



# 多様性と社会的包摂 働くことの未来・持続可能な社会(1)

i-BOSAI: 誰一人取り残さない防災—平時と切れ目のない福祉と防災の連結/立木茂雄 多様化する職場と産業保健の課題/江口 尚

職域における健康格差とその対策一非正規雇用者と女性労働者の問題/錦谷まりこ コロナ禍によるテレワーク導入があきらかにした男女格差/大沢真知子

高齢者就労の社会的意義―高齢者の社会的包摂とシルバー人材センターの理念/塚本成美 障がいを持つ誰もが働きやすいインクルーシブな職場のあり方/鈴木慶太

公正な移民社会を実現するために/髙谷 幸

"自分ごと"で LGBT をきっかけに誰もが生きやすい社会と日常をつくる/久保 勝 児童養護施設職員の働き方とコロナ禍の課題/堀場純矢

巻頭言

多様性が拓く

ディーセントワーク 小木和孝

労働を科学する[5] 石井賢治・

北島洋樹·酒井一博

連載 凡夫の安全衛生記46

福成雄三

# 厚いベールに覆われた検察内部の世界を、赤裸々に、そしてリアルに描き出す!

寛[著]

◆法曹関係者必読のフィクション小説!

る。元検察官の著者が弁護士出身の検察官(ナリ検)を主人 公にその実態を赤裸々に描く。

無罪判決に関する検察の控訴審議はベールに包まれてい ●本体1700円+税

ある次席検事の挑戦 市川寛著

小黒一正

勇

満薗

元最高裁判事として数々の著名事件に関わってきた著者が、長年書き綴って 事がメガネをはずすとき 最高裁判事が見続けてきた世界 ●本体2100円+税

**肿離がわかる本** 

千葉勝美

きた随筆集。法廷内外で見続けてきた世界を語る。

●本体3400円+税 日本評論社 https://www.nippyo.co.jp/

勢いを増す「実証経済学」の最前線を紹介。因果推論や構造推定の導入から、経済学に

2020

月异

特集

実証革命が導く未来変貌する経済学:

おける機械学習の応用可能性など、徹底解説!■【鼎談】実証革命が切り拓く、経済学

|本体1380円+税

の新地平…奥井亮×伊藤公|朗×依田高典

卷

論

門

具体例から 具体例から

田修一署

本体3200円+税

田の補題」を理解することを目指す。

関数型プログラミング言語Haskellによる圏論の入門書。圏論の最初の到達点である

米

木村智哉[著]

を駆使し、労使と創造を巡る苦闘の歩みに迫る。

親会社をもしのぐ一大―P企業となった東映アニメーション。気鋭の研究者が発掘史料

◆アニメーションの現場、そこは…経営・労働・創造が拮抗する三角形

経営と創造の底流

# ジーン・クリステラー[著] 入論

/ 小牧 元·大森美香 藍訳

マインドフルネスを身につけて、食への囚われから抜け出そう。 頻繁にむちゃ食いしてしまう、いつも食べ物のことを考えてしまう…。

自由になる心理学過食から ●本体2500円+税 マインドフル・

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4 ☎03-3987-8621 風03-3987-8590 ご注文は日本評論社サービスセンターへ 2049-274-1780 M 049-274-1788 ※表示価格は本体価格

治療ブロセスは? 専門用語を使うことなく、ていねいに解説する。●本体2400円+税 「子ども時代の傷つき」によって、どのようにして「大人の心の問題」が生じるのか? その 、ナベル・ゴンザレス[蓍]/大河原美以

# 原社会問題研究所

746号 2020年12月号 定価(本体926円+税) 年間購読12.000円(税込)

## 【特集】ひとり親家族支援政策の国際比較

ひとり親家族支援政策の国際比較――特集にあたって 舩橋惠子, 湯澤直美, 魚住明代, 相馬直子

舩橋惠子 フランスのひとり親家族支援政策

ドイツのひとり親家族支援政策 魚住明代

韓国のひとり親家族支援政策 相馬直子 日本のひとり親家族支援政策 湯澤直美

#### ■書評と紹介

持田信樹著『日本の財政と社会保障』 諭著『戦前期日本における百貨店』 加藤

社会·労働関係文献月録/月例研究会 福嶋美佐子/所報 2020年8月

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/

発売所/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



# ィーセント・ワークを目指す職場

[見る・活動]117

## 現場の知恵を活かしたバングラディシュ精米工場の改善活動[2]

#### 仲尾 豊樹



▲労働者トレーナーが女性参加者にトレーニングで 行われるゲームを説明している



▲女性参加者の行動計画発表



▼爆発して死者が出ることもあったボイラーに 圧力表示をつけた



▲家庭のキッチンの整頓と調理用品 ボトルのラベリング

▼緊急停止ボタンを表示する





▼工場住宅に粘土によるかまどを作る





▶精米工場内のな ほこり対策でマスク着用



バングラディシュの精米工場職場改善プロジェクト= GRAIN (Glocal Relationship of Agricultural Industry ImprovemeNts) は2年間で22名の現地トレーナーを養 成(工場主12名, 労働者10名), 3時間ミニワークショッ プを40回行いました。ワークショップに参加した工場は 48, 男性288名, 女性245名でした。ワークショップでは、 819件の改善(保管と移動144,機械安全198,作業台 70, 物理環境124, 福利厚生205, 環境保護78) を収集 しました。

私たちが参加したトレーニングには工場主に混じって5 名の女性労働者が参加していましたが, 大変緊張してう つむいているだけです。字が読めないのでマニュアルを

見ようともしませんでした。そこで女性だけのグループ を作り、労働者トレーナーがサポートしました。職場改善 アクションチェックリストにはイラストがついているの で、字が読めなくともどのように改善するか一目でわかり ます。彼女たちはだんだん活発になり、最後には職場改 善計画を笑顔で発表しました。彼女らをサポートした労 働者は、このプロジェクト予算でベトナムの参加型職場 改善ワークショップに参加し、農村や精米工場の改善を 学びました。その体験をもとに積極的なGRAINトレーナ ーになったのです。

なかお とよき

特定非営利活動法人東京労働安全衛生センター



フィット性能で選ぶなら。

## 興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカヰ式

# 117y7

顔のカーブに合わせたしなやかなFFリップは、 密着性が高く、顔の動きに追随しやすい設計のため、 顔に自然になじんで「ぴったりフィット」を実現します。

# 様性が拓くディーセントワーク

社会経済の動きが重視されている今、多け、新型コロナウィルス感染症の予防とく取り組みが注目されています。とりわ めて見直されています。 様性をふまえた労働条件向上 価値観に十分配慮して発野で、人びとの多様など に十分配慮してい人びとの多様な背 策があらた

る社会です。多様性がこの共生社会のキ社会は、人権と多様性を尊重して共生す健康で文化的な生活が営まれる自由な が生き生きと働き、共に活躍し成長でき ・ロードになっているのは、一人ひとり

る仕組みと職場文化づくりに欠かせないる仕組みと職場文化づくりに欠かせない。この取り組みには、属性の違い、多様な人たちがそれぞれの場で能力を活かは、今、世界共通の方向をめざしていて、多様な人たちがそれぞれの場で能力を活かして安全健康に働くことができる職場環題だからです。 ントワーク推進です。って国際的に取り組まれているディー それをよく示しているのが、今世紀にな

が I 9 9 9 (I L O) ントワークは「働きがいのある人間らし社会に参加して働く場合です。ディーセ は日常生活における「まともな」「適正な」国際的に目指す課題です。ディーセント に当たる語句で、 ディーセントワークとは、 (ILO) の当時のソマビア事務局長 のことです。 年に就任に当たって提起した この場合のワークは、 Ι 実現していくため Ĺ õ つでは、 国際労働機

政労使によるアプローチとして、多様性の労使によるアプローチとして、多様性の単独みがどの事業にも求められます。デリ組みがどの事業にも求められます。デスのジェンダーの平等、個人・集団の多この各項目を通じての横断的な目標とし 社会的保護、基本的原則と 期です を包摂した取り組みが今とても重要な時政労使によるアプローチとして、多様性 条件改善、雇用と収 |条件改善、雇用と収入の確保、としての働く人びとの権利の 社会対話を挙げています

です。とくに、多様性をふまえて不条理常支えていく広い意味の「チームワーク」は、どの職場でも、さまざまに構成されは、どの職場でも、さまざまに構成されいての合意形成と分担、チームメンバーいての合意形成と分担、チームメンバーいての合意形成と分担、チームメンバーはじめて働きがいのある労働になるからは、それを目です。とくに、多様性をふまえて不条理です。とくに、多様性をふまえて不条理です。とくに、多様性をふまえて不条理です。とくに、多様性をふまえて不条理です。とくに、多様性をふまえて不条理にあります。 たチームワークがぜひ必要です。 た事業運営を行っていく柔軟で多層化しな差別をなくし、むしろ多様性を活かし

例を多く知ることで、よいチームワークメンバーの共感をもとにした問題解決事ちます。その場合、多様性をふまえた、 って利点をのばす事業のすすめ方が役立営されます。そのさい、多様性をよく知で、問題発見とその解決に努めながら運どの事業組織も、そのそれぞれの段階 内包した個々の職場におけるディーセンを支えていくことができます。多様性を どの事業組織も、 ワークに向けての取り組みは、 のチー ・ムワー

20 14年 『ILO 人間工学チェックポイン科学研究所、2018年 大原記念労働のポイント』(共訳)大原記念労働のポイント」(共訳)大原記念労働 編集)労働科学研究所、2013年『産業安全保健ハンドブック』(代表 (訳)労働科学研究所、間工学チェックポイン 元 I L O 労
 注管研究員、

アジア地域のさまざまな業種で行われているディーセントワーク実現に向けていることを強く感じます。新型コロナウィルスによる感染防止策が、そうした視点に重ねられているのが今年の大きな視点に重ねられているのが今年の大きな視点に重ねられているのが今年の大きな視点に重ねられているのが今年の大きなはの取組みがすすんでいます。多様性への視点が生かされているでいます。の経過を広側野を広げて、よいトワーク実現に向けて、よいトワーク実現への足場となると期待しているディーセントワーク実現への足場となると期待しているディーセントワーク実現への足場となると期待しているディーセントワーク実現への足場となると期待しているディーセントワーク実現への足場となると期待しているディーセントワーク実現への足場となると期待しているディーセントワーク実現への足場となると期待しているディーを表示している。 アジア地域のさまざまな業種で支える取り組みにほかなりませ 行わ

(577)

# 労働の科学



巻頭言

俯瞰 (ふかん)

多様性が拓くディーセントワーク

小木 和孝 [大原記念労働科学研究所 主管研究員]

1



# 多様性と社会的包摂

働くことの未来・持続可能な社会(1)

I-BUSAI:誰一人取り残さない防災 平時と切れ目のない福祉と防災の連結
多様化する職場と産業保健の課題 
職域における健康格差とその対策 非正規雇用者と女性労働者の問題
コロナ禍によるテレワーク導入があきらかにした男女格差 [日本女子大学 人間社会学部現代社会学科] 大沢 真知子
高齢者就労の社会的意義 高齢者の社会的包摂とシルバー人材センターの理念 [城西大学経営学部] 塚本 成美25
障がいを持つ誰もが働きやすいインクルーシブな職場のあり方 [株式会社Kaien] 鈴木 慶太
公正な移民社会を実現するために 
"自分ごと"でLGBTをきっかけに 誰もが生きやすい社会と日常をつくる 市民と自治体との連携・協働を通して
児童養護施設職員の働き方とコロナ禍の課題

作品 Under the Moon: 個展 素材 銀紙 2018年9月11日~19日 ギャラリーブロッケン・東京 GALLERY BROKEN 撮影 高見 晴惠 表紙デザイン: 大西 文子



# Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 22 [見る・活動](117) Series 労働を科学する(15) ウェアラブル血圧計HeartGuideを用いた健康管理の可能性と展望 Column Between (10) 凡夫の安全衛牛記(46) 「事業所を支える」本社主催の安全衛生研修 福成 雄三 54 BOOKS 『自殺の歴史社会学「意志」のゆくえ』 社会学と法学を架橋する新しい自死学.......56 『健康・医療情報の見極め方・向き合い方』 KABUKI 倭仮名在原系図 四段目「蘭平物狂」 

# i-BOSAI: 誰一人取り残さない防災

平時と切れ目のない福祉と防災の連結

## 立木 茂雄

#### はじめに

災害時に避難移動や避難生活で配慮が必要な人たち一人ひとりについて,具体的にどのように支援するかを決めた個別計画づくりが進んでいない。2020年の時点で,対象者全員の個別計画が策定済みの市町村の割合は全国平均でおよそ1割程度にとどまる<sup>1)</sup>。策定が進まない根本的な理由の一つは,平時の在宅での生活を可能にする福祉のまちづくりと災害時の避難対策が,それぞれ福祉や防災という異なった部局に分断され,連携がとれていないためである。この問題の根本的な解決をめざし,大分県別府市から始まったi-BOSAI(inclusive-BOSAI,誰一人取り残さない防災)の取り組みと,全国への横展開の状況について解説する。



たつき しげお 同志社大学社会学部社会学科 教授 主な著書・論文:

- 『誰一人取り残さない防災に向けて、 福祉関係者が身につけるべきこと (i-BOSAIブックレット No.1)』萌書房、 2020年。
- Chapter 38: Persons with Disabilities and the Great East Japan Earthquake, In Lena Dominelli (Ed.) The Routledge Handbook of Green Social Work, 2018.
- ・『災害と復興の社会学』 萌書房, 2016年.

#### 「災害弱者」問題の根本原因

災害時に必要な情報を的確に把握し、自らを守るために安全な場所に避難する行動を取ることが困難な人への対策が防災上の課題であると初めて言及したのは1987 (昭和62) 年版の防災白書だった。以来、30年以上にわたって「災害弱者」、「災害時要援護者」、「避難行動要支援者・要配慮者」といった用語が次々につくられ、防災部局主導で対策が講じられてきた。しかしながら、このような取り組みにもかかわらず、災害が起こるたびに被害はくりかえし要配慮者に集中してきた。

この問題の根本原因は、超高齢社会への突入と、これに伴い介護保険制度などの社会保障対策の整備が進んだことが背景にある。介護保険制度が始まった高齢社会時代の2000年と比べて、超高齢社会となった2020年では、高齢者、とりわけ後期高齢者の絶対数が大幅に増え、これに伴って介護保険サービス利用者も激増した。2000年時点では要介護認定を受けた在宅サービス利用者は123万6千人、施設系サービス利用者は60万4千人であった。それから20年経ち、直近の2018年のデータを見ると、在宅サービスの利用者は374万1千人、地域密着サービスのうち在宅系のサービス利用者(86万2千人のうちの約

7割と推定) もふくめると対2000年比で3.5倍 にまで増えている。一方で、施設系のサービ ス利用者は、地域密着型サービスによるグル ープホーム入所者(86万2千人のうち約3割と 推定)をふくめて、対2000年比で2倍の約 120万人となっている。

1980年代末から90年代に策定されたゴー ルドプランならびに新ゴールドプランは, 10年間をかけて高齢者の保健・福祉を推進 することをめざし、その中に介護保険制度の 設計も含まれていた。だが、1980年代後半 から1990年代は、100名以上の被害が出る ような風水害とは無縁の時代であった。制度 設計の際,いざというとき、すなわち風水害 が起こったときの対策は、まったく念頭にい れなくて済んでいたのである<sup>2)</sup>。

福祉部局が担当し、関係事業者が提供する 介護保険サービスは平時のケアだけを想定し てきた。一方、いざという時の対策は1987 年の「災害弱者」対策以来、一貫して防災部 局にゆだねられ、実際の担い手は地域の自治 会・町内会や自主防災組織の善意にたよるも のであった。在宅での生活を保障するさまざ まなサービスを利用して地域で暮らすしくみ づくりを進める一方で、災害時の対策とは切 り離されてきた結果、平時の福祉サービスが、 災害時のリスクを高める状況が出現したので ある。要配慮者への対応が平時の福祉と災害 時の防災で分断されている。これこそが要配 慮者に被害を集中させる根本原因である<sup>3)</sup>。

分断の最も深刻な弊害は、2011年3月の 東日本大震災で起こった。障がいのある人た ちが在宅で暮らせる福祉のまちづくりが進ん でいた――しかし災害時の対応とは連携して いなかった――宮城県でのみ、全体死亡率に 対する障がいのある人の死亡率の格差 (回帰 係数)は1.92倍になっていた。その一方、障 がいのある人が施設で暮らす割合の高い福島 県や岩手県での格差は、それぞれ1.16倍と 1.19倍にとどまっていた。福祉のまちづくり

が災害時のぜい弱性をむしろ高めていたので ある4)。

#### 大分県別府市から始まったi-BOSAI

それでは、根本的な解決策とは何か。答え は、サービスや配慮の提供を平時と災害時で 切れ目なく連結させることにある。災害が起 きた場合, いつもケアを提供しているヘルパ ーや介助者は駆けつけることができない。だ から、お隣近所の方々からの支援といかにつ なげるかをあらかじめ考えておく必要があ る。大分県別府市から始まったi-BOSAIは、 その先駆的な取り組みである5)。

別府市では、市民団体(福祉フォーラムin別杵・ 速見実行委員会)からの呼びかけに応じて、当 事者・市民団体・事業者・地域・行政の5者 恊働による災害時の個別支援計画づくりを始 めた。取り組みの基本は、災害時の要配慮者 対応と平時の障がい福祉サービスを切れ目な く連結させることにある。

i-BOSAIは6つのステップからなる。第1 ステップでは,平時にサービス等利用計画(ケ アプラン)の作成・運用で日常的に当事者と 関わる事業者(相談支援専門員など)が、個別 支援計画を「災害時ケアプラン」と位置づけ て、日常の業務の延長として(報酬の加算をう けて) 作成に関与する。

第2ステップでは、平時ならびに災害時に 動員される社会資源について網羅的に確認す る。別府市では防災部局の専門員が地区にく りかえし出向いて近隣のインフォーマルな資 源の動員を行う。

第3ステップでは、地区で災害時ケアプラ ン調整会議を開催する。調整会議には相談支 援専門員が業務として当事者に伴走し,場合 によっては代弁する。当事者・伴走者と地域 支援者の橋渡しの労は、防災部局の専門員が 担う。この場には防災および福祉部局関係者 も同席する。

5

第4ステップでは、前段での話しあいを受けて、地域支援者からの配慮の具体的な提供 手順について当事者に確認しながら細部をつめて災害時のケアプラン(案)を作成する。

第5ステップでは、当事者と地域支援者の両者で細部を詰めた地域の支援(案)を、災害時ケアプランとして文書化するとともに、当事者の側でそなえるべき事項の確認と、地域からの支援を求めるにあたって自身の情報を地域で共有することへの同意をセットにして署名を行う。

第 6 ステップでは、全員参加で誰一人取り 残さない——インクルーシブな ——防災訓練に実際に参加し、 第 5 ステップで作成した災害時 ケアプランを実施し、その検証 <sup>②++行政の</sup>

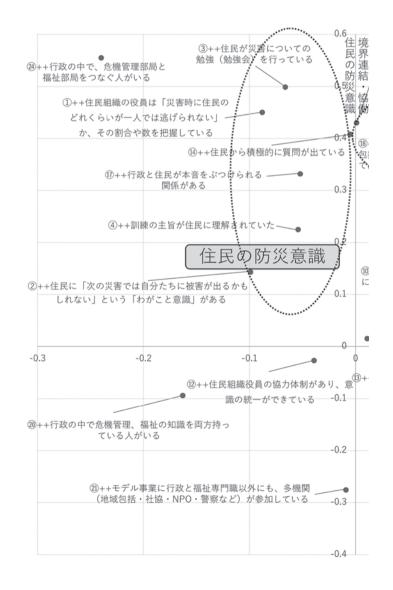
#### 当事者の参画と 福祉・防災の恊働が 事業推進のポイント

をもとにプランの改善を行う。

2016年度から始まった別府 市でのとりくみをモデルとし て、2018年度からは兵庫県で 防災と福祉の連携モデル事業が 始まった<sup>6)</sup>。2019年度は、兵庫 県内の36市町でモデル事業が 展開された7。これは兵庫県が 企画し、兵庫県社会福祉士会が 現場での事業実施のマネジメン トを担い、人と防災未来センタ ーの拙者らのチームが福祉専門 職向けの研修および事業評価を 実施するという連携事業であっ た。2019年度のモデル事業が ほぼ遂行された2020年2月か ら3月にかけて,事業実施市町 に対して事業のインパクト評価 調査を実施した。調査は、兵庫

県社会福祉士会所属のソーシャルワーカーが チームを組み、複数名で実施市町村の担当者 を訪問し、構造化インタビューを行った。

事業のインパクト評価項目(従属変数)については、以下の7つがモデル事業実施地区でどこまで実現されたのかを問い合わせた。すなわちA)災害時に生ずる当事者の生活機能上のニーズのアセスメントを行う、B)地域で想定されているハザードを念頭において直面する脅威の理解を当事者・家族に促し、災害時に必要となる周囲からの配慮を具体化する、C)近隣からのインフォーマルなサポ



ートを協議するためのケアプラン調整会議を地区で開催し、D)当事者・家族が同席のもと必要な配慮の内容 (ニーズ) とサポートのマッチングをその場で行い、E)災害時ケアプランとして当事者・家族の同意を得る、これにもとづいてF)当事者参画型の避難訓練で災害時ケアプランのシミュレーションを実施し、G)実施後にプランの改善を検討するといった7段階である。36の自治体について、それぞれの達成度を評価した。

上記の7項目を推進するうえで重要だと考えられるポイント(説明変数)として26項目

を設定した。これらは、兵庫県福祉士会のソーシャルワーカー(事業を実施した36の市町の担当者や当事者・家族、地域の自治会・町内会の関係者との折衝にあたった)や、人と防災未来センターの研究員とのブレインストーミングから編み出したものである。これら26項目は、大別すると、①住民の防災意識、②当事者の参画、③住民の自主性・主体性、④行政の福祉・防災部局の恊働によるサポート体制、⑤行政や住民組織内のつなぎ役の存在などを測定するように設計されている。

36の市町での事業評価の聞き取り調査結

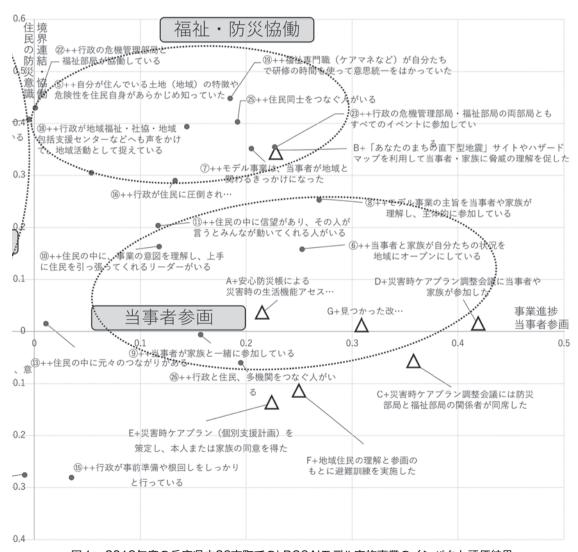


図1 2019年度の兵庫県内36市町でのi-BOSAIモデル実施事業のインパクト評価結果

果をもとに、どのようなポイント(説明変数群) が事業の進捗(従属変数群)に有効であるのか について多変量による解析(非線形正準相関分 析)を行った(図1参照)。

その結果、「②当事者の参画」の保証が事業進捗評価の7項目中6項目の達成と関連していた。一方、評価項目B(福祉専門職が災害情報サイトや自治体のハザードマップを利用して当事者・家族に脅威の理解を促した)が達成されるためには、「④行政の福祉・防災部局の恊働によるサポート体制」の実現と、その素地としての「①住民の防災意識」の高さが関係していることが明らかになった。誰一人取り残さない防災の実現のためには、当事者・家族の参画を重視する福祉マインド、そしてそれぞれのマインドを連結するガッツがなにより重要なのだ®。

内閣府では、2019 (令和元) 年台風19号等 を踏まえた高齢者等の避難に関する検討を 2019年度から翌2020年度にかけて継続させ た。この検討会の中間とりまとめでは、個別 計画に関する制度面での対応の方向性とし て, 災害対策基本法の改正などをつうじて制 度的な位置づけを明確化させることが必要で あるとした。そして個別計画づくりの具体的 なしくみとして「関係者のうち、特に介護支 援専門員や相談支援専門員は、避難行動要支 援者のうち介護保険サービス等の利用者につ いて. 日頃からケアプラン等の作成を通じて. 避難行動要支援者本人の状況等をよく把握し ており、信頼関係も期待できることから、個 別計画策定の業務に、福祉専門職の参画を得 ることが極めて重要」<sup>9)</sup>であると、別府市や

兵庫県でのi-BOSAIのとりくみをふまえた言 及がなされた。このような国の方針の転換を 追い風に、災害時の要配慮者問題解決のゲー ムチェンジャーとしてi-BOSAIは、さらに多 くの地域での社会実装が見込まれている。

#### 謝辞

本稿は、以下の研究費の成果物である。科学技術振興機構(JST)社会技術研究開発センター(RISTEX)「SDGsの達成に向けた共創的研究開発プログラム〔ソリューション創出フェーズ〕」「福祉専門職と共に進める「誰一人取り残さない防災」の全国展開のための基盤技術の開発」(JPMJRX19I8)(2019年11月15日~2023年3月31日、研究代表 立木茂雄)、文科省科学研究費基盤研究(A)「インクルーシブ防災学の構築と体系的実装」(17H00851)(2017年度~2021年度、研究代表 立木茂雄)および日本財団助成「障害者インクルーシブ防災における災害時ケアプランコーディネーター養成」(2017年度~2019年度、研究代表 立木茂雄)。

#### 参考文献

- 1) 中央防災会議「令和元年台風第19号等を踏まえた高齢者等 の避難に関するサブワーキンググループ中間とりまとめ」, 2020年10月29日
- 2) 立木茂雄. 災害時の要配慮者への対策は人口オーナス期に特 有の事態として捉え,福祉と防災を連結する根本的な対策が 必要だ. ガバナンス 2020年3月号, ぎょうせい, 29-31.
- 3) 立木茂雄、災害時の要配慮者への対策は30年以上にわたり、なぜ見立てを誤ってきたのか? 人口オーナス期に特有の事態として捉え、根本的な対策を提案する。21世紀ひょうご28,2020年,21-38.
- 4) 立木茂雄. 災害と復興の社会学., 萌書房, 2016年.
- 5) 立木茂雄、誰一人取り残さない防災に向けて、福祉関係者が身につけるべきこと (i-BOSAIブックレット No.1). 萌書房,2020年.
- 6) https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk37/dpw.html, 2020年 2 月13 日閲管
- 7) https://web.pref.hyogo.lg.jp/kk37/dpw\_r01.html, 2020年 2 月13日閲覧
- 8) 立木茂雄、福祉専門職とともにすすめる「誰一人取り残さない防災」の実現のために――防災と福祉関係者の連携のポイント、月間福祉 2020年7月号, 52-55
- 9) 中央防災会議「令和元年台風第19号等を踏まえた高齢者等 の避難に関するサブワーキンググループ中間とりまとめ」。 2020年10月29日, p. 7.

# 多様化する職場と産業保健の課題

#### 江口 尚

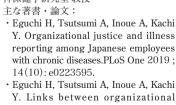
#### はじめに

新型コロナウイルス感染症の出現は、国籍 を問わず日本で働く人々の働き方にさまざま な影響を与えている。新型コロナウイルス感 染症が蔓延する前の世界 (beforeコロナ) にお いては、経済活動、サプライチェーンのグロ ーバル化、さまざまな分野での急速な技術革 新などにより、病気や介護、育児などにより 働き方に制約のある者,外国人労働者,障害 のある者などの労働の現場への参加が進み, 日本の職場は急速に多様化した。その速さは, 昭和、平成、令和とますます増していた。新 型コロナウイルス感染症により、一時的にこ ういった動きは鈍るかもしれないが、長期的 にはこのトレンドは変わらないだろう。

えぐち ひさし

産業医科大学産業生態科学研究所産業精 神保健学研究室 教授

- Y. Organizational justice and illness reporting among Japanese employees with chronic diseases.PLoS One 2019; 14(10): e0223595.
- Y. Links between organizational preparedness and employee action to seek support among a Japanese working population with chronic diseases. J Occup Health 2019; 61 (5) : 407-414.





このグローバル化や、医療、通信などのさ まざまな分野の技術革新は、少子高齢化と合 わせて、均質化した社会と言われた日本の社 会, 職場にも多様化をもたらしている。少子 高齢化により生産年齢人口の減少と, それに 伴う経済活動(国内総生産)の減少を避けるた めに、政府は、就業人口の確保、生産性の向 上のために、働き方改革、一億総活躍社会の 実現などのキャッチーなスローガンを掲げた 政策を進めている。少子高齢化の根本的な解 決のため,長期的には出生率の向上が必要で あるが、短期的な対策としては、今までさま ざまな理由で日本の職場で働いていなかった 方々(女性, 高齢者, 障害のある者, 外国人など) に対して, 働く場を提供していくことにより 就業人口を確保していくことが必要となる。

ここ数年、このような社会のトレンドを反 映して、Diversity and Inclusion(D&I)という 言葉をよく耳にするようになった。さらに,最 近では、Diversity、Inclusion & Equality (DI&E) という言葉も出てきているようである。つま り, 職場において, 多様性(Diversity)をマネジ メントしていくためには、単に少数派を包摂 (Inclusion) していくだけではなく, 平等(Equality) に扱うことまで求められるようになっている ということである。既存研究でも、性、年齢、 宗教、人種、健康などさまざまなマイノリテ ィー(少数派)は、多数派と比較して健康上 の脆弱性が指摘をされている。さらに、職場内で労働者を平等に扱わない状態、つまり差別は、職場内のモラルの低下を招き、その先には生産性の低下、業績の低下につながる問題である。そう考えると、DI&Eのマネジメントのためには、健康管理を担当する産業保健専門職の役割も重要になってくるということである。

そこで、本稿では、職場の少数派の例として、高齢者、障害のある者、外国人を取り上げ、多様化する職場における産業保健上の課題について考えてみたい。

#### 高年齢労働者への対応

労働力調査 (2019年) によると, 就業率は, 15歳から64歳は, 2009年が70.0% (男性80.2%, 女性59.8%) から2019年には77.7% (男性84.2%, 女性70.9%) に上昇, 65歳以上については, 2009年19.6% (男性28.4%, 女性13.0%)が2019年には24.9% (男性34.1%, 女性17.6%)と上昇していた<sup>1)</sup>。

その結果,我が国おいては,少子高齢化が進み,総人口は減少しているにもかかわらず,就業者数は6,314万人(2009年)から6,724万人(2019年)に増加している。15歳から64歳は6,071万人(男性3,869万人,女性2,565万人)(2009年)から5,980万人(男性3828万人,女性3,058万人)(2019年)に男性が減少し女性が増加していた。65歳以上は579万人(男性363万人,女性217万人)(2009年)から907万人(男性542万人,女性365万人(2019年)に増加していた。

雇用形態別では,正規の職員・従業員の割合は,15歳から64歳においては,65.4%(男性81.8%,女性45.2%)(2013年)から65.6%(男性82.4%,女性46.5%)(2019年),65歳以上においては,28.5%(男性30.1%,女性26.3%)(2013年)から22.7%(男性26.7%,女性18.0%)(2019年)となっていた。

このことは, 就業者数の増加は, 非正規の

職員・従業員の高年齢労働者が増加していることを示しており、高年齢労働者に、体力に応じて、安全、健康に働いてもらう職場環境を醸成することは喫緊の課題となっている。

厚生労働省が2020年3月に公表した「高 年齢労働者の安全と健康確保のためのガイド ライン には、エイジアクション100「高年 齢労働者の安全と健康確保のためのチェック リストーが示されている2。その中では、高 年齢労働者の労働災害防止の観点から,事業 者, 高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の 体力の状況を客観的に把握し、事業者はその 体力に合った作業に従事させるとともに、高 年齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取 り組めるよう, 主に高年齢労働者を対象とし た体力チェックを継続的に行うことが勧めら れている。健康状態は、日々の生活習慣が蓄 積した結果であることから、 高年齢労働者の 健康状態はばらつきが大きく, つまり実年齢 と健康年齢の乖離のばらつきが大きく、年齢 で画一的に判断することが難しくなる。

さらに、上述のように、 高年齢労働者の多 くが非正規で働いている理由としては、フル タイムの正規の職員・従業員として働くこと は難しいが、週5日未満、又は1日8時間未 満で、自分の体力に合わせて働いるからかも しれない。このように、高年齢労働者の活用 のためには、高年齢労働者が体調に合わせて 働けるような画一的ではない柔軟な労務管理 が事業者に求められる。その際には、 当事者 の健康状況を適切に評価して適性評価を行う 必要があることから、上記のような個別の評 価を行う際には、産業保健専門職の知見の活 用が必要となるだろう。そのために、今後、 産業保健職には, 高年齢労働者の就労につい ての知見を求められるようになる。一方で, 高年齢労働者の心身の健康についてのエビデ ンスの蓄積が十分ではないことも課題であ る。

#### 障害のある労働者への対応

令和2年度版障害者白書によると雇用障害 者数が16年連続で過去最高を更新し、 560,608.5人(前年同日534,769.5人)となり、 一層進展している。また、障害のある労働者 の実数は461,811人(前年同日437,532人)とな った3)。この差は、障害者雇用状況報告では、 重度身体障害者又は重度知的障害者について は、その1人の雇用をもって、2人分、重度 身体障害者又は重度知的障害者である短時間 労働者(1週間の所定労働時間が20時間以上30時 間未満の労働者) については、1人分、重度以 外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障 害者である短時間労働者については、0.5人 分としてカウントされるために生じている。 雇用者のうち身体障害者は354,134.0人(前 年同日346,208.0人)、知的障害者は128.383.0 人(前年同日121,166.5人), 精神障害者は 78.091.5人(前年同日67.395.0人)と、いずれ も前年より増加し、特に精神障害者の伸び率 が大きかった。

また, 民間企業が雇用している障害者の割 合(以下「実雇用率」という。)は2.11%(前年同 日2.05%)であった。企業規模別に割合をみ ると、45.5~100人未満規模で1.71%、100 ~300人未満規模で1.97%、300~500人未 満規模で1.98%, 500~1,000人未満規模で 2.11%、1.000人以上規模で2.31%であった。

一方, 法定雇用率を達成した企業の割合は, 48.0%となっており、他の産業保健の課題と 同様に、中小規模の事業場での障害者雇用の 推進が課題となっている。なお、雇用されて いる障害者数については、全ての企業規模で 前年の報告より増加していた。このように, 今後も障害のある労働者の数は増加していく と考えられる。さらに、50人以上であれば 産業医の選任義務が生じる特例子会社や就労 継続支援A型事業所も増加していることか ら,産業保健活動の対象として関心が高まっ ていくと考えられる。

障害のある労働者の就労については、本人 と仕事の職務適性の評価が、健常者よりも難 しくなるケースが多い。また、障害のある方々 の心身の健康状態は、身体、知的、精神によ り障害特性が異なるため、高年齢労働者と同 様に、健常者以上にばらつきが大きい。その ため, ジョブコーチ, 就労移行支援事業所や 障害者就業・生活支援センターの支援員、障 害者職業センターのカウンセラーなど、本人 と仕事、それぞれを評価するための専門家が 養成されている。これまでは主に健常者を対 象とした健康管理を行ってきた多くの産業保 健職にとっては、知識、経験が不足している 点であり、このような専門職と連携して対応 していくことが必要となる。

さらに, 近年では, 障害者雇用とは少し文 脈が異なるが、在宅での療養が必要な医療的 ケア児の親の就労についても関心が高まって いる4)。医療的ケア児の親の就労には、親の 介護とは質的に異なるさまざまな制約が生じ る。私は、このような親の就労は、間接的で はあるが障害者雇用の課題としてとらえて良 いのではないかと考えている。医療的ケア児 の親の就労の問題に産業保健職も関心を持つ てもらえればと思っている。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止 の観点から、多くの企業が在宅勤務の導入を 行っている。在宅勤務の導入が急速に進んだ ことは,障害者雇用の現場にも大きな影響を 及ぼした。障害のある方の中には、通勤に負 担を感じている方が多いため、在宅勤務が一 般化することは、より多くの障害のある方々 の就労の可能性を高めることとなった。

一方で、在宅勤務の導入にあたっては、コ ミュニケーションや労務管理の問題なども課 題も少なくないことから、準備が不十分なま までの拙速な導入は混乱を生じ、その結果、 本来であれば、障害のある労働者に対してメ

リットとなるはずの在宅勤務が、生産性の低 下などのデメリットが生じかねない。ただ. 準備に時間を掛けすぎることは導入のタイミ ングの先延ばしとなってしまうため、事業者 には,産業保健職や外部の専門職を活用して, ある程度の準備をして在宅勤務制度を導入し た後に、利用者からのフィードバックをもと にこまめに調整を行うことが求められるだろ

#### 外国人労働者への対応

厚生労働省が毎年公表する「外国人雇用状 況」によると,外国人労働者数は56万人(2009 年)から166万人(2019年)に増加しており、 前年同期比では13.6%増加するなど、急速に 増加している5。外国人労働者の国籍は、中 国 (25.2%), ベトナム (24.2%), ブラジル (8.2 %), フィリピン (10.8%) の順番であった。 また, 在留資格別外国人労働者の割合は, 技 能実習が最も多く (23.1%), 次いで、資格外 活動 (22.5%), 専門的・技術的分野の在留資 格(19.8%)の順番であった。外国人労働者、 外国人労働者を雇用する事業所ともに,「製 造業」が最も多く,「製造業」は、外国人労 働者数全体の29.1%,外国人を雇用する事業 所全体の20.4%を占める。

事業所規模別外国人労働者数は、30人未 満 (35.4%), 100~499人 (22.6%), 500人以 上 (19.3%)、30~99人 (18.5%) であり、多 くの外国人労働者が中小零細企業で働いてい る。勤務先が中小零細企業で福利厚生が不十 分であり、また、技能実習生の労働環境の厳 しさについては、外国人労働者の労働災害は 年々増加しており、令和元年では3928件(内、 技能実習生1393件)となっていたり、最低賃金 割れなどの賃金に関するトラブル、不当な外 出制限や暴行、自殺などがたびたびニュース になったりしている。このように外国人労働 者の労働環境の改善が課題となっている。

厚生労働省は、平成19年に「外国人労働 者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切 に対処するための指針 | を定め、その後、生 じた課題に対応する形でたびたび改正がなさ れている。その指針の中では、安全衛生教育 の実施, 労働災害防止のための日本語教育等 の実施、労働災害防止に関する標識、掲示、 健康診断の実施、健康指導及び健康相談の実 施、労働安全衛生法関係法令の周知について 記載をされている。この指針で示された項目 は、産業保健職の業務とも重なる部分が多い ため、外国人労働者の労働環境の改善に、産 業保健職が関われる余地があることを示して

また、上述の通り、外国人労働者の労働災 害の発生の割合が、日本人労働者と比較して 高いことから、厚生労働省のホームページに は外国人労働者向けの労働災害防止のための 各種ツールが紹介されている。このようなツ ールについての情報収集を行い, 外国人労働 者に対して、情報提供を行っていくことも、 産業保健職が貢献できることであろう。

#### おわりに

本稿では、職場のマイノリティーの例とし て, 高齢者, 障害のある者, 外国人を取り上 げ、多様化する職場における産業保健上の課 題について考察してきた。それぞれの対象者 が抱える課題は異なるが、安全や健康に影響 するという点では共通していると感じられた のではないだろうか。 つまり、 マイノリティ 一の方々は健常者と比較して, 安全, 健康面 でより脆弱であるということである。そのた め、職務適性評価の専門家である産業保健職 の知見を活かすことで、そのようなマイノリ ティーの方々の職場での適応がより進むと考 えられる。一方で、私は、より多くの産業保 健職が、自分たちを職場内でDI&Eに留意し たマネジメントを推進する役割として位置づ けてもよいのではないかと感じている。

本稿が、産業保健職のDI&Eへの関心を高 め、マイノリティーの方々の職場での適応を 促すきっかけになれば幸いである。

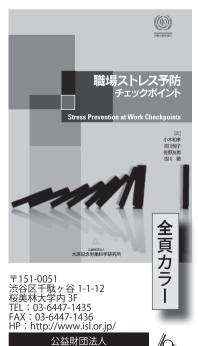
#### 参考文献

1) 厚生労働省. 労働力調査(基本集計) 2019年(令和元年) 平 均結果.2020年

https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.

- 2) 厚生労働省. 高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイド ライン. 2020年
  - https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\_10178.html
- 3) 厚生労働省. 令和 2 年版障害者自書. 2020年 https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/index-w.html
- 4) 荒木俊介, 中村加奈子, 柏原やすみ, 江口尚, 下野昌幸. 医療的 ケア児の保護者における就労状況の調査. J UOEH (産業医 科大学雑誌) 41 (2):171-178.2019年
- 5) 厚生労働省、「外国人雇用状況 | の届出状況まとめ(令和元年 10月末現在). 2020年.
  - https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\_09109.html

# 職場ストレス予防・ディーセントワークのための実際的な改善策



大原記念労働科学研究所

職場ストレス予防 チェックポイン

> 勝の 事の

支援 裁量、

第6章 第5章 第 第 第 第 4 3 2 1 章 章 章 章 第第第第 10987 章章章章 社会的

| 職場における貢献の認識 | 労働時間 チェックリストメンタルヘルスアクション 作業場環境 情報とコミュニケーション 雇用の保障攻撃的行為からの保護

体裁. A 4 判並製 144 頁 本体 1,200 円+税 図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

くポ がを 0) 小木和 イント チ で示し、は I ッ -を挙げ クポ 追要 加分 1 0) ど 1 Ō いように にまとめ

ヒントと覚えて 実施で取 お す

徹

ダーシップと公正さ

孝

吉川悦子・佐野友美・

吉川

# 職域における健康格差とその対策

非正規雇用者と女性労働者の問題

## 錦谷 まりこ

#### はじめに

社会的包摂を考える上で、誰が弱い立場にあ るのか、そして、どのような排除や問題が生じ ているかを確認すると理解が進むだろう。少数 派の存在を知り、各人の目的や行動における多 様性を認めることで社会の抱えるさまざまな間 題への解決策が示されることもある。

本稿は立場の弱い労働者を説明し, 派生して いる健康の問題を述べる。最後に,感染症パンデ ミックの状況を確認し、社会全体が直面する危機 的状況における社会的包摂について考察する。

#### 労働現場で 弱い立場にある非正規雇用

労働の現場で立場が弱いのは誰か。職場の少 数派グループや、長く職場に存在しない人はや

> にしきたに まりこ 九州大学病院メディカルインフォメー ションセンター 特任准教授 コロンビア大学 客員研究員,メリーラ ンド大学ボルチモアカウンティ校 非常



研究究分野は社会医学と産業衛生,主 な研究対象は労働災害, 労働者のスト レスとメンタルヘルス, 生活習慣と疾 病, 女性の健康, 高齢者の社会参加, 労働者の安全保障システム, そして非 正規雇用者である.現職では予防医療 研究事業に従事し、貧困、医療資源の 公平分配, 性差の問題に焦点を当てて

はり立場が弱いといってよいだろう。職種によ るかもしれないが女性労働者は平均的に数が少 なく, また短時間労働者, 短期間しかいない有 期雇用者, すなわち非正規雇用者は, 職場で立 場が弱いと考えてよいと思われる。実際に彼ら は労使交渉上の立場が弱く失業しやすい10。

ここで今一度考えたいのは, 立場が弱いとい う状況を変更できるかどうかである。交渉力を 上げたり、発言権を強くしたりするために属性 を変えられるならいいだろうが、少なくとも性 別を変えることはできない。では、 雇用形態は どうであろうか? 残念ながら、非正規雇用と いう属性も固定化されているかもしれない。性 はともかく、雇用形態が固定化している、とい うのはおかしな話に聞こえるかもしれないが、 日本の労働市場ではそうであろう。多くの企業 が新卒一括採用、年功序列の昇進・昇給システ ム, 定年制終身雇用保障を採用しているため, 途中で辞めて転職すると、キャリアが十分評価 されずに序列からリセットされる可能性や、勤 続年数に連動した退職金制度のメリットが減る など不利になるといわれている。

このような日本の企業社会はメンバーシップ 制ともいわれ2,組織のメンバーであるかどう かで待遇は大きく異なる。またメンバー(ある 会社や組織の正社員)から外れた場合、別のメ ンバー(別会社の正社員)になることは容易で はない。したがって、ほぼ固定されているとい えるだろう。もちろん、昨今はグローバル化が 進み、他の先進国の企業文化が入ってきている ため、雇用管理にジョブ型(職務に応じて人を

雇う)を取り入れる企業も少しずつではあるが 増えてきている。この場合、雇用者は組織へ固 定されず流動化するため、各職場で立場が弱い 雇用形態は存在するが、労働者個人にとって変 更可能な一過性の状態となり、社会全体の停滞 感や健康問題としては深刻化しにくいだろう。

日本の労働力調査(総務省)によると女性就 業率は増加しており、2019年には53%と過去 最高水準になっている3。しかし、職場で立場の 強いと考えられる正規雇用だけでみると、女性 は1,160万人に過ぎず、女性雇用者の44%程度、 男女合わせた正規雇用者に占める割合は33% で少数派である。男性の非正規雇用者は性別, 雇用形態別のカテゴリーの中では最も少数派で 691万人(雇用者全体12%)である。女性就業 率は増加しているがその実態は非正規雇用者の 増加で,正規雇用者であっても若年者の占める 割合が男性と比べ相対的に高い(図1)。つまり、 意見や方針を主張しやすいと思われる"より年 齢の高い""正規"雇用者は女性に少ないとい える。数的にも女性就業者は就業者全体の45 %程度で、女性の中でも多数派の就業形態であ る非正規雇用は1,475万人と男性正規雇用者 2.334万人に比べ数の少ない集団だと分かる。

非正規雇用とは、どのような就労を指すのだろうか。厚生労働省など日本の政府機関はその

英語 訳 にnon-regular employmentを用いる。ILOの定義によると、世界的にはnon-standard employment(非標準雇用もしくは非典型雇用)が相当すると思われる<sup>1)</sup>。非標準雇用の定義は、①契約期間に一定の制限がある、②労働時間が短いもしくはオンコール(呼び出し)勤務や待機拘束など労働時間の範囲が明確ではない、③雇用主と現場の指示者が一致していない、そして④通常の「雇用」関係の定義にあてはまらないギグエコノミー労働など、4つのいずれかの特徴を含むものとしている。

日本の非正規雇用の内訳となる呼称はさまざまだが、少なくとも65歳などの定年制の雇用契約は当てはまらない。労働契約期間が比較的短く一時的である有期職員、嘱託、日雇いや、季節労働や主に就労学生が従事する単発の仕事を指すアルバイト、時給で働くパートタイム労働や歩合給の契約社員、派遣元と派遣先という2つの異なる指揮権のもとにある派遣労働者などが分かりやすい例であり、この労働条件は世界基準でいうところの非標準雇用とも合致する

しかし、本邦の非正規雇用は世界基準の非標準雇用とは一味違う。大きな特徴として収入が低い点が挙げられる。日本の非正規雇用者の多くは固定給ではなく、時間給や歩合給などで、

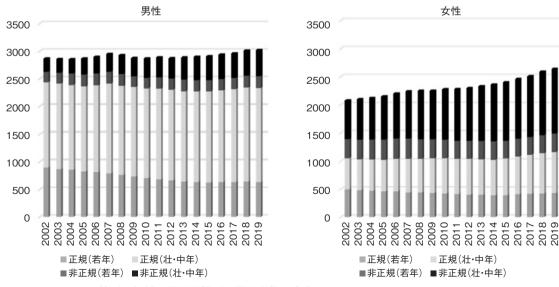


図1 性別・年齢・雇用形態別の雇用者数の変化(総務省労働力調査時系列データより) 若年は15~34歳を、壮・中年は35歳以上を指す。

賞与をはじめ各種手当を含めた福利厚生等を支給されない。従って正規雇用者との間で経済格差が生じる。この経済格差はOECDからも指摘されており、日本の状況を分析した報告書において、非正規雇用者の給料は正規雇用者の5~7割程度であり、貧困の原因となることが示唆されている4。

こうした状況を受けて、2018年7月に公布された「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法」改正に伴い、一つの重要政策として「同一労働同一賃金」が推進されつつある。この法律は非正規雇用と正規雇用における賃金や待遇格差は合理的説明のない限り違法とし、2020年4月より中小企業を除いて施行されている50。

しかし、合理的説明はさまざまに考えられる。 非正規雇用は業務の責任範囲が小さい、転勤や 配置換えなどある種の業務命令を免除されてい る、そもそもの雇用契約条件で異なる職務(そ の多くは単純作業など)が指定されている、ゆ えに賃金の違いは合理的である、と判断される かもしれない。よって公平性を重んじる法律の 施行は喜ばしいが、雇用形態による待遇・賃金 格差は簡単にはなくならないと思われる。注意 が必要なのは、業務責任や転勤を引き受けるか ら(すなわち正規雇用になるから)、同じ条件に してほしいと望んでも、メンバーシップ制によ り、雇用形態を容易に変えられないことではな いだろうか。

非正規雇用者には不本意就労が含まれていることはよく知られており、メンタルヘルスの低下が報告されている。これこそが、雇用形態による身分の固定化であり、社会での問題や健康格差が生じるメカニズムである。

#### 非正規雇用や女性就業者の 中で生じる健康問題

現在,日本の全雇用者に対する非正規雇用割合は約38% (2019年)であるが,非正規雇用者の中での性別割合は女性が高く68%を占める<sup>3)</sup>。女性に非正規雇用が多い理由は,女性は家事・育児・介護など無報酬労働に従事し,就労はあくまで家計補助で,時間的制約の中でも

働ける非正規雇用を選ぶためだ、と考えられてきた。日本ではこれを伝統的性別役割分担としているが<sup>6)</sup>,世界的にも多くの女性が男性に比べ非標準雇用へ従事しているとILOは報告している<sup>1)</sup>。女性は男性と比べて初職の段階から非正規雇用になりやすいことが次世代育成に関連する各種資料から推定されており<sup>7)</sup>,非正規から正規雇用へと転換しにくい日本固有の労働市場の特徴は昨今の非正規雇用者の増加を説明しているであろう。

性別はそもそも容易に変えられず固定化された特徴だが、その状態から就業条件まで固定化されてしまう状況が見られる。例えば非正規雇用のような低賃金労働者の大多数(約64%)は、本人の収入こそ低いが同じ世帯に正規雇用者がいるようなより世帯所得の高い世帯階層に含まれ<sup>4)</sup>、税や社会保険制度の優遇を受けている。

この優遇制度は一見して社会的包摂が効いて いるようだが、制度の条件次第で「もっと長い 時間働くと保険料を払わなければならないから 損だ | 「低い時給のままの方が税金的には得だ | など労働者の就労動機を低下させ、非正規雇用 を家計補助的な就労形態として固定化するよう 促進している可能性がある。これでは非正規雇 用の雇用契約をより良いものにし, 正規雇用者 の長時間労働や負担を軽減するといった, 社会 全体における労働条件の向上に結びつかない。 実際、世帯内に他の就労者がいない場合や、子 どもや高齢者など他に被扶養者がいて時間の制 約がありながら収入を得る必要がある場合な ど、労働条件の良くない非正規雇用に固定され て生計を立てなければならず大変苦しいことで ある。非正規雇用は男女を問わず賃金や待遇の 低さから貧困に結びつきやすいが、基本的に女 性は男性より賃金が低い傾向がある8。そうな ると特に今後増えることが予想される単身女性 や子を養育する一人親(日本はOECD諸国の中で、 子を持つ一人親世帯の貧困率が最高である<sup>4</sup>)とい った世帯が社会経済的に、そして健康上でも最 も弱い立場になるだろう。

非正規雇用者の健康状態はメンタルヘルスを 中心に総じて低いが、縦断研究では正規雇用へ の転換により改善することが知られる<sup>9</sup>。実際 に無職や失業者の健康状態は就業者よりも劣る ものとして社会疫学では扱われる。

しかし、日本の場合、女性労働者の健康状態 は男性と異なり、非正規であれば悪いと断定さ れることが少ない。その単純な説明の一つとし て、非正規雇用の労働時間が比較的短いことが 挙げられるかもしれない。確かに短時間で働く ことは職場の有害要因からの曝露機会を減ら し、労働負担による心身への影響を少なくする だろう。成人女性を対象にした調査研究で、就 労していない専業主婦、 すなわち職場の有害要 因への曝露が全くない女性は, 就業女性に比べ て健康指標が良いことが示されている100。

また, 勤務間インターバルタイムで表される ような"休息時間"が不足する就業者では月経 周期異常の有病率が高い傾向にあり、健康不安 や不満足が有意に高いと示されている110。長時 間労働は男性よりもむしろ女性の疾病発症リス クを高くするという海外のコホート研究もあり12, 労働時間の短い非正規雇用者は就労による悪い 影響を受けにくいかもしれない。

しかし、女性労働者はワーク・ライフバラン スの問題を抱える場合が多い。家庭内の仕事, すなわち, 家事や育児・介護などの家族の世話 は女性のみに期待され、仕事と家庭との葛藤に より健康問題が生じるという研究は欧州など女 性就業率の高い国で多く報告されている[3]。こ のことは、男性の非正規雇用にも当てはまるか もしれない。自身の健康問題や、家族の事情な どで一時的に非正規雇用を選択するのは性別に 関わらず生じる。そして、そこで仕事と家庭(も しくは健康問題) との間の葛藤が生じるのは女 性だけではないだろう。

よって、女性労働者や非正規雇用者の健康評 価を行う場合は、職場や労働条件の影響だけで 健康状態を説明できないことが多く、 従前の健 康問題や、婚姻・介護の有無等の家族の状況や 職場外の生活を含めた包括的な分析が必要とな ってくる。例えば世帯内に安定就労者がいて税 や社会保障の恩恵を受けられ、経済的な不安や 孤独のない非正規雇用であれば当然健康状態は 良好に保たれる。一方で経済的恩恵や助け合え る家族のない非正規雇用者の健康は決して良い ものではない。実際に、婚姻状態を調整し、扶 養者家族のない非正規雇用の女性を抽出して分 析すると男性と同様に健康状態が劣ると示唆さ れる14)。

#### 社会状況と就労の継続

COVID-19パンデミックへの対応として,

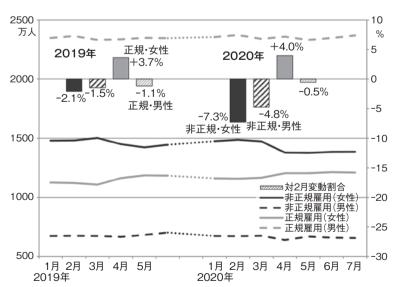


図2 COVID-19における性別・雇用形態別の雇用者数の変化(2月を基 準とした4月変動率の2019年と2020年の比較) 雇用者数については左軸、変動率については右軸を参照のこと。

2020年3月2日には学校や幼稚園・保育園など子どもの集団教育の場が突然閉鎖された。現場の教員はもちろん混乱したが、子どもを養育する就業者もまたその対応に苦慮した。報道等はケースレポートとして多くの女性や非正規雇用が解雇されたと報じているが、実際にはどの程度だったであろうか?

そこで国の労働統計から、労働力調査<sup>3</sup>と毎 月勤労統計<sup>15</sup>を用いて、本稿のテーマである雇 用形態(正規・非正規、もしくは一般労働者・パートタイム労働者)の記載のある情報を抽出し、 2020年前半の毎月報告データを見てみよう。 季節変動を考慮し、COVID-19の影響のない 2019年の同時期のデータと比較したのち、2 月の就業者数を基準とした4月の減少率を各カテゴリーで集計し考察した(図2)。

その結果、パンデミックによって最も就労者数が減ったのは2020年の4月であることが示された。そして非正規雇用者こそこの時期に数を減らしていることがわかる。性別・雇用形態別に詳しくみると、2020年の2~4月間で女性非正規雇用者は108万人減少しており、対2月比の減少率は7.3%と大きかった。男性の非正規雇用者もまた4.8%の減少率を示していた。

それぞれ前年2019年の同時期の3倍以上の減少率である。女性非正規雇用者は産業別に「卸売業,小売業」と「宿泊業,飲食サービス業」でそれぞれ25万人以上減少し,職業別で「サービス職業」従事の41万人をはじめ「販売従事」「生産工程従事」「運搬・清掃・包装等従事者」も各々10万人以上が減少していた。

毎月勤労統計調査ではパートタイム労働者の 所定内給与(いわゆる残業等の手当てを除く,通 常勤務の支給条件等に従った給与)と労働時間指 数が大きく減少していることが確認された(図 3の黒色線部分)。賃金に関して、所定内給与に もかかわらず非正規雇用者の指数は2020年の 2月から5月の間に3.8ポイント減少しており、 前年同時期が1.4ポイント増加だったのと対照 的である。パートタイム労働者の5月における 所定内労働時間も同時期に9.8ポイント減少し ていた。毎年5月には一般労働者も含め労働時 間が減るという季節変動の傾向があるものの, 前年の同期間にはむしろ0.9ポイント増加して いたため、こちらも著しい変化といえる。この 資料から、パートタイム労働者はパンデミック の時期に給与が減りやすく, 労働時間によって 表現される就労機会も失っていたことが推定さ

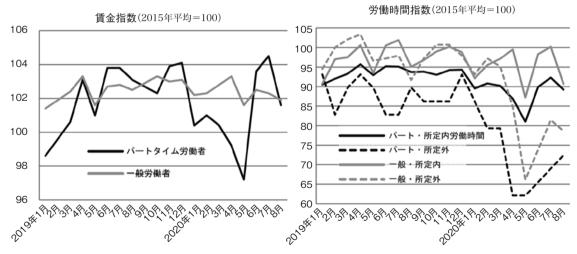


図3 COVID-19 における賃金と労働時間の変化:一般労働者とパートタイム労働者の比較(2015年平均値を 100とした指数値)

毎月勤労統計時系列表第1及び第2表より抽出。ここでの労働者の定義は、期間を定めずに雇われているか1か月以上の期間を定めて雇われている「常用雇用者」のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い、もしくは1日当たりの所定労働時間は同じだが一般労働者よりも週当たりの労働日数が少ないものを「パートタイム労働者」とし、その他を「一般労働者」としている。

れる。(残念ながら、労働時間や賃金に関する男女別の情報は入手できなかった。)

以上、公的労働統計から、非正規雇用者、特に女性の場合は社会環境の変化により容易に失業状態になりやすいこと、また非正規雇用者の収入も減っていることが示唆された。なお、この時期の統計データへの回答者にサンプリングバイアスが生じている可能性がある。シンプルな判断としては、「公的調査に回答できる余裕のある対象」が多く集まったと考えられるため<sup>16</sup>、離職者や生活困窮者はもっと多い可能性がある。引き続きモニターを続け、評価する予定である。

#### おわりに

失業やdecent workは社会の健康決定要因である。本邦労働者人口の4割弱を占めるパートタイムなどの非正規雇用者は労使交渉上の立場が弱く失業しやすいと予想される。感染性疾患の世界的流行や災害の発生は今後も想定されるので注意が必要である。今回の感染症流行を契機に、立場の弱い状態で固定化された労働者に団、すなわち、非正規雇用者や女性労働者に目を向けて考えていくことが望まれる。出産がなく、家族への時間的責務が低く、健康問題の少ない男性正規雇用者の働き方を基準に、強者の理論で労働条件を設定し、同じように働けば平等(Equality)に評価するとの条件を掲げるのは社会的包摂が不足しているといわざるをえない。

就労背景にある生活や家庭の状況の変化を考慮し、偶然生じた属性が固定化しないよう、それぞれの望む就労形態へ移行する機会を確保する公平性(Equity)こそが、平等でだれも取り残されることのない社会環境の実現<sup>17)</sup> につながるだろう。特定の労働者集団や就業形態だけが保護されるのではなく、いずれも、公平に包摂されるような労働市場や社会保障制度の整備が期待される。

#### 謝辞

本稿は日本産業衛生学会「雇用と就労の多様化

研究会」メンバーの協力の下, 研究会で検討した資料を用いています。この場でお礼を申し上げます。

#### 参考文献

- International Labour Organization. on-standard employment around the world- understanding challenges, shaping prospects. Geneva: ILO 2016. (Accessed Oct 13, 2020.)
- 2) 濱口桂一郎. 日本の雇用と労働法. 日経文庫, 日本経済新聞出版, 2011年.
- 3) 総務省統計局. 労働力調査 https://www.stat.go.ip/data/roudou/
- 4) Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) . In it together: Why less inequalitybenefitsall. https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter 1 -Overview-Inequality.pdf. May 2015. (Accessed Oct 13, 2020.)
- 5) 厚生労働省、「働き方改革」の実現に向けて https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/ bunya/0000148 322.html
- 6) 牧野カツコ:性別役割分業意識は、変えられるか? 一国際 比較に見る日本・韓国、青山学院大学国際交流共同研究センター紀要 Peace and Culture 2014; 6:25-37.
- 7) 錦谷まりこ, 井上まり子, 鶴ヶ野しのぶ: シリーズ: 学術研究からの少子化対策-日本衛生学会からの提言に向けて「少子化社会における非正規雇用と結婚, 妊娠・出産, 育児」日本衛生学雑誌 73 (2), 215-224, 2018.
- 8) 厚生労働省。平成28年賃金構造基本統計調査 結果の概況。 http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2016/index.html (Access date: 2019.2.10)
- 9) 井上まり子, 錦谷まりこ, 鶴ヶ野しのぶ, 矢野栄二: 総説 非正規雇用者の健康に関する文献調査. 産業衛生学雑誌 53:117-139, 2011.
- 10) Nishikitani M, Nakao M, Tsurugano S, Yano E. The possible absence of a healthy-worker effect: a cross-sectional survey among educated Japanese women. BMJ Open, 2(5): e000958(1-10), 2012.
- 11) Nishikitani M, Nakao M, Tsurugano S, Inoue M, Yano E. Relationship between menstruation status and work conditions in Japan. BioPsychoSocial Medicine, 11:26:1-8, 2017.
- 12) Dembe AE, Yao X. Chronic Disease Risks From Exposure to Long-Hour Work Schedules Over a 32-Year Period. JOEM 58(9):861-867, 2016.
- 13) Nilsen W, Skipstein A, Østby KA, Mykletun A. Examination of the double burden hypothesis-a systematic review of workfamily conflict and sickness absence. Eur J Public Health, 27 (3):465-471, 2017.
- 14) Kachi Y, Otsuka T, Kawada T. Precarious employment and the risk of serious psychological distress: a population-based cohort study in Japan. Scand J Work Environ Health 40 (5): 465-472, 2014.
- 15)厚生労働省.毎月勤労統計調査 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html
- 16) U.S. Bureau of Labor Statistics. Frequently asked questions: The impact of the coronavirus (COVID-19) pandemic on The Employment Situation for May 2020. June 5, 2020. https://www.bls.gov/cps/employment-situation-covid19-faq-may-2020.pdf. (Accessed July 10, 2020)
- 17) United Nations. Sustainable Development Goals (SDGs) https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainabledevelopment-goals/ (Accessed Oct 13, 2020.)

# コロナ禍によるテレワーク導入が あきらかにした男女格差

# 大沢 真知子

#### はじめに

2020年までに指導的立場に女性が占める割合を30%程度にするという目標が設定されたが、今年の7月21日に「20年代の可能な限り早期に」先送りされることが政府によって決定された。帝国データバンクが2020年7月に実施された全国2万3,680社を対象とした調査によると「女性管理職30%」の目標を達成している企業は7.5%にとどまる。

日本で男女共同参画社会の実現が困難な理由の一つに働き方の選択肢が少ないことがある。男性並みに長時間労働ができないと管理職になるのは難しいことはすでに多くの研究者によって実証されている。

正社員の短時間勤務制度が導入されたもの の,それは育児中の女性に限られ,硬直的な 働き方が変化しなかった。日本の職場では対



おおさわ まちこ

日本女子大学 人間社会学部現代社会学 科 教授・同大学 現代女性キャリア研究 所 所長

#### 主な著書:

- ・『21世紀の女性と仕事』左右社, 2018 年.
- ・『女性はなぜ活躍できないのか』東洋 経済新報社,2015年.
- ・『日本型ワーキングプアの本質』岩波 書店,2010年.

面による仕事のやり方が定着しており、在宅 勤務やテレワークなどは商慣行に馴染まない と考えられてきた。そんな中で新型コロナウ ィルスの感染拡大という思わぬ事態が生じ、 テレワークを導入せざるを得ない事態に追い 込まれた。

コロナ禍は日本人の働き方や生活意識にどのような影響をもたらしたのだろうか。この間に行われた調査の結果から、もたらされた変化と働き方改革を実現するための課題について述べてみたい。

#### 働き方の選択肢

日本の職場に働き方の弾力化が必要だと言われて久しい。実態はどうなっているのだろうか。表1は、2018年に実施した全国20~40歳の正社員大卒以上のホワイトカラー職に従事する労働者男女2,000人を対象とした調査から、制度の有無ではなく、どのような制度が実際に利用可能なのかを聞いた結果である。この表を見るとわかるように、上位4位までは、両立支援に関わる制度であり、多くの企業で制度があるだけでなく、それが利用可能なことがわかる。他方、在宅勤務や裁量労働制、コアタイムなしのフレックスタイム制度などが利用可能な職場は3割に満たず、働く場所や労働時間が自由に選択できる

表 1 働き方の選択肢別の利用可能性(2018)

調査対象:従業員規模1,000人以上の大卒男女20~40歳を対象とした調査(%)

次の制度について,	適用されていると	答えた人とその割合
※1. 制度がない場	<del>릚</del> 合でも,使おうと`	すれば使うことができる
かどうか。		

2. 転勤について,ない場合は,「適用されていない(使うことができない)」。

適用されている (使うことができる)

全体(N=	=2,060)	男性(N=	=1,030)	女性 (N=	=1,030)
1898	92.1	909	88.3	989	96.0
1797	87.2	856	83.1	941	91.4
1619	78.6	760	73.8	859	83.4
1262	61.3	605	58.7	657	63.8
977	47.4	565	54.9	412	40.0
566	27.5	329	31.9	237	23.0
1145	55.6	597	58.0	548	53.2
1218	59.1	618	60.0	600	58.3
605	29.4	306	29.7	299	29.0
548	26.6	311	30.2	236	22.9
573	27.8	349	33.9	224	21.7
	1898 1797 1619 1262 977 566 1145 1218 605 548	1797 87.2 1619 78.6 1262 61.3 977 47.4 566 27.5 1145 55.6 1218 59.1 605 29.4 548 26.6	1898         92.1         909           1797         87.2         856           1619         78.6         760           1262         61.3         605           977         47.4         565           566         27.5         329           1145         55.6         597           1218         59.1         618           605         29.4         306           548         26.6         311	1898         92.1         909         88.3           1797         87.2         856         83.1           1619         78.6         760         73.8           1262         61.3         605         58.7           977         47.4         565         54.9           566         27.5         329         31.9           1145         55.6         597         58.0           1218         59.1         618         60.0           605         29.4         306         29.7           548         26.6         311         30.2	1898         92.1         909         88.3         989           1797         87.2         856         83.1         941           1619         78.6         760         73.8         859           1262         61.3         605         58.7         657           977         47.4         565         54.9         412           566         27.5         329         31.9         237           1145         55.6         597         58.0         548           1218         59.1         618         60.0         600           605         29.4         306         29.7         299           548         26.6         311         30.2         236

出所: JSPS科学研究費助成事業「女性の活躍を推進する働き方に関する調査研究」基盤研究B(研究代表者・政策研究大学院大学黒澤昌子)課題番号15H03360

制度の導入は遅れていることがわかる。

男性と女性の回答を比較すると,女性の方が両立支援を目的とした制度を利用可能だと 回答しており,場所や労働時間が自由に選択 できる制度の利用可能性は男性の回答率が女 性を上回っている。

つまり、日本の職場に導入されている働き 方の多様化は、男女の役割分担を固定化する ような形で導入されていることがわかる。

#### コロナ禍とテレワークの実施率

以上の調査結果からもわかるように,テレワークや在宅勤務が日本で定着するのは難しい。そう思われていた矢先の4月7日に,新型コロナウィルスの感染拡大による不要不急の外出自粛を求める政府の非常事態宣言が出された。外出の自粛が求められ,否応なしに在宅勤務やテレワークを実施せざるをえなくなってしまったのである。

慶應大学と(公益財団)総合研究開発機構 (NIRA)が2020年4月と6月に共同で実施し たテレワークに関する就業者実態調査による と、テレワークを利用している人の割合は今年の1月時点ではわずかに6%であったのに対して、緊急事態宣言が出された4~5月には25%に増加。東京圏に限ると38%と高い比率となっている。そのうちの57%は緊急事態宣言下において初めてテレワークをした初心者である。

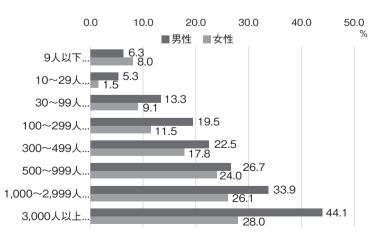
とはいうものの就業者全体で見ると、6月時点で58%の人が勤務先から指示・要請・推奨もされずテレワークを実施できなかったと回答している。また、12%は一部の部署や人に対してはテレワークの指示が出されたものの自分はその対象ではなかったと回答している。つまり、非常事態宣言によってテレワークが導入されたものの、それを実際に利用した人は限定的であったことがわかる。

では、どのような人が利用したのだろうか。 調査から見えてくるのは、大手企業の管理職 や研究者など、もともとテレワークと親和性 の高い職業についている人で利用している人 の割合が高い。産業で見ると、情報関係のサ ービスや金融保険業などでの導入率が高い。 さらに、教育・学習支援業では3月時点と比 較して利用率が3割程度増加している。大学 では緊急事態官言を受けて一斉にオンライン 教育に切り替えた。それが数字に反映されて いるものと思われる。

男女別に見ると、男性の30%に対して女 性は14%と男性の半分に過ぎない。これは 女性に非正規労働者が多いためで、連合総研 が4月1日から3日にかけて実施した調査に よると、男性正社員の25.3%がテレワークを しているのに対して女性正社員は18.8%と 正社員であっても女性の方が利用率が6.5% ポイント低い。女性パート社員の場合には 3.1%とその数字は極端に低くなっている。 その多くがエッセンシャルワーカーと呼ばれ る生活に欠かせないライフラインの職業につ いている人たちである。

また、企業規模別に導入率はあきらかに異 なり、企業規模が大きくなるほど導入率も高 くなる。図1は、連合総研が2020年4月1 日~3日にかけて実施した調査からテレワー クの実施率を男女別企業規模別にみたもので ある。企業規模が大きくなるほど導入率も高 くなると同時に、導入率の男女差も規模が大 きくなるほど顕著になっている。

また, 前述のNIRAの調査からテレワーク 導入率を所得階層別に見ると、年収1,000万



出所:連合総研「第39回勤労者短観」2020年4月1日~3日にかけて実施された調査 から筆者が算出した。

図 1 企業規模別・性別にみたテレワーク導入率

円までは所得が高くなるほど利用率も高くな る。年収が900~999万円の人は44%がテレ ワークを利用しているのに対して、400~ 499万円の人は21%と低くなっている。

これらの結果を見ると、テレワークは現存 の経済格差や男女格差をさらに拡大させる方 向で導入されていることがわかる。

#### テレワークの効果と導入への障壁

#### (1) 仕事の効率への影響

それではテレワークによって仕事の効率は 上がったのだろうか。前述の慶應・NIRA調 査では、回答者に新型コロナウィルス感染以 前の状態を100として現在の仕事がどう変化 したかを数字で聞いている。その結果をテレ ワークを実施した人とそうでない人で比較す ると、どちらも新型コロナウィルスの感染拡 大による影響で効率が下がっているのだが、 その下がり方はテレワークを利用した人の方 が少ない。

また、テレワークが利用された職場で効率 (仕事の成果) の下がり幅が少なかったのは、 「勤務時間、場所などの働き方を自分で選択 できる」「新しいICT (情報通信技術) を積極的 に取り入れている | 職場であることがわかっ

> た。前述の「働き方の選択肢 | の項で触れたように、 日本の 大手企業でも,働き方の場所 や時間を選択できる働き方の 選択肢を提供している企業が 少なかった。ここから、日本 では勤務時間を自由に選べた り、場所を自由に選べないこ とが、テレワークが広がらな い理由の一つであることがわ かる。

ただし、テレワークを普及 させるためには, 適正な労働 時間管理がなされていること

が重要になる。長時間労働が評価されるような職場の風土が根強いと裁量労働制は長時間労働を生み出しやすい。成果で評価するような仕組みを導入することが必要になっている。また,日本では残業時間の上限は設定されたが,労使の協議によって1年6回まで週100時間の残業が認められている。これは過労死をもたらすと言われる下限の労働時間である。勤務時間を柔軟化する際には,同時に,残業時間の上限について職場で労使が話し合うことが必要である。

なお、テレワークを利用するにあたっての障害としては、ICT(情報通信技術)の環境が整っていないことが挙げられている。具体的には「情報セキュリティに不安がある」「電子決済の環境が整っていない」「自宅でテレワークをする環境が整っていない」「外部から会社のサーバーやシステムなどへのアクセスが認められていない」などである。

#### (2)テレワークのメリットとディメリット

2020年5月25日から6月5日の間に内閣府は10,128人を対象とした「新型コロナウィルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する」インターネット調査を行っている。その調査からテレワークをすることのメリットを見ると、「家族とのコミュニケーション」(19%)、「リラックスした環境での業務」(16%)、「仕事の中の何もしていない時間」(15%)となっている。

他方ディメリットは,「同僚や社外の人とのコミュニケーションのしやすさ」(28%),「仕事のアドバイス・相談・指導を行ったり受けること」(22%),「組織・事業としての一体感」(17%)などが得られないことがあげられている。

さらに、週1回以上テレワークをしたいと 回答した人は52%で、若いほど、また、女 性の方が男性よりもそう希望する人の割合が 高い。具体的には、「テレワークにより、通 勤を減らし、遠隔地の好きなところに住むことができる」(60%)、「テレワークにより、労働時間を柔軟にでき、私生活を充実させることができる」(58%)、「テレワークにより、事務仕事を効率化することができる」(42%)などがその理由になっている。

#### 仕事や生活に関わる変化

前述の内閣府の調査で、感染拡大前と比べて、意識がどう変化したかを聞いたところ、「家族の重要性をより意識するようになった」人が49.9%に対して「仕事の重要性をより意識するようになった」人は21.9%、また、社会とのつながりの重要性をより意識するようになった人が39.3%にのぼる。人生にとって重要なものは何かに対する意識が大きく変化していることがわかる。

また、57%の人が仕事への向き合い方が変わったと回答しており、50%が生活を重視するように変化したと回答している。仕事を重視するように変化した人は5%にすぎない。この結果をテレワーク経験者とそうでない人に分けてみると、テレワークを経験していない人は34.3%が生活を重視するように変化したと回答しているのに対して、テレワーク経験者はその割合が64.2%と大きな差がある。テレワークを経験することで、通勤時間が減り生活時間が増えたことが生活意識の変化をもたらしていることがわかる。

ちなみに、テレワーク導入後の6月から東京への人口流入に急ブレーキがかかっている との報告もある (Tsukimori, 2020)。

#### 女性にのしかかる家事育児の負担

今回のコロナ禍では感染防止のためにステイホームが叫ばれ、女性に育児や介護の負担が大きくのしかかってきた。生活全体の満足度の低下がもっとも大きいのは小学生の子ど

もを持つ専業主婦である。学校が休校になり、 在宅勤務が推奨されてコロナに感染した軽症 者も自宅療養となった。その結果仕事も家事 も育児も全て家庭に持ち込まれ、生活が回ら なくなったのだ(落合・鈴木、2020a)。

6月9日に放映されたNHKの報道番組「クローズアップ現代+」では、夫婦ともに在宅勤務をしながら2歳と小学校低学年の2人の子供を世話する夫婦の一日を取材している。息子は分散登校で親が送り迎えをしなればならないが、父親の会社では朝の8時からオンライン会議が入っており、妻が学校に送っていかなければならない。夫の会社では頻繁にオンラインの会議が開かれるので、子供の宿題を見るのも2歳の子供の遊び相手をするのも結局母親になってしまう。会社の働かせ方にも個人の事情を配慮することが求められている。

内閣府の調査でも、夫が在宅で仕事をするようになって実際に夫の家事や育児の役割が増えたと回答したのは全体の26.4%に過ぎない。46.3%は変化がなかったと回答している。残りは妻の役割が増加しており、在宅勤務を定着させるためには、家庭における家事や育児の夫婦間における分担を見直すことが不可欠になっている。

なお、家事・育児において夫の役割が増加した家庭ではコロナ禍による生活の満足度の低下幅が小さい。また、別の調査では、在宅勤務によって、配偶者の大変さがわかり、家事や育児の分担を見直したという夫婦もいる。その結果、家族関係がよくなったという(落合・鈴木、2020b)。

#### おわりに

こうみてくると、新型コロナウィルスの感染拡大による働き方の変化 (テレワークの導入) は、私たちに働き方や生き方を見直すきっかけを作ったと言ってもいいのではないか。多くが家族の重要性や社会とのつながりの重要性に気づき、仕事への向き合い方が変わり、生活を重視するようになったと回答している。

とはいうものの課題も浮き彫りになった。 それは、働き方の変化によってメリットを受けるのが一部の恵まれた層に限られ、このままでは男女の格差をさらに拡大し、男女の役割分担を固定化してしまうという問題である。働き方改革の目的の一つは、男女共同参画社会の実現にある。

しかし、現在の状況を見る限りでは、その 目的を達していないことが明らかである。よ り広い層にテレワークや在宅勤務を広げるた めの努力が必要になっている。

#### 参考文献

- 1) 大久保敏弘・NIRA総合開発研究機構 (2020)「第2回テレ ワークに関する就業者実態調査報告書」
  - https://www.nira.or.jp/outgoing/report/entry/n200805 983.html
- 2) 落合恵美子・鈴木七海 (2020a) 「睡眠時間激減……在宅勤 務で子供のいる女性の負担増という現実」在宅勤務緊急調査 報告 1
  - https://gendai.ismedia.jp/articles/-/72551
- 3) 落合恵美子・鈴木七海 (2020b)「コロナ調査でわかった『家 族関係がよくなった人,悪くなった人』」在宅勤務緊急調査 報告2
- 4) Tsukimori Osamu (2020), Telework forces a rethink of working and living in Tokyo, Japan Times, September 3 rd. https://www.japantimes.co.jp/news/2020/09/03/business/tokyo-telework-real-estate/
- 5) 内閣府 (2020)「新型コロナウィルス感染症影響下における 生活意識・行動の変化に関する調査|
- https://www5.cao.go.jp/keizai2/manzoku/pdf/shiryo2.pdf
- 6) 連合総研『第39回連合総研「勤労者短観」新型コロナウィルス感染症関連 緊急報告』

https://www.rosei.jp/jinjour/article.php?entry\_no=77954

# 高齢者就労の社会的意義

高齢者の社会的包摂とシルバー人材センターの理念

# 塚本 成美

#### はじめに

高齢者就労の社会的意義を考える場合,就 労の経済的側面と社会的側面をわけて考える 必要がある<sup>1)</sup>。無償のボランティアではなく 有償労働である就労には経済的効用が色濃く 反映されるため,収入や人材活用と結びつけ て考えられがちである。しかし,高齢者にと って働くことによってえられる社会的効用 一生きがいや地域との結びつき——は不可 欠であるばかりではなく,少子高齢化時代に おける高齢者の連帯による社会的包摂は,地 域コミュニティ再生の鍵でもある。就労ると就 会的効用に着目して地域のなかで高齢者と就 業を結びつけて高齢者を組織化した団体の一 つに,シルバー人材センターがある。

本稿では,独特の高齢者就業組織であるシ ルバー人材センターの理念をとりあげ,高齢



つかもと なるみ 城西大学経営学部 教授 主な著作:

- ・「高齢社会問題とシルバー人材センタ ーの役割」『城西大学経営紀要』第12号, 2016年.
- ・「シルバー人材センター組織の特質: 組織原則をめぐって」『城西大学経営 紀要』第12号, 2016年.
- ・『社会的排除と企業の役割:母子世帯問題の本質』(共著)同友館,2009年

者就労の社会的意義について考えたい。

#### 日本における高齢社会問題—— 高齢社会の現状はどうか

『令和元年版高齢社会白書』によると、2018年の日本の総人口は1億2644万人で65歳以上の高齢者人口は3558万人、高齢化率28.1%となっている。男女比は76.8:100で女性が多い。高齢化率は、世界と比べても、2018年の段階で2位イタリアの23.3%とは5%ポイントも差がある。2065年には高齢化率が38.4%になると試算されている一方で、総人口は8808万人と現在の3分に2程度に減少するため高齢者を支える現役世代の経済的・社会的負担増は深刻である。

くわえて、日本に顕著なのは、高齢化のスピードの速さと単独世帯の多さである。1970年に高齢化率7%をこえて高齢化社会になった日本は、1994年には14%をこえて高齢社会となり、2007年には21%をこえて超高齢社会になった。高齢化社会から高齢社会になるのに24年、高齢社会から超高齢社会になるのに13年しかかかっていない。先ほどのイタリアの場合でも、高齢化社会になったのは1935年で高齢社会になったのは1990年と55年かかり、それから2013年に超高齢社会になるまで23年かかっている。

単独世帯に関しては、2017年に65歳以上の者のいる世帯2378万7千世帯のうち6274千(26.4%)世帯が単独世帯であった。ひとり暮らしのものの65歳以上人口に占める割合は、2040年には男性20.8%女性24.5%と推計されている。また、高齢者世帯の所得階層別分布をみると59.2%と全体の約6割が300万円以下で、100万円以下の割合も11.7%であった。

同白書によれば、経済的な暮らし向きに心配がないと感じる60歳以上の高齢者が64.6%いる反面、65歳以上の生活保護受給者は増加傾向にあり、全人口に占める割合よりも高くなっている。

社会の高齢化がすすむことは悪いことではない。人びとが長生きできる社会はむしろ,良い社会である。問題は、高齢期がさまざまな生活不安と結びついていることにある。高齢化率が飛び抜けて高く総人口が減少傾向にあるため、支え手の負担増と地域の人手不足が深刻であること、高齢化の速度が速いため高齢者を支える社会経済システムの構築が追いつかないこと、さらに、単身世帯の増加により孤立する高齢者が増えたことや高齢者の貧困化など、いずれも高齢者の生活の質に直結する問題である。

#### 高齢者就労の3つの効用—— 高齢者の就労には どのような意味があるのか

高齢社会の諸問題を解消する手段の一つが、高齢者就労である。高齢者就労の効用はおきく3つにしぼることができる。第1に、高齢期を豊かなものにするということ、第2に、社会経済に貢献するということ、第3に、国家財政の負担を軽減するということである。社会経済への貢献とは高齢者の人材活用を意味し、働くことによってえられる収入や健康は年金や生活保護費、医療費や福祉関係

費用の節約になるため国家財政負担の軽減につながる。これら3つを分けて考えることはできないが、何を重視するかで高齢者就労を考える視点と立場がことなってくる。

本稿で重視するのは、高齢期をより豊かなものにする就労の可能性である。高齢者の生活不安を軽減し自立的にするものは、健康と収入である。生活に規律と緊張をもたらす労働は適度であれば高齢者の健康に良い影響をあたえ収入も確保できるだけではなく、仲間のネットワークや社会ともつながりができる。人間生活を豊かなものにする前提は自立と共生であるが、高齢期においても健康と収入と社会参加は高齢者の生活を豊かなものにし高齢者の生きがいにつながる。生きがいは、自分で生きているという自立感、他人の役に立っているという役立ち感、そして社会とのつながり、仲間のつながりがあるという、つながり感からえられる。

就労はこれらの感覚を提供できる。就労の 効用を過大評価することは危険であるが,多 様な高齢者にそれぞれに合った適度な労働を 提供する高齢者就労システムを構築すること は,高齢者の貧困と孤立をふせぎ社会と結び つけていくための一つの手段である。

就労には経済的側面と社会的側面がある。 経済的側面は就労が高齢者の自立に結びつく という経済的効用をもつが、経済的効用の追 求は就労の労働的性格を強化し高齢者の労働 者性は高まる。高齢者就労は労働市場のメカ ニズムと緊密に連動して雇用労働が中心となり、労働者として保護される反面、場所的・ 時間的拘束性が増し、指揮命令下に属するこ とになり、自分のため社会のため生きがいの ためというよりも組織のための組織化された 労働が主流になる。他方で、就労の社会的側 面は社会関係の形成と社会参加という社会的 効用に結びつく。就労の社会的効用が重視さ れると、高い収入は期待できないが、労働の 福祉的性格が強調され高齢者の生きがいや地 域社会との結びつきが生まれる。経済的効用 と社会的効用のバランスをどうとっていくの かは、高齢者就労システム構築の最も重要な 課題である。

#### 高齢者就労の変遷―― 高齢者就労政策は どのような傾向にあるのか

80年代以降の高齢者就労に関する国家政策は、高齢者を労働市場に組みこみ経済的効用と労働者性を高めようとする傾向にある。

高齢者就労をひとつの領域として確立する きっかけになったのは、1963年の「緊急失 業対策法」改正による失業者就労事業と高齢 者等就労福祉事業の分離および「老人福祉法」 の制定である。70年代には65歳という年齢 をさかいに65歳未満は労働行政、65歳以上 は福祉行政の対象となるが、定年到達年齢か ら65歳未満の高齢者のうち一般雇用になじ む労働力に関しては定年延長をふくめて企業 内部における雇用確保が促進されるか、労働 行政の高齢者雇用対策の対象となった。他方 で、相対的に労働能力が低く労働市場におけ る競争力が弱い高齢者は一般雇用になじみに くいため、失業対策事業などで一般雇用以外 の就業機会を提供するか、 高齢者無料職業紹 介や老人授産所を設けるなどして福祉行政が 対応することになる。

70年代半ばになり失業対策事業の縮小・打切りがすすむと、65歳未満で一般雇用になじみにくい中高年齢者の就業機会は減少するが、その受け皿となったのが「高齢者事業団」であった。初期の高齢者事業団のなかでも1974年に設立された東京都高齢者事業団は高齢者の積極的社会参加めざす「生きがい就業」と地域の活性化をめざす団体であり、現在のシルバー人材センター事業の源流である。シルバー人材センターは本来、高齢者就労の社会的効用に焦点をあてた組織として誕

生した。

80年代以降,新自由主義的な考え方と労働社会の多様化が浸透していくなかで,高齢者就労は社会的効用よりも経済的効用が強調されるようになる。労働社会の多様化は,就労の場を増加させ高齢者を市場メカニズムにまきこむとともに,非正規雇用が増大したことで短時間労働を希望する高齢者の賃金労働者化が促進され高齢者の労働者性は高まっていく。結果として,シルバー人材センターの「生きがい就業」や福祉的就労のような労働の社会的効用を重視する領域は相対的に縮小される。

高齢者就労の経済的効用が強調されることで自立や自助への志向が強まり、労働市場において競争力や適応力の弱い高齢者は労働からも福祉からも排除されて貧困状態に陥る可能性が高まる。貧困が社会的断絶をひきおこせば、地域の人手不足からくる社会関係の希薄化は、単身世帯の増加とも相まって、高齢者の社会的孤立をまねく。

#### シルバー人材センターの理念—— シルバー人材センターとは どのような組織か

高齢者が労働市場に結びつけられていくということは、労働をつうじて社会と結びつけられるということである。しかし、企業における雇用労働は収益志向のものであり効率や組織への従属がもとめられるため、自由に生きがいのために働きたい高齢者や社会的使命感から働きたい側面もある。このような考え方から「自主・自立、共働・共助」の理念のもとで高齢者の「生きがい就業」を標榜する運動体として設立されたのが、シルバー人材センターは単なる就業斡旋機関ではなく、高齢者の就業=有償労働によって地域の社会的課題に対応す

る運動体であり、生活環境整備を事業の中心 にすえて地域の社会的形成や活性化という社 会的効用に力点をおきながら経済的効用もめ ざす組織である。

シルバー人材センター (東京都高齢者事業団) の創設を主導した大河内一男の「財団基本計 画のための覚え書き | によれば、高齢者事業 とは「地域の高齢者たちが自主的に働こうと するところの互助と共働のための就労活動」 であり、「高齢者たちが、自分の長い人生の 中で身につけた経験と技能と生活の智慧とで もいうべきものを地域のために提供すること に、老後の積極的生きがいをみつけ出そうと する運動 | である。高齢者は働くことによっ て「地域コミュニティにおける大事な一員で あることの自覚と誇りを身につけるようにな る」と言う。主眼は高齢者の自立にあり、大 河内は高齢者が自主独立の気概をもつことに 福祉の意味をみいだしていた。しかし、「自主・ 自立」だけではなく「共働・共助」を理念に 掲げているところに、地域における社会的包 摂の組織としてのシルバー人材センターの可 能性が示唆されている。

現在のシルバー人材センターは全国に1,335団体72万8千人の会員を有し(2020年2月現在),会員の平均年齢が74歳という高齢者の巨大組織である。ダイヤ高齢社会研究財団の全国64か所のシルバー人材センターを対象とした調査によれば、会員の約2割は80歳以上であり、80-84歳の約65%が、85-89歳の約51%が就業している。東京都に関しては、80歳以上の就業会員は10,610人(2019年3月31日現在)で、これは就業会員の16.1%にあたる。その会員の多くは、「生きがい」や「仲間づくり」のために働いている。

本稿でシルバー人材センターの組織と事業 の詳細にたちいる余裕はないが、この数字を みると、多くの高齢者がシルバー人材センタ ー運動に参加していることがわかる。シルバ ー人材センターは就業によって高齢者会員を 社会と結びつける社会的包摂の組織であると ともに、さまざまな事業をつうじて会員以外 の単身高齢者や地域で孤立する人びとを社会 的に包摂することができる。

シルバー人材センターは地域住民が地域の ケアをするという意味で社会的自治の組織で もある。「地域に密着」した個別的課題を「自 主・自立、共働・共助」の理念のもとで解決し ていくという絶えざる運動が社会形成と社会 改革の基礎となる。

# 社会形成主体としての高齢者―― 高齢者就労の社会的意義は何か?

1980年に労働省の「高齢者労働能力活用 事業 (シルバー人材センター) | によって高齢者 事業団はシルバー人材センターに移行した が、高齢者事業団のめざした「固有の指導精 神と性格」は現在に受け継がれている。この 指導精神については「高齢者事業団事業の構 想とその具体化 において3つのことがらが 述べられている。第1に、生活主体であり人 権主体である高齢者が生活している地域を単 位に生活の自立的促進のために連帯して共に 働き, 共に助け合うという「新しいコミュニ ティ」を創造すること、第2に、高齢者自身 の生活能力の創出とその家族や、地域社会に 活力を生みだすこと、第3に、就業と福祉を 結びつける組織を通じて能力を発揮し、自主 的に組織運営に参加し、活力ある地域の担い 手になること, である。

就労によって収入をえるとともに、地域に 共助のネットワークをつくることで高齢者を 社会的に包摂して地域における相互扶助の社 会関係を形成していくことは、少子高齢化社 会における焦眉の課題である。それは、さま ざまな生活不安に対処するというだけではな く、多様性を容認する民主的な市民社会形成 の前提条件でもあるからである。シルバー人 材センター運動の生みの親である大河内一男 は、社会と結びつきが薄いため傍観者の立場 に立とうとする生活態度は, 民主主義や個人 と社会とのつながりについての意識が欠けた 人間の生活態度で無責任である、としている。

高齢者就労の社会的効用は、高齢者が労働 をつうじて社会と結びつき, 社会形成の当事 者として社会を担うことである。しかし、よ り重要なのは、地域形成のための就労が当事 者意識をつくりだすことであり、就労の社会 的意義はそこにある。

1)「就労」という語は雇用と就業をふくむものとして用い、就 業は雇用以外の就労形態をさすものとする。シルバー人材セ

ンターも近年では派遣を増やしてきているが、あくまでも事 業の大部分は請負を中心とする就業であり、シルバー派遣も ふくめてここでは就業とする。

#### 猫女多参

- 1) 大河内一男(1974) 『余暇のすすめ』 中公新書
- (1982)「財団基本計画のための覚え書き」「高齢 者事業団事業の構想とその具体化」『高齢者事業団のセンタ -構想--財団の基本計画』(財)東京都高齢者事業振興財団, 1982年5月
- 3) 塚本成美 (2016) 「労働社会の変容と高齢者就労」、藤原佳 典/南潮編著『就労支援で高齢者の社会的孤立を防ぐ:社会参 加の促進とQOLの向上』ミネルヴァ書房,30-55頁
- 4) 全国シルバー人材センター事業協会 (2018) 「80歳代になっ ても元気で働けるシルバー人材センターのあり方に関する調 査研究 | 2018年2月1日(公財)ダイヤ高齢社会研究財団
- 5) 三浦文夫 (1980) 「高齢者事業団について――高齢化社会の 挑戦のひとつの試み」『季刊社会保障研究』第15巻第3号, 111-123百

# エックポイン

国際労働事務局(ILO)編集

国際人間工学会(TEA)協力

小木和孝 訳



〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL:03-6447-1435 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 定総体 価頁裁 本体2、500円+税338頁

節を設けて使い方をわかりやすく説明節を設けて使い方をわかりやすく説明「このマニュアル利用のための提案」の「なぜ」「リスク/症状」「どのように」「追各チェックポイントは、挿し絵付きで、 教し節材、を 巻末に の具体例」 「現地に合ったトレ Ì グ崩の

追

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

> ・ワークステーションの設計・機械の安全・手もち工具 作福利學質 網 明 一施・ ・ ・ ・ ・ 有害 要 因 젉

クの際広ポ9的範 ボイントで解説。 9つの領域に分けて、 野で低コストの人間下 戦囲の現場状況につい けて、132のチェッ人間工学改善策を以下について応用できる実 132のチ



# 障がいを持つ誰もが働きやすい インクルーシブな職場のあり方

## 鈴木 慶太

#### はじめに

当社は2009年から発達障害の就職支援を 行っています。これまで1.000人を超える就 職者を輩出しました。数百の企業との取引も 行う中で,発達障害の人の力を使い,企業が経 済的な価値を得ることを目指してきました。

多様性を考えるうえで、さまざまなキーワ ードが上がってきます。女性、外国人, LGBT, 65歳以上の高齢者。その一つとして 障害者が出てきます。

障害者は、障害者手帳を持っている人だけ でも960万人以上。人口比では現在7.6%1)に もなります。100人のうち7~8人は障害者、 というのが今の日本です。障害者の数は5年 前に比べても150万人以上増えています。現 役世代では発達障害や精神障害者の伸びが著 しく, 当社が専門にする発達障害の割合は全 人口の6.5%<sup>2)</sup>などという数字が出てきてい

つまり、日本の職場における多様性を論じ る中で、障害者は、女性 (43.7%)<sup>3)</sup>や高齢者 (12.8%)<sup>4)</sup>に次ぐ存在で、LGBTや外国人など よりも大きな割合である可能性が高いわけで す。かつ障害者の増加の割合は数ある少数派 の中でも際立っており、その戦力化は大事な 人事戦略になりえます。

なお、つまり発達障害は国が定める障害を 超えた「特徴 | として理解されつつあります。 このため、雇用管理上は、ごく少数に限られ た医学的な診断というよりも、より広汎なグ ラデーションで存在するのが発達障害と理解 したほうがよいと思われます。

また、この論文では発達障害を中心に論じ ていきますが、当社を利用する方の中では、 発達障害だけの診断の方は実は少数派で、知 的障害や精神障害を併せて診断されている人 が多いこともあり、決して発達障害に閉じた 話ではないと考えています。

では、発達障害の人にはどう接するべきか。 今回のテーマである「インクルーシブな職場 のあり方 | で考えていきます。

発達障害は、心の問題ではなく、脳機能の 障害といわれます。つまり優しく接するとい うよりも科学的に構造的に接していくのが働



すずき けいた 株式会社Kaien 代表取締役

- 『まんがでわかる 発達障害の人のため のお仕事スキル:楽しく働くためのヒ ント&セルフアドボガシー』合同出版, 2019年
- 『発達障害の子のためのハローワーク』 合同出版, 2017年
- 『知ってラクになる! 発達障害の悩み にこたえる本』大和書房, 2018年.

きやすさにつながります。

ほとんどの人は医療や福祉の専門知識がな い状態で、職場で発達障害の人に接します。 素人でも今日から使える術をできるだけわか りやすくまとめていきます。

#### 魔法をかける支援法-SPELLアプローチ

発達障害の支援方法であるSPELL (Structure, Positive, Empathy, Low Arousal, Links) 5) は、英国自閉症協会が5年ほど前から提唱し ている支援方法です。SPELLは魔法という意 味。つまり魔法をかけたように発達障害の人 とやり取りしやすくなる方法といえます。一 つひとつ見ていきましょう。

#### Structure

構造化です。構造化とは見えないものを見 えるようにすること、ぐちゃぐちゃした情報 を整理することとなります。発達障害の人は、 見ることで落ち着く人が多く、また、情報に混 乱しがちなため、整理された情報の提示で不 安を軽減できます。例えば、「これをしてお いて」というのではなく、「これから2つの 指示をします。一つは……で,2つ目は……, 締切りはいずれも明日の18時です」という やりとりです。

#### Positive

文字通りポジティブに、という姿勢です。 発達障害の人は新しい場面や人、新しく任さ れる仕事がとても苦手で、また、恐れます。 不安のレベルを減らし前向きに取り組めるよ うに、言葉や表情、態度をポジティブに接し ましょう。しかしLow Arousalで説明するよ うに、派手なポジティブさは逆効果。しっと り落ち着いたポジティブ表現がよいでしょ う。

#### Empathy

共感ですが、決して発達障害のつらさに共 感するということではありません。感覚過敏 やこだわりといった発達障害の人の得意な認 知や感覚を理解し、尊重するということです。 いわゆる健常者の感じ方や見え方, 価値観を 強要するのではなく、発達障害の人の感覚や 物事のとらえ方を対等のものとする努力をす ることは、コミュニケーションを円滑にし、 不安を軽減させます。

#### Low Arousal

低覚醒・低刺激という概念です。発達障害 の人は音や色、匂いなどに敏感です。また極 端な言葉や表情などにも過敏に反応します。 ですので、アプローチや環境は、過度な演出 をせずさっぱりと伝えることが良いでしょ う。いわゆる体育会系のノリや勢いでのやり とりは最悪です。例えば当社では、声は相手 にようやく届く程度で、資料では色は極力使 わず、丁寧な言葉を使って、としています。 もちろん低刺激を「刺激なし」と混同しない でください。適切に、がベストです。

#### · Links

最後の5つ目はつながりです。その幅広い 支援ネットワーク, コミュニティ間のリンク を作って維持しましょうということです。一 部署で支援が完結することは稀です。例えば 職場での集中が低い場合、自宅で上手に寝る 方法を知らなかった(例えば寝具が古すぎて快 適な睡眠がとれていなかった) のが原因だったり します。家庭や医療・福祉機関との連携も含 めて、初めて働きやすさが向上することが多 くあります。

SPELLの実践は思ったよりも難しいです が、何かうまくいかないときに、SPELLの一 つ一つを点検することをお勧めします。より 詳しく知りたい人には、1970年代からアメ

リカのノースカロライナ大学で研究・実践さ れているTEACCH (ティーチ)<sup>6)</sup>の手法があり ますので、ぜひ勉強してみてください。

#### ご褒美とスモールステップ

少し補足の概念をお伝えします。強化子・ スモールステップなどのABA(応用行動分析) の手法です。ABAは心理学の概念ですが、もと もと発達障害向けに開発されたアプローチで はありません。実際、スポーツ組織や産業安 全などの改善や解決にも活用されています。

強化子とは、簡単に言うとご褒美です。何 か行動してほしい時に、行動で得られる対価 を明確に設定しましょうということです。や や子どもじみたアプローチですが、明確な動 機を作ることで行動が促進されます。また SPELLアプローチの構造化(何を何のためにす るか可視化する)やポジティブさとも重なりま

もう一つがスモールステップです。多くの 場合、簡単にできるはずができないものを修 正するのがABAですので、そのためには細か く作業を区切ろうというアプローチです。発 達障害の人への支援の文脈では、他の人が一 つの階段でできる作業を分解して一つ一つ作 業するように周囲が助けるという意味になり ます。5つのファイルを仕上げないといけな いときに、いつ何をするか。ファイルを仕上 げるというのも、ファイルを開ける、ファイ ルの内容を確認する,これまでのファイルと 比較する、わからなければ質問する、などと 作業を細かく分けて指示するということとな ります。

ABAは子どもの支援についての本がたくさ ん出ています。ぜひ一度目を通されることを お勧めします。

#### 人は変わらない機能の集合

ABAがもともと発達障害者向けではなかっ たように、実は発達障害フレンドリーの職場 は、ユニバーサルマネジメントの職場である とも言えます。特定の障害者だけではなく広 く一般の人まで適用すべき雇用管理法である ことです。

しかし、一つ落とし穴があります。SPELL アプローチにしてもABAにしても形だけ取り 入れてもうまくいかないことが多いのです。 原因は複数考えられますが、当社は「人とは 何か? | という前提がずれている場合が多い と考えています。

実際、人事戦略(採用・育成・配置等)にお いて、特に日本の企業では「人は性格や過去 の経験によって行動が変わり、その行動は研 修や現場での経験を通して変容する」という 前提で動かれているところが多いのではない でしょうか。

残念ながら、発達障害の人と接するときは、 上記のようなアプローチは害悪にもなりえま す。そうではなく、「人は生まれながらに変 わりづらい機能の集合体であり、変容がしづ らい」という前提に立つ必要があると当社で は考えています。発達障害の人ももちろん成 長しますが、その特性は生まれてから死ぬま で一生続くものですので、一部に極端な制約 がある事が多いというわけです。

現在、研修や雇用管理で重視されているの は経験則的な性格診断や文化背景が多く見ら れます。発達障害の人も職場で活躍を促すた めには、生涯変わらない認知特性の違いで適 職や技能習得法がわかるという考え方が重要 になるということです。

この認知特性の理解や業務の構造化は、経 営者だけではなく会社の構成員の多数に必要 で、すべての組織にすぐ導入できるわけでは ないでしょう。「誰もが働きやすいインクル ーシブな職場のあり方」は経営側が、受け入れ側が、レベルを上げないといけないということになります。

### 発達障害が働きやすい職場で 得られる経済的価値

この論文でお伝えした考え方を取り入れられた職場はどんなメリットがあるか。まず、わかりやすいところとしては、障害者雇用が進みやすくなります。実際、障害者雇用の1年後の定着率は全国平均で71.5%<sup>7</sup>にすぎませんが、当社の修了生の定着率は90%を超え、95%近くになっています。

障害者雇用だけではありません。実際,人口の数%が発達障害だとすると,障害者雇用で働く発達障害者はごく一部であり,一般雇用で働く発達障害のほうが多いことになります。これまでいわゆるローパフォーマーといわれてきた人たちの戦力化に一役買うかもしれません。

また、異才やオタク的な社員を活用するためにも重要になります。そういった人材が発達障害の人であるという単純な理解はできません。しかし、起業家に発達障害は多いことが米国の研究®で知られています。これからのAI・ロボットが必要とされる社会で、癖があるけれども、一芸のある社員を活用する会社が勝ち残るかもしれません。その時に、発達障害の人も働きやすい職場に整えておくことは、企業の競争力の強化につながるでしょう。

### おわりに

発達障害の人は何か特別な技法がないと受け入れられないのではないかと思っている企業の人事担当者がまだまだ多いのが現状です。しかし、発達障害は心の病ではありません。先天的に脳機能が異なる、情報の脳内での処理方法が異なる特性です。論理的にコミュニケーション方法の違いを理解し、発達障害の特性にあった方法で情報のインプット・アウトプットを行うことが重要になってきます。そしてそれは実は本来企業の方が上手な方法かもしれません。福祉や医療の視点も必要ではありますが、まずは企業本来の一人ひとりの個性を活かすという視点をしっかりと見つめなおしていただきたいと思います。

#### 参考

- 1) 内閣府 令和元年版障害者の状況 https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r01hakusho/ zenbun/siryo 02.html
- 2) TEENS 発達障害 統計データ https://www.teensmoon.com/pdd/data/
- 3) 厚生労働省 労働力調査 https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/ dl/17b.pdf
- 4) 内閣府 令和元年版高齢社会白書 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/ pdf/1s2s 01.pdf
- 5) National Autistic Society https://www.autism.org.uk/about/strategies/spell.aspx
- 6) ノースカロライナ大学 TEACCH学部 https://teacch.com/
- 7) 厚生労働省職業安定局 障害者雇用の現状等 平成29年9月20日 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000178930.pdf
- 8) Kaien社長ブログ 発達障害に起業・フリーランスは向くか? https://www.kaien-lab.com/staffblog/%E7%99%BA%E9%81%9 4%E9%9A%9C%E5%AE%B3%E3%81%AB%E8%B5%B7%E6%A5% AD%E3%83%BB%E3%83%95%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%AA%E3%83%B3%E3%82%B9%E3%81%AF%E5%90%91%E3%8 1%8F%E3%81%8B%EF%BC%9F/

(609)

### 公正な移民社会を実現するために

### 髙谷 幸

### はじめに-コロナ禍があぶりだした移民の脆弱性

コロナ禍のなかで, 日本に暮らす移民や難 民、移民ルーツの人びと(以下、まとめて移民 と表記)において生活困窮に直面する人びと が目立っている。筆者は、市民団体が始めた 生活困窮者への現金給付支援を行う2つの基 金の運営や申請手続きにかかわってきた。

一つは、移民を支援する個人、団体のネッ トワーク組織である移住者と連帯する全国ネ ットワーク (移住連) による「移民・難民緊 急支援基金」である。移住連は、コロナ禍の なかで困窮する移民の方が増加している状況 を目の当たりにして、5月中旬にこの基金を 立ち上げた。それ以降、9月末までの4ヵ月 強で1.651人の移民の人びとに支援を行っ た。

もう一つは,反貧困ネットワークによる「緊



大阪大学人間科学研究科 准教授

- 『移民政策とは何か――日本の現実か ら考える』(共著) 人文書院, 2019年.
- ・『追放と抵抗のポリティクス ――戦後 日本の境界と非正規移民』ナカニシヤ 出版, 2017年.

急ささえあい基金」である。こちらは、リー マンショックによる派遣村をきっかけにでき たネットワークで, 野宿者や非正規労働者な どの支援を行う団体からなっている。移住連 のなかの貧困対策プロジェクトもこのネット ワークにかかわっており、今回の基金にも携 わるようになった。5月から10月上旬まで の時点で、934件の申請を行った。「ささえ あい基金」は世帯単位の申請のため、支援対 象となった個人の数はさらに多くなる。

なお「ささえあい基金|全体の支出のうち 8割強が貧困対策プロジェクトからの申請に なっており、いかに移民たちのなかで生活困 窮が広がっているのかがわかる。

後述するように、2つの基金につながった 移民は、仮放免者、南米出身者、シングルマ ザー女性,技能実習生,留学生など,その背 景は多様である。しかし、彼らの多くは生活 基盤がもともと脆弱だった。それまでなんと か生活をしてきたものの、コロナ禍のなかで 生活が立ち行かなくなった人が少なくない。

本稿では、こうした移民たちがおかれてい る状況を概観したうえで、そこから見えてく る公正な移民社会の実現にむけた課題につい て検討したい。

### 移民の排除と周縁化の実態

### (1) 公的な制度からの排除——仮放免者・ 難民申請者・非正規移民

2つの基金に申請が多かった第一のグループは仮放免者をはじめとする非正規移民や難民申請者である。非正規移民とは在留資格がない移民を意味し、現在8万人以上いるといわれている。そのうち入管での手続きが進み収容や退去強制の対象となっているが、一時的に収容が解かれている者を仮放免者といい、こちらは数千人いるとされている。

そのなかには難民申請者もいる。ほかの非正規移民たちも日本に家族がいることや,日本生まれなど帰国できない理由はさまざまである。なかには20~30年間,在留資格が認められないまま日本で暮らしている人もいる。

さて、法務省出入国在留管理庁は、コロナ 感染拡大のなか、収容施設が密の状態にあり 感染リスクが高いという判断により、これま で収容していた人にも仮放免を出すようにな った。一方で、仮放免者は就労が禁止されて おり、また、住民登録できないため健康保険 やさまざまな福祉制度から排除されている。 政府による特別定額給付金も対象外となっ た。

こうしたなか仮放免者は、家族、コミュニティや教会、支援団体によるサポートで生活をしているが、コロナ禍は、彼らの支え手にも影響を及ぼした。すなわち仮放免者の家族やコミュニティのメンバーも失業したり休業状態に陥る人が増加したり、教会もミサができないため献金が集まらないという状況に直面するようになった。この結果、仮放免者たちは、普段にも増して生活困窮に陥った。

2つの基金は、困窮している移民たちに支援を行いつつ公的な福祉制度につなげることを目的としてきたが、仮放免者たちはそうした制度からそもそも排除されているのであ

る。このように、国家が自ら「取り残される 人」をつくり出しているなか、基金は、仮放 免者にとって、制度へのつなぎというより命 綱として機能したといえるだろう。

### (2) 労働市場における周縁化と排除

一方,ブラジルやペルーなどの南米出身者やシングルマザーたち(国籍はさまざまだがフィリピンやブラジルなどが多い)の多くは比較的安定した在留資格をもつものの,雇用形態が不安定なことが多い。

南米出身者の派遣切りはリーマンショックでも大きな問題になったが、今回のコロナ禍のなかでも同様の状況が繰り返されている。例えば、それまでフルタイムで残業もこなしていた人でも、自動車工場などの職場が減産になり休業になったり、あるいは雇い止めにあったりしている。

またフィリピン人をはじめとするシングルマザーのうち歓楽街で働いている人たちは、3月に入り店舗が軒並み休業になった。休業補償がない店舗がほとんどであり、収入が途絶えることになった。これは、ホテルの清掃業で働いている人も同様である。つまりコロナ禍によって打撃を受けた飲食業や観光業などのセクターで多くの移民女性が働いており、その影響を大きく受けることになった。

くわえて、もともと日本では、シングルマザーは、就業率は高いものの貧困状況にある「ワーキングプア」の状態におかれていることが多いが、移民のシングルマザーもより一層その状況にある。すなわち彼女たちの多くは、普段からぎりぎりの経済状況で生活しており、貯金をする余裕がなかった世帯も少なくない。そのため、休業や雇い止めが生活困窮に直結することになった。

非正規雇用という形で労働市場において周 縁的な位置におかれることが、いかに生活基 盤の脆弱さを示しているかは、リーマンショ ックのときにすでに明らかになっていた。し かしその後も十分な対応はとられなかった。 つまり今回のコロナ禍が明らかにしたこと は、それから10年以上経った今も、彼らの 状況が放置されたままだったということであ る。

### 

基金の申請のなかでは、(元) 技能実習生や(元)留学生も目立った。技能実習生の場合、仕事がなくなり、寮に留め置かれていたり、留学生も、飲食店などのアルバイト先が休業になって生活が立ち行かなくなったりしていた。川で魚を獲ってしのいでいる、一日一食で我慢しているという悲痛な声も寄せられた。

また、コロナの流行が3月頃からだったこともあり、雇用契約が終了したり学校を卒業したものの国境封鎖により帰国できなくなったりした元技能実習生や留学生からの申請も少なくなかった。こうした状況をふまえて入管庁は、彼らの在留資格の更新や変更を認めたものの、仕事ができない資格の場合もあった。

また、就労が認められた場合でも、元技能 実習生らが自力で仕事を認めることは難し く、シェルターや友人の家などに留まり、貯 金を切り崩しながら帰国できるようになるの を待っている人が目立っている。なかには野 宿する人たちも出ている。

もともと技能実習生やその他の就労系の在 留資格者、留学生は、日本での滞在許可が雇 用契約や学校への所属と結びついている。例 えば、技能実習生の場合、技能実習の契約終 了後に日本に居ることは想定されていない。 あるいは失業した場合でも、次の就労先が運 良く見つからない限りは日本で働くことはで きず、帰国するほかない。また彼らは、生活 保護の受給も認められていない。つまり技能 実習という雇用契約がない状態で、日本にい ることは想定されていない。

しかし今回のコロナ禍は、このような雇用 や学業と結びついた滞在資格は、国境を超え た移動が自由に行え、契約が終了したら即帰 国できることを前提にしていること、そして この前提がいかに脆いものであったかを明る みに出した。まさに「想定外」のことが起こ っているわけだが、そのしわ寄せは移民たち に集中しているといえるだろう。

### 移民にたいする差別

以上のように、コロナ禍のなか、多くの移 民たちが生活困窮に陥り、彼らの日本での暮 らしの基盤の脆弱さが明るみになっている。 その背景には、労働市場において周縁化され たまま放置されていたり、公的な福祉制度か ら排除されていたり、在留資格制度が硬直的 だったりというように、市場や国家による作 為/不作為がある。つまり彼らの生活困窮に は、構造的な要因がある。

同時に、社会のなかでの差別もある。コロナ禍のなかで、とくにコロナの発生源とされた中国の出身者にはヘイトスピーチが公然と行われた(「中国人に「武漢菌」ヘイト認定 東京都、デモ発言公表」『東京新聞』2020年10月13日)。ヘイトスピーチ解消法や東京都をはじめいくつかの自治体では、ヘイトスピーチに対処する条例ができているものの、差別的言動は今も、移民の人たちにとって日常でもある。

例えば、職場の差別について見てみよう。 2016年に法務省の委託調査によってなされた「外国人住民調査」によると、過去5年間に仕事を探した人のうち、「外国人であることを理由に就職を断られた」経験がある人は25%、「同じ仕事をしているのに、賃金が日本人より低かった」経験がある人は19.6%、「外国人であることを理由に、昇進できないという不利益を受けた」経験がある人は17.1%にのぼっている(公益財団法人人権教育啓発推 進センター「平成28年度法務省委託調査研究事業 外国人住民調査報告書―訂正版― | 2017年6月)<sup>1)</sup>。

また同調査によると、住宅差別を経験している割合はさらに高い。すなわち過去5年間に住む家を探した人のうち、「日本人の保証人がいないことを理由に入居を断られた」経験をある人は41.2%、「外国人であることを理由に入居を断られた」経験がある人は39.3%にのぼっている。

### 不十分な政策的対応

このように、移民の人たちは構造的な排除や周縁化、根強い差別を経験している。これに対し、日本の政策は十分とはいえない。前節でみたように、ヘイトスピーチ解消法や職場におけるハラスメント防止のように少しずつ対策が進んでいる面もあるが、日常的な差別を包括的に禁止する差別禁止法は制定されていない。2016年になされた人種差別撤廃条約委員会による日本政府への勧告でも、人種差別を禁止する具体的で包括的な法律の制定が要請されている。

同時に、構造的な排除や周縁化を克服する ための政策も不十分である。ここでは、近年 発表された、移民たちの生活や共生に焦点を あてた2つの政策文書を取り上げてみよう。

まず、2018年に出された「外国人材のための受入れ・共生のための総合的対応策」である。これは、同年になされた、外国人労働者受け入れを拡大するための出入国管理及び難民認定法の改定にともなって出されたものであり、各省庁による共生政策が包括的に盛り込まれている。しかしその内容は、情報の多言語化や相談体制の整備などが中心で、社会経済的な格差・貧困や差別の是正という構造の変革が必要な項目ほとんど盛り込まれていない。

また,自治体レベルでの移民にかんする政 策である多文化共生政策の根拠となってきた のが、総務省「地域における多文化共生推進プラン」である。このプランは最初2006年に出されたが、今年「地域における多文化共生推進プラン(改訂)」として改訂版が公表された。この改訂プランでは、SDGsに言及しながら「多様性」と「包摂」をキーワードとして掲げた上で、「多様性と包摂性のある社会を実現することで、ポストコロナ時代の誰ひとり取り残されることない「新たな日常」の構築につながることも期待される」との文言が盛り込まれている。

とくに後者については、移民にかんする政策のなかでSDGsに言及されたのはこれが初めてだと思われる。その意味では画期的な一方で、改訂プランは、多様性と包摂を具体的にどのように実現していくのかについてはまったく言及していない。また、ポストコロナを意識した書き方になっているものの、本稿で見てきたようなコロナ禍で移民の人たちが直面している生活困窮、排除・周縁化にも触れられていない。つまり多様性や包摂は、移民にかんする政策のなかで目指すべき理念として掲げられるようになっているものの、未だキーワードにとどまっており、それを実現するための方策はほとんど検討されていない

しかし実際に、多様な社会、包摂的な社会を目指すのであれば、移民の人たちがおかれている状況を直視し、その排除や周縁化を生み出している構造的な要因を一つずつ取り除いていくことが求められるだろう。

### おわりに―― 作為と不作為の30年を 終わらせるために

これまで見てきたように、移民にかかわる 政策文書のなかで、多様性や包摂が打ち出さ れるようになっている一方で、具体的な政策 は確立されていない。しかし同時に、コロナ 禍のなかで、多くの移民たちが生活困窮、排 除・周縁化に直面している。本稿では、こう した排除や周縁化の背景には、市場や国家に よる構造的な作為/不作為があることを見て きた。これは、言い換えれば、排除や周縁化 の克服には、既存の構造の変革が不可欠であ ることを示している。つまり公正な移民社会 の実現にむけて変わらなければならないの は、主流社会の方なのだ。

1) こうした職場の差別に関連した、2020年に改正労働施策総 合推進法等の施行にともない,「事業主が職場における優越 的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理 上講ずべき措置等についての指針」(厚生労働省告示第5号, 2020年1月15日)が出され、パワーハラスメントの定義の うち「業務上必要かつ相当な範囲を超えた| 言動の判断にあ たって,「労働者の属性や心身の状況」を考慮すべきことと 明記された。またそれにともなう通知(厚生労働省雇用環境・ 均等局長「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安 定及び職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の運用 について」(2020年2月10日)において、その「属性」には 「外国人である等」も含まれるとされた。

これでできる

トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

参加型職場環境改善 Participatory Action-Oriented Training

### 働く人たちが現場ですぐに応用できる 対策志向トレーニングの実践マニュアル

# 全頁カラ-これでできる

第1章 参加型対策指向トレーニング (PAOT)

第2章 PAOTの実際的な応用

第3章 アクションチェックリスト

第4章 実際的な低コストの解決策

第5章 グループワーク

第6章 PAOTファシリテーターの役割

第7章 PAOT ワークショップップの企画と運営

特別付録 参加型職場環境改善のためのアクションチェックリスト例

[著]トン・タット・カイ 川上 剛 小木和孝

「訳」吉川悦子・小木和孝・仲尾豊樹・辻裏佳子・吉川 徹

△ 公益財団法人大原記念労働科学研究所

体裁 B 5 判並製 130 頁 定価 本体 1,200 円+税

図書コード ISBN 978-4-89760-331-5 C 3047

〒 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院





### "自分ごと"でLGBTをきっかけに 誰もが生きやすい社会と日常をつくる

市民と自治体との連携・協働を通して

### 久保 勝

### はじめに

筆者が共同代表理事を務める特定非営利活動法人ASTA (アスタ,愛知県名古屋市)は,東海地方の学校現場を中心に,LGBTを含むセクシュアルマイノリティへの理解不足が原因で起こる差別やいじめ,当事者の自己否定などの問題を改善するため,幼少期・青年期における正しい知識の教育,教職員や保護者など学校全体,会社組織など社会全体への啓発を行っている。また,当事者や当事者の親、その味方である「アライ」との対話を通して,「大切なのは性別や国籍,身体的特徴などではなく,人格や人柄であること」を伝え,理解を深めるきっかけを創出しているNPO法人である。

当団体は,2017年8月,愛知県豊明市と「LGBTに対する理解促進・啓発のための連





特定非営利活動法人ASTA 共同代表理事愛知教育大学在学中の2016年,中学時代の友人のカミングアウトを受け,教育現場におけるセクシュアルマイノリティに関する理解普及の必要性を感じ,「アライ」として愛知教育大学にて学生団体BALLoonを創設。2017年に名古屋市でNPO法人ASTAを設立し、教職員や保護者への研修,児童生徒への出張授業,企業研修,名古屋LGBT成人式等の事業を展開している。

携協力に関する協定」を締結し、LGBTをきっかけとして考えられる多様性や人権の文脈において、市民と自治体による協働に取り組んでいる。

本稿では、豊明市をはじめとする自治体との連携・協働の経緯とその内容を紹介しながら、自治体とその中で生きる市民一人ひとり、すなわち誰一人取り残さない未来・持続可能な社会のあり方とその取り組みを展望したい。

また、すべての人が"自分ごと"で考えていくために欠かせないキーワードである「SOGI」も取り上げていきたい。

### LGBT/SOGIについて

LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの4つの頭文字をとった、セクシュアルマイノリティの総称の一つである(本稿においても同義で使用する)。もちろん、ここには上記のL・G・B・Tだけでなく、さまざまなセクシュアリティ(性のあり方)をもつ人たちが含まれており、その人口の割合は全体の5~8%(AB型や左利きの人口と同じくらい)といわれている。

セクシュアリティについて考える際,次の 4つの要素でとらえてみると理解しやすい。 生まれた時に割り当てられる「法律上の性 別」,自分の性別をどのように認識している かを表す「性自認」、恋愛・性愛がどの性別に向くか、あるいは向かないかを表す「性的指向」、社会的にどのようにふるまうかを表す「性表現」である。そして、この4つの要素は、いわゆるLGBT当事者といわれる人たちだけではなく、すべての人に関わるものであることが理解できるかと思う。また、セクシュアリティは、他者によって見た目で判断できるものではなく、いかに当事者が「いないのではなく見えない」存在なのかがわかるのではないだろうか。

特に、性に関する生きやすさにおける大き な要素となる「性的指向 (Sexual Orientation) | 「性自認 (Gender Identity) | をわかりやすく表 すのが、その頭文字をとった「SOGI (ソジ)」 という概念である。2019年5月に成立した 「改正労働施策総合推進法 (パワハラ防止法) | では、SOGIに関するハラスメント (SOGIハラ) とアウティング(本人の同意なくセクシュアリテ ィをはじめとする機微な個人情報を第三者に暴露す る行為) もパワーハラスメントであるとされ ると同時に、その防止対策措置を講ずること が企業に義務付けられ、まさに職場で働くこ ととSOGIについて理解を深めることは、切 り離すことができない状況となっている。 LGBTをとりまくハラスメントについては, 神谷悠一・松岡宗嗣共著『LGBTとハラスメ ント』(集英社新書,2020年) に詳しいため、 ぜひ手にとってみてほしい。

本稿においては、上記の通り「すべての人」 に関わる「性」というテーマとしてご一読い ただければ幸甚である。

### 愛知県豊明市との連携

まず、協定の前提として、「LGBTともに生きる宣言」が出された。これは、2017年8月に小浮正典・豊明市長が発表したもので、「豊明市は、すべての市民の人権を尊重し、多様な生き方を互いに認め合い、誰もがここ

ろ豊かに暮らせるまちをめざし、LGBT(性 的少数者)への配慮と理解の浸透に努めるこ とをここに宣言する」といった内容である。 目的は、LGBTおよびその味方である「アラ イ」と呼ばれる存在と行政がお互いの信頼に よって, 多様性を認め, 性別にとらわれず, すべての市民が共生できる社会をめざしてい こうという豊明市の意思表明である。市長が 「豊明市のこの一歩によって、愛知県の他の 自治体に取り組みが広がっていってほしい」 と話していたことも印象的である。人口等の 規模からも取り組みが進めやすい豊明市だか らこそ一歩を踏み出し、より大きな自治体が その必要性に気づいてほしいというメッセー ジが、そこには込められていた。その姿勢を 示した小浮市長はじめ豊明市職員の皆様には 心からの敬意を表する。

この宣言を発表するにあたって、同県で活動を行う当団体に一連の取り組みに対する意見と協力が求められた。宣言以降、最優先に取り組んだのは、当事者の声を伴った当団体による職員研修であった。管理職や、直接市民に接することの多い窓口を担当する職員をはじめとして、研修を順次実施していった。また、豊明市内の学校における教職員研修も行っていった。

行政として施策を検討する際、とにかく何か形として残そうと考えてしまいがちであるが、特に人権に関わるテーマは、まずその事柄について当事者との出会いと対話を伴った「知る機会」を創出することが必要である。施策は当事者の実態を知ることによって検討されるべきであって、そこに段階の飛躍があってはならない。一連の研修においても、受講した職員によれば、「初めて当事者の話を聞いて、行政として、一人の人間としてやらなければならないことがあると思った」といった趣旨の感想が多かった。実際に出会い、対話を重ねることによって見えてくることがある。いかに所属や属性から脱却し、地域の課

題解決・発展のために協働 して取り組みを行っていけ るかが、非常に重要な要素 であると考えられる。

そして、2020年5月1 日, 県内で2例目(全国で 48例目)となる「パートナ ーシップ宣誓制度 が導入・ 施行された。同月8日には、 愛知県で初めてこの制度を 使った同性カップルが誕生 し, 地元メディアでも大き く取り上げられた (図1)。 また、名古屋市は2021年 度中に同様の制度を導入す る方針を明らかにしてお り、豊明市をはじめとする 自治体と市民一人ひとりの 行動と想いが, 確実に社会 の前進へつながっている。 もちろん制度だけですべて が解決するわけではない が、行政が動いたことが社 会全体に対する強いメッセ

ージとなり、当事者やその周囲の人たちにと って、一つの心のよりどころとなったと考え ている。

### 「自分ごと」で考えるということ

マイノリティというと、当事者ではないと 思っている人の中には、自分とは異なる遠い 存在のように感じる人が多いかもしれない。 ただ、LGBTに限らず、マイノリティに関す る理解を啓発する中で、その認識のままでは 誤った方向に進みかねない。マイノリティを 自分とは違うものとして認識している時点 で、すでに純粋な人同士の関係ではなくなっ ている。「人はどこかで必ずマイノリティ」 であって、自分がマイノリティの場面を想起

2020年(令和2年) 3月28日(土曜日) 愛知総合 東河

月一日から導入すると発表 トナーとして公認する「パ フルを結婚に相当するパー 豊明市、5月に公認制度 トナーシップ制度」を万 市は

少数者(LGBT)のカッ 二十七日、 県内では西尾市に続き二例 治体で導入が進んでおり、 したのを皮切りに全国の自

パートナーシップ証明書と証明カードを手にする小 浮市長参と松岡さん争、伊東さん―豊明市役所で

づくりを進める市では<br />
一七 時の付き添いなどで、 市で生きていけることを心 理事が同席。 の松岡成子さんと伊東友 人「ASTA (アスタ) GBTを支援するNPO法 を導入した」と説明した。L などを開催してきた。 中高生を対象とした研修会 る宣言」を発表。 とを市は期待する。 同様の扱いを受けられるこ 居する家を借りる時や入院 たので次の段階として制度 会見で小浮正典市長は 市民に理解が浸透してき 法的拘束力はないが、 「LGBTともに生き 松岡さんは

ップ宣誓制度は、LGBT

豊明市の市パートナーシ

目となる。

カップルが、今後の人生を

お互い支え合うことを誓っ

所があることなどが条件。 で、二十歳以上で市内に住 住民票などの必要書類を市 治体に広がり、 められるようになれば」 ージを代読し、 からうれしく思う」 同性婚も認 「多くの自

交付される。

中

性的少数者の

カッ

プ

図 1 豊明市のパートナーシップ制度導入を報じた記事 (中日新聞2020年3月28日朝刊)

> しながら取り組みを進めていくことが大切で はないだろうか。「マイノリティ」という言 葉においては、誰一人として例外なく当事者 であり、すべての人が「他人ごと」ではなく 「自分ごと」の精神をもてる仕組みづくりが 必要だと思う。

> また,「助けてあげる」という感覚がある とするならば、そこに人としての対等な関係 が築けているかを注意する視点も忘れてはな らない。 当事者の味方であるということは, 上から引っ張り上げることでも、下の踏み台 となることでもなく、寄り添ってともに歩ん でいくことであると思う。「助けてあげる」 という一線を引いた上での取り組みには、表 面上の施策になってしまう危険性がある。

同じ職場や学校に当事者がいることも十分

労働の科学 75巻10号 2020年

に考えられる。「自分の周りにはいない」と 決めつけるのではなく、いることを前提とし て日常の言動を考えるべきではないだろう か。また、その決めつけによって、当事者は さらに声をあげられなくなることも事実であ る。あらゆるマイノリティに対して、周囲に いるということを否定しない、そのためにま ずは「知る」というステップが重要である。

LGBTに関しては、誰にでも当事者あるい は当事者に限りなく近い存在になる可能性が ある。近い将来、現時点で当事者ではないと 思っているシスジェンダー・ヘテロセクシュ アル (心と体の性が一致している異性愛者) の人 が、自分のSOGIに変化を感じることもある だろう。好きになった人が同性愛者であった りトランスジェンダーであったりすることも あるだろう。自身の子どもや家族、友人が当 事者であることもありえるだろう。そう考え ると,何一つとして「他人ごと」ではなく「自 分ごと」になるのではないだろうか。

### 「アライ」の大切さ

ここまで述べてきたように、LGBTに関す る正しい知識の習得や差別・偏見の低減が求 められるが、その際にキーパーソンとなるの は「アライ」と呼ばれる人たちだと考えてい る。もともとは、味方・同盟を示す英語の allyに由来する言葉で、一般的には、LGBT に理解のある非当事者であることを指す場合 が多い。

ただし、当団体では、セクシュアリティを はじめとするさまざまな「ちがい」に対して 味方でありたいと思う人のことを,「アライ」 と呼んでいる。それは、なぜか。繰り返しに なるが、LGBTについて考えることは、すな わちLGBTを含むすべての人について考える ことと深く関わっており、SOGIという属性 においては、すべての人が当事者であるとい う認識をもつことが肝要である。「LGBT」

という言葉だけで考えられる自治体・企業の 施策や市民の取り組みは、極めて表層的で、 ともすれば「性」に関する生きづらさをかえ って増長させるアクションとなってしまうこ とも考えられる。

一方、筆者は「アライ」として活動する中 で,よくこの言葉に出会う。「当事者じゃな いのにすごいですね」 — とても寂しく感じ てしまうのは私だけだろうか。13人に1人 の割合ともいわれるLGBTの人口で表現する ならば、13人に1人が動いているだけで、 本当に世の中は変わっていくのだろうか。む しろ13人に12人、さらには13人に13人、す べての人がその属性や立場にかかわらず協働 して取り組んでいく姿勢が大切なのではない だろうか。そして、13人に12人の立場だか らこそ実行できることがあると思っている。 それは、当事者やその家族が自らの声をあげ ることができる環境をつくり出すことであ る。カミングアウトをして、かつ啓発活動等 に参画する当事者は、氷山の一角中の一角で あると感じているが、その方たちが発信でき る場所を先頭に立ってつくるのは、当事者自 身だけではなくその周囲の人間であるべきだ と思う。

仮に私が当事者の立場だったとしたら、自 分の機微な内面に関わる部分を、まだ差別や 偏見の根強い社会にさらけ出すのは、その多 くがとてつもない勇気と体力を必要とするこ とだと想像するが、だからこそその思いを当 事者だけに背負わせ続けてはならない。周囲 の人たちが、当事者を包み込む、ゆるやかな 盾のような立場となり、 当事者自身が然るべ き場所で発信できるような仕組みづくりは、 13人に13人ではじめて実現できることでは ないだろうか。そのカギを握っているのは、 「アライ」の存在だと信じている。

### おわりに<del>---</del> 目の前を見つめて

ここまで「アライ」について述べてきて. 大切な存在であることがわかる反面、その責 任はとても大きいように見える。実際に、私 にも「わざわざアライであると宣言すること によって、自分はそんなに知識があるわけじ ゃないのに、 当事者の方をがっかりさせてし まわないか。結局偽善者ではないのか」と問 いかけられることが多いのも事実である。た しかに、LGBTについてほとんど知らなかっ たという人にとっては、その気持ちが生まれ るのは自然かもしれないし、私自身も当初は そのように感じていた。しかし、その根本に あるのは、「知ることはすべてを理解するこ と |という無意識的な認識ではないだろうか。 例えば、私は当事者の方のお話を聞いたり文 献を読んだりして,一定の知識を習得したか もしれないが、いきついたのは、とどのつま り「当事者の方の気持ちは真の意味ではわからない」ということである。反対に、「わかる」と言い切るのはいささか傲慢なのではないだろうか。LGBTだけでなく、当たり前は人によって異なり、お互いにわからないことこそが当たり前で、そのどちらもが尊重されるべきだからである。

つまり、「アライ」は「ちがい」を理解しようとする、その姿勢そのものではないかと思う。それを意識したとき、家庭や職場、学校等の日常において、目の前の人を見つめる中で、また新たな視点が生まれるのではないだろうか。

2020年。突如として変革した世界で、より人と人とのつながりという本質が研ぎ澄まされる時代となった。「アライ」が増え、ゆるやかにつながることによって、LGBTに限らず、一人でも多くの人が、その「ありのまま」の姿を誇りに思い、笑顔で生きていける社会を実現したい。「誰もが誰かのアライになれる」 — 私はそう信じている。

### 児童養護施設職員の働き方と コロナ禍の課題

### 堀場 純矢

### はじめに

児童養護施設(以下,施設)は,2019年3 月末時点で全国に605ヵ所あり、約2万5千 人の子どもたちが生活している<sup>1)</sup>。施設入所 に至る養護問題の発生理由は、「虐待」に分 類される「放任・怠だ|「虐待・酷使|「棄児| 「養育拒否」を合計すると45.2%で、虐待を 受けた経験がある子どもの割合も65.6%に のぼっている20~

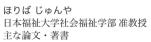
そこだけをみると、親の問題が大きいよう にみえるが、それは施設に入所する直前の状 況である。実際には、厳しい社会のしくみの なかで構造的に引き起こされる親の労働・生 活問題の深刻化があり、それに対応する制度・ 施策の不備・不足も影響して、最終的に子ど もへの虐待・放任として顕在化しているとい える<sup>3)</sup>。そのため,親に対する厳罰化や,児 童相談所へのバッシングだけでは問題は解決 しない。

翻って, 近年, 施設では小規模かつ地域分 散化(以下,小規模化)が進められている。小 規模化した施設では、家庭的な環境で子ども たちを支援することができる一方、1人勤務 や宿直の増加に伴い、職員が孤立・疲弊する などの問題が指摘されている40。また、職員 は困難を抱えた子どもたちへの対応に加え て、コロナ禍における感染症対策などで負担 が増している。

このため、施設では職員が安心して働き続 けられるしくみづくりが必要である。しかし、 こうした状況があるにもかかわらず, 近年, 職員の労働問題に関する先行研究は極めて少 ない。そこで、本稿では施設における職員の 働き方とコロナ禍の課題を取り上げる。

### 児童養護施設職員の働き方

施設のほとんどは、民間の社会福祉法人に よって運営されており、約1万9千人の職員 が働いている50。施設で働いている職種は, 施設長,事務員,個別対応職員,家庭支援專 門相談員, 児童指導員, 保育士, 心理療法担 当職員,調理員などで,これらの職種がチー ムとして子どもたちを支援している。



- ・ 「児童養護施設職員の労働組合観:イ ンタビュー調査から」『日本の科学者』 55巻11号, 2020年.
- ・「児童養護施設における小規模化の影 響:職員の労働環境に焦点を当てて | 『生協総研賞・第14回助成事業研究論 文集』生協総合研究所,2018年.
- ・『〈施設養護か里親制度か〉の対立軸を 超えて:「新しい社会的養育ビジョン」 とこれからの社会的養護を展望する』 (共著) 明石書店, 2018年.



職員(正規)の労働条件は公務員に準じており、関連職種と比較して安定しているが、職員は早番・遅番・断続や宿直などの変則的な交替勤務をしながら<sup>6</sup>、困難を抱えた幅広い年齢層(主に2歳から18歳)の子どもたちの生命・健康・生活をトータルに支援している。そのため、家庭を持つ女性職員が働き続けることが困難な状況がある。

また、施設の仕事は子どもと全人格的にかかわり、常に感情のコントロールが求められるため、ストレス性の疲れが残りやすい<sup>7</sup>。さらに、生活の場における子どもを支援する仕事であるため、職員同士の価値観がぶつかりやすい状況もある。とくに近年は小規模化によって、職員間とユニット間、および、本体施設と地域小規模児童養護施設の連携が課題となっている<sup>8</sup>。

この点について、筆者が2016年11月から2017年2月にかけて行った小規模化の影響に関する職員へのインタビュー調査(6施設)では、小規模化後の子どもの変化について、「職員との距離も縮まった」「今は同じメンバーでいるため、安心感がある」「1人ひとりの子どもに対して目を向けることができるようになった」「個を大切にできる」「安心して生活することができる」「自分が要求を言ったら変わることを子どもが実感している」「子どもが大人の顔色を窺わずに済む」など、メリットに関する意見が多くあった<sup>9)</sup>。

その一方で、職員の変化(労働環境・働き方など)については、「先輩のやり方をみることができたのができなくなった」「お互いの顔が見えない」「実際は1人で勤務する時間が多い」「大人も子どもも逃げ場がない」「3人で組んでいるので休めない」「勤務的な負担は増えた」「職員が孤立する」「新人・中堅を含めて辞めてしまう人が増えた」「子どもを1人で受け止めなければならない」など、デメリットに関する意見が多くみられた100。

こうした状況に対して、調査対象の施設で

は、他のユニットにも顔を出して共有する、話を聴く、職員会議・連絡会議の充実、OJT をみんなでする、情報開示と説明、結婚・出産後も働きやすい環境づくり、職員の加配など、さまざまな工夫をしながら労働環境の整備や職員集団づくりをしていた<sup>111</sup>。

しかし、小規模化による職員の働き方の変化や、後述するコロナ禍の状況をふまえると、現行制度の枠組みのもとでは解決できない問題が多くある。

### コロナ禍における 子どもと職員の状況

施設では、新型コロナウイルスによる休校 措置や感染症対策により、子どもと職員に大 きな影響が出ている。具体的には、筆者がコ ロナ禍における子どもと職員の状況につい て、2020年8月と10月に5施設の職員6名 に対して、メールや電話などで確認した内容 をもとにみていく。

まず、各施設で共通していたのは、新型コロナウイルスが国内で流行し始めた当初は衛生用品やマスクが不足したが、各方面から寄付があり、乗り切ることができたことである。子どもたちについては、行事や外出の制限、保護者との面会制限などがあり、ストレスを少なからず感じているなかで、施設内で上映会をしたり、調理やお菓子作りを職員と一緒にしたり、室内で遊べるスクラッチアートや工作キットなどを購入したりして対応していた。

また,各施設では,休校中は子どもたちが 比較的穏やかに生活していたことも共通して いた。この背景には,学校へのストレスがな くなったことが影響しているという意見もあ ったが,休校が長引くなかで学校に行きたい という子どもたちも増えていったそうであ る。その他,多くの子どもたちが生活してい るため,午前中は学習,午後は自由時間とい う形で比較的楽しく過ごせたという施設や、 広いグランドがあり外遊びができたことは幸 運だったという施設もあった。

職員については、休校になることによって 子どもたちがいるなかで多くの宿題をみることや、高校生のオンライン授業への対応など で業務が増えたという意見があった。とくに 小規模化した施設の場合、落ち着かない子ど もが多いユニットが不安定になり、職員がバーンアウト寸前になったことや、調理の負担 が長期間に及んだことで疲労が蓄積し、感染 リスクの高まりも含めて心労が大きかったと のことである。

さらに、地域小規模児童養護施設の職員は、 集団での集まりを避けるため、本体施設で会 議を開くことができず、職場全体で大変さを 共有して乗り越える実感を持ちにくいことが 苦しかったそうである。

一方で、施設によっては保護者対応、外部の会議、研修などの出張がなくなり、その業務が減った職員が現場のフォローをして勤務を組んだり、職員に手当(1人3万円)を支給したりしていた。このうち、後者については施設の持ち出しであり、休校措置や感染症対策で職員の負担が増えているにもかかわらず、施設が政府による慰労金の対象外だったことは問題といえる。

その他, 実子(幼児)がいる女性職員が保育園の延長保育を使えなくなったため, 土日祝日の出勤ができなくなったことや, 発熱した職員に大事をとって1週間休んでもらった際の勤務を何とかやりくりしたりした施設もあった。そうしたなかで, 踏み止まって日常生活を送ることができているのは, 感染者が発生していないからで, 子どもや職員が1人でも感染すればすぐに崩れる危うい状況という意見もあった。

この点について、施設ではコロナ禍の前から職員が予備力をすり減らした状態で働いている<sup>12)</sup>。そのため、コロナ禍のような非常時

においても、ゆとりを持って勤務を組むことができるだけの職員配置基準の改善が必要である<sup>13</sup>。

### 今後の課題

本稿では、施設における職員の働き方とコロナ禍の状況についてみてきた。施設では、小規模化によって職員の働き方が変化するなかで、労働環境の整備や職員集団づくりに取り組むとともに、コロナ禍においても子どもたちの生活を豊かなものにするため、さまざまな工夫をしていた。しかし、手薄な職員配置のなかで、コロナ禍の休校措置や感染症対策で職員の負担が増え、勤務を組むことが困難になるなどの課題が浮き彫りとなった。

この点について,施設では現行の職員配置 基準や子どもを支援する仕事である以上,多 少の超過勤務はやむをえない面もある。しか しその結果,職員が疲れきって数年で燃え尽 きていては,結局は子どもにしわ寄せが行く ことになる。

そのため、施設においてもディーセント・ワーク (人間らしい働きがいのある仕事)の視点をふまえて、持続可能な働き方を構築することが求められている。実際に、職員が自らの権利すら守られていない状態におかれていては、子どもの権利を守ることはできないため、子どもと職員双方の人権を一体的に保障するしくみを整備する必要がある<sup>14)</sup>。

こうした状況から、職員の労働条件・労働環境を改善するための労働組合(以下、労組)の役割も重要だが、民間の施設は組織率が極めて低く、社会的な影響力が強いとはいえない。しかし、組織率が高い施設では労働条件が良く、職員の勤続年数も長いことが指摘されている<sup>[5]</sup>。

また、組織率の高い労組があれば、職場の 要求が一本化され、職員集団がまとまりやす いだけではなく、労組による国・自治体への 交渉・運動によって、制度・施策の改善につながる可能性もあるため、労組は労使双方にとってメリットがある。何より施設では、職員の人権が軽視されがちな職場だからこそ職員が団結し、労働条件だけではなく、子どもの生活環境の改善に向けて、経営者と対等な立場で交渉することができる労組の役割が重要といえる。

翻って、本稿で取り上げた職員の働き方を 改善するには、仕事量の限界を見極めたうえ で、休憩や産休・育休・有休の確保に向けて、 日常業務・行事・会議の持ち方を人が少ない からできないではなく、必ずするという視点 で議論し、現状を変えていくことが求められ る<sup>16</sup>。

施設では小規模化が進むなかでそれが困難になってきているが、職員同士の勤務が重なる時間を増やすことにより、お互いの働き方が見えるようにするとともに、複数のユニットで会議や宿直を共有し、相互の連携を強化するなどして、職員の孤立やユニットの密室化を防ぐ必要がある<sup>17</sup>。

ただし、前述したように、施設の自助努力では限界があるため、労組の役割を喚起することや、「すべり台社会」といわれるほど脆弱な制度・施策の改善に向けたソーシャルアクションをどのように展開していくかが今後の課題である<sup>18</sup>。

#### 注

- 1) 厚生労働省(2020)「社会的養育の推進に向けて(令和2年 10月) |
  - https://www.mhlw.go.jp/content/000682822.pdf(2020年10月19日閲覧)
- 児童養護施設は、児童福祉法第41条に「保護者のない児童(中略)、虐待されている児童その他環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護し、あわせて退所した者に対する相談その他の自立のための援助を行うことを目的とする施設」と規定されている。
- 2) 厚生労働省 (2020) 「児童養護施設入所児童等調査の概要 (平成30年2月1日現在)」
  - https://www.mhlw.go.jp/content/11923000/000595122.pdf (2020年10月19日閲覧)
- 3) 堀場純矢 (2016) 「児童養護施設からみた貧困と職員の労働環境:階層的な視点から」日本科学者会議編『日本の科学者』 Vol.52 № 2,本の泉社,pp.24-29.
- 4) 武藤素明(2010)「地域小規模児童養護施設における実践と 課題」『子どもと福祉』編集委員会編『子どもと福祉』 Vol.3,明石書店,pp.22-28.黒田邦夫(2013)「児童養護施 設における『小規模化』の現状と課題:『小規模化』は施設 間格差を拡大している」『子どもと福祉』編集委員会編『子 どもと福祉』Vol.6,明石書店,pp.64-68.
- 5) 前掲1) 厚生労働省 (2020)
- 6) 断続勤務とは、午前と夕方以降に勤務時間を分割する勤務形態(例:午前6時~9時、午後4時~9時)で、子どもがいる時間帯に職員を重点的に配置することを目的としている。
- 7) 重田博正 (2010) 『保育職場のストレス: 生き生きした保育 をしたい!』 かもがわ出版, pp.1419, 30.
- 8) 地域小規模児童養護施設は、地域の民間住宅などを活用した 定員6人のグループホームで、2000年に制度化された。
- 9) 堀場純矢 (2018) 「児童養護施設における小規模化の影響: 職員の労働環境に焦点を当てて」 『生協総研賞・第14回助成 事業研究論文集』生協総合研究所, pp.56-70.
- 10)前掲9)
- 11)前掲9)
- 12)前掲7) pp.40-41.
- 13)施設の職員配置基準は、子ども(小学生以上)5.5人対職員1人で、その他に子どもや施設の状況に応じて加算措置がある。しかし、小規模化が進むなかで労働基準法を守ることや、産休・育休・有休などを取得するのは困難である。
- 14)井上英夫 (2010)「人権の旗を掲げよう:にない手の人権 が侵害されている」『医療労働』No.526, 日本医療労働組合 連合会編, p.6.
- 15) ロジャー・グッドマン著, 津崎哲雄訳 (2006) 『日本の児 童養護:児童養護学への招待』明石書店, pp.153-155.
- 16)前掲7) pp.106-115
- 17) 前掲4) 黒田 (2013)
- 18) 湯浅誠 (2008) 『反貧困:「すべり台社会」からの脱出』岩 波書店, pp.19-58,

(623)

# これからの石綿対策

## 外山 尚紀

NPO 法人東京労働安全衛生センター/労働安全衛生コンサルタント / 建築物石綿含有建材調査社協会副代表理事/大原記念労働科学研究所協力研究員

第5章 第4章 第3章 第2章 第1章 6章

石綿対策の現状と課題 石綿と石綿のリスク 石綿曝露

本書の構成

英国の石綿対策 これからの石綿対策 震災と石綿

関連図表・写真を多数収載 〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL:03-6447-1435 FAX:03-6447-1436

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

### これからの 石綿対策



ISBN 978-4-89760-334-6 C 3047 体裁 A5 判 168 頁 定価 本体 1,000 円+税

# 好評既刊

建材に多用され、 世界では毎年22万人の命を奪っている。 石綿は ある中皮腫の死亡者は年間1、555人に達 被害が止まらない。 著者の20年の経験をもとに石綿のリスク、 最強の発がん物質= その対策は大丈夫なのか? 身の回りに大量に残されて 日本では石綿による疾患で 石綿 (アスベスト) 曝

る。

# リソタイル アスベス

[目次構成

れからの石綿対策を提案する。

露の実態、

石綿対策の課題を分析、

検討し、

クリソタイル アスベスト

SMMITTEL 人 大原記念労働科学研究所

〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL: 03-6447-1435 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



カラー

よくある質問と回答 WHOのクリソタイル評価の専門的要約 アスベスト関連疾患の克服 採掘、製品製造、使用、ばく露

追加情報

健康への影響(肺がん/中皮腫/アスベスト肺 、世界の疾病負荷/クリソタイルの代替繊維

A 4 判並製 50 頁 体裁 本体 1,000 円+税 定価 図書コード ISBN 978-4-89760-336-0

# 話題の最新刊

タイルへのばく露に伴う健康リスクの管理に関わるすべ 毎年約22万人が肺がんなど関連疾患で死亡しているア ての関係者に必須の一書。 アスベスト使用は減少しているが、特に発展途上国では スベストは、最重要な職業性発がん物質のひとつである。 **禾だにクリソタイルが広く使われている。本書はクリソ** 

編集:WHO(世界保健機関)

翻訳:職業性呼吸器疾患有志医師の会 平野敏夫、藤井正實、舟越光彦、細川誉至夫、水嶋潔、毛利一平 斎藤竜太、柴田英治、田村昭彦、名取雄司、春田明郎、久永直見

### 統計学の基礎から学ぶ

## 熊谷信

体裁 A4 判

〒 151-0051

総頁 254 頁

定価 本体 2,000 円+税

〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436

HP: http://www.isl.or.jp/

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

対数正規分布

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

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

この これらの質問にYESと答えられるようになります。 欧米の個人曝露評価法について知っていますか? 本を読むと、

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?

ましたか?

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 作業環境評価法の理論を完全に理解していますか? あなたは

# 資產業医学100話

一働く人の健康と病気一

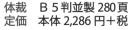
野村 茂茶

△ 劉 労働科学研究所出版部

渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL: 03-6447-1435 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



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



## ウェアラブル血圧計HeartGuideを用いた 健康管理の可能性と展望

### 石井 賢治, 北島 洋樹, 酒井 一博

### はじめに

運輸業・郵便業では、他の業種と比べて過労死(脳・心血管疾患)の労災請求及び支給決定件数が多いことから、当研究所でも、実態解明と防止対策に関する研究を重要な課題と位置づけて、取り組みを進めている<sup>1)</sup>。

血圧は健康管理上の重要な指標の一つである。高血圧による血管への負担が脳・心血管疾患を招くことから,血圧に着目した自動車運転者の脳・心血管疾患に関する研究を行ってきた<sup>2)</sup>。全日本トラック協会でも,過労死・健康起因事故防止の観点から,脳・心臓疾患発症の要因となる高血圧の予防のために,日々の血圧測定や,乗務前点呼時の血圧測定が推進されている<sup>3)</sup>。

われわれは、最近、医療機器認証を取得した世界初のウェアラブル血圧計HeartGuide(オムロンヘルスケア、医療機器認証番号301ABGZX 00046000)に注目し、いつでもどこでも測れる血圧計がもたらす有用性や課題について、フ

いしい けんじ 大原記念労働科学研究所 研究員

きたじま ひろき 大原記念労働科学研究所 副所長

さかい かずひろ 大原記念労働科学研究所 研究主幹, 日本労働科学学会 会長 ィージビリティ検証を行ったので、その一端を 報告する。

### ウェアラブル血圧計HeartGuideの特徴

HeartGuideは腕時計のように手首に巻いて 利用する。重さ約115gで、大きさは若干大き めの腕時計に相当する。測定方法は通常の血圧 計に準じており、座位安静でHeartGuideを心 臓の高さに位置させたまま測定ボタンを押せ ば、1分程度で測定が終了し、収縮期血圧、拡 張期血圧と心拍数が得られる。腕時計のベルト が二重構造になっており、その一つが小型のカ フとして機能することで、オシロメトリック法 での血圧測定を可能にしている。内蔵されてい る加速度センサにより、1日の歩数など活動量 の情報や、睡眠時間・睡眠の質も記録できる。 これらをスマートフォンアプリHeart Adviser とペアリングさせることで、スマホを日々の記 録ノートとして活用ができる他、血圧の変化と 時間帯の関係などの特徴や、データに基づいた 健康管理のためのアドバイスを得られる仕組み になっている。

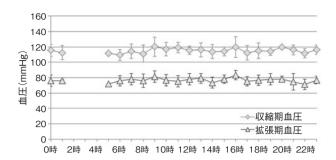
### HeartGuideを用いた フィージビリティ検証とその結果

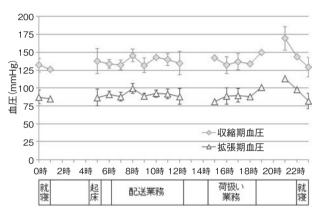
本検証では、デスクワーク従事者2名(男性, A 59歳, B 45歳)で3ヵ月間、配送業務従事者2名(男性, C 48歳, D 39歳)では2週間に渡って、HeartGuideを用いて血圧の記録を行っ

た。デスクワーク従事者は、主に座位でのパソコン作業が中心で、文章作成やリモート会議などを日々行っている。配送業務従事者は、主に建築資材などの荷扱いと配送に従事している。4名とも起床時刻や出勤、休憩時間などは毎日同じまり、比較的11である。測定期間中は、入浴時間および充電中の他は、睡眠時間も含め常く多く血圧測定をすることを依頼した。他に、睡眠や体調に関する質問紙へ回答させた。測定期間後には使用感に関して事後評価を行った。

図1に血圧の日内変化の例を示す。1 時間ごとに測定値を平均している。デス クワーク従事者の例(上段)では、血圧 の日内変化は比較的安定しており、起床 時は低く, 日中が高い, 一般的な推移を たどっている。9時前後や17時前後な ど通勤時間帯では、他の時間帯と比べて 血圧のばらつきが大きくなっており、移 動に伴って血圧が変化しているものと思 われる。配送業務従事者の例では、1日 の中で血圧の高くなりやすい時間帯が把 握できる。中段の例では、夜間の血圧上 昇が顕著に見られ、帰宅前後から徐々に 上昇して、21時前後で高値を示してい る。下段の例では、起床時と、夕方の時 間帯で血圧が高く推移する傾向にあっ た。早朝は脳・心血管疾患の発症しやす い時間帯であり、本来低い起床時の血圧 が高い状態にあることは好ましくない。 服薬のタイミング, 睡眠状態, 業務への 心理的な負担感など、その原因や対処法

についての検討が望まれる。また夕方は積み荷の積み込み作業を行う時間帯に相当し、荷扱いによる身体負荷が血圧上昇に寄与している可能性が示唆される。いずれもHeartGuideによる頻回の血圧測定により、1日の血圧変化の特徴がとらえられ、業務や生活との関連を見直すことで、血圧上昇や脳・心血管疾患の発症リスクを抑制できるものと思われる。





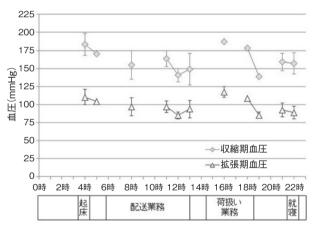
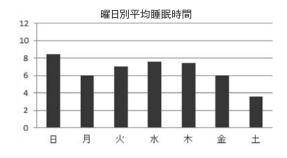


図1 血圧の日内変化の例(1時間毎の平均値±標準偏差)

上:デスクワーク従事者B 中・下:配送業務従事者CおよびD

図2には配送業務従事者の睡眠時間の推移と血圧変化の例を示した。上段は曜日別の平均睡眠時間,下段は前日の睡眠時間と当日の血圧(1日の平均値)となっている。比較的短期間の測定ではあったが,睡眠時間が短いと血圧が高くなりやすい関係が推察される結果が得られ,健康管理上,睡眠への何らかのアプローチが望まれる。HeartGuideが記録している睡眠時間は,



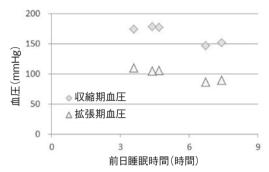


図2 配送業務従事者Dの睡眠時間の推移と血圧 変化の例

上:曜日別の平均睡眠時間

下:前日の睡眠時間と当日の1日血圧平均値の 比較

内蔵されたアルゴリズムで眠っていると判定された時間を表している。つまり、本人が就寝していたとしても、体動が大きく睡眠の質が悪い状態は、睡眠と判定されていない可能性がある。したがって、自己申告との睡眠時間などと対応させ、睡眠時間の確保が課題なのか、あるいは睡眠の質を向上させる工夫が必要なのか、検討の余地がある。

測定期間後の事後評価では、4例中3例で測定により自身の健康管理への意識が高まったと回答した。一方で、期間中には1日4~6回血圧を測定したが、無理なく測定を行える回数は1日2~3回程度との回答であった。配送業務従事者は2例中2例ともHeartGuideの存在が気になると回答し、特に荷扱いの際に壊さないかを気にしていた。測定の難易度や測定に要する時間についてはネガティブな回答はほとんど無かった。2日に1回程度の充電回数に関しての不満が4例中1例あった。アプリの操作は概ね分かりやすいとの回答であった。連続的に血

糖を測定できる装置では、測定意義などを糖尿病患者へ教育することにより、より装置の利用効果が高まることが指摘されている $^4$ 。 HeartGuideも同様に、血圧を1日に複数回測定する意義やベネフィットを利用者に理解してもらうことで、より利用効果が高まることが期待される。

### 展望

HeartGuideは、このように1日複数回、かつ場所を問わずに血圧測定を行える他、睡眠状態を同時に記録でき、健康管理に有用なデバイスであることが伺えた。今回の事例のように1日のスケジュールが安定した勤労者では、血圧の高くなりやすい時間帯の把握や睡眠状態との関連を容易に把握することができる。例えばデジタルタコグラフの情報と連結させることで、勤務状況との関連性を確認することも可能だ。血圧が上昇していることなどを早期に捉えて業務量や生活習慣を調節するなど、従業員の健康管理に有益なツールとしての活用が見込まれる。

また、従来では長距離を移動するドライバーの血圧や仮眠の状態などを把握することは難しかった。HeartGuideは場所を問わずに血圧と睡眠の双方を同時に記録できることから、事業所に戻らず移動を続けるような業務形態でも威力を発揮する可能性が示唆され、今後注目して行きたい。

#### 謝辞

測定にご協力いただいた吉川自動車運送株式会 社に感謝申し上げます。本検証はオムロンヘルス ケアの委託研究として実施した。

#### 参考文献

- 「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」分担酒井一博,佐々木司.
- 2) 李卿,前原直樹,守和子,渡辺明彦,飯田裕康,花岡知之. 自動車運転作業の加圧変動に及ぼす要因について. 労働科 学 1994;70(4):160-166.
- 3) 公益社団法人全日本トラック協会, http://www.jta.or.jp/
- 4) Rodbard D. Continuous Glucose Monitoring: A Review of Successes, Challenges, and Opportunities. Diabetes Technol Ther, 2016;18 (S2): S3-S13.



Halsebo (スウェーデン), 2019年1月15日, 撮影・髙見晴惠

### Between

10

### 髙見 晴惠

### 「空」について

「空がある」、この文節をある本で目にして以来、天を見るとこの文言が頭を過ぎる。当然在るものと思っていた「空」の存在を改めてこう書かれると、無いということもあるのか。「空」とは一体何なのか。この一節の、明白にこうだと言語にできない部分が私を「空」に引き摺り込む。

2020年も残すところ数ヵ月となったが、今年の初めに兵庫県立美術館で行われていたフィンセント・ファン・ゴッホ展を見逃したことが残念でならない。私は彼の描く「空」が好きだ。「星月夜」「糸杉と星の見える道」「白い雲のあるオリーブ園」「烏の飛ぶ麦畑」「糸杉のある小麦畑」「黄色い空と輝く太陽のオリーブ林」「夜のカフェテラス」、「空」が描かれているタイトルを上げただけでこの頁は埋まってしまう。一年365日、一日86400秒、一つとして同じ空はない。永遠に同じ状態であり続けられるものなどこの世にはないのだと、空は下界に示している。彼はそんな空を眺めている間に、自身の内側と「空」とが互いの境界線を超えて接触し、

電気が通じたように光を放つ時を持ったのではないだろうか。彼の描く「空」にはその光が満ち溢れている。病を発症し彼の感度はますます研ぎ澄まされ、「空」を眺めて得た感覚は彼の奥深くにまで到達し、見えない、呼び名がクウに変わる「空」の核心的なものを彼の中に形成したのではないだろうか。晩年の彼の絵には、彼の中に作られた「空」が現れてきていたようにも私は思う。

「空」は固定されていない、言葉で埋め尽く されていない。そこはからっぽであるからこそ, 何かが出たり入ったり出来て、うつり変わって ゆける。この世の総てのものはうつりゆき、何 もかも変わってゆく。そのうつりや変わりを受 け止めるために、人は其々が其々の「空」を探 し自分の内に持つ。私は、まだそれがぼんやり とも見えていないが、在ることを掴むためには 無いということを掴む必要性があると最近思 う。「空がある」、これは高村薫さんの『太陽を 曳く馬』の中に出てくる始まりの一節である。 私は時々この本を手にする、そして「空」を眺 める。今日は雲ひとつない。明日には明日の空 があるだけで、それをただ受け止めるだけのこ となのに、私はまだそれに一喜一憂し日々心を 乱している。

たかみ はるえ:インスタレーション作家

# の安全衛生記

### 「事業所を支える」本社主催の安全衛生研修

### 福成 雄三

1976年に鉄鋼会社に入社して事業所で安全 衛生管理を担当しているときに、全社の労務部 門研修を受講した。当時の安全衛生部門は、労 務部門内の組織だった。研修は、労務管理、福利 厚生,安全管理,衛生管理等に単元が分かれ,そ れぞれ2日間だったと記憶している。研修の内 容は覚えていない。ただし、本社担当部門の作っ た安全管理と衛生管理のテキストは、今でも手 元に残っており、当時の安全衛生管理の発想の 一端を垣間見ることができ面白い。その後、本社 で全社の安全衛生管理を担当することになり, さまざまな研修の企画・実施に関わってきた。

### 講師養成研修

講師養成研修の大半は、この連載(凡夫の安 全衛生記)で既に取り上げたので簡潔に記載し たい。関係する連載のNo.と表題を括弧内に記 載した。

本社に異動して最初に取り組んだのは, 1989年のメンタルヘルス教育の講師養成研修 だった(5「みぞおちの痛み」心の健康)。主と して事業所の労務管理関係者を対象に行った が、「心の問題」の機微を理解して講師をする ことは難しそうだと感じたことを覚えている。

本社を6年間離れたのち、2000年に戻り、 安全衛生部門の責任者として研修に関わった。 2006年には、全社KY再教育の講師養成研修 (34 「空気が読める」KYを振り返る)とエルゴノミク ス教育の講師養成研修(30「合理的な考え方に

ひかれて」エルゴノミクス)を実施した。他にも, 本社として実施した研修はあるが割愛する。筆 者が企画・実施した研修もあるが、後述する研 修も含めて, 他の安全衛生部門メンバーが中心 になって実施した研修も多い。

### 安全衛生担当者を支える

安全衛生管理を的確にすすめるためには、担 当者の前向きな気持ちと幅広い関連知識、そし て社内の担当者同士の連携が欠かせない。この ように考えて事業所の安全衛生部門担当者を対 象とする研修を企画した。

全社の健康管理施策充実を図る中で、1992 年から健康管理スタッフ (保健師等) 対象の全 社研修を開始した(35「踏み出してしまった」 健康管理体制を変える)。最初の研修会では、日 本の産業保健師活動をリードしていたKK先生 (産業医大教授) に講義に来ていただいた。保健 師が保健師らしく健康管理に取り組む動機付け の研修としてとても有意義な研修になったと思 っている。その後も、原則として2日間の研修 をほぼ毎年実施した。保健指導のノウハウだけ でなく「施策の企画」や「労働衛生問題」など も講義に織り込んだ。

衛生担当者対象の全社研修は1990年頃から 始めた。2日間の研修で、ほぼ毎年実施した。作 業環境管理や作業管理を担当する衛生担当は、 安全衛生部門の中でも専門性が高く、自ら課題 を見出して取り組むことが求められることが多 い。その一方で、事業所内で専門的なアドバイ スを得られることは少ない。事業所を越えたネ ットワークを作り、活かせるようにすることは 衛生担当者を支え,安全衛生水準向上に結び付 く。衛生担当者は工学系の学歴を持つ若手の担

ふくなり ゆうぞう

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

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)

当者が大半で、各人に講義テーマを割り振って、 専門的技術の知見と実践事例を織り込んだレク チャーをしてもらった。質は高く、社外の研修 の受講では期待できない内容だったと思う。

安全担当者対象の全社研修も何回か実施した。情報交換の場にはなったと思うが、全体としては実りある研修にはならなかったと記憶している。安全管理の対象が広範囲に及び、事業所の安全担当には、技術的専門性よりも現場指導の経験や事業所独自の安全活動での指導力が求められていたということだろう。担当者の多くが現場の上級監督者経験者で年配者だったことも起因していたかもしれない。

大学新卒の若手担当者を対象にした研修も2009年から開始した。労働安全衛生管理を専攻してきた者はいなかったが、将来安全衛生部門の中核となって活躍することを期待される人材だった。一方、事業所単独で育成することは難しい面があり、全社研修を企画した。先輩達の講義に加えて、各人が業務課題テーマを決めて取り組み、その内容を他の受講者などと検討するというテーマ研修も織り込んだ。この研修は、事情があり2年しか実施できなかった。

他に新任の事業所安全衛生部門責任者(室長) の研修や新任の産業医研修(35「踏み出してし まった」健康管理体制を変える)も実施した。

### 技術スタッフは要と考えて

「技術スタッフが現場の安全と健康のことを思って業務を行うか否か」で、現場第一線の安全衛生水準は大きく変わると思うが、事業所安全衛生部門には技術スタッフ教育を実施する力は十分にはなかったと思う。1990年頃から、設備設計スタッフ研修と生産技術スタッフを対象に全社研修を開始した。

設備設計スタッフ研修は、換気技術や騒音対策技術などをテーマにした。それぞれ20名位が受講者だった。講師は、安全衛生対策について真摯に考え実施してくれていた経験豊富なベテラン設計スタッフなどにもお願いした。換気技術は斯界の第一人者のKT先生(大阪府立大学)にも登壇いただいた。事例研究も織り込んだ。主催者としては、結構プレッシャーのかかる研修だったが、受講者の評判は良く、継続を希望

する声があった。1泊2日の研修で、夜の情報 交換が盛り上がったことも覚えている。

生産技術スタッフ研修は、1回50名程度が 受講した。安全衛生管理の考え方、法令概論等 の基本的な講義に加えて人間工学の講義を織り 込んだ。人間工学の考え方は技術スタッフにも 容易に受け入れられて、安全衛生管理を合理的 に進めることに繋がると考えてのことだった。 講師には、TO先生(日本大学)など人間工学分 野で著名な先生方にも来ていただいた。

これらの研修は、筆者が1994年に事業所に 異動したことや会社の事業環境の変化もあり、 3年間の実施で終わってしまった。

その後本社に戻ったが、本社安全衛生部門のスタッフ体制は手薄で、技術スタッフ対象研修の空白は長くなってしまった。関わった最初の研修は、2007年の機械安全対策技術研修(27「景色が変わる」機械安全対策②)になる。

2011年度には、本社人事部門主催の技術スタッフ研修に安全衛生管理に関するコースを織り込んでもらった。この全社研修は、分野(例えば「シーケンス制御」)毎に企画され、「安全衛生概論」として法令、作業環境対策技術、化学物質管理、技術試験方案、海外動向などを、「設備安全技術」としてリスクアセスメント、機械安全などの教育を行うコースを設定した。受講者は各回30名位だったと思う。講師は本社安全衛生部門が担当した。経営体制の変更もあって、1~2回ずつしか実施できなかった。

### 研修を実施しても

当然のことだが、上述した研修の他に、本社 人事部門が主催する階層別研修(本社では新任 部長研修や新任管理職研修など)でも安全衛生管 理の講義を行っている。

本社で開催する研修には、各事業所から受講者が集まる。そして交流する。会社としての一体感に結び付くと共に、事業所(担当者)間の連携に繋がり、この面でも大きな意味があると思う。一方、教育が、実施する側の自己満足に終わってしまうこともある。受講者が実務・実践の中で教育成果を活かせるようにしてこそ、教育の意味があることは間違いない。筆者が関わった研修はどうだったのだろう。



### 自殺の歴史社会学 「意志」のゆくえ

貞包 英之. 元森 絵里子. 野上 元 著

### 社会学と法学を架橋する新しい自死学 細川潔

40代の若手社会学者による、 自死に関する著作である。興味を 引くのは、本著の章立てである。 「自殺を意思する | 「自殺を贈与す る|「自殺を補償する|「自殺を予 見する | 「自殺に対応する | とな っており、目的語を「自殺」とし ている。

第1章の「自殺を意思する」で は「厭世自殺」というキーワード を軸に、自死の原因について、社 会学的な見地から分析を試みる。 藤村操の「厳頭之感」から論が始 まる。当時は自死原因として外部 から作用するもの (精神錯乱,病 苦, 貧困) が多かったにもかかわ らず,藤村の死は「厭世」であり, 藤村の死以後「厭世」自死が急増 したという。「厭世自殺」流行の 詳しい解釈は本著をご覧いただく として, その分析の中で自死に関 し「家 | 「警察 | 「医師 | 「報道機関 | の関係が描かれていることが興味 深い。

第2章の「自殺を贈与する」は、 自死と生命保険の問題である。著 者は, 生命保険の歴史を論じた上 で,これと自死の変容を関連付け る。生命保険と自死に関しては, 保険法で自死の場合保険金が出な いとされていること、にもかかわ らず約款で責任発生の1~3年以 降の自死については保険金が出る ことについては、ご存知の方もい るだろう。しかし、本著はそれに とどまらず,戦前戦後の生命保険 の内容の変容, 家族関係の変容, さらに「贈与としての死」という

意味での自死と生命保険の関係に ついて論じており,実に興味深い。

第3章の「自殺を補償する」は 過労自死の話である。過労自死は, 自死問題の中でも、特に社会学的 に語られている分野である。過労 自死は、高度資本主義等の問題と 結びつけることもできるし、「自 殺論 | で有名なデュルケームの類 型論とも親和的だという。そして. 過労自死を社会問題とした上で. 過労自死の法理論(過重労働→精 神障害→自殺のリンケージ) が語 られていく。

第4章の「自殺を予見する」は、 サブタイトルに「現代のいじめ自 殺訴訟と子ども・教育」とあるよ うに、いじめ自死訴訟の章である。 いじめ自死に関しては、いじめ・ 教育問題という「社会学的アプロ ーチ」といじめ自死訴訟という「司 法的アプローチ | がある。この中 で、著者は、市井の論理と司法判 断のズレに言及する。いじめ自死 訴訟で学校に責任を問うために は、学校の安全配慮義務違反と自 死との因果関係を,被害者の側が 主張立証しなければならない。被 害者側が予見可能性を主張立証し なければならないという問題も存 する。著者は、裁判例における予 見可能性の分析を行い, その上で, 市井の論理と司法判断のズレにつ いて、司法判断が市井の論理に影 響を受けているとしている。

第5章の「自殺に対応する」で は、自死発生の際の、現場対応が 論ぜられる。ここでは自死の判定



貞包 英之、元森 絵里子、野上 元 著 青弓社, 2016年11月, 四六判並製, 283頁, 定価2,000円+税

(警察,法医学者)や自死の報道(メ ディア)等が書かれている。芸能 人の自死が続いている昨今、その 報道につき問題提起がされてい る。本著が、4年も前から自死報 道の問題点を指摘していたことは 慧眼である。

以上見てきたように,本著は「歴 史社会学」と銘打ちながらも法的 観点からの自死にも深く言及して いる。本著は、自死に関して、社 会学と法学の架橋を試みた, 非常 にチャレンジングなものであり, 自死の考察に関して新しい観点を 打ち出した名著である。

ほそかわ きよし 弁護士, 自治労法律相談所



# 健康・医療情報の見極め方・向き合い方

### 長寿社会を健康で生き抜きたい人のための指針 浦野 勝

テレビのBSデジタル放送(公 共放送を除く)を見ていると,嫌 でも目に留まるのが健康増進に効 果がありそうな食品のコマーシャ ルではないか。「個人の感想です」 というテロップとともに,何人も の人が表情豊かに実感した効果を 語り,医学博士の学位を持つ人物 が効能を具体的に説明する。締め くくりには期間限定の特別割引価 格が提示されるので,思わず注文 してしまう人もいるだろう。

とはいえ、公共の電波を使用しているコマーシャルに載せるわけだから、こうした食品にも一定の効果があることを信じたい。重要なのは、「人生100年時代」といわれるなか、若い頃と変わりな質というなか。というではないるということではないだろうか。

本書は、玉石混交ともいえる健康・医療情報をめぐる昨今の状況に警鐘を鳴らし、健康・医療情報を生活の質の維持・向上に結び付けるためにまとめられた。「病気にかかって治療を受けるべ、テレビがかという深刻な場面や、テレビが気になるといった身近な場面ややダイエット活になるといった身近な場面ややがおになるといった。 手方法、情報を入手した後の思いて、正確な情報の見極め方や意思、決定のコツやポイント」が一般の表書にもわかりやすく紹介さる。 まず第1章では、インターネット上にあふれている、健康・医療情報の信頼性が取り上げられている。検索の上位に来る情報が正しい情報とは限らないということ、過激なタイトルや極論には巧妙な罠が仕掛けられていることなどが指摘されている。

第2章では、「医学博士」のような有識者や体験者の経験談の信頼性、動物実験の結果の読み解き方などが紹介されている。経験談に関しては、著者が作成した広告例をもとに、具体的な検証方法が示されており参考になる。「個人の感想です」や「効果を保証するものではありません」が免罪符にはならないことも指摘されている。

第3章では、さまざまな研究成果の中で、どのような研究成果が信頼できるのかが紹介されている。最も信頼性が高いとされる研究方法として「ランダム化比較試験」が詳述されており、情報の信頼性を確かめる際に参考にしたい。

第4章と第5章は、健康・医療情報を取捨選択し、具体的な対応を進めるための実践編ともいえる内容。自明のことといえるかもしれないが、正確な情報を入手するためには、「正確な情報だけがら情報を収集すること」が強調されている書籍やサイトから情報を収集すること」が強調されても必ず不確実性が伴うことにも及し、健康・医療情報と向きわった情報に飛び付くことを避ける必要が



大野 智 著

大修館書店,2020年8月,四六判並製,192頁,定価1,600円+税

あることが再認識させられる。

解説も平易な説明が心掛けられており、医療に関する知識も難なく頭に入るだろう。健康に不安がある人は、本書を一読して健康状態の改善に取り組んでみてほしい。

著者の大野氏は、医師で島根大学医学部教授。補完代替医療や健康食品に詳しく、厚生労働省の「『統合医療』情報発信サイト」の作成に携わるほか、日本緩和医療学会ガイドライン統括委員(補完代替療法分野担当)を務めている。長寿社会を健康で生き抜きたい人のための指針の書き手として、打って付けの人物といえるだろう。

うらの まさる 編集者



### 歌舞伎で生きる人たち その十壱——咲いた桜につながれし駒 湯淺 晶子

### ぬくもりの記憶

四代目尾上松緑(1975~)は、 幼き頃,立て続けに父、祖父と別 れた。屋号は音羽屋。祖父は二代 目松緑(1913~1989), 父は初 代尾上辰之助(1946~1987)で ある。二代目松緑は、七代目松本 幸四郎 (1870~1949) を父にも ち、十一代目市川團十郎 (1909 ~1965) と初代松本白鸚 (1910) ~1982) は実兄である。初代辰 之助は, 四代目尾上菊之助のちの 七代目尾上菊五郎(1942~), 六 代目市川新之助のちの十二代目市 川團十郎(1946~2013)ととも に三之助として人気が高く, 国立 劇場顧問の織田紘二によると「三 人の中でも写実に近い役どころの 表現力は秀逸であったしし、「若 い情熱を精一杯舞台にぶつけて散 ったが、芸にも舞台にも、そして 自分の生き方にも正直で篤い人で あった」。20歳代から患い、30歳 代後半に数ヵ月間入院し,復帰し て3ヵ月連続舞台に立った2ヵ月 後に急逝した。

歌舞伎は、傍らで見続けることも芸の継承のひとつの方法である。当代松緑は、父、祖父とその機会をもつことが限られていた。その貴重な記憶、感覚を失うことなく、芸の上での親代わりとして、七代目尾上菊五郎(1942~)、十代目坂東三津五郎(1956~2015)といった先輩たちに指導を受けながら、祖父、父が演じてきた演目、役をつとめている。日本舞踊の藤間流家元、六世藤間勘

右衞門でもある。大向うは、屋号の「音羽屋」ではなく「紀尾井町」とかかる。二代目松緑の住まいがあった場所にちなんでいる。

### 子を護り願う父

2002年5月,二代目尾上辰之 助改め四代目松緑を襲名。亡き初 代辰之助には三代目松緑が追贈さ れた。その折に四代目松緑が演じ たひとつが『蘭平物狂(らんぺいも のぐるい)』の奴 蘭平実は伴義雄 である。『蘭平物狂』の本名題は『倭 仮名在原系図(やまとがなありわ らけいず)」であり、江戸時代の宝 暦 2 (1752) 年12月に大坂豊竹座 で人形浄瑠璃として初演され、全 五段でなる。初演の翌年に歌舞伎 でも上演されたが、現在では人形 浄瑠璃での上演は絶えており、歌 舞伎でも四段目である『蘭平物狂』 のみが残った。しばらくあまり上 演されなかったが、二代目松緑が 練り直して昭和28(1953)年9 月に明治座(東京・中央区)で上 演されて以降、松緑家と三津五郎 家で演じられ続けて今日に至る。 当代松緑は、蘭平を十代目三津五 郎から教わった。十代目三津五郎 の子息である二代目坂東巳之助 (1989~) がいずれ初役で演じる 際には当代松緑が稽古をつけ、そ うして二つの俳優家で蘭平の芸を つないでいくことであろう。

この演目が人気であるひとつの 理由として大立ち廻りがある。立 師(たてし),立ち廻りの神様と 呼ばれ,六代目菊五郎(1985~

1949) 一座であった坂東八重之 助(1909~1987)によって考案 された。梯子や石灯籠などを用い た大立ち廻りが見事で、衣装、大 道具、小道具などの鮮やかさと相 まって観る者を大いに楽しませて くれる。歌舞伎の様式美のひとつ である。蘭平と群衆である捕り手 の数名は、特に大きく激しい動き・ 振りがつけられており、誰一人と してケガなく安全に興行を終えら れることが望まれる。互いに息を 合わせることと身体の鍛錬も欠か せない。また、立ち廻りに大勢の 俳優を要するため、今後、いつで もできる演目であり続けられるた めには、人材確保と育成も欠かせ

「立ち別れ いなばの山の 峰 に生ふる まつとし聞かば 今帰 り來む」。『蘭平物狂』の中心人物 である在原行平(中納言行平)の 百人一首に入っている歌である。 舞台は行平の館で繰り広げられ る。奴 蘭平は行平の家来であり、 奴は主人の指示に「ねい」と返事 するのが特徴のひとつである。髪 型や服装といった見た目・拵えは、 奴凧から思い出していただきた い。この蘭平は、刃物を見ると奇 病を発する。奇病を発した蘭平の 踊りは素養を大いに求めることも あり、日本舞踊の家元でもある歴 代の松緑や十代目三津五郎は適役 であるといえよう。蘭平の奇病を 理由に, 行平は館に忍び込んだ曲 者(くせもの)の詮議を蘭平の一 子である繁蔵に命じる。これまで

### 倭仮名在原系図 四段目「蘭平物狂」

作者 浅田一鳥,浪岡鯨児,並木素柳,豊竹甚六 出演 四代目尾上松緑



写真 舞台『倭仮名在原系図 蘭 平物狂』で蘭平を演じる四 代目尾上松緑 (2014年6月, 歌舞伎座) (ⓒ松竹株式会社)

実の親子である俳優が蘭平と繁蔵を演じることが多く,また繁蔵をやった子が成長して蘭平を演じてきた。父が子を気遣う姿が実際と重なる。そして,蘭平は実は伴義雄という相応に身分のある人物であり,お家再興のために行平の家来として潜り込み奇病と偽り,在平の系図を盗み出そうとする。そのことが明らかとなり,大立ち廻りとなる。

2014年 6 月歌舞伎座(東京・中央区)で、当代松緑の子息である三代目尾上左近(2006~)が繁蔵で初舞台。歌舞伎俳優の子息は、まず本名でお披露目興行、その後に芸名をもって初舞台となる。当代松緑は、当代左近を育て

ていくことを「祖父、父から倅を 預かった者としての務めのひ頃の しまする。当代松緑の幼い頃の 記憶である格好よかった父、祖父 の芸を、息子に継承する。当代左 近は、これから多くの役を経験していくであろうし、やりたい役が できるように稽古を積んでいめばで あろう。歌舞伎俳優としての成 過程を見守っていけることは、歌 舞伎を観続ける醍醐味のひとつで ある。

### 永き語らい健やかに

父の初代辰之助は40歳でこの 世を去った。当代松緑はその年齢 を超えた。近年の舞台はいずれも 印象的である。2019年10月歌舞 伎座『御摂勧進帳(ごひいきかんじ んちょう)』の武蔵坊弁慶,2019年 2月歌舞伎座の「初世尾上辰之助 三十三回忌追善狂言」として『義 経千本桜 すし屋』のいがみの権 太,『名月八幡祭り』の縮屋新助, 2017年11月国立劇場(東京・千 代田区)での『坂崎出羽守』の坂 崎出羽守など。難しい役の心理変 他に丁寧に向き合う芸,人形浄電 へがら抜き出てた ったかのような造形は、時を超えた 歌舞伎特有の美の世界に観客を う。どうかできる限り末永くを かに、齢を重ねて繰り広げられる 芸を見せて欲しい。当代松緑にも る唯一無二の芸と魅力を観客にも 子息の当代左近にも示していって もらいたい。

### 参考文献

- 1) 『かぶき手帖 2020年版』 公益財団法 人日本俳優協会・松竹株式会社・一般 社団法人伝統歌舞伎保存会編集・発行, 2020年5月
- 2) 『六月大歌舞伎』歌舞伎座宣伝部編集, 2014年6月
- 3) 『二月大歌舞伎』歌舞伎座宣伝部編集, 2019年2月
- 4) 歌舞伎公式総合サイト『歌舞伎美人』 松竹株式会社運営 http://www.kabuki-bito.jp/
- 5)「歌舞伎on the web」-「歌舞伎演目 案内」-「倭仮名在原系図 蘭平物狂」 http://enmokudb.kabuki.ne.jp/ repertoire/2230
- 6)「歌舞伎on the web」 「歌舞伎俳優 名鑑 想い出の名優篇」 - 「尾上辰之 助(初代)」
- https://meikandb.kabuki.ne.jp/actor/434/
- 7) 歌舞伎役者 四代目尾上松緑・藤間流 家元 六世藤間勘右衞門の公式HP http://shouroku-4 th.com/
- 8) 中村哲郎著『勘三郎の死 劇場群像と 舞台回想』中央公論新書,2020年7 月

ゆあさ あきこ 日本赤十字看護大学 助教 大原記念労働科学研究所 特別研究員

## (((((INFORMATION & NEWS)))))

# 労研 イブニングセミナー

主催:公益財団法人 大原記念労働科学研究所

長寿化と少子化と就職氷河期等に触れながら. 働き方の在り方を考えます。 総務・労務・人事・教育などを 担当されている方にお勧めします。

#### 江利川 毅 (えりかわ たけし) 講演者

医療科学研究所理事長 元人事院総裁 元厚生労働事務次官

時: 2020年11月16日(月) 17:00~18:30

オンラインにて開催いたします。

ツールはZOOMを使用します。

※ZOOMの設定は、参加される方ご自身でお願いします 食事を取りながらの参加も歓迎です。

■参加 費:無料(事前申し込み制)

■参加方法:当所のWEBサイト(https://www.isl.or.jp)よりお申込ください。

(Home>>提供サービス>>セミナー・イベント)

申込の際に記入いただいたメールアドレスに、オンライン参加のための アクセス情報(ZOOMのID,パスワード,URL)をご案内します。

※開催2日前までに、ご案内が届かない場合は「お問い合わせフォーム」から お問い合わせください。

■主催者連絡先:公益財団法人 大原記念労働科学研究所

〒169-0073 東京都新宿区百人町3-23-1

桜美林大学キャンパス1F 共同研究センター内

お問い合わせは、当所のWEBサイトの「お問い合わせフォーム」 からお願いします。





### 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

読みやすく、 多数の図表・ 付章を を設け、 カラー印 、使いやすく・写真の挿入での見開きレイアウト、 . 23の -ROMを付録に P刷に役立つ 3編の報告を収めの安全と健康」( 載の

# ハンドブック

「編集委員]

小木和孝 編集代表

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

### 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 恢美M人子内 3F TEL: 03-6447-1435 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



総頁

体裁 A4 判 函入り

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



大阪の地で「労働安全衛生大学」 開講から 40 年にわたった 講師団と労働者の熱意が呼応した一大研修事業の意義と全体像

労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

# 労働安全衛生研修所 40年のあゆみ

2009

編集:「労働安全衛生研修所 40 年のあゆみ」編集委員会

1970 - 2009

The In-Service Training Institute for Safety and Health of Labor



〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL:03-6447-1435 FAX:03-6447-1436

公益財団法人 大原記念労働科学研究所 第1部 40年のあゆみ

労働安全衛生研修所のあゆみ/三戸秀樹

最新刊!

372項目を完全に項目を完全に乗業安全保験

百を

を書下し 線の執筆陣272名が

1を完全に網羅した充実のに安全保健活動にかかわる

)構成

最項

|後に担当者の心得を具体的に提合でとに見出し区分を統一、

40年をふり返って

江口治男/圓藤吟史/金澤 彰/金原清之/桑原昌宏/小木和孝 近藤雄二/佐道正彦/徳永力雄/中追 勝/藤原精吾/水野 洋

議事録・名簿

総会·理事会·評議員会議事録/歴代役員一覧/歴代顧問一覧 歷代講師一覧/修了者数年次推移 · 団体別推移

関連文書:財団法人労働安全衛生研修所設立趣意書ほか/梶原三郎 講座募集案内:1970年度/1999~2001年度/2008年度

国立生命科学センターの提唱:1978年8月

研修所 30 年のあゆみ 1970 ~ 2000 日本語版: 2000 年3月 運営資料

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

A4 判函入上製 180 頁 体裁 定価 本体 2,500 円+税

### 勞働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻3号掲載論文抄録

### 現場作業者のGHS絵表示の理解度と文字情報の確認行動

高橋明子, 島田行恭, 佐藤嘉彦

化学物質を取り扱う職場で働く現場作業者を対象に、GHS絵表示の示す危険有害性の理解度と文字情報の確認を 促進する要因を検討した。シンボルが単純で危険有害性の性質を表す絵表示は理解度が高かったが、全体的に理解度 は非常に低く、他の絵表示と混同されるものや一般的なイメージと一致せず理解度の低いものも見られた。また、文 字情報の確認行動には絵表示に関する知識や学習経験、絵表示の付いた化学物質に対するリスク認知、絵表示の示す 危険有害性の想像しやすさが関連した。文字情報の確認行動を高めるには、教育訓練においてGHS絵表示が一定の 危険有害性を示すことを強調し、リスク認知を高めることが有効と考えられた。(図1,表7) (自抄)

### 簡易型シミュレーターによる競争場面を用いた 若年運転者における攻撃行動の実験的研究

今井靖雄, 蓮花一己

本研究では、テレビゲームを用いて、運転場面における感情と生理反応の攻撃行動への影響を検証した。実験参加 者は、16名の若年群と15名の中年群であった。実験参加者は、カーレースゲームをプレイし、普段の運転やゲーム に関する質問紙に回答した。ゲーム中の攻撃行動とゲーム中の生理指標が測定された。重回帰分析を行った結果、若 年群の攻撃行動は、主観的欲求不満感情と複数の生理反応が有意になったものの、中年群の攻撃行動は欲求不満感情 も生理反応も影響を及ぼしていなかった。(図2、表7) (自抄)

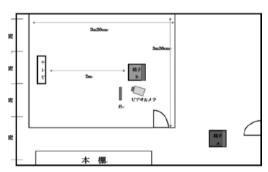


図1 応用心理学実験室

Figure 1 Applied Psychology Laboratory

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

B5判 年6回刊 95巻3号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

### 勞働科學のページ

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 『勞働科學』95巻4号掲載論文抄録

### 高齢者介護施設における介護職の離職要因の実態: Healthy Work Organization の概念モデルを用いた質的研究

富永真己. 中西三春

Healthy Work Organization (HWO) の概念モデルを踏まえ、介護老人福祉施設の介護職の離職要因の実態解明を目的に、施設のユニットリーダー計14名への半構造化面接による質的研究を実施した。逐語録から離職に関わる記述をコードとして抽出し質的帰納的に分析した。抽出された62コード23サブカテゴリーから成る3カテゴリーのうち、[介護業務の特殊性] はHWOモデルの「作業・職業特性」、[労務・人事管理の未確立] と [組織の方針と体制の未整備] は「組織特性」に該当していた。介護人材の離職対策において、作業・職業特性と背景にある組織特性の実態が明らかとなり、その取り組みの必要性が示唆された。(図2、表2) (自抄)

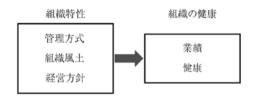


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

Fig. 1 Conceptual model of the Healthy Work Organization (HWO).

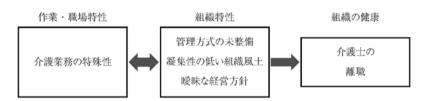


図2 本研究の結果に基づく概念図

Fig. 2 A conceptual diagram based on the results of this study

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR 学 働 科 學

B5判 年6回刊 95巻4号 定価(本体1,454円+税) 年間購読料9,000円(税込,送料不要)

### 次号(11月号:75巻11号)予定



### 倫理と社会的責任 働くことの未来・持続可能な社会(2)

巻頭言<俯瞰> 生産者と消費者のエシカルな協力関係がつくる新しい社会のビジョン大働くことの意味を問い直す——社会的なつながりのなかで	
持続可能な社会と企業の社会的責任――求められる企業倫理の確立出見	世信之
産業保健活動のあり方と倫理・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	k野千景
	흏垣裕子
AIとルールづくり――マルチステークホルダーホルダー・プロセスとAI開発原則大	大屋雄裕
研究者倫理とこれからの研究活動の課題	
産業安全で技術者が問われていること中	中村昌允
新しい公共サービスを支える協働を担うもの――公共性の職業倫理と市民倫理 菅	营原敏夫
診療所から見る広がる格差と公正な社会への課題	<b>E利一平</b>
	 日中 茂
凡夫の安全衛生記・47 「60点の知識」資格を取ってみた福	<b>冨成雄三</b>
歌舞伎で生きる人たち その十弐	易淺晶子
Talk to Talk ······	T付邦憲
Between・11 「作」について	
口絵 [見る活動] ディーセント・ワークを目指す職場・23	頁美和子

### 「編集雑記]

○多様性は、人間社会の未来にかかわるキーワードになっています。日本でも2000年以降、女性の参画・活用に始まり、高齢者、障がい者、LGBT、外国人など職場における人材の多様性が高まり、その能力を活かすマネジメントのあり方が、また多様な人たちが安全健康に働くことができる、職場で見づくりも問われています。属性の違いを超え、多様な立場や価値観を認め合って、一人ひとりが生き生きと働き、ともに活躍・成長できる、ダイバーシティを推進する仕組みや職場風土づくり、それとつながり合ったインクルーシブな社会でいます。一方で社会的な孤立、排除をもたらす格差、貧困、差別など社会的な解決が必要な課題も抱えています。

新型コロナウイルス感染症は、企業の事業経営、 労働者の雇用・就業・失業に大きい影響を与えています。私たちの社会、仕事と生活は大きく変わりましたが、多様性と社会的包摂はこれからも大きな課題です。SDGs全体の理念も「誰一人取り残さない」と、同じ考え方が謳われています。

本誌では、10~12月号で、これからの「働くことの未来・持続可能な社会」の重要なテーマである「多様性と社会的包摂」「倫理と社会的責任」「希望と社会的参加」について特集します。10月号では、それぞれの分野と領域から、働くことの未来・持続可能な社会のあり方を展望しながら、多様性と社会的包摂推進の課題と取り組みについて提言・提案・実践事例を紹介します。 (H)

### 「購読のご案内 ]

○本誌購読ご希望の方は 直接下記あてにご予約くださるのが便利です。

購読料 1ヵ年13,000円(税込、送料労研負担)

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

FAX. 03 - 6447 - 1436

労研ホームページ http://www.isl.or.jp/

### 労働の科学©

第75巻 第10号 (10月号)

定 価 1,200円 本体1,091円

(乱丁、落丁はお取り替えいたします。)

### メンタルヘルス不調を予防する新しいアプローチ 確かめられた有効性。その具体的なすすめ方をわかりやすく紹介

# メンタルヘルスに役立つ

### 吉川 徹・小木和孝 編

- 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

〒151-0051 渋谷区千駄ヶ谷1-1-12 桜美林大学内3F TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436

全頁カラ-

HP: http://www.isl.or.jp/ 公益財団法人 大原記念労働科学研究所





A 4 判並製 70 頁 休栽 定価 本体 1,200 円+税 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

# 夜勤・交代勤務 検定テキスト シフトワーク・チャレンジ

### 普及版

### 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 8() のこと

代表編集 佐々木 司

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

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した。 今回新たに検定試験と研修を経て、交代勤務アドバイザーの資格を得 る仕組みをつくりました。検定試験への挑戦を通して、 夜勤のリスクを

〒 151-0051 渋谷区千駄ヶ谷 1-1-12 桜美林大学内 3F TEL: 03-6447-1435 FAX: 03-6447-1436

HP: http://www.isl.or.jp/

正しくしく知ることで、健康対策や事故 の予防につながり、夜勤に関する個人 と組織の取り組みに役に立ちます。

体裁 B5 判並製 112 頁 定価 本体 1,000 円+税 本書の構成

|章 夜勤・交代勤務 QA

1 夜勤・交代勤務の人間工学的な勤務編成

2 産業別の夜勤・交代勤務

3 夜勤・交代勤務の生理学・心理学

4 夜勤・交代勤務の知識

||章 シフトワーク・チャレンジ 想定問題

索引 裏引き用語集

公益財団法人 大原記念労働科学研究所

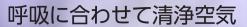


図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047



### 有毒ガス用電動ファン付き呼吸用保護具

G-PAPR: Powered Air Purifying Respirator for Toxic Gases



# より安全に、より快適に。



コードレス! 断線の 心配なし。



### 安全性が高い

面体内圧を陽圧(正圧)に 保持するため、 粉じん等の吸入を防ぎ、 安全性が高いです。

呼吸が楽

経済的

Sy11FV3/OV

国家検定合格品

型式検定合格番号 第TP23号区分 大風量形/PL3/S級

JIS T 8154:2018 適合品

区分 大風量形/PL3/IS級 防じん機能付き有機ガス用(L級)



### 防護係数をスピーディーに表示!



### リアルタイムで マスク内圧・漏れ率を確認

POINT 測定結果の記録が簡単!

POINT JIS 5種類の動作を順に 音声アナウンス

MNFTver.2(マスク内圧・フィッテングテスター)とは、 顔とマスクの密着性の良否を確認するための装置です。 漏れ率と同時にマスク内圧をリアルタイムに確認できます。



株式 重 松 製 作 所 SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

〒114-0024 東京都北区西ケ原1-26-1 TEL 03(6903)7525(代表)

49

(年ぎめ一三、〇〇〇円) 本体一、〇九一円 定価一、二〇〇円