労働の科学

Digest of Science of Labour





特集

障害者の平等な労働参加実現に向けて一求められる施策のあり方/松井亮輔 就労継続のための 職場の支援員による合理的配慮について考える/上村勇夫

障がい者個々の特性・適性に合った就労支援と一般就労への移行支援の課題と対策/黒岩直人 **凡夫の安全衛生記**② 障がい者と共に働くことがもたらす意義―キャリア形成、生産的な職場風土の創造に向けて/奥田訓子 福成雄三

知的障がいを持つ従業員と共に働く職場のためのマニュアル開発/佐野友美

多面的な取り組みを通じて、障がい者と健常者が互いに支え合い成長できるような企業文化や社会をつくる/池田俊一知的障がい者作業所の運営成果と課題/河村建介 Betv

障がいを持つ人とともに紡ぐ共生・協働の地域コミュニティ/長迫園子

Between ⑥ 高見晴惠

巻頭言

連載

労働の科学



巻頭言

俯瞰(ふかん)

知的障がい者に寄り添う仕事

毛利 一平 [ひらの亀戸ひまわり診療所 医師]

作品 Beginnings: 髙見晴惠 素材 綿布

2002年6月21日

牛小屋・ソードラヴィー/スウェーデン

Barn cowhouse · Södra Vi 撮影 ヘンリック・アルゲーン

表紙デザイン:大西 文子





障がい者の就労を支える

――インクルーシブな職場と社会

障害者の平等な労働参加実現に向けて 求められる施策のあり方
就労継続のための職場の支援員による合理的配慮について考える
障がい者個々の特性・適性に合った就労支援と 一般就労への移行支援の課題と対策
[エコーロケーション(障がい者雇用コンサルティング)/NPO法人自立支援ネットワーク] 黒岩 直人 14
障がい者と共に働くことがもたらす意義 キャリア形成, 生産的な職場風土の創造に向けて
知的障がいを持つ従業員と共に働く職場のためのマニュアル開発
多面的な取り組みを通じて,障がい者と健常者が 互いに支え合い成長できるような企業文化や社会をつくる
知的障がい者作業所の運営 成果と課題
障がいを持つ人とともに紡ぐ共生・協働の地域コミュニティ

Graphic ディーセント・ワークを目指す職場 18 [見る・活動](113) 日絵
Series
労研アーカイブを読む (56) 労働代謝と労働量算定 (2) エネルギー代謝率と作業持続時間,休憩時間岸田 孝弥
労研アーカイブを読む (57) 開かずの踏切とリスクテイキング行動
凡夫の安全衛生記 (42) 「多様な業務を見て②」多角化事業と同業他社福成 雄三56
Column
Between (6) 「青」について
BOOKS 『衛生管理者に選任されたら 実践労働衛生管理:労働衛生活動はこうして進める(改訂版)』 現場で労働衛生管理を実践する者としての心得が随所に
『条文だけでは分からない 労働安全衛生法の実務Q& A』 経験豊富な担当者にとっても新たな発見がある解説書

知 的障が 者に寄り添う仕

働く人たちのことを少しでも知ってほし いと思う。 知っているわけではないが、10年は続け 2時間前後の仕事だ。何かを語れるほど 健康相談を受け、研修を行い、せいぜい として働いている。 てきた。あまり知られていない、ここで 員会に参加、職員健診の結果に目を通し、 二つの知的障がい者福祉施設の産業医 月一回の安全衛生委

なかった。 問題が生じるのか、 こうした施設で安全衛生上どのような はじめはよくわから

聞いたときは、 る労災事故が少なからず起こっていると だから職員と利用者の身体的な接触によ 体への負荷は少ないはずと思っていた。 いてしまった。 介護が多いわけではなく、少なくとも身 重度の心身障がい者施設のように身体 大げさではなくひどく驚

ことができないという職員も少なくない。

そもそも、施設の設計に職員への配慮

利用者もいることなどから、

仮眠をとる

の事務的な作業もあるし、夜間動き回る 勤務ではあるが、記録や評価・計画など

れたり。骨折もあったというから穏やか 用者の急な動きで職員と衝突して歯が折 たことによる頸椎の捻挫であったり、 例えば、後ろから急に髪を引っ張られ 利

> 業・仮眠のためのスペースが十分確保さ ならざるをえないのかもしれないが)、作 が欠けており(設置基準? のせいでそう

としただけかもしれないし、 けではなく、よい解決策を見つけ出せな い。「なぜ?」と聞いて理由がわかるわ てのとっさの回避行動だったかもしれな らしてみると、単に職員の注意をひこう 「暴力」と言いたくはない。 危険を感じ 利用 者か

> 5 前

いことが多

が次々と作られている。利用者は日中作いう流れがあり、グループホーム (GH) さなければならない。仮眠取得が前提の の見守りも長時間(16時間)一人でこな 守りが主と考えればよいだろうか。 事務的な仕事と、日中は家事、 業所などで働くため、GH職員の仕事は 楽な仕事と思うかもしれないが、夜勤 施設でのケアから、 利用者は日中作 でのケアへと 夜間は見

がひっきりなしに行われているが、この止するという観点から、研修や自己点検また最近では利用者に対する虐待を防 切という場合もある。 は合理性のある行為が、 アル・ガイドライン等は多々あるが、名 内容にも問題が多い。参照されるマニュ れていない場合がほとんどだ。 「べからず集」の様相だ。 の呼び方・言葉遣いに始まり、さなが 十把一絡げで考え 別の場面で不適 ある場面で

ている。 過労やメンタル不調のリスクも高まっ

大原記念労働科学研究所ひらの亀戸ひまわり診療所もうり いっぺい 特別研 究

著)労働科学研究所,2012年:『非正規雇用と労働者の健康』(共著)労働科学研究所,2013年:著、労働科学研究所,2013年:『産業安全保健ハンドブック』(共

えられたらそれでよいという考えが透け の士気はひどく低下しているように見え て見えるようで、研修を強いられる現場 る余地も奪 い、表層的に問題の発生を抑

なんと浅いことだろう することなく、居場所を守っている。 知的障がい者の生存を支えている。排除 て歩き、わずかな言葉に耳をそばだて、 とを排除しがちだ。しかし、施設で働く のことの大切さに比べて私たちの理解 面を引き出してくれる。日本の社会で、 しぐさや表情を読み解き、その豊かな内 職員たちは利用者に寄り添い、 ひとはコミュニケーションが困難なひ 肩を並べ そ

評価されることを期待したい。 彼・彼女らの労働が正しく理解され