9	81.5	15.8	64.8	12.3
昼食	9.0	1.8	50.5	9.2	7.5	1.4	45.5	8.8	28.1	5.3
おやつ	25.0	5.0	33.0	6.0	52.5	9.6	36.0	7.0	36.6	6.9
身の回りの世話	151.0	30.0	137.0	25.1	43.0	7.8	66.5	12.9	99.4	18.8
衣服の着脱	61.5	12.2	55.0	10.0	28.0	5.1	27.0	5.2	43.0	8.1
排泄の介助	23.5	4.7	7.0	1.3	6.5	1.2	10.5	2.0	11.9	2.2
清潔	14.0	2.8	24.0	4.4	8.5	1.5	2.0	0.4	12.1	2.3
入浴	0	0	0	0	0	0	23.5	4.6	5.9	1.1
医療	52.0	10.3	50.5	9.2	0	0	3.5	0.7	26.5	5.0
午睡の世話	46.0	9.1	11.5	2.1	67.5	12.3	5.0	1.0	32.5	6.2
準備・片づけ	8.5	1.7	7.5	1.4	3.0	0.5	1.0	0.2	5.0	0.9
監視	37.5	7.5	4.0	0.7	64.5	11.7	4.0	0.8	27.5	5.2
事務の仕事	64.5	12.8	70.5	12.9	5.5	1.0	90.5	17.6	57.8	10.9
記帳事務	29.0	5.8	38.5	7.0	2.0	0.3	55.0	10.7	31.1	5.9
電話	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職員間の打合せ・会話	35.5	7.0	32.0	5.9	2.0	0.4	33.5	6.5	25.8	4.9
探し物	0	0	0	0	1.5	0.3	2.0	0.4	0.9	0.2
移動	11.0	2.2	8.5	1.6	27.5	5.0	28.0	5.4	18.8	3.6
掃除	0	0	7.0	1.3	0	0	3.5	0.7	2.6	0.5
身仕度・その他	122.5	24.3	133.0	24.3	76.0	13.8	127.0	24.7	114.6	21.7
身仕度(手洗)	1.5	0.3	5.0	0.9	9.0	1.6	9.5	1.8	6.3	1.2
雑談	0	0	8.5	1.6	8.5	1.5	1.0	0.2	4.5	0.9
検査	20.5	4.1	19.0	3.5	12.0	2.2	21.5	4.2	18.3	3.5
昼食及び休憩	69.0	13.7	49.0	9.0	39.5	7.2	53.0	10.3	52.6	10.0
無為	0	0.0	23.5	4.3	2.5	0.4	1.0	0.2	6.8	1.3
雑務	31.5	6.3	28.0	5.1	4.5	0.8	41.0	8.0	26.3	5.0
家庭訪問	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	503.0	100	546.5	100	549.0	100	514.5	100	528.4	100

注) 強調（あみかけ）は毛利

ろもとない。まして、その労働による負担が過重かどうかを述べるためには、記録された数的なものだけで十分なのだろうか。調査者の数字を越えた判断が要請されてくる。

どんなに科学的にとらえよう、データで表そうとしてもそれが納得のいくようにはできない。越河の論文2での考察は、結局のところデータによらない、引用文献もない、感覚的なものとなっています。でもそれは論文1の考察よりも、保育労働を理解するうえでよりの確な内容になっていることに、同意していただけるのではないかと思います。

越河は保育労働の特徴として以下の7点を挙げ論じようとしています。

- I. 人間を対象とした仕事であること
- II. Maintenance的作業特性
- III. 受け身的な作業
- IV. 他律性
- V. 作業動作が子供に合わせた形である
- VI. 活動性が低い
- VII. 情報量が多い

それぞれの詳細については論文を読んでいただきたいのですが、私が最も納得できる特徴は、最後に挙げられている「情報量の多さ」です。前述したとおり、保育の仕事では自身の周囲に五感のアンテナを張り巡らし、さまざまな情報をキャッチしなければなりません。自分と子どもの関係、子ども同士の関係、環境と子どもの関係、しかもこれらが相当なスピードで変化し、その変化は時には予測不能でさえある²⁾ わけで

すから、その負担は相当なものであることを理解しておく必要があるでしょう。

一方こうした「情報量の多さ」というのは、科学的な観察と記録が困難であること、つまりは保育を対象とした調査研究の難しさにもつながっています³⁾。仕事による負担(ばく露)とその結果生じる心身の反応を観察しようとしたときに、このような仕事ではばく露をうまく定義できなかったり、測ることができなかったりするから、というのがその大きな理由になっていると思います。

この問題を克服できない限り、保育のような労働に対して科学的にアプローチすることは実はとても難しいことなのかもしれません⁴⁾。

うーん、思わぬ宿題にたどり着いてしまいました。回答をご存知の方、そっと教えていただけると嬉しいです⁵⁾。

注

- 1) 30秒スナップリーディング法といいます。1時間当たり120回の記録になります。私の経験では、2時間もやると頭がぼーっとしてきてどうにもなりません。論文では記録者が交代したとは書かれていませんが、もしそうだとしたらすごいことだと思います。
- 2) こどもって、大人には予測できない動きをするものですね。
- 3) もちろん、保育に限らず一度に多くの情報にばく露されて、瞬発的な判断を必要とされる仕事は他にもあるとは思いますが、でも、じゃあ何が似ているかとなると、あれこれ思い浮かべてみても、ちょっと違うような感じがして。難しいです。
- 4) もう少し考えてみると、どうもこうした難しさを抱える労働というのは、これまでの労働科学の歴史の中でも、敬遠されがちだったのではないかなと思います。
- 5) トライアル&エラーでいろいろと試しながら、ベストな結果に近づける(帰納法的アプローチ)…というのは、ここでは無しでお願いします。

第4回 株式会社石橋梱包運輸

中小企業の心意気

作本 貞子

株式会社石橋梱包運輸

《事業概要》

本社：千葉県山武郡

代表取締役：石橋正好

取締役本部長：吉田寿男

従業員：85名

連載にあたって(4)

残暑厳しい8月のある日、筆者は東京からJR快速エアポート成田行きに乗り、成田空港から車で約10分の(株)石橋梱包運輸を訪ねました。訪問のきっかけは、千葉県トラック協会常務理事の高安様より、「素晴らしい取り組みをされている会社があるのでぜひ訪問されたらいいですよ」とおススメいただいたからです。



さくもと さだこ
NPO法人 ヘルスケアネットワーク
(OCHIS) 副理事長
国土交通省健康起因事故対策協議会委員
安全と健康を推進する協議会（両輪会）
代表
主な著書
・『運輸業界のためのSAS対策Q&A50』
ヘルスケアネットワーク、2015年。

出迎えてくださったのは、社長の石橋正好氏と、部長の吉田寿男氏。お2人からたつぷりと安全と健康対策についてのお話を伺うことができました。

石橋社長は45年前の1971年同社を創業。その後独創的ともいえる数々の取り組みを展開し、今では業界内外から一目置かれるカリスマ的存在です。

本誌での紹介は同社の盛りだくさんの取り組みの中のごく一部にとどまりますが、石橋社長自身の人生観や社員を大切に思う熱きお人柄も合わせて感じていただければ幸いです。

荷主へは毅然と

開口一番、「うちは元請けしかしない。荷主から負けるとは絶対に言わせない」と、石橋社長は荷主会社に対する毅然とした態度をまず披露してくださいました。

トラック事業者の場合は、メーカーなどから直接仕事を請け負う元請け、元請けから請け負う下請け、さらに……と、いわばピラミッドのように、上部の限られた大手から中小企業に仕事が行くという社会構造があり、下請けや孫請けの場合は、安い運賃で仕事を受けざるを得ないという厳しさを伴うのが一般的です。したがって同社の場合は極めてま

れなケースといえるのですが、それではどうして石橋社長はこれほどまでに強気なのでしょう。

荷主を交えての社内研修会

同社では毎年6月、荷主の経営者や幹部を交えての社内研修会を実施し、ドライバーらの作業場の注意点や改善内容を各部門に分かれて発表しています。因みに2016年度は荷主8社が参加し、事故事例、品質維持の注意点、作業の簡素化と負担軽減や効率化、積荷の安定化、点検の重要性などのグループ発表がなされました。そして今年もまた荷主サイドから、「これなら安心して業務を任せられる」と感嘆の声が上がったとのこと。このような信頼に値する日々の社員の仕事ぶりが、石橋社長の強気な営業力を支えていると、お話を伺いながら納得した次第です。



写真1 年1回の荷主を交えての社内研修会

元請けであることの意義

それでは、トラック事業者にとって元請けであることが、ドライバーの意識や生活にどれほど影響するものなのか、論点を整理してみました。

- ・取扱物：食品用の容器や原料
- ・ドライバー人数：70人
- ・平均年齢：47.6歳

- ・給料体系：月給制
- ・休日：基本的に土・日曜日
*ただし、土曜日は約2時間の研修がある場合もある

同社の概要は概ね以上のようなものですが、トラックドライバーに月給制を導入しているところは大変珍しく、事業者の多くは、「走って（働いて）いくら」という日給・月給制度を導入しているため、ドライバーの中には「休むと収入が減る」との理由で、体調が悪くても無理をして働くというような人もいます。しかも石橋社長は、「給料は同業他社の平均よりもかなり高い」とおっしゃいます。

さらに同社では「11時間拘束まで」を荷主と契約で取り交わし、万が一それ以上の残業が発生した場合にはそっくりドライバーの給料に上乗せという取り計らいもされています。

このようにかなり優遇された就労環境のためか（?）、得意先からの評価はかなり高く、荷主は得意先から、「よい運送会社を使っていますね」とお褒めの言葉をかけられるとのこと。

当然、これらの高い評価は、ダイレクトにドライバーの仕事へのモチベーションアップに繋がり、「俺のことは見てくれている人がいるから頑張れる、頑張ると評価が上がり、給料もアップする」という好循環をもたらすそうです。例えば、研修会での活動報告をきっかけに、洗車回数を争うようになったというようなエピソードは、まさしく社内全体のモチベーションアップを如実に示しているように思われます。

因みに、「会社のためには働くな」という社長の立場としては真逆ともいえるユニークな教育方針には大変驚きましたが、「家族や自分のためにだけ頑張って働いていれば、自ずといい仕事に繋がる」との説明を伺うと、なるほどと納得できます。見事にドライバーの心を「わし掴み」されるものですね。

ドライバー不足は世間並み

しかしながら、同社といえどもドライバー不足は世間並みのご苦労があり、「職業安定所にいくら募集をかけてもなかなか人材が集まらない。しかし世の中にはフリーターが溢れていて、生活保護を受けている人さえもいる。健康な若者が働かないのは恥ずかしいこと」との苦言が思わず飛び出します。

社員に感謝し男泣き

石橋社長は「ドライバーが取引先でいじめられたら、即刻私が文句を言いに行きます」と、まるで小学生の子供を持つ父親のようにおっしゃいます。また、「昨年の設立30周年記念日では社員が手作りビデオを放映してくれましたが、私は嬉しくて泣いてしまいましたよ」とも。

また社内バーベキュー大会では原則として家族参加とし、日頃の家族への感謝とともに、仕事への理解を深めてもらうとのことです。

地域へのゴミゼロ貢献

「いい仕事とはお客様に対して目配り・気配り・心配りができることです。うちのドライバーは車にほうき、チリトリを積んでいて、



写真2 地域でのゴミゼロ活動

得意先でも車の回りはいつもきれいにしていますよ。ただし玄関先まで行くとわざとらしいからやめておくようにと指示していますが」と、いかにも石橋社長らしい言葉を聞くことができました。

また、これらのクリーンな行動は車の周囲だけにとどまらず、毎月土曜日のミーティング後に、地域でのゴミゼロ活動を実施し、地域から感謝されているとのこと。それは騒音や排気ガスなどで近隣住民に迷惑をかけるので、地域貢献は当たり前との基本理念に基づくものだという事です。

肥満者はいない、事故もなし

同社での定期健康診断は毎年6月土曜日の安全講習会後に全員参加で行われています。今年は70人中25人に何らかの所見がみられ、各自再検査や治療に行き、その結果は自らが管理者に報告しているとのことです。

これは定期健康診断のフォローとしての模範なのですが、実はトラック事業者の多くは、受診後に本人からその結果報告を得られないという切実な問題を抱えています。そういう中で、「なぜ同社の社員は自ら報告するのか」とその秘訣を尋ねてみたところ、「月給制のため、休んでも給料に響かないから必ず受診する、受診する医療機関が見つからない場合は会社から紹介する」とのポイントをお話してくださいました。ただし筆者は決してそれだけではなく、根底は個人と会社の強い信頼関係にあると推察しています。

次に、肥満やメタボリックシンドローム該当者について聞くと、「ドライバーに肥満者はいません。それにうちは事故がないのです」と、(多分同業者のジェラシーをかってしまうような)あまりにもあっさりとした言葉が返ってきました。

もちろんこれらの功績は、長年にわたり労

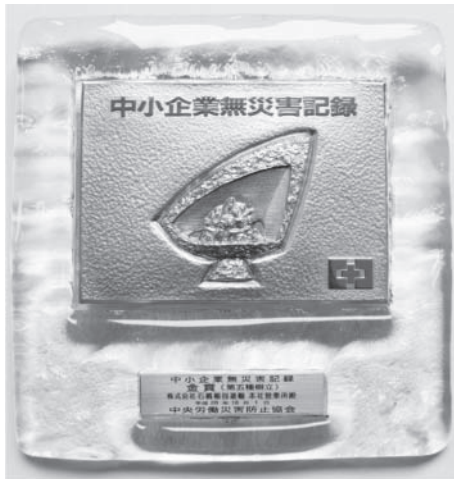


写真3 2014年中央労働災害防止協会より無災害継続記録達成の金賞を授与される

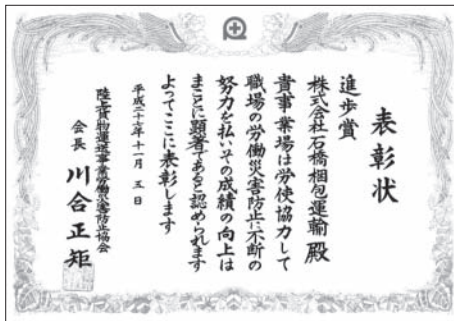


写真4 2015年陸上貨物運送事業労働災害防止協会より進歩賞を授与される

使一丸となって築き上げた、企業風土の成せる業と言わざるを得ません。

苦慮しているのは産業医の選任

しかし、同社においてさえも困っているのが、「産業医の選任問題」です。「保険事務所に申し込みはしていますが、産業医が不足しているのか、順番待ちです。国のマニュアルにも示されていますので、早急に産業医契約をしたいと思うのですが……」と、自助努力だけでは不可能な対応に苦慮されています。

行政は産業医選任を義務として事業者に求めています。現状は困難な面も多く、むしろ事業者の苦悩となっていることも否めませ

ん。今後は現実を見据えた代替案などが検討されるべきと考えます。

SAS対策について

運輸業における睡眠時無呼吸症候群（SAS）対策は、国土交通省からマニュアルが発出（2015年8月）され、ドライバーに対して強く検査を推奨していますが、同社ではマットを使用した睡眠チェックにとどまっていたということでした。このため国土交通省のマニュアルに基づいた、医師判定付きパルスオキシメータによるSASスクリーニング検査の概要について説明したところ、今後は同医療機器による検査を実施されることになりました。また、SASには簡単で即効性のあるCPAP療法があり、ドライバーの安全走行に寄与することなども説明させていただきました。

点呼時の血圧測定を

SAS検査に加えて「ぜひとも」とおススメしたのが、点呼時の血圧測定です。血圧は日々変動し、疲労や睡眠時間などの状態を微妙に表すこともあるため、点呼時の健康チェックとして大変有効であることをお話ししたところ、早速スタートされることになりました。

すでに実施されている体温測定に血圧測定が加わると、点呼時の健康起因事故対策がさらに強化されることになります。

まとめ

まず強烈な石橋社長の指導力に圧倒されながらも、社員への思いや、それにまつわるエピソードにほろりとさせられ、社員との信頼関係の大切さが安全・健康対策にいかに大きなウエイトを占めるものかを再認識させられたインタビューとなりました。「マニュアルやガイドラインも大事だけれども、それを実

践する人の心がまず最優先されるべき」といったところでしょうか。

さらに、今回のタイトルでも示したように、中小企業の場合には、オーナーの心意気や責任ある事業実施が、継続性を持って繋がりや

すいという最大のメリットがあります。同社のような元気な中小企業が日本国中に散らばり、しっかりと次世代に継承されることを期待と共に切望するものです。

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

体裁 A4 判
総頁 254 頁
定価 本体 2,000 円＋税

第1章 序 論
第2章 測定値の取扱いの基礎
第3章 気中有害物質濃度の時間的空間的変動
第4章 作業環境濃度の測定と評価法
第5章 個人曝露濃度の測定と評価法
第6章 作業環境測定と個人曝露測定
付 録 正規分布

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

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



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。

手元に置いておきたい心理学の入門書

村瀬 太翼

まえがきに目を通すと、勁草書房の新テキストシリーズ「アカデミックナビ」シリーズの第1号とある。専門化が進み細分化された学問分野を、初学者にも分かりやすく、バランスよく、ポイントを絞って体系的にまとめたテキストとして出版された。

全10章から構成され、各章にはサマリーがあり、「要点の確認」「文献ガイド」「コラム」および引用文献と事項索引、人名索引がある。コラムだけ読み進めても、国内外の映画作品の紹介から垣間見える差別と偏見の心理や、若者の離職率と育成問題等、いろいろな切り口から知識を得ることができる。

いや、むしろ心理学を勉強しよう！と気合を入れて立ち向かうより、「お、ちょっと気になるし面白そうだ」と気軽に頁をめくる心持ちの方が入りやすいと思う。

恥ずかしなら私自身、心理学について全て学んだわけではなく、本書評が素人の感想になってしまわないかと心配したが、「初学者から理解できる、充実のテキスト」と書かれた本書の帯に背中を押され、これまでの拙い経験も踏まえて書いている次第である。

さて、書店に足を向ければ、アルフレッド・アドラーの『嫌われる勇気』がベストセラーになっていたり、各種さまざまな自己啓発本が平積みになっている。それだけ心の問題に関心が高いことは言うまでもない。

心に躓きを覚えた感覚は個人差

もあるが、その渦中に身を置くと形容しがたい苦しさがある。自分自身も思うところがあり、書籍やインターネットで、心の持ち様や、心が疲れた時の対処法を探してしまう。悩んでいる側としては必死にいろいろな情報をとろうとするのだが、「ストレス」「メンタルヘルス」「レジリエンス」「ポジティブシンキング」「認知行動療法」等、奥深く細分化されていて迷子になりそう。検索すれば、SNSや個人のブログも含めて、余計に心が落ち着かなくなることもある。

本書を読み進むと心が安らいだ。何故だろうか？

高い専門性により書き下ろされた情報のため、安心感があり、自身の悩みを何とかしよう！目先の問題にどう対応しよう？という押し問答から視点を変えることができたからだ。自分で抱え込まない。先人たちも考えてきたことなのだ。

第8章の産業・組織を読み進むと、そもそも自分の職場はどうであるか？職務満足感の関連要因となるものはあるか？人事考課とは？組織とは？と、まず自分の置かれた職場環境を客観的に棚卸するヒントがあった。毎日職場に向かっているのに考えることが恥ずかしながら少ない分野だった。通勤電車で読み進められるサイズで緑を基調とした装丁も心に優しい。

独学でもよいが、「要点の確認」が各章ごとに備えられており、内容のおさらいとともに読者にそれぞれ考えてもらうようにできてい



子安 増生 編著

勁草書房、2016年4月、A5判並製、424頁、定価2,700円＋税

るため、ブレインストーミングを交えながらそれぞれの経験も含めて意見交換をすると、理解が深まるとも感じた。

さらに、2008年から行われている一般社団法人日本心理学諸学会連合が認定する「心理学検定」に即応したテキストにもなっているため、心理学の知識・能力を測る上での観点からも貴重な存在である。先述した「要点の確認」の充実や、心理学検定の基本ワード、索引も充実しており、問題演習と反復して利用できる。

スマホ等で情報過多の時代だからこそ、ブレない心理学の入門書として手元に置いておきたい一冊である。

むらせ たいすけ

自転車ツーキニスト、双子のイクメン中

会社全体でがん就労者を支援するには 相澤 好治

かつては、がんは治らない病の代表であり、診断されれば就労者としては戦力外通告を受けたとされるのが普通だった。しかし近年、早期発見、外科・放射線・抗がん剤など学際的治療の進歩により5年生存率は難治性のがんを含めて6割に達し、甲状腺がん、精巣がん、乳がんのように5年生存率が8～9割を超えるがんもあり、「死に直結する病気」でなく「長くつきあう慢性病」になりつつある。

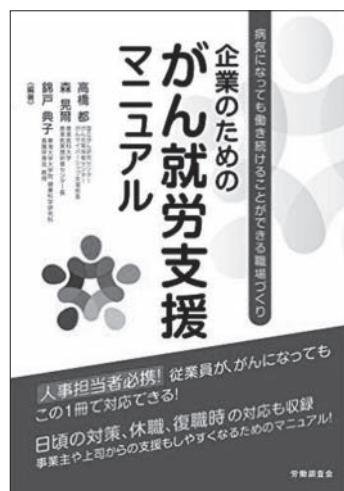
がん治療をしながら勤務をする者は全国で32.5万人いると試算されている。それでもがんになり患した就労者の4分の1は、診断時に働いていた職場を退職している。がんと診断された後に治療しながら就労をする上で困難なのは、がんを切除すればそれで治療が終わるわけではなく、多くの場合、薬物療法や放射線治療、経過観察が必要であるからである。がん自体の負荷と手術による体力低下、抗がん剤や放射線療法による副作用により、健常時の労働能力が保たれにくいこともある。また、がんの種類や個人の体力などにより、それらの影響がさまざまであるため、職場ではそれぞれのがん就労者に応じた対応が必要であり、雇用管理の対応に苦慮する事業場は9割にのぼるといわれている。

2015年9月から2016年10月まで7回にわたり開催された厚生労働省の「産業医制度の在り方に関する検討会」では、1972年労働

安全衛生法施行時と比べて変貌した今日の産業構造、労働環境の中で産業医職務のあり方が検討された。その中で、本書のテーマである療養と就業の両立支援に対する産業医の関与について議論があった。その背景には、2016年2月に公表された「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」がある。すなわち、がん就労者が事業者に対し支援を求める申出をすると、事業者が主治医に配慮事項などに関する意見書作成を依頼する。事業者は提出された主治医の意見書に基づき、必要な就業上の措置や配慮について産業医などから意見を聴取し、これを決定・実施する。現時点でもがん治療中の就労者の働き方について、産業医が人事と相談することはあるが、本ガイドラインにより事業場での就労支援の体制づくりが推進されることになる。したがって産業医にも対応が求められることになる。

本書はこの事業を職場で円滑に進める上で、人事・労務部門や上司・同僚ができる対応を中心に、具体的かつ丁寧に述べたガイドラインの啓発書というべきものである。がん就労者に対する雇用管理を、詳細に記載した背景には、平成22-24年度厚生労働科学研究費補助金・がん臨床研究事業で作成・公表された「企業（上司・同僚、人事労務、事業主）のためのがん就労者支援マニュアル」がある。

本書の第1部は「総論」で、全



高橋 都・森 晃爾・錦戸典子 編著
労働調査会、2016年3月、A5判並製、140頁、定価1,400円＋税

国レベルの統計を用いて、がん就労者対策の必要性を述べている。

第2部では「円滑に対応するための職場づくり」と題して、1章で日頃からの取り組み、2章で体調不良時の対応への配慮、3章で個人情報の取り扱いについて、4章で社内外の連携を述べている。

第3部は「がん就労支援の実際」と題して、5章で診断後、休業・休職中の支援、6章で復職期、復職後の支援について、それぞれ人事担当者や上司・同僚の対応が記載されている。

「円滑に対応するための職場づくり」では、がん就労者が円滑に職場復帰や就業を継続できるようにするためには、それらについてルールを明確にしておく必要があ

企業のためのがん就労支援マニュアル 病気になっても働き続けることができる職場づくり

高橋 都・森 晃爾・錦戸典子 編著

り、手順とマニュアル作成、社内規則・規定、教育・研修が挙げられる。有病者支援マニュアル作成のためのチェックリストは有用であり、休業手続きなどの第1ステップから復職後の治療状況、就業状況チェックの第5ステップにわたり管理監督者、人事労務、産業保健スタッフそれぞれの役割が示されている。がん就労者の就業継続により健康就労者への作業負担が増える場合があるので、事業主

は円滑に行われるための風土づくりをしておく必要がある。その他緊急事態への対応、診断書などの個人情報の取り扱い方のルールづくり、社内外関係者・家族との連携についての配慮点も記載されている。

「がん就労支援の実際」では、経済的な支援、相談窓口、情報取得法、就業配慮、職場の環境整備など人事労務の対応、本人への働きかけなど上司・同僚の支援と共

に相談体制など産業保健スタッフの役割が示されている。

編著者の高橋 都氏はがん、森 晃爾氏は産業医学、錦戸典子氏は産業看護の専門家であり、10人の著者は産業保健の分野で経験豊富な方々であり、日ごろの経験が十分発揮された生きた啓発書といえる。

あいざわ よしはる
北里大学名誉教授



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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



体裁 B 5 判並製 280 頁
定価 本体 2,286 円 + 税

野村 茂

[改訂] 産業医学 100 話 働く人の健康と病気

- 1 働く人々の健康と疾病
- 2 職業生活と循環系・血液系の疾患
- 3 労働と職業性呼吸器系疾患
- 4 職業生活と消化器系の疾患
- 5 労働と職業性皮膚疾患
- 6 職業生活と内分泌系その他の疾患
- 7 産業化学物質の作用と毒性
- 8 化学物質（無機化合物）による産業中毒
- 9 化学物質（有機化合物）による産業中毒
- 10 物理的要因による職業性疾患
- 11 生物的要因による職業性疾患
- 12 職業性ストレスとメンタルヘルス
- 13 これからの産業医学の課題

図書コード ISBN 978-4-89760-312-4 C 3047

40年前の思いを持ち続けて

連載に当たって

福成 雄三

「凡夫」は仏教用語だが、「執着心を捨てきれず、迷いの中にいる平凡な人」というぐらいにご理解いただきたい。あえて言えば、いまだに安全衛生水準の向上に執着を持ち、何が最善かを模索し続けている者が、経験したことを元にして連載を始めるということになる。

40年余り企業等に勤務して、労働衛生、労働安全、健康管理の業務を担当し、経営者としてもこの分野に関わってきた。この間のことを中心に、課題ごとに考え方を整理して紹介していく。この分野で奮闘されている方々の発想を膨らませることにつながればと思っている。

記憶だけに頼って執筆する部分が多いことなどもあり、正確性を欠いたり、脚色や後付けの解釈も出てくると思うが、ご容赦いただきたい。科学的で合理的な考え方の執筆を心がけたいが、自己満足の範囲を出ないかもしれない。

今日までの歩み

大学（工学部）を卒業し、鉄鋼会社に入社、A製鉄所（協力会社の人を含め従業員約3万人）で勤務を始めた。配属先は、まったく想定していなかった安全衛生課だった。入社前年に制定された作業環境測定法の施行に伴う作業環境測定士試験受験要員ということでもあったと思っている。



ふくなり ゆうそう
公益財団法人大原記念労働科学研究所
特別研究員（アドバイザーボード）
日本人間工学会認定人間工学専門家
労働安全コンサルタント（化学）、労働
衛生コンサルタント（工学）

主な著書：
・『産業安全保健ハンドブック』（分担
執筆）労働科学研究所，2013年。

A製鉄所で10年間労働衛生を担当した後、2年間は安全を含めて課全体の業務を担当した。本社に転勤して6年間全社の安全衛生健康管理を担当した後、B製鉄所で安全健康室長を4年、出向して臨床検査会社の専務を2年、本社に戻り12年間を安全健康部長などとして勤務した。その後、教育や省エネ分野の事業を営む会社の社長を3年、最後は中央労働災害防止協会にも半年間勤務した。今は、組織を離れ、より頭でっかちになって安全衛生分野との関わりを持ち続けている。

展望を持って取り組む

入社して以降一貫して担当した労働衛生の仕事は、調査・測定、設備対策の立案、管理制度の構築・運用、教育・啓発が主体だった。酸欠やCO中毒など結果がすぐに出る問題もあるが、粉じん、化学物質、騒音などは、数年後、数十年後に、担当した仕事の結果が現れてくる。「将来の責任を背負う」と考えるようになったのは自然だったかもしれない。「中長期的な展望を持つ」意識は、以後担当する安全や健康管理の施策の立案や運営、経営者としての事業運営にもつながっていった。

目先の成果だけではなく、将来も見据えて事業を進め、より良い状況を創り出す。経営者の発想でなければ、いい仕事はできないと考えていた。ただし、現実には、格好よく責任を全うできる仕事ができただけではなく、後悔ばかりの会社生活だったことも事実だ。

64歳のおっさんのケガ

思いが昂じると、詩まがいの散文として残すことがある。入社間もないころの安全衛生課の

事務所での様子だ。

64歳のおっさんが転んでけがをした
災害発生の連絡に色めき立つ事務所
「けがはどの程度や」
「擦りむいただけや」
「骨折れてなくてよかったわ」
「ほんまによかった」
「それにしてもひやひやさせるな」
「無災害記録が途切れたらかなわんしな」
(後略)

23歳の時に書いた文章を引っ張り出してきた。後段にも事務所での会話などが続くが、とてもお見せできない。「おっさん」の年齢に近づいた今の自分と照らし合わせても複雑な思いがある。当時は、55歳定年が普通だった。

A製鉄所の名誉のために付け加えておきたい。A製鉄所は、日本の代表的安全活動の発祥の事業場で、当時から日本のトップレベルの安全衛生管理を行っていた。その後苦労した時期はあったが、今も名実ともに極めて高いレベルの状態にあると聞こえてきている。鉄鋼業は、大きな労働災害リスクから逃れられない面があり、気を休めることがない緊張感のある安全衛生管理だと思う。

しかし、当時の安全の仕事は、災害「件数」を減らすことが重要な関心事だった。「無災害」日数へのこだわりが強すぎたと思っている。統計にこだわる安全管理に疑問を持たざるをえなかった。このような発想を変える契機を得るまでに、入社してから20年を要した。「災害の背景は?」「安全水準を上げていく施策は?」などモヤモヤした思いを持ちながら、横目で安全管理を見ていた。「気合い」や「厳しさ」だけでは、労働災害は減らないとの思いも持ち始めていた。

環境と同僚に恵まれて

入社した当時、A製鉄所の安全衛生課には、労働衛生の担当者（医療関係担当者を除く）が12人いたと記憶している。高卒の人たちが大半だったが、自分たちで課題を見つけて解決していくという仕事のスタイルが当たり前だった。

た。負荷のかかるチャレンジングなことにも取り組んだ。労働安全衛生法が1972年に制定され、関係法令が順次整備されていく中で、具体的な方策を自分たちで考える必要があった時期だったという面もあった。恵まれた環境にいたと思う。

一方で、製造現場の大ベテランに「君らはいいな。儲かる仕事もせずに、『あれやれ、これやれ』とか『あれはダメ、これはダメ』と言っただけいいんだから」と言われたこともある。現場にとってみれば、存在感がなく、かつ、お節な存在だったのだろう。現場にばかり負荷を押し付ける安全指導の姿勢に対する反感もあったと思う。施策のあり方を考えさせられた。この頃から、コストパフォーマンスの意識が強くなった。

このような安全衛生分野でのスタートであり、企業の中で陽の当たらない隅っこの分野（今でもそのような会社があると思う）にいて矛盾も感じ、思い悩むことも少なくなかった。

長年この分野に思いを持ち続けて仕事をしてこられたのは、一緒に安全衛生課に配属になったZIさんがいてくれたからだ。誠実で温厚なZIさんは、実務面や技術面は言うまでもなく、精神的にも支えてくれた。チャレンジングな仕事は孤独だと思う。安全衛生分野を担当するには、支え・高め合える同僚がいるといいと思う。

今後の連載

今回の執筆内容は、自伝のようになってしまったが、次号以降は具体的な例を挙げて、安全衛生管理の考え方を紹介していきたい。

安全衛生分野で取り組んできたことは多岐にわたる。調査・確認し、考えて、学び、良かれと思うことを同僚と共に実施してきた。成果に結び付けられなかったこともあるし、研究者や専門家にとっては陳腐であったり、おかしいと思われることもあるかもしれない。正しいことを伝えたり、正否を検証したりすることが連載の目的ではなく、時々安全衛生分野の課題に対する取り組み姿勢や考え方をお伝えすることが、課題に取り組むみなさんの参考になればと思っている。

参加型アプローチを用いた職場環境改善を学ぶ

湯浅 晶子, 吉川 悦子, 佐野 友美, 竹内 由利子, 吉川 徹

はじめに

参加型職場環境改善はストレス一次予防を推進する有効なアプローチとして注目されています¹⁾²⁾。2016年6月に労働安全衛生法が改正され、同年12月より50人以上の労働者を雇用する事業場はすべてストレスチェックの実施が義務化されました(厚生労働省, 2016)。ストレスチェック制度は労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防が主な目的となっており、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、働きやすい職場づくりに向けて職場環境改善に取り組むことが推奨されています。改正労働安全衛生法によりストレスチェック制度の導入は義務化されているものの、ストレスチェックの結果を集団分析し、その結果に基づき職場環境改善につなげることは努力義務となっています。ストレスチェックを集団分析した結果を、職場環境の改善にどのようにつなげるのか、また職場環境の改善をどのように事業場で進めるのか、実効的な手法や取り組みの効果を評価する指標などの技術開発については、まだまだ検討の余地が必要なようです。

そこで、2015年より厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」(主

任研究者: 川上憲人)が実施され、ストレスチェック制度の効果検証や制度運用に伴う技術開発が検討されています。本稿は、この研究班の分担研究「職場環境改善の工夫」(分担研究者: 吉川徹)の一環として、「職場環境改善の工夫」ワーキンググループのメンバーが企画、実施した「いきいき職場づくりファシリテータ研修」の概要を報告します。

いきいき職場づくり ファシリテータ研修開催のねらい

「参加型アプローチを用いた職場環境改善をマスター! いきいき職場づくりファシリテータ研修」は、ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究の一環で「職場環境改善の工夫」の支援手法を学ぶ機会として開催しました。

研修の目的は、職業性ストレス対策一次予防のための参加型アプローチを用いた職場環境改善を事業場で展開するファシリテータの養成です。

参加型アプローチを用いた職場環境改善の手法を体験的に学び、職業性ストレス対策一次予防の意義や参加型アプローチの諸原則、ファシリテータの役割などの基本的な知識を身につけることができる構成で、研修プログラムが企画されました。事業場でストレスチェック制度や

ゆあさ あきこ 三井不動産株式会社 人事部人事グループ 健康管理センター 保健師
よしかわ えつこ 有明医療大学 看護学部 講師, 公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員
さの ゆみ 公益財団法人大原記念労働科学研究所 研究員
たけうち ゆりこ 公益財団法人大原記念労働科学研究所 特別研究員
よしかわ とおる 独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所 上席研究員

いきいき職場づくりファシリテーター研修 スケジュール

時間	内容	ねらい	使う資料
13:00-13:15	開会と オリエンテーション		
13:15-14:15	その1 いきいきワーク体験	参加型職場環境改善 の模擬ワークを体験	冊子:良好事例集 -チェックリスト -ワークシート
14:15-14:30	休憩		
14:30-15:30	その2 講義と討議: メンタルヘルス一次 予防のための職場環 境改善の理論	参加型職場環境改善 の意義や効果の理解 取り組み方の理解	PPT パンフレット
15:30-16:00	その3 講義: 参加型職場環境改善 におけるファシリテ ータの役割	ファシリテータとして のコツを学ぶ	PPT
16:30-17:00	まとめ/質疑応答		

図1 ファシリテータ研修スケジュール

職場環境改善の取り組みに中心的な役割を果たす産業保健スタッフ、労働安全衛生担当者などを対象に2016年9月に所要時間4時間半（休憩時間含む）の研修会を開催しました。ファシリテータ研修の講師（参加型職場環境改善の取り組みの中ではトレーナーとよばれます）は参加型職場環境改善の普及促進に取り組む研究者らが担当しました。参加者の職種や社内での役割は、健康管理担当者、衛生管理者、保健師、産業医で、経営者や人事担当者で兼務している参加者もいました。

研修プログラムの実際

次に、いきいき職場づくりファシリテータ研修のプログラムの実際について紹介します。

【いきいきワークの体験】

このセッションは、参加型職場環境改善の模擬ワークを体験してもらうことを趣旨としています。冒頭に共同作業を伴うゲームを取り入れ“参加型”の意義を体感してもらうことから始まりました。続いて、「良好事例集」に載っている事例から自分が特に良いと思う事例を3つ選んで投票します。その後、5～6人で構成したグループ内で選んだ3つの事例について語ってもらいました。個人ワークでは「アクションチェックリスト（職場改善ヒント集）」を用い、自職場を振り返りながらアクションチェックリストにチェックを入れて、職場の良い点・改善点を各々3つ記入していきます。そして、個人ワークの結果をもとにグループ内で職場の良い点と改善点について



写真2 良好事例写真投票



写真1 グループワーク



写真3 グループ発表

ディスカッションし、その結果をすべてのグループから発表し共有しました。このグループワークでは良い点から話し合うことが大切であり、いきいき職場づくりの成功のコツもトレーナーから説明されました。

【講義と討議：メンタルヘルス一次予防のための職場環境改善の理論】

このセッションでは、メンタルヘルス一次予防のための参加型職場環境改善の意義や効果、そして実際の取り組み方の理解をねらいとしています。話題提供は大きく3つに分けられ、メンタルヘルス不調一次予防と職場環境改善の科

学的根拠とその位置づけ、企業・自治体の取り組み事例、ストレスチェック結果の一次予防的活用と今後の課題について最新の研究知見や国内のさまざまな業種・職種での事例について紹介がありました。

この話題提供をふまえ、参加者が実際に体験して感じた“いきいきワーク”の良い点と改善点についてグループ討議を行いました。まずはいきいきワークの良い点と改善点（課題）を3つずつ個人で書き出してから、グループ内で共有しながら整理し、要点を全体で発表して共有しました。グループ討議を通じて、自分の意見を言うことと他人の意見を聞くことで新たな気づ

きや共感を得ること、互いの意見を認め合うことにつながっていくことが実感として参加者に浸透していったように感じます。小グループで話し合うことで合意形成が進み、取り組みをポジティブなものとして受け止められるようになるのが参加型アプローチの職場環境改善の大きな効果の一つであること、そして、まずは職場でやってみて職場に合わせたやり方を段階的にブラッシュアップさせていくことが重要であるなどがトレーナーから参加者へのメッセージとして伝えられました。

ストレス一次予防のための職場環境改善視点



図2 ストレス一次予防のための職場環境改善視点

【参加型職場環境改善におけるファシリテータの役割】

最後に、ファシリテータの役割についてトレーナーから要点が伝えられました。参加型アプローチの基本原則として、理論よりも実践して学ぶことを重要視していること、何を実践するか

いきいきワーク(60分)の実際

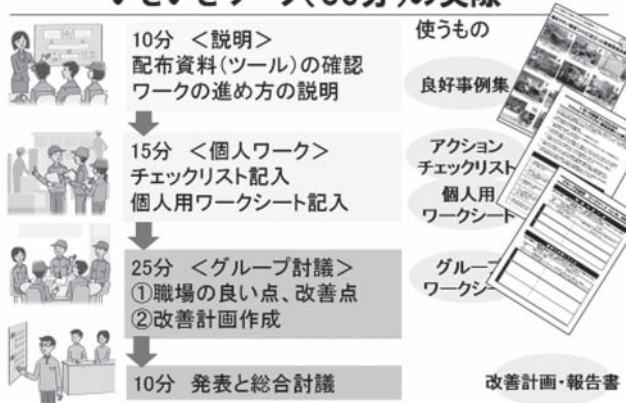


図3 いきいきワーク (60分) の実際

支援するファシリテータの役割の重要性について、それぞれが考える時間となりました。

【総合討論：質疑応答・まとめ】

これまでのセッションを通して参加者やグループ発表から出されたコメントを整理した内容をトレーナーが提示し、参加者からも実際の職場での取り組み事例を紹介しつつ、感じたことや疑問などを語ってもらい、すべてのセッションを終了しました。参加者が職場で抱えている課題や取り組んでいきたい点は多様ですが、持ち帰って展開するヒントを得てイメージがわいてきたようでした。

参加者の反応と今後の課題

今回の研修では、すべての人が「自分たちの職場へ持ち帰って実践するには」という命題をもって参加していることが終始伝わってくる積極的なディスカッションがなされていました。業種や職種の異なるメンバーで構成されたグループでディスカッションすることで、自分の職場の振り返りと他のメンバーの良好事例や課題を共有し、視野を広げられている様子でした。受講後のアンケートからも9割近い参加者から、参加型職場環境改善の意義や手順が理解できたとの回答があり、ストレス対策としての職場環境改善の取り組みのコツやツールの活用方法、ファシリテータの役割について理解を深める場になったと考えています。反面、自職場での展開についての自信の程度については、参加者の間で反応がさまざまであり、実際に職場での展開を実施する際の継続的なサポートが必要であることも確認できました。参加型職場環境改善は実際の経験の中でその成果を実感し、参加型職場環境改善の意義をさらに理解するとい

う有機的サイクルの中で浸透してきた取り組みです³⁾。座学で得た知識や体験を、日々の仕事に、そして産業保健の取り組みに活用していくことで、参加型アプローチの自分なりの解釈や意義を発見していくことを期待しています。

今回のファシリテータ研修参加者は、前述した厚生労働科研費のサポートにより、引き続きストレス対策としての参加型職場環境改善の実施を職場で展開する介入調査研究プロジェクトに参加することが可能になります。介入研究プロジェクトについては、研修会終了後、複数職場から参加申し出があり、現在、取り組みが進められています。来年以降は、実際にファシリテータ研修に参加した参加者の方々が、自職場での職場環境改善の取り組みを共有することで、次にファシリテータ研修に参加する参加者を大いに刺激することでしょう。引き続き、参加型職場環境改善の普及に向けてこれらの取り組みを継続していきたいと考えています。

本研究は、平成28年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」（主任代表者：川上憲人）の分担研究「職場環境改善の工夫」（分担研究者：吉川徹）の助成によって実施しています。

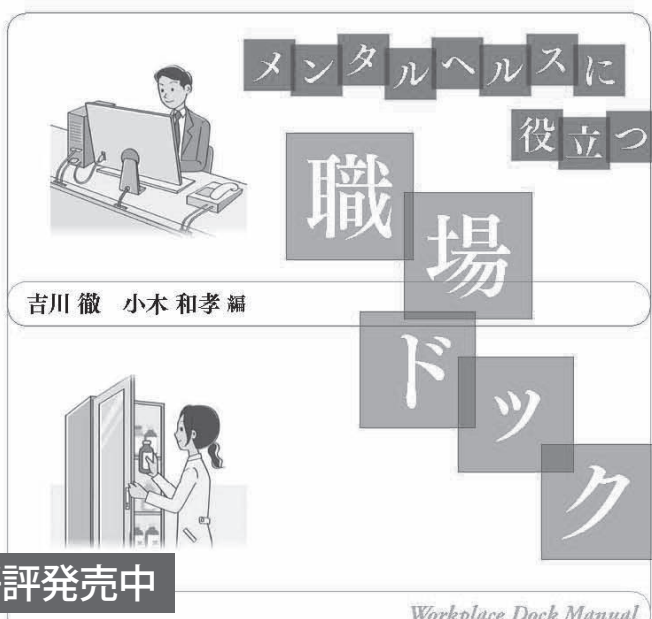
文献

- 1) 川上憲人, 島津明人, 土屋政雄, 堤明純, 産業ストレスの第一次予防対策 科学的根拠の現状とその応用, 産業医学レビュー 2008; 20 (4): 175-96.
- 2) 吉川徹, 吉川悦子, 土屋政雄, 小林由佳, 島津明人, 堤明純, et al. 【これからの職場のメンタルヘルスの第一次予防】科学的根拠に基づいた職場のメンタルヘルスの第一次予防のガイドライン 職場のメンタルヘルスのための職場環境改善の評価と改善に関するガイドライン, 産業ストレス研究 2013; 20 (2): 135-45.
- 3) 吉川悦子, 参加型アプローチを用いた職場環境改善が職場・労働者にもたらすアウトカムに関する記述的研究, 労働科学, 2013; 89 (2): 40-55.

「ストレスチェック制度」で大注目！ 確かめられた有効性

メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ
「職場ドック」の効果的な仕組みとすすめ方

- 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がる領域
 - 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

- 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

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。すぐできる問題解決をめざす、ポジティブな視点が、職場ドック方式の進展を支えています。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。



〒151-0051
渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12
桜美林大学内 3階

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

TEL : 03-6447-1435 (事業部)
FAX : 03-6447-1436
HP : <http://www.isl.or.jp/>

炭鉱仕事が生んだ唄たち……………(その 37)

北海盆唄のルーツ異説異聞⑤ 常磐炭鉱ルーツ説(3)

前田 和男

●ハワイに「保存」されていたベッチョ踊り

前号では、「常磐炭鉱発祥説」を北海盆唄のルーツ探しの最有力としてほぼ特定できそうなところまで追究したが、最後の詰めで暗礁に乗り上げてしまった。すなわち、常磐の地元の盆踊唄と、北海盆唄の元唄とされる「ベッチョ節」とは、囃子詞をふくむ曲調（メロディーとテンポ）においても、また卑猥な歌詞においても、高い類似性が認められるのだが、残念なことに、もっとも肝腎と思われる「踊りぶり」で、両者はかけ離れていると判定せざるをえなかったからである。

そこで今号では、この「踊りぶり」について、別の角度から検証を深めようと考え、前号で予告したとおり、それなりの「アテ」に目星をつけて下調べをすすめていたところ、ひょんなことから、これまでの「常磐炭鉱発祥説」を補強できそうな上に、「踊りぶり」

の距りも埋められそうな「物証」に行き当たったので、まずはこれの検証を優先させたい。

といっても、実は、資料を渉猟しているなかでの思わぬ発見ではない。われながら皮肉なことに、犬ならぬ人も歩いているうちに、棒ならぬ「物証」に行き当たただけである。物書きの宿痾ともいえるべき「節句の気働き」で、通常の夏休みをとることができず、遅ればせの休暇をとろうと思いたち、どうせなら最近の日銀の不首尾の結果の円高を活用して国内より割安の海外にでもと、もっともポピュラーなハワイをネットで検索してみたところ、当地の老舗旅行代理店のホームページになんと「ベッチョ踊り」というおよそ常夏の世界的行楽地には相応しくない文言を見つけてしまい、せっかく仕事を忘れようとしていたのに、思いつき仕事モードにスイッチが入ってしまったのである。それは、同社が目玉にしているらしい「夏の盆踊りツアー企画」のスタッフによる体験レポート風紹介で、私の目を惹きつけたのは、以下の案内文であった。

「ハワイ盆踊りで一番有名な音頭は〔ベッチョ踊り〕。ベッチョ踊りはハワイに住んでいれば誰でも踊れる音頭です。ベッチョ踊りは盆踊り中2～3回は行われます。今回ヒロ明照院では4回行われました（1時間に1回）。



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。

私も3回踊りました。通常の音頭は大体3分～5分位の踊りですが、ベッチョは10分～15分。長いです。私も円を4週してしまいました。振り付けは簡単で踊りやすく、前の人の踊りを見ていれば間違える事はありません。ベッチョは若い人には大人気。輪の中心（櫓の側）には若い人がぎっしり、掛け声返しで周りのみんなを動かしています。掛け声は「ベッチョ」から始まり、「よっこいしょ」、「もう一度」と続き、その後にリズムに合わせて「味噌汁」、「照り焼き」、「チキンカツ」、「スパムむすび」、「ヤキトリ」など食べ物の名前を言っていき、また食べ物以外でもリズムに合えばなんでもありで、「ピカチュー」や「ピーナッツバター&ジェリーと野球のバット」など可笑しい言葉の組み合わせで盛り上がります」（観光ツアー会社ジャックスハワイのHPより <http://www.jackshawaii.jp/lavawalk/>）

●正式名は「福島音頭」だが正体は「相馬盆唄」

半世紀の歴史をほこる旅行代理店が「放送禁止用語」を断り書きもなく使うとは、そもそも「ベッチョ」の意味を本当に知っているのだろうかといぶかりつつ、まず筆者の関心をゆさぶったのはこの「ベッチョ踊り」が、日本のどこの盆踊りをさすのかであった。すると、同社の「夏の盆踊りツアー企画」の別の年度の紹介の中に次の説明があった。

「盆踊りで一番の集まりを見せる曲は「ベッチョ」という音頭です。正式名は「福島音頭」ですが、「ベッチョ」として知られています」

正直いって、これで筆者の学問的好奇心はガクッと落ちてしまった。というのも、前号で常磐出身の炭坑夫たちが北海道へ持ち込んだ可能性がある「候補」として掲げた、福島

県下の盆踊り唄のいずれかを想定していたからだ。日本で「福島音頭」といえば、以下に歌詞を掲げるが、戦後の新民謡のブームの只なかの1954年、作詞家・野村俊夫が故郷福島市に捧げたものである（作曲者・古閑裕而、唄・地元出身の伊藤久男と神楽坂はん子、コロムビア）。

<福島音頭>

♪ハアー 名さえ福島うれしいじゃないか
(コラショ)

どちら向いてもどちら向いても えびす顔
さあさおいでおいで どなたまで ぜひと
も ぜひと

♪ハアー あのこかわいいや桜んぼ娘 (コラショ)

あつい思い出 あつい思い出 頬染める
さあさおいでおいで どなたまで ぜひと
も ぜひと

♪ハアー バスにゆられて公園めぐり (コラショ)

夜は飯坂 夜は飯坂 お湯の中
さあさおいでおいで どなたまで ぜひと
も ぜひと

北海盆唄の「元唄候補」である福島県下の盆踊り唄にくらべれば、「鈍調」で明るさとテンポにもかけ、歌詞に卑猥性の残り香すらない。仮にこれがハワイで「ベッチョ」と呼ばれていても、とても北海盆唄のオリジナルとされる「ベッチョ節」の“遠い親戚”ですらない、似て非なるものといわざるをえない。人も歩けばぶつかるような棒とはたかだかこの程度のものなのかもしれないと諦めかけたが、念のため、ユーチューブで「ハワイの盆踊り×FUKUSHIMA-ONDO」で検索してみると、3、4曲が投稿されていた（写真1）。聴いてみて、一端ガクッと落ちたわが学問的好奇心がにわかに首をもたげ直した。なんと名前は「FUKUSHIMA-ONDO（福島音頭）」だが、実態は有力候補の一つに挙げた「相馬盆唄」



写真1 ハワイのボン・ダンス風景

に出かけ、現地で直接取材してこの目で確かめてやろうと、くだんの旅行代理店へ申し込もうとしたが、残念ながらボン・ダンスの時期はとうに過ぎていた(6月から9月初旬まで)。そこで、ハワイでの命の洗濯は断念、行き先をベトナムへ切り替えて、当地で頭をシャッフルさせた後、帰国してそれに言及した学術論文はないか探してみた。すると、いくつかの関連論考から思わぬヒントを得ることができた。

ではないか。

いずれも櫓の上で、太鼓と笛入りの生演奏をバックに、女性の歌い手がうたっているが、英語なまりながらも歌詞もメロディも囃子詞も、現在日本で流布している「相馬盆唄」そのものである(図1)。すなわち――

♪ (ハアヨーイヨーイ ヨーイトナ)
ハアーヨー 今年や豊年だ
よ (ハアー コーリャコリャ)
穂に穂が咲いてヨー (コラシヨ)
ハアー 道の小草にも ヤレサ
ー米がなるヨー
(ハアヨーイヨーイ ヨーイトナ)
*以下略

いったいこれはどうなっているのか?

ユーチューブのタイトルも「FUKUSHIMA-ONDO」となっている。どうやらハワイでは「FUKUSHIMA-ONDO」は固有名詞ではなく、「福島」の代表的民謡の意味であるらしい。

直感的に論争的関心をおぼえ、よし、休暇をかねてハワイ

そう ま ぼんうた

相馬盆唄 (福島県)

三味線 4本二上り
尺八 1尺8寸口合わせ

千藤幸蔵 採譜

ハ ア - - - - - イ
ヨ - - - - - こと しゃ - ほ - - - - - ね ん だ ヨ (ハア
コ リャコリャ) ほ - に - - - - - ほ が - さ - - - - - い - て
ヨ - (コラ シヨ) ハ ア -
- - - - - み ち の こ - - - - - ぐ さ
に - - - - - アレ サ - - - - - こ め が - - - - - な - る
ヨ - (ハア ヨ イ ヨ イ ヨ イ トナ)

出典:『日本民謡事典』(全音楽譜出版社, 2012年)

図1 相馬盆唄

●相馬盆唄の俗称は「ベッチョ」だった!?

まず、中原ゆかり「ハワイ日系人のボン・ダンスの変遷」（『民族音楽学の課題と方法』世界思想社、2002年）では、1914年からマウイ島は満徳寺で同島初のボン・ダンスがはじめられて以来、今日まで代々ボン・ダンスの音楽を担当しているワタナベ家に伝わる話として、「当時は＜福島音頭＞だけで一晩中踊っていた」が「ハワイでいう＜福島音頭＞は、日本の＜相馬盆唄＞のことだ」と記されている（同書、185頁）。

さらに、ハワイでボン・ダンスが隆盛をみる1920～30年代には、「当時の日系新聞の広告をみていくと、「広島踊り」や「岩国踊り」「新潟踊り」「琉球踊り」がめだつ」（189頁）とした上で、こう記す。

「日系二世のあいだで人気があったのは「福島踊り」と「新潟踊り」で、この二つはハワイ各島で「ベッチョ」と呼ばれていた。「ベッチョ」とは、福島あたりで女性の性器をさす方言である。しかし私の調査した感触では、二世三世たちの「ベッチョ」の意味に対する知識はまちまちである。そして意味を知っている人になぜそのような呼び方をしたのかとたずねると、きまって「酒を飲んでいて踊るから、そんな言い方になってきたんじゃないか」という答えがかえってきた。カウアイ島カバ出身で現在ホノルル在住の八十一歳の女性の話によれば、この二曲を踊りながら若者たちは大声で「ベッチョ ベッチョ ベッチョ ベッチョ」とか「ベッチョ ベッチョ シテ コガデキタ」などとはやしたてていた。またベッチョが人気があったことから、この時代に広く普及したらしい」（同書、189頁）

以上の記述から推論できるのは、＜福島音頭＞あるいは＜福島踊り＞の正体である「相

馬盆唄」は、ハワイに持ち込まれるはるか以前、故郷の相馬地区（常磐炭田に隣接）にあっては、盆踊りや酒席ともなると、現在のような上品な歌詞や囃子詞ではなく、女性器をふんだんに盛り込んだ替え歌でうたわれ、それゆえ「ベッチョ」と呼びならわされていたのではないか。

前回と前々回では、常磐炭田のあったいわき地方の女性器の方言がベッチョであることは確認することはできたものの、当地の盆踊り自体が「ベッチョ節」、あるいは「ベッチョ踊り」と俗称されていたかどうかは、文献的にも定かにはならなかった（常磐炭田史研究会副会長の小宅幸一氏の、「（常磐炭田のあるいわき地域の）盆踊りが『ベッチョ節』といわれていたかどうかですが、私たちの戦後生まれの世代ではなかったかのように思えます」との証言にあるように）。さらに、それら盆踊り唄の歌詞や囃子詞が卑猥であったという伝聞は当地の各市町村史で確認はできたが、いずれも抽象的記述であって、具体的な「物証」は示されていなかった。

それが、ハワイに持ち込まれて残された「福島音頭」では、俗称がずばり「ベッチョ」であり、歌詞や囃子詞も女性器をふんだんに盛り込んだものであることを具体的に確認できた。このことは相馬盆唄の原型（プロトタイプ）を歴史の闇から浮かび上がらせると共に、「ベッチョ節（踊り）」と呼ばれていた北海盆唄と常磐地域の盆踊り唄との「近親性」がいつそ強まったことを証明しているといえるだろう。

それにしても、なぜ、「ベッチョ」という俗称（そして囃子詞も）が、生まれ故郷では消されてしまい、移民先のハワイでは残ったのか？ おそらく、先に紹介した旅行代理店の「夏の盆踊りツアー企画」の案内文もそうだが、二世、三世になるにつれ日本語が生きた生活言語でなくなることで、卑語としての「ベッチョ」をタブーとは感じなくなっているからだろう。それは、日本の若者が「FUCK

YOU」のTシャツを着て平気なのと同じ感覚かもしれない。彼らにとって所詮英語は非生活言語だからだ。

いっぽう故郷の日本では、卑猥な言葉は使われないという「社会的圧力」によって、「元唄」は徐々に「健全化」を余儀なくされ、ついに卑猥の痕跡はかき消され原型は失われてしまったのである。

実はこれと同じ理由によって、常磐の炭坑夫たちが持ち込んだ当地の盆踊りが移動した先の北海道の産炭地で残ったのではないだろうか。つまり、故郷のいわき地域では「ベッチョ」は生活言語であるため「社会的な健全化圧力」によって使われないようになったが、北海道の産炭地にあっては、常磐出身者以外には生活言語ではなかったもので、ベッチョ節（踊り）という呼称が現在もなお残っているのだと思われる。

●なぜ福島盆踊りが常夏の楽園で勝ち残ったのか？

さて、これで、めでたし、めでたし、一件落着ではない。そもそもハワイに移り住んできたのは福島の人々だけではない。それなのになぜ福島の盆踊り唄が太平洋の常夏の楽園で勝ち残ったのか？ そこには、前回暗礁に乗り上げた「踊りぶり」をめぐる課題を解くヒントが隠されていると思うので、さらに深掘りをしてみたい。

日本からハワイへの移民が始まるのは1868年（明治元年）。明治も末期の1910年代には、その総数は3万人弱を数えるまでになる。移民たちは過酷をきわめるサトウキビ生産に従事、それをいやすために始められたのがボン・ダンスだが、隆盛をみるのは1920年代～30年代。島田法子「ハワイ盆踊りにみられる伝統文化の継承——岩国音頭のケースを中心に」（海外移住資料館『研究紀要』第9号、2015.3）によると、1924年のハワイ在住日系

人の総計は125,361人、都道府県別内訳は、広島県、山口県、熊本県、沖縄県、福岡県、新潟県、福島県、和歌山県の順で、この中で戦後まで「ご当地の盆踊り」が伝承されたのは、広島県の「小河踊り」、新潟の「新潟音頭」、山口県の「岩国音頭」、福島県の「福島音頭」、そして沖縄県の「エイサー系」の5つであるという（同論文7頁、表1）。

それが、1958年版の『ハワイ事情』によると、「7月から8月にかけて各宗及び青年会、地方人会主催で各地で催される。岩国、福島、新潟、琉球など、日本各地の音頭が聞かれ、外人の男女も参加するのが見受けられる」とあるように、移民人口第1位の広島の盆踊りが姿を消す。さらに、「現況」はどうなっているのか？ 島田論文はをこう記す。

「現在のボンダンス曲は、CDやテープに録音された現代の曲と、生演奏による伝承の曲に大別される。前者には炭坑節のような民謡やポケモン音頭のような現代の音頭があり、毎年新しい曲が導入され続けている」（同論文7頁）。「（後者の生演奏される伝承曲は）岩国音頭、福島音頭、そして沖縄県のエイサー系のみとなった」（同論文8頁）

なぜ、福島音頭（踊り）がハワイ移民の人

表1 出身県別日系人人口（1924）と戦後に残る盆踊り曲

広島県	30,534人	24.4%	小河踊り
山口県	25,878人	20.6%	岩国音頭
熊本県	19,551人	15.6%	
沖縄県	16,512人	13.2%	エイサー系踊り
福岡県	7,563人	6.0%	
新潟県	5,036人	4.0%	新潟音頭
福島県	4,936人	3.9%	福島音頭
和歌山県	1,124人	0.9%	

（出典：ハワイ日本人移民史：314）

島田法子「ハワイ盆踊りにみられる伝統文化の継承——岩国音頭のケースを中心に」（海外移住資料館『研究紀要』第9号、2015.3）より転載

口では全体の4%にも満たない少数派にもかかわらず、生き残れたのか？ その根拠を逆説的に示唆する論考がある。遠藤美奈「戦前のハワイにおける『琉球盆踊』の歴史——マウイ島内での継承とその背景について」（琉球大学学術リポジトリ, 2011.3）には、ボン・ダンス隆盛期における各盆踊りの評価が、『馬哇（マウイ）新聞』の読者投稿欄「オモチャ箱」から次のように引用されている。

「盆踊りを観て感じたのは沖縄は踊りが立派 岩国は音頭が聞きもの 福島は囃方がよいといふ結論に達した事である」（1925年7月17日）

「盆おどりは東北（福島をさすと思われる、筆者）でも岩国でも面白いが規律正しくて上品で面白いのは琉球踊りが一等だとは定評がある」（1932年8月3日）

「盆踊りは岩国音頭もベッチョ踊り（福島をさすと思われる、筆者）も沖縄踊りに圧倒された傾向である。矢はり善きものが優勢になるらしい（外国に適しく上品）」（1933年8月11日）（以上、同論文31頁）

遠藤論文は沖縄のエイサーの優位性を論証

する立場なので、その論拠となる投書をあつめてきたと思われるが、逆にここから興味深いことがみえてくる。「福島は囃方がよい」ということは、陽気でテンポがよく、囃子詞の卑猥な威勢のよさをいっていると思われる。また、「踊りぶり」についても、「エイサーは規律正しくて上品」だから「外国に適しい」という評価の裏を返せば、福島踊りは「過激で卑猥」、だから沖縄に伍して残った——ともいえるのではないか。まさに、ここにこそ常磐地域の盆踊りと北海盆唄との「踊りぶり」をめぐる課題を解く鍵がある。

●原型は「踊りぶり」も過激で卑猥

それでは、ハワイの福島踊りが具体的にどれくらい「卑猥」で「過激」なのか？ 冒頭に掲げた中原論文には次の記述がある。

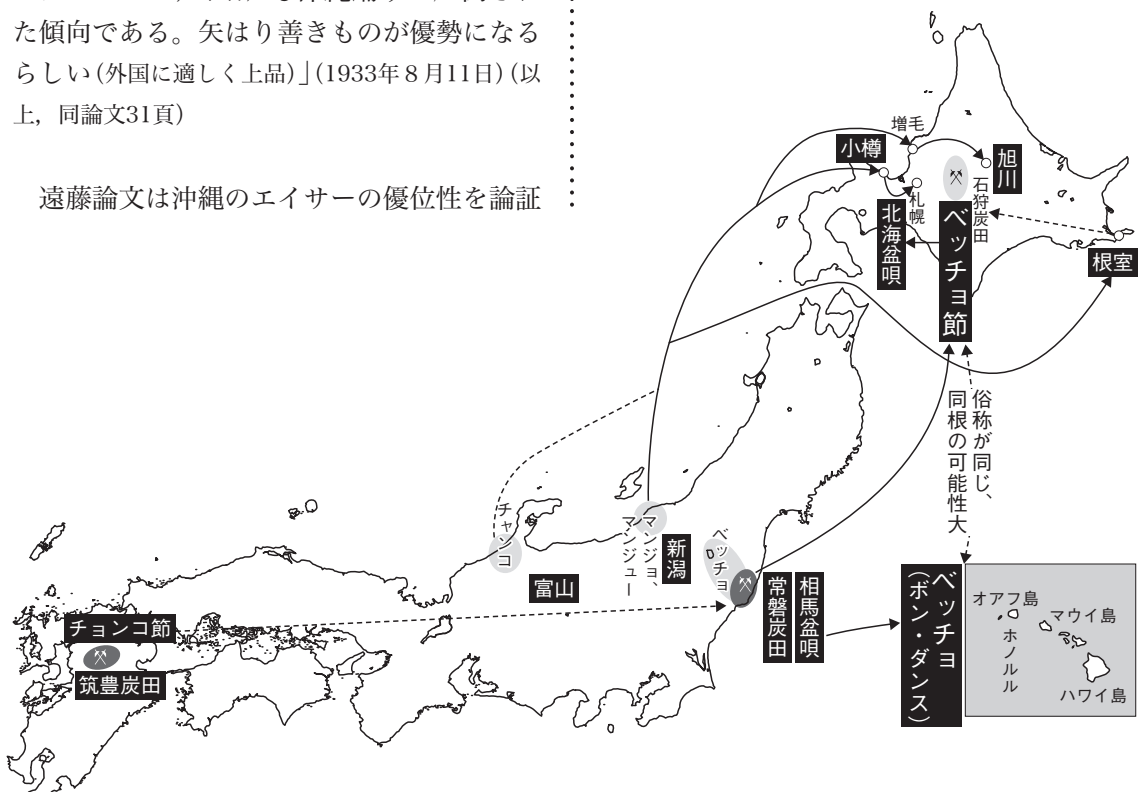


図2 「北海盆唄」伝播ルート

「ベッチョ」と呼ばれた＜福島音頭＞は、この時代になってテンポがはやり、踊りも飛び跳ねるようにして踊るように変化した。ホノルルの72歳の女性は、カウアイ島からホノルルに移転してきて最初のボン・ダンスに母と一緒にいくと、踊り好きな母が「踊りが荒々しい。こんな飛び上がるような下品な踊りにはくわわりたくない」と帰ってしまったという。また、ホノルルの二世たちによれば、一世たちが「歌は一世が歌うからいいが、二世たちの踊りはただ飛び上がっているだけだ」と話していたという。またオアフ島ワヒアワやアイエアの二世たちの話では、当時は現在よりも日系以外の若者が多く参加していたという。私の目には、現在の＜福島音頭＞の中にも飛び上がる若者が時折いると感じるが、二世たちによれば、当時は今よりもずっと高く飛び跳ねていたという」（同書、190頁）

「高く飛び跳ねる」という踊りぶりは、まさに北海盆唄のオリジナルである「ベッチョ踊り」を彷彿させるではないか。

ここから、さらなる類推が導きだされそうだ。むしろ移民先のハワイに故郷・福島の盆踊り唄がもっていた卑猥な「歌詞」や「囃子詞」の「原型」が残されたと先に述べたが、「踊りぶり」においても同様に、ハワイにおける福島踊りの過激化と同じことが、常磐から盆踊りが北海道へ持ち込まれる過程でも起こったと考えられるのではないか。

すなわち、常磐の盆踊りは、もともとは過激で卑猥であったが、地域の社会的圧力によって、「健全化」を余儀なくされた⇒それが故郷を遠く離れたとたん、そこがハワイであ

れ北海道であれ、社会的圧力が外され、本来内在していた「過激な卑猥性」が解放されて表出したのだと。ハワイで「一世」と「二世・三世」が果たした役割の違いを「北海盆唄」に当てはめれば、「一世」とは北海道の産炭地に地元の盆唄を持ち込んだ常磐出身の炭坑夫、そして「二世・三世」は、全国各地から集まったその他の雑多な炭坑夫たちになるだろうか。

これでほぼ結論がでたようだ。やはり、常磐の盆踊りと唄は、北海道のベッチョ節（踊り）と、曲調や囃子詞や歌詞だけでなく、踊りぶりにおいても、「陽気な卑猥性」という要素で高い近似性がある。現在の常磐地方の盆踊りは「摺り足でやさしい踊りぶり」だが、本来は「ハイテンポで飛び跳ねる卑猥でワイルドな踊りぶり」で、ハワイでそうであったように、それが北海道の産炭地で「ベッチョ踊り」として、表出・開花したのだ、と。

したがって、ここまでの検証をふまえれば、「常磐炭鉱ルーツ説」を最有力として間違いないだろう。最後に、今回のまとめとして、「常磐炭田⇒北海道産炭地」にハワイを「脇道」として加えた「真説・北海盆唄伝播ルート」を掲げるので、ご参照いただきたい（図2）。

なお、「常磐炭鉱ルーツ説」について、前号で「暗礁に乗り上げたところへ、さる常磐の「知恵者」から思いもかけぬ助け船が繰り出された」と記したが、次号ではこの「助け船」を検証することで、ダメを押したいと思う。

（つづく）

* 日本音楽著作権協会（出）許諾1613246-601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。

根本原因分析を活用したプロジェクトマネージャトレーニングの提案

河村智行, 石若 仁, 石沢健人, 高野研一

日本の情報システム開発プロジェクトは約70%が失敗と言われ、成功率の向上が求められている。成否に影響を与える要因の中でも、プロジェクトマネジメントが大きな影響を与えていると言われ、プロジェクトマネージャ (PM) の能力の向上が望まれている。本研究は、失敗の再発防止に求められるPMの能力の育成を目的として、根本原因分析を活用したトレーニングを設計し、試行・評価を行った。IT (Information Technology) ベンダに勤務する23人のPMにトレーニングを試行し、トレーニング受講者へのアンケート、および聞き取り調査によって評価を行ったところ、失敗の再発防止に求められる能力の向上に一定の効果があることが確認された。(図5、表9) (自抄)

看護師が16時間夜勤中の3つの異なる時刻にとる仮眠の尿中6-スルファトキシメラトニン分泌量

佐々木 司, 山野 優子, 松元 俊

16時間2交代で勤務する看護師134名を対象にして、夜勤時の3つの時刻帯に取られる仮眠中の尿中6-スルファトキシメラトニン分泌量(aMT6s)を比較した。また統制条件として日勤-日勤間の夜間睡眠尿も採取した。仮眠時刻条件の尿は、仮眠を交代で取っていた前半 (23:15-01:22)、中半 (01:20-03:23)、後半 (03:26-05:21) に分けて分析した。その結果、夜間睡眠中のaMT6s分泌量は、夜勤時の仮眠中より有意に多かった ($p=0.007$)。しかしながら、仮眠時刻条件間のaMT6s分泌量や交互作用に有意差は示されなかった。そこで仮眠を仮眠時間、仮眠開始時刻を考慮して分析したが、いずれも有意差が示されなかった。これらのことから、一般に16時間夜勤を行っている看護師が取る120分の仮眠のaMT6s分泌量は、夜間睡眠に及ばないものの、どの時刻帯に取っても変わらないことが明らかになった。(表1、図4) (自抄)

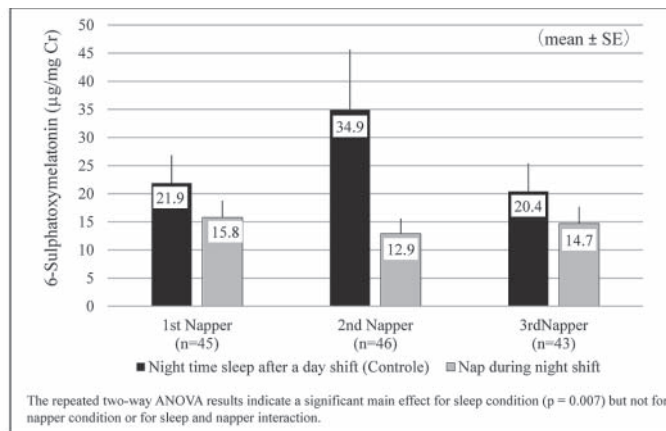


図1 仮眠時刻条件間の6-スルファトキシメラトニン量

Fig.1 Levels of urinary 6-sulphatoxymelatonin (aMT6s) among nap condition

労働者の疲労研究における生理的実体理論の批判的検討

斉藤良夫

人間の疲労に関する最初研究方法論である生理的実体理論が、労働者の疲労研究に有効ではなかった理由を歴史的に明らかにした。この理論では、作業によって労働者の作業能力は必ず低下すること、そして疲労の原因は乳酸などの化学物質の蓄積やエネルギー消費に基づくと仮定された。労働者の疲労研究は、彼らが職場で作業を行うときモチベーションや欲求などの心理的機能が作用して、彼らの作業パフォーマンスは必ずしも減少するとは限らないことを示してきた。また、その研究は、作業時間の短縮、休憩の挿入、物理的環境の改善、機械の設計の改良などの方策によって、彼らの疲労が軽減することを明らかにしてきた。20世紀前半の終わりには、労働者の疲労の原因は生理的実体理論によって説明できないことが明白になった。(自抄)

トラック運転手を対象とした健康教室がメタボリックシンドローム関連指標の改善に及ぼす効果についての試行的検討

岩橋明子, 由田克士, 福村智恵

中小運送事業所において運転業務に従事する男性従業員を対象に健康教室を実施し、知識の習得及び行動変容、メタボリックシンドロームの改善等に及ぼす効果を明らかにすることを目的として研究を行った。短期間の健康教室では、参加者の体重コントロールや収縮期血圧を除くメタボリックシンドローム関連指標の改善効果を及ぼすことは困難であったが、食習慣及び昼食摂取状況において各自が実践可能な項目の取り組みの実践を促すことは可能であった。健康教育の機会に恵まれにくい業種への普及を目指すには、経営者等に従業員の健康管理の必要性を認識させるとともに、小規模事業所においても実践可能な負荷の小さなプログラムの検討が重要であることが示唆された。(表4)

(自抄)

最新刊



THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

B5判 合併号特別定価2,800円(本体2,593円) 巻ぎめ購読8,000円(本体7,407円)

保健師が支えるもの

歴史に見る保健師が支えてきたもの……………	名原壽子
祖母の背中から見てきた保健師の果たした役割……………	木村哲也
「HE HOKENSHI」を継承する保健師教育……………	平野かよ子
地域を支え合う保健師の仕組みづくり……………	加藤静子
保健師が支える中小企業の健康……………	六路恵子
医療機関から支援する産業保健活動……………	楨本宏子
これからの産業保健における保健師……………	大神あゆみ

巻頭言 新生労研——これからの労働科学・11……………	大越 孝
労研アーカイブを読む・27 労働科学への旅（25）……………	毛利一平
凡夫の安全衛生記・2……………	福成雄三
にっぽん仕事叢考・38 炭鉱仕事が生んだ唄たち（38）……………	
北海盆唄のルーツ異説異聞⑥……………	前田和男
報告 第75回産業安全衛生大会……………	江口剛史
口絵「見る・活動」CSRがつなぐ地域社会と中小企業・35……………	
さいたま市CSRチャレンジ企業認証企業……………	株式会社木下製館

〔編集雑記〕

○保育園落ちた日本死ね!!!——匿名のブログ
が大きい反響を呼んで国会でも取り上げられ、保育をめぐる状況の深刻さが一層明らかになりました。15年前に始まった保育の規制緩和が質の低下をもたらしてきた一因と指摘されています。改めて、保育の質の確保・向上が求められます。

28年前に編集子も保育園入園問題を体験しました。当時も0歳入園は難しかったのですが、幸い入園できました。4月入園までは、育児休暇制度を使い、行政の「保育ママ」制度も利用しました。保育行政の進んでいた自治体で、今も保育士、子ども、保護者のつながりが続いています。

当時と大きく違っていることのひとつは、女性の労働参加です。1980年代は共働き世帯よりも専業主婦世帯が多かったのですが、差はどんどん縮まって1990年代に入ると拮抗し、1997年には完全に逆転し、その後は広がる一方です。女性が働くことの意味を問いながら、子どもの育ちを支える保育制度のあり方が問われています。女性の労働参加を促進してきたフィンランドでは、保育が権利として保障され、待機問題もほとんど発生せず、保育の内容が質量ともに充実していると報告されています。

特集では、それぞれの分野と領域から、保育の質の確保・向上へ向けての提言・提言、実践事例を報告します。
(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 大原記念労働科学研究所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-1-12
桜美林大学内3F
TEL. 03-6447-1330（代）
03-6447-1435（事業部）
FAX. 03-6447-1436
労研ホームページ <http://www.isl.or.jp/>

労働の科学 ©

第71巻 第10号（10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。）

労研式マスクフィッティングテスター

Mask Fitting Tester ROKEN Type, Model MT-03

MT-03

- 防じんマスクの顔面への密着性を測定
- マスク内外の粒子数を自動計測し、漏れ率を表示
- マスクに加工することなく測定可能
- N95レスピレーター (N95マスク) も測定可能

漏れ率(%、フィットの程度)
を数値で確認できます



仕様

測定対象	マスク⇄顔面との密着性
測定項目	粒子個数と漏れ率
測定原理	レーザー光散乱方式による粒子個数計測 室内粉じんおよびマスク内粉じんの粒子個数の比率測定
対象粒子径	0.3μm以上/0.5μm以上/0.3~0.5μmから選択可能
測定範囲	計数範囲0~9,999,999カウント 漏れ率0~100%
測定時間	マスク外側、内側測定各々3秒、待ち時間10秒(変更可能)
内部機能	漏れ率演算機能 RS-232C出力機能
使用環境	0~40℃ 30~90%rh(結露がないこと)
電源	AC100~240V 50/60Hz
寸法	270(W)×310(D)×210(H)mm
質量	約4.3kg

測定方法

試験ガイドをマスクに挟んで



試験ガイド

ボタンを押して測定開始



約30秒で結果判明!

PASS PASS: 装着成功

FAIL FAIL: 再装着

小型軽量、携帯型で定流量機能、積算流量機能付 ミニポンプ MP-ΣN IIシリーズ



流量範囲

30NII: 0.05~0.5L/min 500NII: 2~5L/min
300NII: 0.5~3L/min 100HNII: 0.3~1.5L/min

特徴

- リチウムイオン充電電池搭載で長時間運転
- 小型・軽量 (従来モデル比10%減)
- 測定モード保持機能*とモード画面表示で簡単操作
*電源投入時、直近の最終使用モードで立ち上がる機能
- 明るいバックライト搭載
- 過去10回分のログデータのメモリー機能

TW
Two Way

取替え式防じんマスク・直結式小型防毒マスク

TW01SC



広視野

排気弁をマスクの上部に設け、
下方視野を確保した新デザイン。

軽量・小型

質量115g以下

フィットチェッカー 一体型

密着性の確認(フィットチェック)が、
簡単にできます。

カラー5種類

各3サイズ:S、M、L

顔に合ったマスクが選べます。

色々な作業環境に対応

TWは、ひとつの面体で、取替え式防じんマスクと直結式小型防毒マスクの国家検定に合格しています。
このため、作業環境に応じてフィルタ又は吸収缶のどちらも取付けられます。

Synchro

呼吸連動形
シンクロ

溶接作業に

**スリム
デザイン**

呼吸に合わせて清浄空気
より安全に、
より快適に。

呼吸が楽

防じんマスクより
安全性が高い

経済的

電動ファン付き呼吸用保護具
PAPR: Powered Air Purifying Respirator

Sy28R
シリーズ

バッテリー残存量・
フィルタ交換時期をお知らせ
インジケータ(LED3色)点灯・点滅



保護等級
IP55

長時間バッテリー
公称稼働時間
10.5時間以上
(フィルタT2使用時)



通常品



炉前作業に!
アルミ蒸着品

溶接面に接触しにくい



溶接面



溶接面



株式会社 **重松製作所**
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本社 〒114-0024 東京都北区西ケ原1-26-1

TEL 03(6903)7525(代表) FAX 03(6903)7520

二〇一六年一〇月一日発行(毎月一回一日発行)
一九四九年一〇月二日 第三種郵便物認可

編集人/酒井一博
発行人/酒井一博

(〒151-0009) 東京都渋谷区千駄ヶ谷二-1-2 桜美林大学内三階
発行所/大原記念労働科学研究所

定価、一〇〇円
本体、一〇九円
送料 八六円
(年々二、〇〇〇円)

