

# 労働の科学

*Digest of Science of Labour*

2020  
October  
Vol. 75, No. 10



## 特集 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—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／高谷 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⑮  
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

# 労働の科学

October  
Vol. 75, No. 10

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-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

[同志社大学社会学部社会学科] 立木 茂雄 ..... 4

多様化する職場と産業保健の課題

[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] 江口 尚 ..... 9

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

[九州大学病院メディカルインフォメーションセンター] 錦谷 まりこ ..... 14

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 ..... 20

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Kaizen] 鈴木 慶太 ..... 30

公正な移民社会を実現するために

[大阪大学人間科学研究科] 高谷 幸 ..... 34

“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

[特定非営利活動法人ASTA] 久保 勝 ..... 39

児童養護施設職員の働き方とコロナ禍の課題

[日本福祉大学社会福祉学部] 堀場 純矢 ..... 44

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 晴恵  
 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)

..... 仲尾 豊樹 ..... 口絵

## 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

..... 石井 賢治, 北島 洋樹, 酒井 一博 .....50

## Column

Between (10)

「空」について ..... 高見 晴恵 .....53

凡夫の安全衛生記 (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 ..... 細川 潔 .....56

『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 .....57

KABUKI

倭仮名在原系図 四段目「蘭平物狂」

歌舞伎で生きる人たち その十壺——咲いた桜につなわれし駒 ..... 湯浅 晶子 .....58

Information .....60

労働科学のページ .....62

次号予定・編集雑記 .....64

# 多様性が拓くダイーセントワーク

小木 和孝

さまざまな分野で、人びとの多様な背景と生活条件、価値観に十分配慮していく取り組みが注目されています。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の予防と社会経済の動きが重視されている今、多様性をふまえた労働条件向上策があらためて見直されています。

健康で文化的な生活が営まれる自由な社会は、人権と多様性を尊重して共生する社会です。多様性がこの共生社会のキーワードになっているのは、一人ひとりが生き生きと働き、共に活躍し成長できる仕組みと職場文化づくりには欠かせない課題だからです。

この取り組みには、属性の違い、多様な立場や価値観を認め合って共に働く社会の関心と理解がすすむだけでなく、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境づくりが欠かせません。この取り組みは、今、世界共通の方向をめざしていて、それをよく示しているのが、今世紀になって国際的に取り組まれているダイーセントワーク推進です。

ダイーセントワークとは、国際労働機関（ILO）の当時のソマビア事務局長が1999年に就任に当たって提起した国際的に目指す課題です。ダイーセントは日常生活における「まともな」「適正な」に当たる語句で、この場合のワークは、社会に参加して働く場合です。ダイーセントワークは「働きがいのある人間らしい労働」のことです。実現していくための戦略課題として、ILOでは、労働の

基本的原則としての働く人びとの権利の確保と労働条件改善、雇用と収入の確保、社会的保護、社会対話を挙げています。この各項目を通じての横断的な目標としてのジェンダーの平等、個人・集団の多様性を尊重した社会的および職場内の取り組みがどの事業にも求められます。ダイーセントワークに向けての世界共通の政労使によるアプローチとして、多様性を包摂した取り組みが今とても重要な時期です。

この共通した取り組みでは、それを日常支えていく広い意味の「チームワーク」のあり方が焦点となります。日々の労働は、どの職場でも、さまざまに構成されるチーム内、チーム間の公正な労働についての合意形成と分担、チームメンバーの相互理解と連携がしつかりして、はじめて働きがいのある労働になるからです。とくに、多様性をふまえて不条理な差別をなくし、むしろ多様性を活かした事業運営を行っていく柔軟で多層化したチームワークがぜひ必要です。

どの事業組織も、そのそれぞれの段階で、問題発見とその解決に努めながら運営されます。そのさい、多様性をよく知って利点をのぼす事業のすすめ方が役立ちます。その場合、多様性をふまえたメンバーの共感をもとにした問題解決事例を多く知ることができ、よいチームワークを支えていくことができます。多様性を内包した個々の職場におけるダイーセントワークに向けての取り組みは、参加と対話による各層のチームワークをよりよ

く支える取り組みにほかなりません。アジア地域のさまざまな業種で行われているダイーセントワーク実現に向けての労働条件向上策をみると、わが国の経験と共通する多様性への視点が生かされていることを強く感じます。新型コロナウイ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特徴ですが、その点でも国内と共通した多くの取組みがすすんでいます。多様性を視野を広げて、よいチームワークを支えていく今進行中の取り組みがダイーセントワーク実現への足場となると期待しています。



こぎかずたか

大原記念労働科学研究所 主管研究員、国際産業保健学会 前会長、元ILO労働条件環境局長  
主な著書

- ・「ILO 職場ストレス予防チェックポイント」（共訳）大原記念労働科学研究所、2018年
- ・「ILO 人間工学チェックポイント 第2版」（訳）労働科学研究所、2014年
- ・「産業安全保健ハンドブック」（代表編集）労働科学研究所、2013年