

労働の科学

Digest of Science of Labour

2 0 2 0

June

Vol. 75, No. 6



特集

障がい者の就労を支える インクルーシブな職場と社会 知的障がい者に寄り添う仕事

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

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

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

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

巻頭言

毛利一平

連載

凡夫の安全衛生記⑫

福成雄三

Between⑥

高見晴恵

労働法「第3版」西谷敏「書」

労働法の定評ある基本書。「働き方改革」関連法などの法改正に対応。労働法の全体像を基本原理に立ち返ってわかりやすく解説。

5月中旬刊

労働法理論の探究

西谷敏・道幸哲也「編書」

企業パラダイムの変容を踏まえ、労働法の基礎理論を問い直す。法律時報誌の好評連載に書き下ろしを加えての書籍化。

5月中旬刊

裁判員制度の10年 市民参加の意義と展望

牧野茂・大城聡・飯考行「編」

裁判員制度の施行から10年が経った。これまでの到達点とこれからの展望について、市民、法律家、記者らが紙上で熱く議論する。



統治論に基づく 升永英俊「書」

人口比例選挙訴訟

一票の格差訴訟に取り組む著者が、憲法の統治論に基づく主張をまとめた緊急出版。



経済学を味わう

東大1、2年生に大人気の授業

市村英彦・岡崎哲一・佐藤泰裕・松井彰彦「編」

東京大学で、毎回教室が超満員になる大人気講義を書籍化！



楯円の思考と現代会計

石川純治「著」

大きく変貌している今日の企業会計の根本には何かがあるのか。実務レベルの解説に留まらず、理論的にその変貌の正体を明らかにする。

進化するビジネスの実証分析

経済セミナー編集部「編」

ビジネスや政策の現場で注目が集まる経済学。今、実務と研究の世界で何が起きているのか？ 最前線で活躍する研究者が徹底解説！



日本評論社

https://www.nipponyo.co.jp/

〒170-8474 東京都豊島区南大塚3-12-4

TEL: 03-3987-8621

FAX: 03-3987-8590

ご注文は日本評論社サービスセンターへ

TEL: 049-274-1780

FAX: 049-274-1788

大原社会問題研究所雑誌

741号 2020年7月号

定価（本体926円＋税）年間購読12,000円（税込）

【特集】社会運動史研究のメタヒストリー

特集にあたって

黒川伊織

社会主義運動史研究会から運動史研究会へ——伊藤晃氏インタビュー

渡部徹の歴史学——関西・社会運動史研究史序説

黒川伊織

転向に生きる苦悩——小林杜人の転向論に焦点をあてて

福家崇洋

■書評と紹介

逆井聡人著『〈焼跡〉の戦後空間論』

鈴木貴宇

伊藤セツ著『山川菊栄研究』

堀川祐里

社会・労働関係文献月録／所報 2020年3月

発行／法政大学大原社会問題研究所 〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel 042-783-2305
http://oisr-org.ws.hosei.ac.jp/

発売所／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



ナマステ! 南インドの機械産業の工場で働く人々とKaizen活動[1]

「ナマステ」はサンスクリット語で、インドやネパールなどで交わされる挨拶の言葉。

長須 美和子



▲緊張した面持ちのTOTセミナー初日の参加者。



▲チェックリストを見ながら、現地の工場を見学。



▲訪問した工場に改善を提案するため、みんなで知恵を絞るグループワーク。



▲時々、笑顔のストレッチ。

▼CTTセミナーでは、トレーナーとして人前で話したり、教材の使い方を練習。



▲CTTセミナー後に、各自が行った改善を発表。写真持参で熱が入る。



参加者の改善事例
——
参加者の活用。——
廃材を使って踏み台を作成。



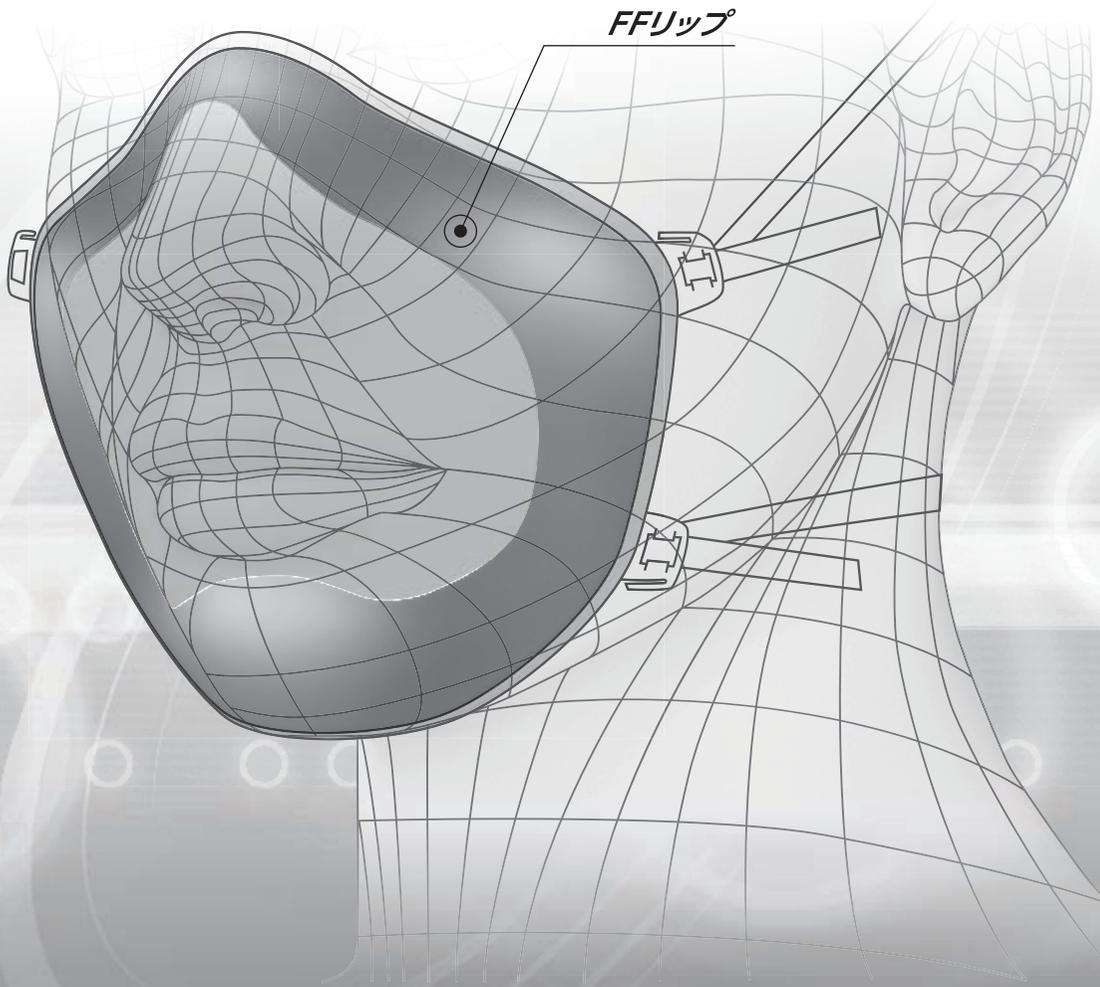
日本のNGO国際労働財団とインド全国労働組合会議 (INTUC) が共催し、2013年11月から1年間プロジェクトとして、南インド・タミルナドゥ州チェンナイで POSITIVE (労働組合主導による参加型労働安全衛生の改善活動) セミナーを行いました。炊飯器や車の部品を作っている労働組合員の労働安全衛生の知識の向上と、勤務先の工場で改善活動を行うのが目的です。

プロジェクトでは、2013年11月にトレーナーのためのトレーニングセミナー (TOT)、2014年2月にコアトレーナー育成セミナー (CTT)、そしてセミナーの参加者がトレーナーとして同僚30名のためにセミナーを実施する1日セミナー、8月にはプロジェクトの評価セミナ

ーと、4種類のセミナーを行いました。2回セミナーを受講しただけで、自分でセミナーを運営できるのか、参加者は興味津々。そもそもセミナーに出席するのは、学校を卒業してから始めてという人ばかり。TOTセミナーでは、チェックリストを使って実際の工場の様子を見る工場訪問から始まり、技術セッション、どのような改善をしようかとグループワークで話し合い、結果を発表しました。CTTセミナーでは、再会を喜び、どのように伝えたとわかりやすいか、教材の使い方などの練習を行いました。

ながすみわこ 慶應義塾大学経済学部 特任講師
大原記念労働科学研究所 協力研究員

KOKEN



フィット性能で選ぶなら。

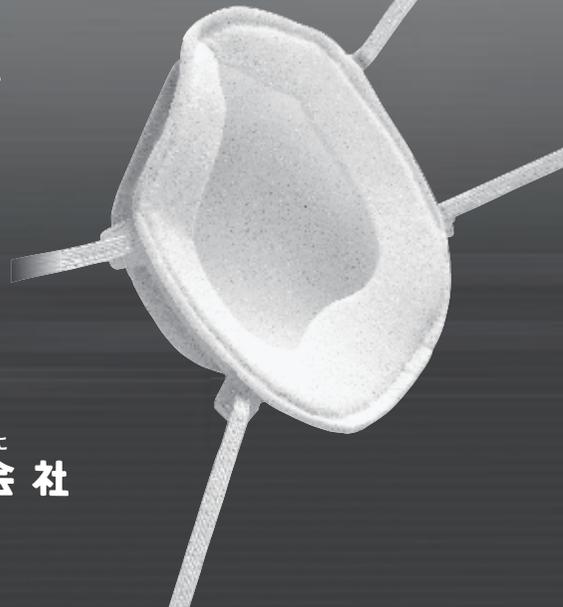
興研オリジナル

フィットを向上させる3次元構造のFFリップ

サカ中式

ハイテックシリーズ

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、顔の動きに追従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。



クリーン、ヘルス、セーフティで社会に

興研株式会社

知的障がい者に寄り添う仕事

毛利 一平

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

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

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

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

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

過労やメンタル不調のリスクも高まっている。

施設でのケアから、地域でのケアへと流れがあり、グループホーム（GH）が次々と作られている。利用者は日中作業所などで働くため、GH職員の仕事は事務的な仕事と、日中は家事、夜間は見守りが主と考えればよいだろうか。

楽な仕事と思うかもしれないが、夜勤の見守りも長時間（16時間）一人でこなさなければならぬ。仮眠取得が前提の勤務ではあるが、記録や評価・計画などの事務的な作業もあるし、夜間動き回る利用者もいることなどから、仮眠をとることができないという職員も少なくない。そもそも、施設的设计に職員への配慮が欠けており（設置基準？のせいでそうならざるをえないのかもしれないが）、作業・仮眠のためのスペースが十分確保されていない場合がほとんどだ。

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



もうり いっぺい
ひらの亀戸ひまわり診療所 医師
大原記念労働科学研究所 特別研究員

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

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

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

彼・彼女らの労働が正しく理解され、評価されることを期待したい。



俯瞰 ぶんかん

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]

1

作品 Beginnings : 高見晴恵

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

[法政大学 名誉教授] 松井 亮輔 4

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

[日本社会事業大学社会福祉学部 社会福祉士実習教育センター] 上村 勇夫 9

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

[Eコローケーション(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

[桜美林大学総合研究機構] 奥田 訓子 20

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

[大原記念労働科学研究所] 佐野 友美 24

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

[日本電気株式会社 (NEC) コーポレートコミュニケーション本部] 池田 俊一 29

知的障がい者作業所の運営 成果と課題

[株式会社クラレ 総務・人事本部] 河村 建介 34

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

[特定非営利活動法人まちなか] 長迫 園子 40

Graphic

ディーセント・ワークを目指す職場 18 [見る・活動](113)
 長須 美和子 口絵

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46

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 椎名 和仁52

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 高見 晴恵45

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 三觜 明58

『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 浦野 勝59

労働科学のページ60

次号予定・編集雑記 64

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

松井 亮輔

はじめに

障害者の権利に関する条約（以下、権利条約）（日本は、2014年に批准）の実施状況にかかる第1回日本政府報告（2016年6月国連障害者権利委員会に提出）では、「雇用障害者数は……12年連続で過去最高を更新し、日本の障害者雇用は着実に進展している」とされる。しかし、後述するように、障害者の雇用状況は、質・量とも一般労働者と比べ大きな格差がある。以下では権利条約が求める、障害者がインクルーシブな労働市場において「他の者と平等」に「労働によって生計が立てられる」ようにするためにどのような施策が求められるかについて、触れることとする。

障害者の就業状況

在宅の労働年齢（18歳～64歳）の障害者数（身

体障害者101万3千人，知的障害者58万人，精神障害者（20歳～64歳）217万1千人）は，376万4千人（2016年現在，ただし，精神障害者については2017年）（2018年版障害者白書，内閣府），そのうち就労しているのは約143万4千人（一般雇用約85万8千人，自営・家族従業員約16万人，福祉的就労（就労移行支援事業，就労継続支援A型およびB型事業）約41万6千人）でその就業率は，約38%（ただし，福祉的就労を除くと約27%）（2018年）である。これは一般労働者の78.9%（2018年総務省労働力調査）の半分以下，福祉的就労を除くと，約3分の1となり，障害者の就業率はきわめて低い。近年福祉的就労から一般雇用への移行支援が強化されてきたものの，これまでのところその効果はかなり限られているといえる。

なお，在宅の労働年齢の障害者で就労していない約233万人のうち，就労を希望する人たちがどの程度いるのかは明らかではないが，厚生労働省（以下，厚労省）の「2011年度障害者の就業実態把握のための調査報告書」によれば，調査対象となった労働年齢の障害者手帳所持者約100万人のうち不就業者55.3万人の約半数が就業を希望している。仮にその割合を当てはめると就業希望者は115万人近くに上ることになる。

注）一般就業者に占める雇用者の割合89.3%（2018年労働力調査）に対し，障害者のそれは59.8%。この



まつい りょうすけ
法政大学 名誉教授
主な著書：

- ・『障害者の福祉的就労の現状と展望』中央法規，2011年。
- ・『概説 障害者権利条約』法律文化社，2010年。
- ・『職業リハビリテーション学』（改訂第2版）協同医書出版社，2006年。

格差を是正するには、福祉的就労から一般雇用への移行支援をさらに積極的にすすめる必要がある。

障害者の雇用状況

厚労省は、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、雇用促進法）に基づく障害者雇用率制度（以下、雇用率制度）の対象となる、現在は常用労働者^注数45.5人以上の企業および常用労働者数40人以上の公的機関（ただし、教育委員会は42人以上）における障害者雇用状況（毎年6月1日現在で集計。以下、6・1調査）、ならびに常用労働者数5人以上の民営事業所（以下、事業所）を対象として5年ごとにサンプル調査として実施される障害者雇用実態調査（最新のものは2018年6月に実施。以下、2018年調査）結果を公表している。前者は、企業規模別・業種別に障害種別の雇用数と実雇用率、つまり、量としての障害者雇用状況に限定されているのに対し、後者では量に加え雇用形態、労働時間や賃金の状況など、雇用の質も明らかにされている。

なお、いずれも調査対象は、原則として障害者手帳を所持する人たちである。

注）常用労働者とは、法律上の任用形式の如何を問わず事実上期間の定めなく勤務しているすべての職員をいう。任用形式上常勤であるか、非常勤であるかは関係がないとされる。ただし、勤務時間が週20時間未満の者は雇用率の参入対象とはならない。

(1) 企業における障害者雇用状況

2018年調査対象となった事業所で雇用されている障害者数は約81.1万人で、前回(2013年調査)と比べ、約18万人(約28.5%)増えている(表1)。

2013年からの5年間で身体障害者は68.6%から50.1%へと約2割減少(その主な要因は高齢化)したのに対し、知的障害者はほぼ横ばい、そして精神障害者は7.6%から26.6%へと約2割増加している。

一方、2018年6・1調査によれば、対象企業で雇用されている障害者数(重度障害者1人

表1 障害者雇用実態調査対象事業所における雇用状況

	2013年 万人 (%)	2018年 万人 (%)
身体障害者	43.3 (68.6)	40.6 (50.1)
知的障害者	15.0 (23.8)	18.9 (23.3)
精神障害者	4.8 (7.6)	21.6 (26.6)
計	63.1	81.1

表2 雇用率制度対象企業^注における雇用状況

	2013年 人 (%)	2018年 人 (%)
身体障害者	224,889 (69.4)	256,153 (58.5)
知的障害者	72,786 (22.5)	110,144 (25.2)
精神障害者	26,162 (8.1)	84,082 (16.3)
計	323,839	437,532 ^{注)}

注）現行の雇用率制度では、障害者の就業が一般的に困難と認められる業種については、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(除外率制度)が設けられている。しかし、除外人数については明記されていない。

また、この中には、特例子会社(486社)で雇用される障害者23,488人(うち知的障害者11,731人)も含まれる。特例子会社とは、雇用促進法で規定される一定の要件を満たす場合、雇用率の算定上親会社の一事業所とみなされる子会社で、障害者雇用を主目的に設置されたもの。

を2人とする、いわゆるダブルカウントはしない実人数)は、43万7,532人で、2013年6・1調査の32万3,839人と比べ、11万3,693人(35.1%)増加している(表2)。

2013年からの5年間で、身体障害者は69.4%から58.5%へと約1割減少、知的障害者は22.5%から25.2%へと微増、精神障害者は8.1%から16.3%へと倍増している。

障害者雇用実態調査および6・1調査とも精神障害者が大幅に増えているのは、2013年の雇用促進法改正により2018年度から精神障害者も雇用義務の対象(ただし、精神障害者保健福祉手帳所持者(2018年現在、20歳以上65歳未満の在宅精神障害者217.1万人のうち、手帳所持者は約59.4万人)に限られ、手帳がない多くの者は対象外)となったためと思われる。

表3 雇用率対象公的機関における雇用状況

	2018年6・1調査 人 (%)	2019年6・1調査 人 (%)
身体障害者	39,203 (82.6)	41,535 (76.8)
知的障害者	2,603 (5.6)	3,124 (5.8)
精神障害者	5,600 (11.8)	9,411 (17.4)
計	47,466	54,070

なお、2018年調査と2018年6・1調査の比較から、雇用率制度の対象とはならない常用労働者数45.5人未満の小企業（事業所）で約37万4千人（全体の半分近い約46%）の障害者が雇用されていることがわかる。

(2) 公的機関における障害者雇用状況

2018年8月に発覚した公的機関における障害者実雇用率水増し問題に対応すべく、2018年末以降公的機関で障害者採用が行われた結果、2019年6・1調査では前年に比べ障害者数は全体で約6,600人増えている（表3）。

雇用率制度の対象となっている企業と公的機関で雇用されている障害者の障害種別構成（2018年6・1調査）を比べると、身体障害者の占める割合は公的機関が企業よりも約2割多く、知的障害者のそれは逆に公的機関が企業よりも約2割少ない。そして精神障害者については両者でほとんど差がない（2019年6・1調査）。つまり、公的機関での障害者雇用は身体障害者を中心にすすめられており、知的障害者の雇用への取り組みが企業と比べ大きく立ち遅れていることがわかる。公的機関で知的障害者の雇用をさらに増やすには、採用・配置・雇用管理等も含め、企業が蓄積したノウハウを積極的に取り入れる必要がある。

障害者の雇用形態別および週労働時間別状況

調査対象となった常用労働者数5人以上の

表4 障害者の雇用形態別状況（2018年調査、%）
（ ）内は2013年調査

	正社員	非正社員
身体障害者	52.5 (55.9)	47.1 (47.1)
知的障害者	19.8 (18.5)	80.0 (81.3)
精神障害者	25.5 (40.8)	74.4 (58.9)

注) 無回答があるので、正社員と非正社員の合計は、必ずしも100%にはならない。

表5 障害者の週労働時間別状況（2018年調査、%）
（ ）内は2013年調査

	30時間以上	20～30時間未満	20時間未満
身体障害者	79.8 (81.8)	16.4 (12.0)	3.4 (5.5)
知的障害者	65.5 (61.9)	31.4 (26.5)	3.0 (10.4)
精神障害者	47.2 (68.9)	39.7 (26.2)	13.0 (4.2)

注) 無回答があるので、合計は必ずしも100%にはならない。

表6 障害者の週労働時間別状況（2018年6・1調査、%）
（ ）内は2013年6・1調査

	30時間以上	20～30時間未満
身体障害者	89.1 (91.3)	10.9 (8.7)
知的障害者	80.3 (82.7)	19.7 (17.3)
精神障害者	89.2 (69.3)	10.8 (30.1)

事業所で雇用されている障害者のうち、非正社員が占める割合は、身体障害者で5割弱、知的障害者で約8割、精神障害者では全体の約4分の3を占める。いずれも非正社員が占める割合は、一般労働者のそれ（37.8%（2018年総務省労働力調査））よりもはるかに高い（表4）。しかし、精神障害者以外は、全体の約3分の2から約8割の人たちは週30時間以上のフルタイム同様の働き方をしている（表5）。

一方、雇用率制度の対象となる企業で働く障害者は、障害種別を問わず8～9割が週30時間以上のフルタイム同様の働き方をしている（表6）。つまり、何らかの事情で短時間勤務を余儀なくされている精神障害者につ

いては、現行の雇用率制度の対象外である小企業・事業所および障害者総合支援法（2012年改正）に基づき一般就職が困難な障害者に雇用の機会等を提供する就労継続支援A型事業所^{注1}等が受皿となっている。

注) 就労継続支援A型事業所利用者約6万9千人の45%を精神障害者が占める（厚労省「平成30年障害福祉サービスにおける就労支援」）

障害者の平均賃金（月額）の状況

障害者の平均賃金（月額）は、障害種別を問わず、一般労働者のそれ（30万6,200円（2018年厚労省賃金構造基本統計調査結果））と比べはるかに低い。身体障害者以外の平均賃金（月額）は、最低賃金（2018年14万円～15万円）を2～3万円下回る（表7）。週30時間以上のフルタイム同様の働き方をしている知的障害者についても平均賃金（月額）は最賃を約1万円下回っている（表8）のは、最低賃金法第7条1項に基づく最低賃金減額特例許可（以下、減額特例許可）等によると考えられる。厚労省労働基準局によれば、2014年の減額特例許可件数は3,917件で、その9割以上（92.8%）は知的障害者とされる。

それに加え、事業主が減額特例許可を受けず最賃以下の賃金を支払っている事例が相当数あると推測されることである。厚労省が2018年に公表した「使用者による障害者虐待の状況等」によれば、障害者虐待防止法に基づき通知・届出があった延べ合計2,288件のうち、使用者による障害者虐待が認められた場合に労働局がとった措置920件のうち、最低賃金法関係（つまり、最低賃金を支払わない等の経済的虐待）が517件で、全体の6割弱を占める。その大半の被虐待者は知的障害者とされる。そのなかには採用されて以来、まったく昇給がなく、現在の賃金は最低賃金（時給）をかなり下回っているといった事例等も見られる。

表7 障害者の平均賃金（月額）の状況（2018年調査）
（ ）内は2013年調査

	平均賃金（月額）
身体障害者	21.5万円（21.1万円）
知的障害者	11.7万円（10.8万円）
精神障害者	12.5万円（15.7万円）

注) 2018年の最低賃金（全国加重平均）は874円。1日7.5時間、1月22日就労すると賃金月額、約14.4万円となる。

なお、精神障害者の賃金が身体障害者とくらべ低い理由のひとつは、勤続年数の違い（身体障害者10年2月、精神障害者3年2月、知的障害者7年5月）によると思われる（2018年調査）。

表8 労働時間（週）別平均賃金（月額）状況（2018年調査、%）（ ）内は2013年調査

	30時間以上 万円	20～30時間未満 万円	20時間未満 万円
身体障害者	24.8 (25.1)	8.6 (10.7)	6.7 (5.9)
知的障害者	13.7 (13.0)	8.2 (8.7)	5.1 (5.9)
精神障害者	18.9 (19.0)	7.4 (8.3)	5.1 (4.7)

しかし、平均賃金が低い主な理由は、精神障害者をはじめ、何らかの事情でフルタイムでは働けない人たちが相当数いることによる。週20時間以上30時間未満の短時間労働に従事する障害者（約21.2万人）の平均賃金（月額）（2018年調査）は7.4万円～8.6万円、週20時間未満の労働に従事する障害者（約4.8万人）のそれは5.1万円～6.7万円となっている（表8）。これらの障害者は全体（81.1万人）の約3分の1を占める。その割合は、2013年調査の約22%（65.3万人のうち14.6万人）と比べ、1割近く増えている。

短時間労働に従事する障害者が短時間で働く理由は、この調査からは明らかではないが、それらの障害者のうちフルタイムで働くことを希望しながらそれができない人たちについては、合理的配慮の提供を含め、どのような条件整備があればそれが可能となるのか検討する必要がある。また、短時間労働による賃

金収入だけでは生計を賄うことができない人たちの生活を支援するためには、障害基礎年金も含む、所得保障制度の拡充などが求められる。

おわりに

権利条約の批准に向けて2013年6月に改正された雇用促進法では、従来の雇用率制度等に加え、事業主に対して障害者の差別禁止および合理的配慮の提供が求められることになった。つまり、雇用率制度等と差別禁止等を両輪とする施策をすすめることで、権利条約が求める労働及び雇用における「(障害者と)他の者との平等」の実現がめざされることになったわけである。前述したように、これまで厚労省が公表してきた障害者雇用にかかるデータによれば、その目標の達成からは程遠い状況にあるといえる。

手帳の有無を問わず、働くことを希望し、かつ、条件が整えばそれが可能な労働年齢の

すべての障害者の雇用の量・質を確保するという目標を達成するには、合理的配慮提供の義務化を含む、障害者差別禁止措置を実効性のあるものにするとともに、特定の部署や業務、あるいは特例子会社などにおける「障害者枠での採用」などを中心とした雇用率制度の見直し(除外率制度の廃止^{注)}を含む)や最低賃金減額特例措置^{注)}の廃止等、取り組むべき課題は少なくない。目指すべきなのは、障害の有無にかかわらず、誰もが人としての尊厳にふさわしい労働条件や労働環境のもとで安心して働け、かつ、人たるに値する生活ができるようにすることである。コロナ禍のいま、そのことが一層切実に求められる。

注) 除外率制度については、2002年の障害者雇用促進法改正において段階的に廃止するとされながら、昨年12月外務省は、厚生労働省に対して、在外公館職員の「除外職員」措置を要請。それが労働政策審議会で承認されるなど、段階的廃止に逆行する事態が生じていること。また、最低賃金減額特例措置については、国連障害者権利委員会は障害者差別としてそうした制度を設けている国に対して、その撤廃を求めていること。したがって、これらの廃止に向けて具体的な取り組みが求められる。

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

はじめに

障害のある人の一般企業への就職者数は年々伸び続けている。これまでは障害のある人々がどうしたら就職できるかという課題が注目され続けて、その成果が表れてきたともいえるだろう。もちろんそのテーマが重要であることには変わりはないが、次は、いかに長く働き続けるか、そしていかにその人らしく、充実した働き方ができるかという課題にシフトしてきたのではないか。そのために我々は何のような支援ができるであろうか。

本稿では、一般就労している知的障害者の就労継続支援のあり方について述べるが、特に重要なポイントとして、普段、職場でともに働きつつ、さまざまなサポートを担っている同僚（以下、支援員）による支援のあり方に焦点を当て、就労継続のための人的な合理的配慮の必要性とそのあり方について考えた

い。

筆者は、以前特例子会社で勤務する中で、支援員のサポートに着目するようになったが、その理由は、知的障害のある人が就労継続するための要因として、職場における対人関係がポイントになることや、職場内外のサポートが必要になる中、職場の最前線とともに働く支援員によるサポートが、支援全体もしくは連携支援の出発点として期待されることが挙げられる。しかし、現実的に困難な点もあり、そもそも企業の従業員にどこまでの支援を求められるのか、つまり人的な合理的配慮について関心を注いできた。

本稿では、まず職場の支援員の支援実態や困難感を取り上げる。その中で特に、生活面における支援に携わる困難があるがゆえに、就労支援機関等との連携の必要性と具体的な実現方法の一つを提起し、最後に支援員支援につながるネットワークの必要性についても言及したい。

支援員の支援実態および困難感

職場における支援員は、事業を推進しつつ、障害のある従業員の作業に関する支援、環境調整のみならず、職場外の生活における問題も調整しなければならないこともあり、企業の論理と福祉的な論理のジレンマの中で、ど



うえむら いさお
日本社会事業大学社会福祉学部 社会福祉士実習教育センター 准教授

主な著書：

・『知的障害者が長く働き続けることを可能にするソーシャルワーク——職場のソーシャルサポート機能を重視した就労・生活支援』ミネルヴァ書房、2016年。

のように関わっていいのかといった悩みや、どこまで関わっていいのかといった迷いなどを抱えつつ試行錯誤をしている。知的障害者が継続して働き続けることは容易なことではなく、特に職場における人間関係のトラブルが離職理由となりやすいことから、職場とともに働く支援員の役割の重要性が認識できる。

(1) 支援員の支援実態

そのような認識のもと筆者は、特例子会社11社、61名の支援員を対象に、支援実態とそれに伴う困難感について調査をした(上村2016)。その結果、支援内容の実態としては、職場内での支援(作業支援やコミュニケーション・対人支援等)が多いが、職場外生活支援(金銭管理、余暇、家族や支援機関との調整等)についても、生活面の問題が職場にも影響を与える中、試行錯誤で支援をしていることが分かった。

また、某特例子会社において、約20年間継続的に働いてきた支援員へのインタビュー調査(上村2016)によって、支援員が担ってきた支援実態として以下の機能および課題が明らかになった。

①障害のある社員の意欲と自己効力感を高めるサポート

- ・地位のサポート機能(役割を与える、また役割を通じてその人を認める)
- ・自己評価サポート機能(抱えている問題を受け止めて、共感・支持する)
- ・モチベーションサポート機能(根気よく就労等が継続できるためのサポート)

②問題発見機能と情報共有の重要性

- ・障害のある社員が抱える潜在的な問題に関して、日常的に近い存在であるからこそ最初の発見者としての役割が期待される。
- ・気づいた問題について抱え込むのではなく、適宜必要な情報共有を図る。

③支援員の立場では困難が伴うサポート

- ・生活面に関わる問題への対応(家族の問題や金銭問題など)のように、家庭や就労支援機関等との調整が必要なサポート
- ・代弁機能。例えば、会社の方針で実施されていることが、障害のある社員を苦しめているときに、会社の、より上の立場の人に理解と改善を促すこと。
- ・これらについては調査協力先では実際に実践されていたが、支援員の立場では限界があり、外部の支援機関との連携による協働が期待されるポイントでもある。

(2) 支援に伴う困難感

あわせて、支援をする際に伴う困難感についても調査したところ、困難感については①障害特性への対応の困難感、②生活問題への対応の困難感、③考えをそろえる困難感に分類された。それを踏まえ困難感の軽減策として①信頼関係および個別性の重視、②支援機関との協働、③資格の取得など教育の推進、④チームワークの強化を提示した。以下のよう大きく3つに整理することができる(表1参照)。

支援員に期待される問題発見機能

調査を通して、あらためて、就労継続に影響を与える要因が企業内の事象だけでなく、生活面も強く影響していることが明らかになった。そして、それに対するサポートの難しさについては、上記の、「支援員の立場では困難が伴うサポート」、特に生活問題に対する支援への難しさとして現われてくる。それがゆえに、その軽減策として、外部の就労支援機関等との連携が必要となる。連携する際に重要なポイントはいくつか考えられるが、ここでは、職場内の支援員に求められる問題発見機能について焦点を当てる。

日常の職場生活の中で、障害のある社員の普段と違う表情や受け答え、作業ぶりなどが

表1 支援に伴う困難感と軽減策

困難感	その軽減策
①障害特性（コミュニケーション・判断能力の制限や、固執性の高さ等）への対応の困難感	
<input type="checkbox"/> 対人関係を良好に保つことや注意をする難しさ <input type="checkbox"/> 改善の効果がでない <input type="checkbox"/> 対応がわからない・できない	<input type="checkbox"/> 信頼関係を重視した個別対応の導入 <input type="checkbox"/> 資格の取得など教育の推進（※ジョブコーチ等の有資格者から、左記の困難感が比較的見られなかった。）
<input type="checkbox"/> 成長や改善の可能性の見極めが難しい ＝障害特性や成長可能性をアセスメントするという専門性の高い技術が要求される	<input type="checkbox"/> 支援機関と協働の上で評価を進める
②生活問題への対応の困難感	
<input type="checkbox"/> 基本的に「労働に関する問題」と「生活に関する問題」とを切り離すことができない。しかし、企業だけでは限界がある。 <input type="checkbox"/> 支援機関との連携の困難感も見られる。	<input type="checkbox"/> 今後知的障害者の労働と生活を統合的に支えるための企業と福祉の連携体制の構築が課題。
③支援員間で考えをそろえる困難感	
<input type="checkbox"/> 指導方法について、管理職は非管理職の是正をしたい。一方で、非管理職側は上司が理解してくれないといった不満がある。 <input type="checkbox"/> 職場内のコミュニケーションに関する困難感（考えの違いを言える雰囲気ではない等） <input type="checkbox"/> 役割の迷い。どこまで関わるか。	<input type="checkbox"/> チームワークの強化。その基盤となる職場内コミュニケーションの活性化 <input type="checkbox"/> 適正な役割配分

ら、何かしらの変調や本人からのサインに気づくことが考えられる。筆者は自らの特例子会社での経験から、支援員の持つ「初期情報」と「職場内コミュニケーション」の重要性に着目してきた。支援員が日々抱えている気づきこそ職場改善につながる重要な「初期情報」であると考えている。なぜならば、それらの情報は日々の変化や改善すべき事項など、その職場の現状をリアルに反映した情報だからである。

ただし、それぞれが抱く初期情報には、誤解や偏りなども含まれる可能性があるため、それらを鵜呑みにすることはできない。しかし、支援員同士の有効なコミュニケーションが成立していれば、そのような情報は修正されることも考えられる。さらには、迷いや悩みといった初期情報も職場内の話し合いの中で、肯定、修正、疑問の解消などを経て、職場全体の「生きた情報」として共有され、職

場改善につながる可能性があると考えられる。それ故に支援員の持つ初期情報を収集・集約できるように有効なコミュニケーションの場をつくることが重要であり、筆者は実際にそのような提案をして職場改善につながることができた経験も得られた。

さらに就労支援機関等との連携においては、これらの「生きた情報」を必要に応じて共有することが、より有効な支援につながると考えられる。就労支援機関等の人たちは、普段連携対象企業にいるわけではないので、職場における潜在的なニーズをキャッチすることが難しく、また支援の必要な人の詳細な情報も得にくい状況にある。その時に支援員からの「生きた情報」は非常に有効となることが期待される。さらには、企業の支援員と就労支援機関等とのコミュニケーションの促進にもつながり、より良い信頼関係構築のきっかけにもなりうると考えられる。

問題発見のための見える化ツール 「4K+1K」

では、職場の支援員は、問題を発見するためにどのようなことを意識し、日々の業務に従事すればいいのだろうか。ともに働いているからとはいえ、簡単に問題発見ができるとは限らない。なぜならば、往々にして対人支援の職場においては、問題につながる重要なことは潜在化しやすいからである。例えば、障害のある社員の障害特性。それぞれの思いや日々揺れ動く感情。健康面。家庭や余暇も含めた生活面など、職場にいただけでは見えにくく、すぐに把握できない重要な点が潜在化している。

それらを日常の何気ないシーンにおいてキャッチするための思考枠組みとして、筆者は「4K+1K」(図1)という発想を提案している。この「K」というのは、各要素の頭文字である。

まず、障害者雇用の職場で考えられる簡単な例を以下に示したい。

障害のあるA社員。いつもしっかり仕事をするのに、最近月曜日は眠そうで仕事に集中できていない。

【①疑問】 どうしたのだろうか？

【②仮説】 家庭での過ごし方に問題があるのでは？

【③検証】 家族に連絡したところ、最近日曜の夜は、遅くまでゲームをしていて、あまり寝ていない様子。家族が注意しても聞かない。

【④気づきの共有】 そのような生活習慣が仕事に悪影響を与えていることを、職場からも本人に繰り返し伝え、就労支援機関等とも共有し、家庭との連携の中、改善していった。

【+1K：価値・行動規範】 生活が仕事に影響を与えるので、他の社員についても、必要に応じて家庭や就労支援機関と密に連絡をとるようになった。

以上のように、「4K+1K」とは、①「感じる」(疑問形式で)、②「仮説」を考える、③「検証する」、④「気づきの共有」という要素で構成されている。そしてこの「4K」



図1 問題発見のための見える化ツール「4K+1K」

が循環するように、関連した疑問を感じ、仮説を考え……、としていく中で、目に見えない潜在化していた問題が見える化されていく。さらには、このような気づきに至るまでの過程を通して、支援員の持つ「価値・行動規範・知識 (Knowledge)」を豊かにしていき、「4K」の有効性もさらに高めていくといった考え方である。

紙幅の関係でこれ以上詳しくは書くことができないが、より詳細な内容については、このノウハウについてまとめた動画を見ていただきたい。

<https://www.youtube.com/watch?v=AWSPUjkrRso&t=9s>

支援員支援のネットワークの重要性

以上、就労継続支援の核として、職場の支援員に着目し、その支援実態および困難感を整理したうえで、就労支援機関等との連携も視野に入れつつ、支援員による問題発見機能の重要性と、具体的な方法の案について示した。

最後に、支援員支援のネットワークの重要性について触れたい。既述したが、支援員は

企業の従業員としての仕事も抱えつつ、障害のある社員のサポートも担っていくという、2つのミッションを抱えている。迷いや悩み、答えが見いだせないストレスを抱えがちになることは容易に想像できる。筆者は、大学の教員として福祉現場に卒業生を送り出している中、以前から「支援者支援」について強い関心を抱いてきており、勉強会やスーパービジョンなどを通して、微力ながら明日の福祉を担う人材をサポートしている。

支援員に対しても同じような思いを抱いている中、若手の支援員が中心に運営している勉強会（「企業障がい者支援員協会」）に最近参加させていただいている。さまざまな企業から支援員が自主的に参加して、各社の工夫して

いる点を共有したり、講師を招いて新しい考え方を吸収したり、お互いの悩みを共有したりする場である。最近では、新型コロナウイルスへの対応について、リモート勉強会を開いて、情報交換をしている。まさに支援員支援の場として、有効なネットワークであるが、支援員支援のネットワークが障害のある社員の就労継続支援の充実につながるとも考えられ、このような活動が広がることを今後も期待したい。

参考文献

- ・上村勇夫 (2016) 『知的障害者が長く働き続けることを可能にするソーシャルワーク——職場のソーシャルサポート機能を重視した就労・生活支援』 ミネルヴァ書房

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

産業安全保健 ハンドブック

【編集委員】

小木和孝 編集代表

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

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

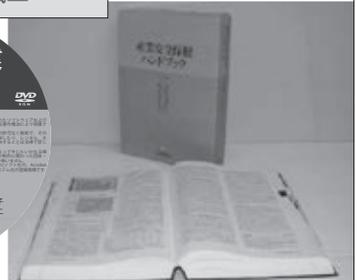
4頁と2頁の見開きレイアウト、多数の図表・写真の挿入で読みやすく、使いやすく
〔大震災被災地の安全と健康〕の付章を設け、23編の報告を収録
検索、カラー印刷に役立つカラー版DVD-ROMを付録に

25年ぶり
待望の最新版!

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

公益財団法人
大原記念労働科学研究所

体裁 A4判 函入り
総頁 1,332頁
本文 横2段組み 索引付
付録 DVD-ROM カラー版
定価 本体 50,000円+税



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

はじめに

誰もが分け隔てなく暮らすことのできる共生社会は、社会によって生み出される「社会的障壁」を取り除くことで実現すると、障害者差別解消法の基本的な考え方の中で謳われている。就労も含めた共生社会の実現は、障害者雇用促進法や障害者総合支援法による障害福祉サービスといった国の施策がなければ難しい実情もある。筆者が障がい者の就労にかかわる中で、この特別さが「社会的障壁」を強めていると感じることがある。

人には、それぞれ個性がある。私たちは個人的であることを意識する反面、個人的であることに不安を覚えることもある。このような矛盾を抱えながら生きていく存在であることを一人ひとりが自覚し、行動することで社会的障壁は乗り越えやすくなるのではないか

くろいわ なおと
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 サービス管理責任者
主な著作：
・『障害者スポーツ論』（共著）大学図書出版，2014年。
・『事例分析でわかるヘルスプロモーションの「5つの活動」』（共著）ライフ出版社，2015年。
・『精神障がい者のための就労支援：改訂第2版』（共著）へるす出版，2017年。



と日々の業務で学び続けている。

支援は相互作用であるという視点

就労支援に携わる中で、生き生きと作業等カリキュラムをこなし就職、さらに大きなトラブルもなく安定して勤務できる方と、情緒が不安定でほとんど作業訓練に取り組むことができずリタイアしてしまう方には、3つの相違点がある。

第1点は「基本的な生活様式の獲得」で、例えば、就職という目標をクリアし安定的に勤務する方は、身だしなみに気を配り、公共交通機関を利用して自分の力で通所利用ができる主体的行動が顕著である。

次に、挨拶は自ら積極的に行い、協力的で適度な距離感でバランスよく人とかかわることができ、対人トラブルが少ないことから、「人間関係の構築」がスムーズに行える傾向が第2点目である。人間関係の構築がスムーズなことで、感情的な振る舞いに発展し難く、問題が生じた際も相手と話し合い、職員に相談して解決方法を探り、冷静かつ理性的に対応する等、問題処理能力が高い傾向が散見される。理性的と評価する点は、自分の非を認め、妥協点を探ろうとする点にあり、第3点目は「感情コントロール」する能力が比較的高い傾向があると考えた。これらのことは、

当初から身につけているということではなく、段階的かつスムーズに学習、習慣化していき、最終的に就労に結びついて安定していったと考えている。

筆者はこれら3点をアセスメントの視点とし、具体的な支援は、さらに細分化し、6つの大項目を26設問で構成した¹⁾「主体性及び社会性に関する評価」(表1)を作成、5件法にて各設問の達成度の評価を行い、その獲得に向けた支援を提示、実行している。この評価は、個別支援計画で当事者並びに保護者と共有し自己認識の促進を図っている。

作業適性については、ステップアップフローという段階的に難易度を上げていく作業内容で、各作業には確実丁寧さや手指の巧緻性、判別判断力等の作業要素が含まれる。

基本的に作業時間は60分、2週間から4週間、繰り返し取り組む。作業状況は、平均値と作業推移、両方をデータ化するが、支援や評価はデータ等の客観性のみで判断しない。クライアントがどのように感じたのかという主観性を尊重する。作業結果やその推移は、適性や能力だけでなく、モチベーション等の感情的側面が大きく作用するからである。支援者は、データと聞き取ったことを明らかにし、フィードバックするといった気づきを促す役割がある。

気づきは、経験、特に行動し体感することで得られるため、作業やカリキュラムに取り組む中で生じる他者とのかかわりと自分の感情の現れ方等ランダムな経験をすることが前提にある。

それは、一般就労という社会統合において、合理的配慮という権利だけでなく、組織の構

表1 主体性及び社会性に関する評価項目

身辺自立	排泄/身だしなみ/移動/作業準備性
意志交換	挨拶・返事/傾聴態度/報告・連絡・相談
集団参加	積極性/柔軟性/他者の受容
自己統制	自他の区別/注意力・集中力/謙虚さ/情緒安定性/責任感・決断力
対人関係能力	素直さ/適応性/ルールの遵守/行動抑制/協調姿勢/共感性
認知能力	障害の認知・受容/自己理解・認識/他者の理解/役割行動:社会認知/問題処理能力

成員としての責任も対等に負うからである。不確実性を理解し、対処するための職業準備性を身につけることは重要だ。支援は、作業結果ではなく、本人と向き合うことを忘れてはならない。支援者は採用する側に「その人を説明」できなければならない。企業は人を採用する場合、「どのような人であるか」を理解しようとするからである。

通常教育課程出身者の増加

クライアントが直面する課題に困惑し、情緒が不安定になるケースでは、他者からの評価に過敏でネガティブに反応しやすい特徴が散見される。

筆者の勤務先の就労移行支援の事業所では、障がい別や教育課程別で変化がみられる。障がい手帳種別と医師の診断による分類では、知的障がい者の利用割合は減少、発達障がい者、精神障がい者の利用割合が高くなっている(図1)。

合わせて教育課程別でみると、通常教育課程修了者が半数を割らない(図2)。特別支援教育では、平成20年度以降、キャリア教育、職業教育が強化されているが、特別支援学校高等部から一般就労の移行率は30%にも満

たない状況がある。

インクルーシブ教育の実像

選択できる社会には、考える機会と経験が伴う。しかし、それはビジョンを持って判断するといった主体性が重要になる。インクルーシブ教育の推進や少子化の影響は、進路を選択できる機会を提供した。通常教育課程出身のクライアントの多くが、学生生活における何かしらのトラウマを抱えている、または学生時代からメンタルの不調に苛まれたというケースが存在する。

コンサルティングや就労支援では精神科医療のサポートなく行うことが難しい状況にある。カウンセリングでは、「3年間、授業はみんなと違う教室にいた」「友だちはできず、嫌がらせを受けた」等、辛い経験として語られる。一方、保護者は、「就職しやすい」「将来的に家庭を持ってほしい」等一般社会から排除されないという判断がされている。

コンサルティングで多いのが、「特別支援が必要もしくは発達に課題があると思われる生徒に対する進路指導や就労支援」といった学校からの相談や講演の依頼である。

現場の意見では「普通学校なのにどうして特別支援をしなければならないのか」「理解力がなく授業が進まない」など、インクルーシブ教育とは程遠い意見が多い。クライアント、保護者、教師が噛み合っていないことが理解できる。

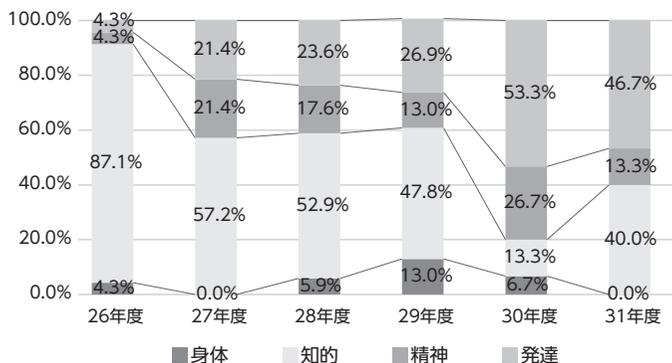


図1 新規クライアントの障害者別推移 (茨城障害者雇用支援センター)

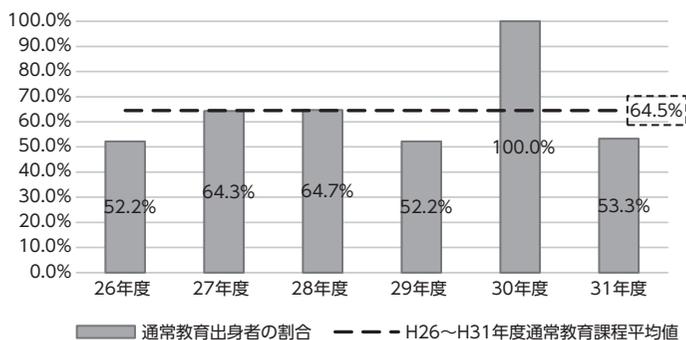


図2 新規クライアントの普通教育過程の割合 (茨城障害者雇用支援センター)

自己認識と首尾一貫感覚の視点

作業に取り組んでいる最中に突然泣き出す方、自傷、他害等情緒が不安定になる方がいる。話を伺うと「いじめられたことを思い出した」「疲れていたが、親に怒られると思い正直に言えなかった」という嫌な記憶が想起して、課題解決方法も得られない実態がある。

D・ゴールマン²⁾は、自己認識(セルフアウェアネス)を「自分の感情、長所、短所、欲求、衝動を深く理解すること」とし「自分自身に対しても他者に対しても正直である」と述べている。就労支援は社会的ルール等の文化に適應するための学習、つまり社会化にむけたアプローチを行う。しかし、「北風と太陽」

のように、感じなければ「気づく」ことはできない。

A・アントノフスキー³⁾は、把握可能感、処理可能感、有意味感という首尾一貫感覚が強いとストレス対処能力が高い、いわば生きる力が強いという健康生成論を提唱している。自己認識に向け、この3点への気づきをクライアントと共に創り上げていくことが支援のポイントとなる。

互いを理解しあうことで 専門性は高められる

ハワードS・ベッカー⁴⁾の「社会の規則は、さまざまな状況とその状況にふさわしい行動の種類を定義し、個々の行動を『善』として奨励し、あるいは『悪』として禁止する。ある規則が執行された場合、それに違反したとおぼしい人物は、特殊な人間——集団合意にもとづくもろもろの規則にのっとった生き方のできない人間——と考えられる。つまり彼は、アウトサイダーと見做されるのである」という一文から、私たちは「こうあるべきだ」「弱い立場の人を助けている」というラベリングを行いやすいと感じている。専門家としてのポリシーは大切だが、「自分らしさ」というアイデンティティを見失うことで、人間という関係性が損なわれる危険性がある。企業へのコンサルティングでも、社員の方が精神科を受診、「発達障がいの診断」を受けたとのことで、対応方法について相談されることがある。「他害される不安」について訴えるケースが多く、その根拠はメディアからの情報を偏向した思い込みによる。

外面性のみでの自己確立は、人と人との乖離を生み、「他人を傷つける」可能性がある。一つだけの方法や尺度だけで人を評価し簡にかけた瞬間から偏見と自己防衛が強化される。共同研究者の森川洋氏（帝京平成大学現代ライフ学部准教授）は、長年、学生に「福祉観」

と「健康観」について問い続けていく中で、次のような試論を述べている。前者は「困っている人に手を差し伸べること」「相手の望むことに近づけていくこと」、後者は「元気だと思える状態」「自分らしく生き続けること」といった回答が多い。福祉は『他者』、健康は『自分』をイメージして語る傾向があるようだ。健康という視点で福祉を考えることが「他人事として考えない、相互主体的で柔軟な福祉」のあり方に繋がるのではないだろうかということであった。障がいの捉え方だけでなく、携わる側も「専門性」というラベリングを行うことで、こうあるべきという規定性を作りあげ、結果的に分かり合えない状態に陥っているのかもしれない。

互いを理解しようとすることで 社会は成熟する

例えば、横断歩道を渡る際に、信号機が点滅することで切り替わることを視覚的に知らせ、音やアナウンスで聴覚的に知らせる場合もある。これら注意喚起は、安全行動に繋がりが、私たちの日常となっている。働くためのマニュアルや指導方法も多様な認知方法からアプローチすることで理解促進に繋がりが、広く人材を登用でき、生産性も向上する可能性がある。皆が理解することで安全行動にも繋がりが、結果的に組織への帰属意識も向上する。実際、障がい者雇用を行うことで、作業マニュアルの見直し、従業員間のコミュニケーションが活発になり、一人ひとりの寛容さが醸成され、結果、生産性が向上した事例は多い。そのような事業所では、支援機関の積極的な活用とクライアントのみならず、個々の従業員とのコミュニケーションが積極的だ。支援機関を含む職場を構成する人と人々が「開かれた対話」を行うことが、新たな発見と業務の改善に繋がりがやすいといえる。自分の存在意義を高めるために特定の存在を作る必要は

ない。相互作用の中で自らも成長していくという社会的存在を意識して、学びあう姿勢を持ち続けることが必要だ。そのためにはオープンダイアログ⁵⁾の視点が大切と考える。

地域には、福祉サービスにおける就労支援機関が増えている。しかし、法的に規定されていることから、柔軟かつ機動力を持って対応できないことがある。全国の就労移行支援事業所の一般就労への移行実績が30%に満たない状況が続いている。ここにも社会的障壁が存在するように思える。就労移行支援事業者は、成果が上げられないことを謙虚に受け止め、自らの力で現状を突破しなければ、存在意義を更に低下させるだろう。教育や福

祉そして経済といった社会と障がい者を繋ぐ、柔軟かつ機動力を持った、囚われのない新たな資源とその活用が必要である。

参考文献

- 1) 黒岩直人・森川洋・黒岩美喜著、阪田憲二郎監修、米川和夫・内藤智子編集『精神障がい者のための就労支援：改訂第2版』（第2章・2・2）へるす出版（2017）。
- 2) D.ゴールマン著、ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編者、DIAMONDハーバード・ビジネス・レビュー編集部訳『セルフ・アウェアネス』1EIの第一認識に挙げられる（自己認識）とは、ダイヤモンド社（2019）
- 3) A.アントノフスキー著、山崎喜比古・吉井清子監訳『健康の謎を解く——ストレス対処と健康保持のメカニズム』有信堂高文社（2019）
- 4) ハワードS.ベッカー著、村上直之訳『新装 アウトサイダーズ——ラベリング理論とは何か』新泉社（2006）
- 5) 鈴木隆著『仕事に効くオープンダイアログ——世界の先端企業が実践する「対話」の新常識』KADOKAWA（2019）

ワークデザイン

OCCUPATIONAL ERGONOMICS
WORK
ワークデザイン
DESIGN
第7版

ステファン・コンズ / スティーヴン・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳
日本産業衛生学会 / 産業労働科学研究所 発行



健康・安全・快適で
効率的な職場を設計する
世界の産業人間工学の精華

S・コンズ / S・ジョンソン 著
宇土博 / 瀬尾明彦 監訳

日本産業衛生学会 作業関連性運動器障害研究会 編

- 1章 技術社会
 - 2章 マクロ人間工学
 - 3章 ワークステーションの編成
 - 4章 オフィスの人間工学
 - 5章 ワークステーションの設計
 - 6章 筋骨格系障害
 - 7章 マニユアルハンドリング
 - 8章 手持ち工具
 - 9章 制御
 - 10章 表示
 - 11章 エラーの低減
 - 12章 安全
 - 13章 時間の人間工学
 - 14章 P T S法(動作時間標準法)
- A4判並製 328頁
定価・本体価格 4,000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/

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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

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 職場ドック

吉川 徹・小木和孝 編

全頁カラー

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

公益財団法人
 大原記念労働科学研究所



好評 第4刷

体裁 A4判並製 70頁
 定価 本体 1,200円+税
 図書コード ISBN 978-4-89760-330-8 C 3047

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

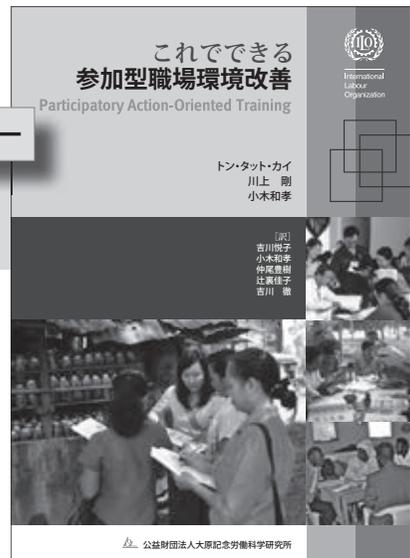
これでできる 参加型職場環境改善

全頁カラー

- 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

〒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



[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

体裁 B5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

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

はじめに

障がい者の法定雇用率制度が始まり、各企業では、長らく法定雇用率を満たすためにどのような形で障がい者を雇い入れるかということが課題とされてきた。

障がい者を雇い入れた企業からは、雇い入れの難しさや課題もさまざまに指摘されている。これらの課題に対して、より現場に即した形で障害者を雇い入れることを目的として、訓練や相談の窓口が整備され、雇用と定着を目指してきた。

その結果、雇用と定着に効果的なさまざまな訓練方略や良好事例も蓄積されつつある。法定雇用率の引き上げや精神・発達障がい者

の雇用をどう創造するか、という新たな課題が掲げられつつある中、雇用率の達成のためだけでなく、障がい者のキャリアを見据えた就労支援も注目されつつある。

障がい者雇用の意義

障がい者の雇用に関しては、多くの企業が企業の社会的責任(CSR)の範疇で行っており、障がい者の働きで利益を得ることよりも、働く場を提供することを目的としている。障がい者が従事する仕事は、障がい特性に合った仕事のしやすさが重視されており、なかなか生産性につながるような仕事にならないともいわれている。一部企業では、その働きが会社の利益を生み出しているところもあるが、そのような企業はごく少数である。

また、安全配慮の観点から、危険物を取り扱う場所での仕事や危険な道具を用いる仕事は障がい者にはさせないという企業も多い。ゆえに、現時点でも、障がい者の働く場づくりに関しては企業側に負担感や困難さが伴う印象がある。障がいの特性に合わせた環境づくりをしていくうえでは、合理的配慮の形成がしやすい特例子会社や就労支援システムを用いた施設で、障がい者と指導員で仕事に従事するという形をとっている企業も多い。

一方で、障がい者が働く現場や、共に働い

おくた のりこ
桜美林大学総合研究機構 特任講師
大原記念労働科学研究所 特別研究員
主な論文：

- ・奥田訓子, 森和代, 代島奈穂子, 石川利江「女性のための就労支援プログラムの開発と効果評価について——保健・福祉・保育分野への再就職・転職を目指す女性を対象として」[Journal of Health Psychology Research] 29巻 Special Issue号, 2017年.
- ・奥田訓子, 尾野明美「発達障害児への健康支援活動の紹介——運動・食行動・対人関係の3つの課題からの検討」[Journal of Health Psychology Research] 31巻Special Issue号, 2018年.



ている従業員からは、共に働くことの意義が語られる場面も多い。特に障がい者雇用に向きの企業では、「一生懸命に働く障がいをもつ従業員の姿に心が洗われた」という語りをたびたび耳にすることがある。この言葉の表す障がい者と共に働く意義を考えてみたいと思う。

障がい者への就労支援

障がい者の就労を含む社会参加を促進するために、参加を受け入れる諸団体には、主に障がい特性やそれにより場面ごとに生じる困難さに対し、相談に応じ、話し合いながらできる限り調整するといった形での合理的配慮に関する義務(努力義務)が課されている。

各企業は、障がいをもつ従業員に対し、この合理的配慮に基づいた職場環境や雇用管理を整備し、職場で適応的に働くことやできる仕事を増やしていくことを主に就労支援として提供してきた。支援の方略としては、障がい特性を理解することで、一人で作業できる空間を設けたり、感覚刺激を統制することで集中力を保つ方法を検討する等、支援の種類も増えてきている。

また、作業のルーティンには忠実に指示通りに実践できる障がい者が多いことも、障がい者が働く各現場から発信される良好事例から明らかとされており、多くの企業が工程の視覚化や構造化といった仕組みを支援方略として取り入れている^{1,2)}。

障がい者への配慮が現場にもたらす効果

障がい者の手本となって働く必要のある一般従業員たちは、障がい者が適切に業務ルーティンをこなせるように、率先してそのモデルを示しているのだが、逆に一般従業員の無意識の緩みを障がいをもつ従業員から指摘さ

れることもある。さらに、一般従業員がともしればしぶしぶ唱えている会社理念や目標の唱和や、慣れと慢心から緩みがちな指差喚呼と喚呼応答を障がい者はむしろ誇りをもって、大きな声で、欠かさず実践している。このような一生懸命な姿勢や、仕事を懸命にこなそうとしている姿に、指導する側であったはずの一般従業員たちが逆に教えられたり、心打たれたりすることも多いようだ。

現場でのコミュニケーションも障がい者が理解しやすいよう、明確に、1項目ずつ伝えるという配慮がなされているが、そのことが、率直に対等に伝え合うという思いがけない風土を生むこともある。このようなコミュニケーションが習慣化されると、お互いに空気を読まなければならない場面が少なくなり、上下関係や力関係にも左右されないシンプルで分かりやすい交流が促進されるからだ。

以上のようなやり取りは、仕事をするうえで大変重要な意味がある。一つは障がい者に分かりやすい作業ルーティンとマニュアルが、一般従業員にも有益であるということである。2つめは、分かりやすいコミュニケーションが、人間関係のストレスを軽減することである。3つめは指差喚呼が、もともと、ヒューマンエラーの防止や危険予知のために設定されているため³⁾、それをもれなく実践することは、当然ながらパフォーマンスの向上につながるということである。つまり、障がい者と共に働くことに応じて行われる就労支援にはこのような3つの間接的な生産性があるといえるのではないだろうか。

障がい者と共に働くことによる効果

障がいをもつ従業員への配慮が間接的に生産性に寄与するという効果も少しずつ実証されている。例えば、一般従業員が障がいを理解することで、社員と企業、社員同士の良好な人間関係が構築されること、従業員の仕事

に対する姿勢や職場全体の雰囲気や向上といった職場風土への好影響が報告されている⁴⁾。一般従業員を対象とした調査からは、障がい者と共に働くようになってからの職場や自身の変化について、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけとなる」というような仕事への取り組み姿勢の変化も報告されている⁵⁾。また、身近に障がい者や病気を有する人がいるほど、より強くそのように思うことや助け合いや支援活動に積極的になることも示されていることから⁵⁾、ダイバーシティマネジメントといった観点でも有益であることが示唆される。

大原記念労働科学研究所で進めてきた障がい者の雇用促進プロジェクトでは、働く障がい者への企業でのサポートと、障がい者のキャリア形成との関連を検討している。そのヒアリング調査の結果から企業サポートが直接障がい者のキャリア形成を支える側面と、家庭での生活サポートや生産的な職場風土を介してキャリア形成が支えられる側面が明らかになっている(表1, 図1)⁶⁾。

この関連図の企業内サポートには、従来の障がい特性に合わせた仕事の提供や工夫だけでなく、雇い入れた障がい者が適応的に働くことができるように企業が責任を果たそうとする内容や仕事観の育成を目的とした関わり等、これまでの企業でのサポート概念にない内容が含まれている。例えば、障がい者が職場に適応できるように、一般従業員が障がいに関する知識を得る機会を設けたり、家族に様子を聴き取ったりしながら受け入れる責任を果たそうとするようなサポートである。さらに、障がいをもつ従業員が自発的な発言や

表1 障がい者の就労支援とキャリア形成概念の概要

概念名	概要
企業内サポート	障がい者が安心して仕事ができるように障がいを理解したり、個別に配慮するサポート、仕事観を育成するサポート
生活サポート	早寝早起き、身だしなみ等、障がい者の生活全般のケアに関する家庭でのサポート
生産的な組織風土	サポーター的な人間関係の形成等、障がい者と共に働くことで生じた職場内のポジティブな雰囲気
キャリア形成	障がい者がスキル向上したり、仕事にやりがいを持ち、向上心が芽生えたりしている様子

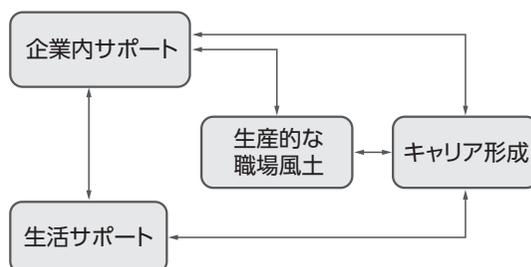


図1 障がい者の就労支援とキャリア形成との関連(概念図)

相談ができるよう、指示したり、先回りしたりして教えないように待つことや危険なこと、無責任なことをした時には厳しく叱ることといったメリハリのある対応をすることで仕事観を育成しようとするサポートもある。それ以外にも、企業だけで抱え込まず、積極的に外部機関と連携をしようとすることも含まれている。

このようなサポートは、障がい特性への配慮(サポート)として特別なことではなく、すべての働く人が一人前に仕事ができるようになるために、上司や先輩等からしてもらった支援ということもできる。このように、組織だった支援に加えて、共に働く同僚として、関わり合いながら適応的に仕事をする方法を見いだす過程が障がいをもつ従業員にとっては、キャリアを形成していくための支援となり、同時に生産的な職場環境づくりを支援しているという意味で効果的であるといえる。

共に働く現場の創造に向けての課題

障がい者の働きによりもたらされる効果が明らかになりつつあるが、未だ課題も多い。職場への定着が難しい障がい者は、気分や体調の波があることや身支度や身だしなみなどの生活管理に課題があり、このことが現場の困難感に繋がっているという報告も未だ多いからだ⁷⁾。

また、企業における障がい特性に合わせた支援、配慮の設定では、気分変動等に合わせた時短勤務等、個別性の高い雇用管理は、避けたいと思う傾向も報告されている⁸⁾。これらの特性に対する個別の配慮を雇用管理方略として取り入れている企業もあるが⁹⁾、個別の配慮を躊躇する背景には、雇用管理において一般従業員との平等感を確保したいという側面もあるだろう。

一方、労働者の心身の健康問題やそれに伴う労働災害などの問題も増加傾向にある。ワークライフバランスや仕事よりもプライベートを重視する傾向など、労働者の仕事に対する考え方も大きく変化してきた。ゆえに、多くの労働者が少なからず、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じつつ、仕事に従事している現状もある。ゆえに、障がいだけが配慮の対象とされることを、快く思わない人もいるかもしれない。

しかし、このような状況にこそ、障がい者と共に働くことで得られる効果を期待したい。その効果をヒントにすると、共に働くという目的を通して、お互いに「知り合う」ために自身の状況を積極的に共有し合うことや、職場で生じた問題を職場にいる人たちで解決しようとして、アイデアを出し合う等のさまざまなやり取りが生じるだろう。このような問題解決指向型の職場環境が作られることにも、そのノウハウが活用できるだろう。

おわりに

働く価値観も大きく変化し、障がいも含めてさまざまな配慮が必要な従業員が増えてきた昨今において、職場では、お互いの事情を理解し合ったり、足りないところを補い合うような互恵的な人間関係づくりが求められているといえる。障がい者と共に働くことの意義の一つははまさにそこにあるだろう。そして、そこにいる誰もが当事者となって、個々の職場で共に働く方略を検討していくと、主体的に仕事に臨む姿勢が形成され、結果的に働くすべての人にとって、新たな能力の開発のチャンスややりがいやキャリアを見据えた働き方を得るチャンスになる可能性がある。このような視点を変えた意義から、障がい者と共に働く場がより一層増えることを期待したい。

引用文献

- 1) 梅永雄二, アスペルガー症候群・高機能自閉症の人のハローワーク能力を伸ばし最適な仕事を見つけるための職業ガイダンス, 明石書店, 2008.
- 2) 武澤友広, 榎本容子, 石渡利奈, 水村慎也, 井上剛伸, タイムエイドの適用による自閉症スペクトラム障害者の就労支援事例の検討, 日本設備管理学会誌 2017; 28 (4): 160-163.
- 3) 芳賀繁, 「指差呼称」のエラー防止効果の室内実験による検証, 産業組織心理学研究 1996; 9: 107-114.
- 4) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター, 企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究調査報告書, 2010; 94: 23-32.
- 5) 厚生労働省, 平成30年度厚生労働白書, 2019: 142-162.
- 6) 奥田訓子, 佐野友美, 斉藤進, 酒井一博, 知的・発達障害者の雇用促進に関連する要因の検討——企業・事業所へのインタビュー調査での検討, 小田原短期大学研究紀要 2019; 49: 109-116.
- 7) 上村勇夫, 知的障害者とともに働く特例子会社の一般従業員の支援実態と困難感, 社会福祉学 2013; 54 (1): 14-27.
- 8) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター, 精神障害者の雇用に係る企業側の課題とその解決方策に関する調査研究 調査研究報告書, 2016; 128: 46-47.
- 9) 眞保智子, 障害者雇用進展期の雇用管理と障害者雇用促進法の合理的配慮, 日本労働研究雑誌 2017; 685: 4-19.

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

はじめに

私たちの働く環境は大きく変わりつつあります。雇用状況・人種・年齢・性別、多様な背景を持つ人がさまざまな働き方で社会に貢献しています。一方で、これまでの日本に根付いてきた、同じような背景を持つ人による、均一的な働き方では解決しない事例が多く生まれ、働く現場では試行錯誤が続けられています。

大原記念労働科学研究所では2017年からクラレ財団の研究費を受けて知的障がい者の就労支援をプロジェクトとして取り上げ、進めています。障がい者、主に知的障がい者がやりがいをもって働き、企業全体に利益をもたらす就労支援を実現するための仕組みと支援ツールの作成を目的に取り組んでいます。今回はその成果の一つとして、知的障がいを中心に障がいを持つ従業員が働く職場での安

全衛生対策についてまとめたマニュアルをご紹介します。障がいを持つ人も含めた多様な背景を持つ人達が働く職場での安全衛生対策の進め方、働き方について考えます。

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のねらい

(1) マニュアルの目的と対象

主に知的障がいを持つ人が働く現場で、障がいを持つ人もそうでない方も全ての人にとって安全で健康に働きやすい環境づくりを進めるための対策を紹介するマニュアルです。障がい者就労支援に関わるほぼすべての人々に役立つマニュアルを目指しています。特に、現場の安全衛生担当者や、障がいを持つ従業員への指導員、共に働く人々、そして障がいの特性や程度にはよりますが、障がいを持つ従業員当事者も対象として含めています。そのような現場に関わる人々が、マニュアルに記載されているチェックポイントを基に自分たちの職場を振り返り、具体的な対策案を考えられる形に整理しました。とくに、自らの現場の強みや、現場で既に行われている良い対策を再確認するとともに、新たに対策が必要な点を提案しやすいように構成しました。



さの ゆみ
大原記念労働科学研究所 研究員
主な著訳書：
・『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。
・『これでできる参加型職場環境改善』（共訳）大原記念労働科学研究所，2017年。
・『メンタルヘル스에役立つ職場ドック』（共著）労働科学研究所，2015年。

(2) マニュアルの特徴

このマニュアルでの新しい取り組みとして、以下の3点に重点をおいてまとめました。

- ①障がいを持つ従業員のみならず、そこで働く職場の人々も含め、職場全体の安全・健康・働きやすさを対象とすること
- ②ケース事例や個々の問題点の指摘ではなく、幅広い視点で現場をとらえ、現場で働く人々が主体になり対策を進めること
- ③障がいの特性には配慮しつつも生産性・効率性を追求できる働きやすい職場での対策を集めること

(3) 職場で対策を進めるための4つの領域

安全で健康に働きやすい職場のために、現場での具体的な事例に着目し、就労支援をバランスよく行うためのアクションを4領域に整理しました。ヒアリングや現場訪問から得られた、障がい者の就労支援の鍵となる要素を、障がい者就労、産業保健、人間工学の専門家・実務家などが討議し、4つのカテゴリー分類を行いました。A.作業方法、B.共に働くための工夫、C.作業環境、D.コミュニケーションの4つの領域に整理することができました(表1)。

現場訪問やヒアリング、実際の事例報告から得られた対策を整理したところ、A.作業方法に関する対策が最も多く、D.コミュニケーションは対策としては少ない実施例でした。現場のヒアリングでは、コミュニケーションについて多くの課題が挙げられたことから、現場のニーズは高く、今後も取り組みやすい具体的な対策に注目していく必要があります。

マニュアルづくりの経験から

現場での実践事例の中で興味深いエピソードをいくつかご紹介したいと思います。産業

保健のあり方について、参考になる点が多いと感じます。

(1) 細分化と可視化による業務の効率化

業務を細分化・可視化することで、障がいの特性として改善が難しいとされていたミス的大幅に減らす事例も挙げられています。ある職場では、職場宛てに届けられた宅配物の仕分けと配送を知的障がいを持つ従業員が担当していましたが、個々の宅配物の宛先を読み、該当の部署を判断し、そこへの向かい方を確信するという作業を同時に行うことができず、業務遂行に支障が出ていました。そこで仕分けと配送作業を2つに分けそれぞれに担当者を付けました。

また、各配送先を色で分け、その配送先への経路が一目でわかるように、同じ色のテープで示しました。その結果ミスが大幅に減り、業務が効率化しました。

(2) 段階的な進め方による検討会の実施

段階的な進め方により、これまでのイメージでは難しいとされてきた、障がいを持つ従業員による、業務や安全衛生などへの検討を実施している職場もありました。指導員がそれぞれの従業員と、業務内容を工程ごとに区切り、所要時間を測定し、実際にかかった時間と生産量を記録していきます。その結果を見ながら、どのような点が改善できるかを個々の従業員との討議を実施し、徐々に障がいを持つ職員が主体になり考えていけるように進めていきます。

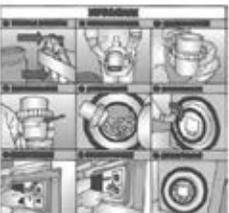
このように段階的に進める中で、最終的には障がいを持つ職員が主体となるチーム検討会を開くまでに至りました。現在では、現場での危険予知トレーニング(KYT)や職場での災害対策などさまざまなテーマについて、障がいを持つ従業員当事者による検討が現場で実施され対策が進められています。

(3) 現場での観察による適正配置

現場での動作や作業を観察することで、本人へ過剰な作業負荷が与えられていたことが判明し、配置転換を行ったケースもあります。

ある職場では「すぐ疲れて休みがち」な障がいを持つ従業員に対し、1日の作業を観察したところ、小柄な体形には負担の大きな動線・作業内容だったことがわかりました。動線が

表1 職場で就労支援対策を進めるための4つの領域とチェックポイント

A 作業方法	 <ol style="list-style-type: none"> 1. 作業を動作ごとに区切って細分化します 2. 保管場所を工夫して間違いなく簡単に取り出しやすいようにします 3. 色分けなどに工夫し、すぐに識別できるラベルをつけます 4. 1日の始めや終わりなど、作業の振り返りの時間を定期的にとります 5. 作業マニュアルを作成し、作業時にいつでも見直せるようにします 6. ローテーションなどを工夫して負担の大きい反復作業を減らすようにします
B 共に働くための工夫	 <ol style="list-style-type: none"> 7. 障がいを持つ人の就労支援に関する勉強会や実際に雇用を行っている職場への訪問などを通じて具体的な事例を学び、イメージを持ちます 8. 就業している職場以外の人にも障がいを持つ従業員やその作業内容について紹介する機会をもちます 9. 職場での暴力や暴言・パワハラに対して対応する手順・連絡体制を定めます 10. 職場内での障がいに関わる問題について共有する機会を設けます 11. 掲示版・スケジュール表など、重要な情報が障がいの有無にかかわらず職場全員に正しく伝わるようにします。 12. 障がいの有無にかかわらず職場で交流できるインフォーマルな集まりや催しを企画します
C 作業環境	 <ol style="list-style-type: none"> 13. 音や香りなどが苦手な人には集中できる作業スペースを用意します 14. 作業場の暑さや寒さ・明るさを整えて適切な作業環境にします 15. 快適で衛生的なトイレや食事場所を確保します 16. 本人がゆっくりと休息がとれる休憩スペースを確保します 17. 作業場で使用する化学物質をチェックし、はっきりとわかりやすい警告表示や、保管の場所を工夫します 18. 災害発生時などの緊急時に備え、日常から訓練し避難経路などを確保します
D コミュニケーション	 <ol style="list-style-type: none"> 19. グループでの挨拶など自分の意志表示をできる機会を増やします 20. 自身の健康や職場内の問題などについてプライバシーに配慮して相談できる時間や機会・窓口を必要に応じて設置します 21. 障がいを持つ従業員が自分で問題解決できるように動かし、適切な助言をします 22. 連絡ノートや定期的な面談など、保護者と情報共有を行います 23. 業務とかかわりのある生活習慣や年齢に伴う心身の変化について対応します 24. 安全で効率の良い作業のために障がいを持つ従業員も含めた話し合いの場を作ります

少なく、もともと本人が得意であった接客を伴うような業務に配置転換を勧めたところ、移動先で、円滑に作業を継続できるようになり、非常に高く評価されるようになりました。

これらのエピソードからは、従来のイメージにとらわれず、柔軟に業務をとらえ、可視化するとともに、作業配分の工夫や段階的な進め方といった職場での対策が有効なことが示唆されます。そして、職場での本人の特性を十分に理解することで今まで難しいとされていた業務や働き方に、障がいを持つ従業員も適応できることが確認されました。

また、業務の固定概念を外し、現場の条件に合わせた効率化や働きやすさを検討することで、障がいを持たない人も含め、職場全体の生産性や働きやすさにつながっていました。

マニュアルを用いた実際の検討会で 確かめられたこと

段階的に、時間をかけて行うことで、プロジェクトの開始当初は難しいと予想されていた、障がいを持つ従業員当事者も含めた職場の安全・健康・働きやすさについての検討・対策実施ができることが現場で確認されています。

実際の現場で行われた本マニュアルを用いた検討会では、指導員が各マニュアルの項目をわかりやすく説明を行いながら、領域ごとに段階を追って検討会を実施しました。知的障がいを持つ当事者の従業員からは職場の良い点・改善点の意見として、「コミュニケーション良好な職場の強み」や「つまずきの原因となるような床の凹凸部分の改善」などの低コスト改善策が意見として挙げられていました。障がいを持つ従業員当事者も含め、検討会を進めていくうえで、イラストや実際の現場での対策の写真が役立っているという意

見が出されました。

障がい者の就労支援というテーマで進めていく中で、とくに印象的だった点として、柔軟で新しい発想によるさまざまな工夫が現場でなされていたことです。一つひとつの小さな対策での経験が積み重なり、障がいを持つ人には一般に難しいと予想された業務や働き方が次々に遂行されてきました。その過程で、ネガティブなイメージや、共に働くことへの不安が現場レベルで払拭されつつあることを実感しました。

現場でのヒアリングでは、「チャンスを与えられ、職場の顔として責任をもって働きたい」「職場のリーダーのように経験を積んで成長していきたい」という当事者の意見が聞かれました。障がいのレベルは固定化されていても、自身の特性を自覚し、役割を与えられ、働く環境が整うことで、スキルを身につけ、成長を遂げていく姿は、仕事を通じて人間的な成長を促す、労働の根本を考える機会となりました。

おわりに

さらに支援を広げていくために、本プロジェクトでは、今後の展開として、①障がいを持つ従業員も含め実践できるような職場づくりプログラムの応用・展開、②働きやすい職場づくりを支援する全体のシステムづくり(指導者や管理職同士のネットワーク)、③新たな業務創出や雇用に必要な支援のあり方等、について検討しています。

大きな時代の変化の中でも、現場は常に対策を続け、新しい働き方による新しい価値観を生み出しています。労働科学の視点からその変化をとらえ、整理し、さらなる多くの職場での実践に貢献できるよう努力していきたいと思います。

人間工学チェックポイント

国際労働事務局 (ILO) 編集
国際人間工学会 (IEA) 協力
小木和孝 訳

第2版【カラー版】



安全、健康、作業条件改善のための 実際的で実施しやすい対策

広範囲の現場状況について応用できる
実際的で低コストの人間工学改善策を以下
の9つの領域に分けて、132のチェッ
クポイントで解説。

- ・ 資材保管と取り扱い
- ・ 手もち工具
- ・ 機械の安全
- ・ ワークステーションの設計
- ・ 照明
- ・ 構内整備
- ・ 有害物質・有害要因対策
- ・ 福利厚生施設
- ・ 作業組織

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

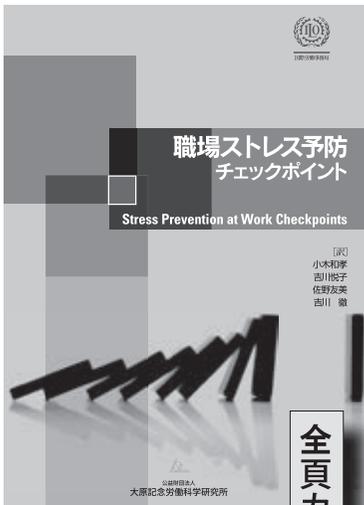
体裁 A4判並製
総頁 338頁
定価 本体2,500円＋税

〒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/>

公益財団法人
大原記念労働科学研究所



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



職場ストレス予防 チェックポイント

好評シリーズ

50のチェックポイントにまとめて取り上げ、なぜ必要か、どのように実施するかを示し、追加のヒントと覚えておくポイントを挙げ、カラーで図解。

【刊】ILO
訳 小木和孝・吉川悦子・佐野友美・吉川徹

- 第1章 リーダーシップと公正さ
 - 第2章 仕事の要求
 - 第3章 職務の裁量度
 - 第4章 社会的支援
 - 第5章 作業環境
 - 第6章 ワークライフバランスと労働時間
 - 第7章 職場における貢献の認識
 - 第8章 攻撃的行動からの保護
 - 第9章 雇用の保障
 - 第10章 情報とコミュニケーション
- 参考資料
メンタルヘルスアクション
チェックリスト

全頁カラー

〒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



体裁 A4判並製 144頁
定価 本体1,200円＋税
図書コード ISBN 978-4-89760-333-9 C 3047

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

はじめに

NECは、安全・安心・公平・効率という社会価値を創造し、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現を目指すことを、経営理念であるNEC Wayの「purpose」（存在意義）でうたっています。

そして、NECが、「社会価値創造型企業」であり続けるためには、「人」と「カルチャー」が原動力であるという考えのもと、NECのESG視点の経営優先テーマ「マテリアリティ」の一つである「社会感度の高い人財育成」と、個々の多様性を尊重し、受け入れ、活かしていきカルチャーづくりにフォーカスし、「インクルージョン&ダイバーシティの推進」を企業経営の重要なアジェンダに設定しています。



いけだ しゅんいち
日本電気株式会社（NEC）コーポレート
コミュニケーション本部 エンゲージメ
ント推進室 エキスパート

インクルージョン&ダイバーシティの推進

NECは、40年以上前より、障がいがある社員もその能力を発揮できる環境づくりに取り組み、2005年には「国連グローバル・コンパクト」に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止の10原則を踏まえた企業経営を行っています。そして現在、NECでは、「NECグループ人権方針」にもとづき、人権、信条、年齢、社会的身分、門地、国籍、民族、宗教、性別と性自認、性的指向、障がいの有無などによる差別を行うことなく、一人ひとりの個性を尊重し、個人の尊厳を傷つけないことに加え、事業活動のみならず会社の制度や研修機会をとおして各自の能力・経験値を上げ、相互を高め合い成長できる文化を創り、事業成長への貢献を目指すインクルージョン&ダイバーシティを推進しています。

さらに、NEC Wayの「Code of Values」（NECグループ社員の行動基準）の一つ、「組織はオープン、全社員が成長できるように」という考え方が、インクルージョン&ダイバーシティの推進を後押しします。

障がい者雇用の推進

ここからは、インクルージョン&ダイバーシティの中でも、特に障がい者に関する取り組みにクローズアップしていきます。

NECでは、1979年から人事担当役員を議長とする「障がい者雇用推進中央会議」を設置し、障がい者雇用に取り組んできました。

「できることは自分で、できないことは助け合って」という考え方のもと、現在、障がいのある社員372名（2019年6月1日時点、日本電気株式会社、NECフレンドリースタフ、NECマネジメントパートナーの合計値）が働いています。

採用選考のバリアフリー化を進めるため、「障がい者採用窓口」を設置し、ハローワーク等が主催する障がい者向けの合同面接会に積極的に参加しています。また選考時には、手話通訳の手配や点字による試験を実施するほか、入社前にもバリアフリー状況を確認するなど、一人ひとりの障がい特性に応じたサポートを行っています。

さらに入社後は、キャリアレビュー面談を通して業務に必要な配慮を定期的に確認しています。2016年4月からは、人権ホットライン窓口において、合理的配慮の相談を受け付けています。

このほかにも、国内関係会社の人事責任者をメンバーとしたNECグループダイバーシティ推進会議の開催、有識者やハローワークをはじめとした機関や社会福祉法人等と協力しながら、NECグループ全体で障がい特性や業務適性等の理解を深める勉強会を定期的に行っています。

特例子会社 NECフレンドリースタフ(株)の設立

NECは、2003年3月に障がい者雇用特例子会社であるNECフレンドリースタフ株式

会社を設立し、知的および精神障がい者の雇用を推進しています。本社を府中事業場内に置き、田町、我孫子、玉川の各拠点に事業所を開設し、2019年4月1日現在、110人の障がい者を雇用しています。

主な業務として、オフィスサービス、清掃や緑化業務、営業関係書類等の電子化に従事し、NECの企業市民活動“NEC Make-a-Difference Drive”の支援なども行っています。

これらの業務は、NECの業務効率化の推進に加え、コンプライアンス面の管理強化にも貢献しています。今後も、多様な事務支援業務の切り出しを前提に特例子会社の業務拡大を目指していきます。

障がい者理解に関する社員啓発

NECでは、障がい者理解を進めるために、研修や体験会、サークル活動、ボランティア・企業市民活動等を通じた社員の意識改革を図っています（写真1）。研修では、全社員対象のE-ラーニングにて、障がい者への理解や障害者差別解消法について学びます。また、障がい者スポーツに関する社内セミナーや体験会・ボランティア、ユニバーサルデザインに関する講座、さらに社員によるボッチャや手話のサークル活動等を積極的に実施していま



写真1 車いすに関する社員啓発の研修会



写真2 ポッチャ等の社内サークル活動を積極的に実施

す(写真2)。

また、パラリンピアン社員によるさまざまな啓発活動やオリンピック・パラリンピック等経済界協議会の“障がい者スポーツ”に関する支援活動の合同幹事としての牽引、障がい者支援に関する企業市民活動の推進等の取り組みは、地域や社会の課題解決のための活動という面がある一方、積極的な社員参画の場を作ることで、社員の障がい者理解にもつながっています。

障がい者支援のための企業市民活動

ここで、NECが長年にわたって取り組んできた、障がい者支援のための企業市民活動を2つご紹介します。

(1) NEC車いすテニス

NECは、誰もが人間性を十分に発揮できる持続可能な社会の実現に向け、障がい者スポーツの普及や、障がい者の社会参加、社会の理解促進などを目的に、国際テニス連盟(ITF)が主催する世界選手権「NECマスターズ」と世界ツアーを開催当初より25年以上にわたって支援しています。

世界ツアーでは社員がボランティアとして参加しています。

また、車いすテニスの日本選手権「NEC

全日本選抜車いすテニス選手権大会」も1991年開催の第1回大会から第25回まで冠スポンサーとして協賛し、2016年からの「全日本選抜車いすテニスマスターズ」も継続して支援しています。

この大会では、NEC我孫子事業場のテニス部の部員が決勝戦の線審を務めるなど、大会運営のボランティアも行っています。

車いすテニスは、障がい者スポーツの中でも競技性が高いことや、ITFが毎週世界ランキングを更新するなど、健常者のテニス同様の取り組みがあることから、ITFへの加盟国は黎明期に比べ8倍、競技人口も30倍に増えており、障がい者スポーツの中で最もシステム化が進んだ競技の一つとなっています。

(2) 全国高校生の手話によるスピーチコンテスト

手話の習得やサークル活動に取り組む全国の高校生の活動を奨励するとともに、手話の普及と福祉活動の推進をはかるため、1984年より「全国高校生の手話によるスピーチコンテスト」が開催されています。主催は、全日本ろうあ連盟、朝日新聞厚生文化事業団および朝日新聞、NECは1984年の第1回より単独協賛しています。

また、本大会には毎年NECグループの社員約20名がボランティアとして参加し、受付業務や来場者の誘導、表彰式のサポートなど、イベント運営全般に協力してします。

コンテストには弁論原稿と映像による審査を経て選抜された10名が出場し、手話と口話によるスピーチを行い、表現力や手話技能を競います(写真3、4)。

官民連携での取り組み

障がい者の理解啓発に関しては、東京都等とパートナーシップを締結し、官民連携でも取り組んでいます。



写真3 第36回全国高校生の手話によるスピーチコンテスト集合写真（2019年）



写真4 第36回コンテストで1位の安江瑞紗さん

(1) 障がい者の「福祉」「スポーツ」分野で、東京都との連携を強化

2016年、NECは、障がい者との交流を通じて、障がいへの理解および障がい者の社会参加を促進することを目的に、東京都との連携強化の一環として、東京都福祉保健局と連携協力協定を締結しました（写真5）。

また、同時に、公益社団法人東京都障害者スポーツ協会に正会員として加入しました。

連携内容は、以下の通りです。

①東京都福祉保健局との連携内容

- ・東京都障害者福祉会館の利用者との交流
- ・障がい者の社会参加を促進するためのイベントの実施

②東京都障害者スポーツ協会との連携内容

- ・社員向け障がい者スポーツボランティア講

座の実施

- ・東京都障害者スポーツ協会主催の大会への社員ボランティアの参加

(2) 東京ボランティア・市民活動センターとの協働

2019年には、東京都におけるボランティア活動推進の中心的な役割を担う東京ボランティア・市民活動センターとお互いの強みを活かして、ボランティア文化の醸成、ボランティアレガシーの創出、共生社会づくりを推進する包括連携協定を締結しました（写真6）。

本協定の締結を契機に、「インクルージョン&ダイバーシティ」「国際協力」「スポーツ」「災害支援」など多岐にわたるテーマのボランティア活動に、NECグループ社員約1,000名（年間延人数）の参加を予定しています。す



写真5, 6 東京都福祉保健局（左）、東京ボランティア・市民活動センター（右）と連携協力協定を締結



写真7 東京ボランティア・市民活動センターと連携したパラアートイベント集合写真



図1 NECが加盟した障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」

で同センターとの連携として、「パラアートプロジェクト」等が進んでいます。

おわりに

最近のトピックスとして、NECは2020年1月、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」（図1参照）の取り組みや考え方に賛同し、同イニシアチブに加盟しました。

「The Valuable 500」は、2019年1月の世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足したイニシアチブです。

「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会を創る」という考えのもと立ち上げられ、障がい者がビジネス、社会、経済に

もたらす潜在的な価値を發揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

この「The Valuable 500」加盟にあたり、

- ①障がいある社員がその能力を發揮しやすい環境づくりを行う。
- ②障がいある方が安全・安心・効率・公平の実現により豊かな社会生活を送ることができるよう、事業活動を通じた障がい者支援を行う。
- ③長年にわたる車いすテニスの支援実績をいかし、パラスポーツを取り巻く環境の課題に着目し、今後もパラスポーツ支援を通じて社会に貢献していく。

という3つのコミットメントを宣言させていただきました。

NECは、このコミットメントに代表されるような多面的な取り組みを今後も推進し、障がい者と健常者が互いに支え合い成長できる企業文化をつくることを通じて、NEC Wayで掲げる、「誰もが人間性を十分に發揮できる持続可能な社会」の実現を目指していきます。

知的障がい者作業所の運営 成果と課題

河村 建介

はじめに

「障害者雇用促進法」は1960年に制定され、その後、段階的に改正されてきました。

2020年6月時点（民間企業の場合）では障がい者の法定雇用率は2.2%とされていますが、来年4月までに2.3%とする方針が掲げられています。企業は積極的な障がい者雇用対応を求められている環境です。

法順守のみならず、ダイバーシティの観点からも障害を持つ社員の活躍が期待されてきています。当社の取り組みもその潮流に沿って進めてきました。

新潟の「クラレ作業所」を端緒に、試行錯誤を繰り返しながら現在では国内5ヵ所の生産事業所で知的障がい者雇用のための作業施設を運営しています。

本稿では当社が23年にわたる作業所運営を通じて得たものと、企業として、今後の障

がい者雇用に向けて取り組んでいくべきことを述べたいと思います。

クラレ作業所（新潟）のスタート

当社が新潟事業所（胎内市）の近隣で運営するクラレ作業所は、障がい者雇用の拡大を目標に1997年4月に開所しました。当初は障がい者の就業に関する知見がほとんどない状態からのスタートでした。

開所のきっかけは、当時の社長が掲げた法定雇用率必達の方針と、会社への地域からの障害者職場の確保の要請です。

設立時は5名の社員（知的障がい者）でスタートし、現在では20名が働いています。設立当初からの勤続者を含め、長年勤務の社員ばかりで構成されています。これほど継続的に活動できているのは、社員（知的障がい者）はいうまでもなく作業所を運営するスタッフの努力、周囲のご縁のある方々のご理解によるものと考えています。

当作業所は、胎内市（旧中条町）からの土地貸与、社会福祉法人七穂会「虹の家」からの障がい者指導のノウハウ教示により成り立ったユニークな事例です。



かわむら けんすけ
株式会社クラレ 総務・人事本部 総務部

クラレ作業所の日常業務

当社の新潟事業所では、メタアクリル樹脂等製品の生産を行っており、クラレ作業所はその生産業務をサポートする業務を行っています。作業例を下記にご紹介します。

作業例1〔クリーニング作業〕

クラレ新潟事業所内のクリーンルーム（防塵室）用のユニフォームに限定し、クリーニング作業をしています。まずユニフォームを「手洗い」（首回り、手首廻りなどの汚れ箇所を重点的に落とす）し、洗濯機に投入します。洗濯機、乾燥機を使い1日あたり約130着のユニフォームを捌きます。乾燥後は、依頼主のハンガーにユニフォームを一致させる作業を行います。



作業例1 クリーニング作業



作業例2 分別作業

作業例2〔分別作業〕

製品を充填する梱包袋から出た副産物の分別作業です。製品を入れる袋は、その製袋時に幅10cm程度スリットされる場合があります。その袋は、内側がアルミ、外側が紙の貼り合わせになっており、資源として再利用するためそのスリット状の副産物をアルミと紙に分別します。

作業例3〔裁縫作業〕

裁縫の技能のある社員には、ユニフォームのネームプレート縫い付け作業があります。

作業例4〔機械部品磨き作業〕

生産工程にある機械部品（鉄板）を磨いて再生する作業です。

凸凹になった箇所を紙やすりで磨き再び生産工程で使用します。

作業例5〔卓上ポップ作成作業〕

新潟事業所内の食堂の机に置き従業員へのサービス情報を告知するポップを「組み立てる」作業。糊付けして、折りを入れて納品します。



作業例3 裁縫作業



作業例5 卓上ポップ作成作業

作業例6〔コンテナバック再利用のための作業〕

生産工程内で使用したフレキシブルコンテナバックの口の部分の紐の接続部分を切断し、リサイクルバックとして生産工程で再利用するための作業です。

以上、紹介した作業職務はその内容（技能の必要性）、量（仕事の規模）、発生時期など、その属性はさまざまです。

他事業所への展開

クラレ作業所（新潟）に倣い、他国内4事業所に作業所を設け、適切な軽作業を場内から集めて運営しています。

①鹿島事業所（茨城県）

・袋の2重化作業

クラレ製品の液状ゴムの出荷用袋を2重にします。この2重化した袋は、外部に製品として販売されます。納入された袋を検品し、種類の異なる袋（顧客ユーザー指定）を間違えないように2重化するものです。

闇雲に袋を2重化すればよいというものではなく、品質（検品）や目指す数量も設定されています。



袋の2重化作業

・資料PDF化作業

鹿島事業所内での作業効率を上げるため資料を電子化しており、当作業所でPDF化の作業を担っています。

②西条事業所（愛媛県）

クリーンルームで使用した作業服のクリーニング作業と当事業所で製造している化学繊維の半製品を回収する作業です。回収された糸もその後の加工により、商品化されます。

③倉敷事業所（岡山県）

作業服のクリーニング、繊維製品の個包装、パッキン分け・針の瓶詰、フィルターの清掃、図書室の湿度点検をしています。繊維製品を個包装したものは、ユーザー先に納入されています。

④鶴海事業所（岡山県）

浄水器用フィルター（製品）の加工作業（不織布を巻く作業）をしています。最終製品化されるパーツのため、技能が必要です。

作業所運営から得られたもの

(1) 知的障がい者の行動特性

経験則から、知的障がいを持つ社員の中には、自身の考えや感じることを表現することが不得手な人や、指図された業務に淡々と長時間従事することを得意とする人がいるということが分かりました。このような特性から、知的障がい者は、作業時の作業姿勢が不自然のまま長時間作業してしまう可能性があり、このような場合には、職場の管理者が、その不自然な作業姿勢に気づかねばなりません。

また、作業環境にも配慮を施しておく必要があります。管理者は、知的障がい者が自分の考えを表に出せる機会を意図的につくったり、知的障がい者本人とのコミュニケーションを増やしたりするなど、本音を把握しよう

とすることが重要です。

(2) 作業教育上のポイント

①トラブルが生じたときは、その場で対処

作業所で何か問題が生じた場合は、職場の管理者が直ぐに介入し、その場で対処することが大切です。時間が経ってからでは、その出来事の何が問題なのか、どのように対応すべきだったか、を管理者と知的障がい者本人の間で共有することが難しくなり、また、本人からの共感も得にくくなるからです。

②誰もが理解できるように、時間割や規則などを図示化

③障がい者の多様性を理解

管理者は知的障がい者も健常者と同様、技能や性格はさまざまで、仕事上の得手不得手も異なるという基本的理解が重要です。例えば、言葉数は少ないが理解力がある、リーダーシップがある、身軽で体力がある、同じ動作（繰り返し）が得意、飽きっぽい、など。このため各人の特徴を生かして職場の作業分担を振り分け、作業が滞りなく実施されるよう調整することが必要です。これが、誰かの不得意を誰かがカバーするという協力関係を築きます。

さらに、個々知的障がい者本人に適した作業の手順書を作成し指導する、という通常の職場とは異なる細やかな管理者側の対応が必要です。

④「自ら考える機会を与える」という視点

知的障がい者も健常者と同様に、会社が期待する成果を出してもらうため『自ら考え業務遂行のための適切な行動や職能の向上に取り組んでもらうこと』が大切だと考えます。

遂行できる業務の種類が増え、業務成果を高め、また知的障がい者本人も自己効力感やモチベーションの高まりを感じながら仕事に取り組むことができるようになる、と考えるからです。

「自ら考える」の実践は、仕事の改善提案をメンバー同士で出し合って決めるなど、当社の生産現場でもしばしば用いられている手法です。

⑤安全衛生への配慮

知的障がい者が働く職場では、会社として特に安全衛生の取り組みが重要です。知的障がい者は人によって、一つの作業に没頭し、周囲や潜在的な危険に気付かないケースがあることが分かってきました。このため、生産現場と同様なKY（危険予知）、KYT（危険予知トレーニング）を実施し、繰り返し危険感受性を高める取り組みを実施しています。

(3) 生活指導上のポイント

毎日、規定の始業時間に出社するためには、規則正しい家庭生活がベースになります。そのため、ご家族の協力が不可欠です。規則正しい生活パターンを乱さないよう、休日の過



図示例（うがい・手洗い励行）



作業安全・挨拶の指差呼称

ごし方について会社にご家族と連携してケアすることが必要です。

具体的には、ご家族との間で連絡帳を交換し、職場での言動や自宅での過ごし方などを確認します。また必要に応じて、管理者、本人、家族の三者で話し合うことも必要です。会社と家族の当事者間で解決できない場合などは、地域の就労支援センターなどの第三者に相談することも有効です。

作業所運営のこれから

当社の各事業所に設置した作業所は、限定的ではありますが、生産活動をサポートする職務を担っています。しかしながら生産部署等から依頼される案件について、安全の見地から、または遂行能力の点から、職務的に対応できない場合があります。このような依頼業務とのマッチングは難しい問題です。依頼する生産現場側は、知的障がい者がどのような作業ならできるのかを知らないため、業務選別に時間を要します。

また、それまで依頼していた業務が製造する製品の変化などによって無くなる場合があります。作業所メンバー全員に行き渡る程の業務量の確保は日常的な課題です。

当社は化学メーカーであり「安全はすべての礎」と考え、職場での安全を最重要視しています。このため、知的障がい者の方々が働く場所を、多くは事業所の生産工程から離れたところに設置しており、生産現場の社員が、知的障がい者の働き方の特徴を知らぬまま、作業依頼を行っています。日常的な交流を通じ、知的障がい者の強みの理解が広まれば、生産活動に寄与する多くの仕事を確保できるかもしれません。

当社の作業所運営は、事業所所在地域において知的障がい者に雇用の場を適用するというCSR観点からのスタートでした。このため作業所によっては、知的障がい者が仕事を通

じて社会の一員として貢献するということが重視するあまり、日々の生産性向上の観点からの運営を行ってきませんでした。一般社員の「目標管理制度」は知的障がい者には適用しておらず、自己の仕事の成果を振り返り、さらなる成果向上を図る取り組みは限定的でした。

他社や他施設では、知的障がい者にも「目標管理制度」を適用し、昇給昇進制度などの人事マネジメントシステムを機能させているところがあると聞いています。知的障がい者が自分を振り返ることで従事する作業の領域を広げたり、技能の向上に繋がるのであれば、当社としてもそのような仕組みを使って作業所を運営することが目指すべき方向ではないかと考えます。

障がい者就労への課題

ここまで知的障がい者に焦点を当ててきましたが「障がい者雇用」は当社のダイバーシティ推進の中で特に力を入れている項目のひとつです。「障がい者がいきいきと働いている会社」は即ち、障がい者だけでなく、「誰もが違いを認め、生かし、活躍できる会社」であると考えます。その実現のために下記の3つの視点をもって取り組んでいくことが大切であると考えます。

・増やす

独立した作業所だけでなく、一般従業員と同じ場所で一緒に就労できる職種の開拓、創設。同時に障がい者を受け入れるための環境整備、例えば周囲の理解や協力、障がい者の方と共に学び成長する機会とできるような仕組みづくりを行う。

・続ける

障がい者雇用は長期にわたる取組であり、誰かが一時的に頑張ればよい、という形では成り立ちません。持続可能な方法を模索する

ため、障がい者本人、働く人達や専門家の意見も広く参考にしながら共に問題を解決していく。

・活かす

障がい者が働くうえで支障となっていることが必ずしも障がい者特有の問題ではなく、他の誰かにも当てはまることかもしれません。障がい者との仕事の中で得られたさまざまな知見をその場にとどめず広く共有し、当社全体の職場環境改善に繋げていくことを目指す。

おわりに

①管理者は、社員一人ひとりの価値観の違いを尊重し組織運営を行う、②個人の能力を考慮した業務指導と育成を行う、③社員自らの成長を促すため自身を振り返らせる、④安全で安心できる職場を確保する—これらは職場マネジメントの基本であり、知的障がい者雇用でも同じと考えます。

障がい者と一般社員が同じ職場で働く取り組みも、今後さらに進めていくことができると考えています。

統計学の基礎から学ぶ 作業環境評価 個人曝露評価

熊谷信二

体裁 A4判
総頁 254頁
定価 本体 2,000円＋税

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

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

〒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



あなたは
・作業環境評価法の理論を完全に理解していますか？
・有害物質濃度の分布が対数正規型であることを自分で確認
しましたか？
・有害物質濃度の変動の大きさがどの程度か知っていますか？
・欧米の個人曝露評価法について知っていますか？
この本を読むと、
これらの質問にYESと答えられるようになります。

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

はじめに

「ダイニング街なか」はJR埼京線十条駅に西側より通じる十条仲通り商店街の一角、東京都北区十条仲原でカフェレストランを営む就労継続支援A型事業所です（写真1, 2）。

2008年に「株式会社ブイ街なか」が運営主体となり、地域交流の活性化・創造の場として、また障がい者の雇用の場として開設し、安心・安全な食事を皆さんに提供するとともに、だれもが気楽に立ち寄れる「食の場」として地域に定着していきました。しかし2000年代、社会の要請として人間の多様性を尊重し、障がい者が持っている能力を最大限に生かして社会に参加することが求められてきました。そのような背景のもと、2015年障がい者の就労支援を目的として、運営が「NPO法人まちなか」に引き継がれ現在に至っています。



写真1 「ダイニング街なか」の店舗全景



写真2 「ダイニング街なか」の店内の様子



ながさき そのこ
特定非営利活動法人まちなか 理事長

ダイニング街なかの仕事

現在9名の知的障がいを持った方々が働いています。年齢は21歳～35歳の若い皆さん

です。

仕事の内容はおよそ、調理補助、店舗の清掃、接客、洗い物です。利用者本人の希望を汲み取りながら店の状況に合わせて実施内容を決めていきます。得手不得手、適材適所などを考慮しながら一人が約2種類ほどの内容を担当、具体的には以下のとおりです。

調理補助は厨房での調理の手伝いです。食材のカット、煮炊きや盛り付けなどを職業指導員のもと実践していきます(写真3)。

清掃仕事は多岐にわたります。ホール床の掃除機かけ、玄関及び店舗外回りの掃き掃除、窓・ドアのガラス拭き、テーブル・椅子の設置、トイレ・洗面所の掃除、プランター・鉢植え植栽の手入れや水遣り、等々です。これらは開店前の時間に済ませるように行います(写真4, 5, 6)。

その後は2階の事務室、休憩室、相談室、トイレ等の清掃に移ります。

接客の仕事としてはまず、テーブル・椅子拭き、メニュー・シュガーポット・ミルクポットのクリーニングや準備、そして開店後は席案内、オーダー受け、配膳・下膳などのお客様対応が主な活動になります(写真7)。

洗い物仕事は食器・調理用具の洗浄やその後の拭き上げ・片付けです(写真8)。開店前の仕込みから終了まで続きます。

その他に備品や食材の買い物(写真9)、不定期ですが交代で販売用のクッキーも作っています。

以上、調理・清掃・接客・洗い物の仕事で、職業指導・支援を受けながら日々技術の向上に努めています。同時に「お客様にいかにか気持ちよく過ごしていただくか」を合言葉に月



写真3 仕込み仕事



写真4 クリーンアップ



写真5 床掃除機かけ



写真6 椅子降ろし



写真7 いらっしゃいませ



写真8 洗い物拭き上げ



写真9 バン屋さんへお使い

1回の研修会や必要に応じてのミーティングを通して社会人としてのマナーや行動規範の習得などにも力を入れています。

地域の交流の場として

「ダイニング街なか」では地域のコミュニティとして、高齢者対象の「北区ふれあい食事会」「街なか食事会」「オレンジカフェ（認知症カフェ）」、また地域の特別支援学校卒業生のための「金曜食事会」、その他「野菜マルシェ（産地野菜の販売）」など、定期・不定期のイベント、居場所づくりにも利用者の皆さんとともに日々取り組んでいます。

障がいを持った人たちと共に

前にも触れましたが、現在知的障がいを持った9名の方々が当事業所を利用されています。皆さんの障がいの度合いはそれぞれで、愛の手帳では2度から4度までの幅があります。

多くの場合、個々の持つ障がいの特徴は文字や言葉などでは十分に表現されているとはいえません。そのため対応については、見て、聞いて、調べて共に活動することから始まり、対象者の状態、特徴を知り、個々に適した柔軟な考えと支援・指導を実践してゆくように心がけています。

個人によって違いはありますが、人の言動や指示を理解しづらい、あるいは自身で状況をイメージして行動に移すことが難しい状態がたびたび見られます。

例えば、スポンジを使った洗い物工作中、洗剤の付け方や食器の洗い方に改善してほしい点があった場合、その時点でそのことを伝えます。しかしながら、ある利用者の方はまるで何も聞こえないように手を止めるでもなく、それまでのやり方を続けたりします。また別の利用者の方は「はい」と了解の返事をしてくれますが一向にやり方を変えてくれません。

洗い場は忙しい職場なので、この改善点のために仕事の流れを止めてゆっくり・丁寧に意味を伝えて理解してもらうことはできません。そのため、仕事が一段落したところでもう一度伝えて改善を促します。この時はデモンストレーションなどを用いて説明や指示を簡潔に具体的に行うように心がけます。

頑固さであったり、言葉の理解の不得手であったり、指示理解に対する難しさは人それぞれですが、何度も繰り返して気長に向き合うことで少しずつ向上していけるように取り組むことが大切だと考えています。

また、利用者の皆さんは、意思の疎通の拙さにより人とうまく関わるできないなどのことが社会生活上に多く現れます。生活環境に関連した幼少期・少年期における社会活動経験の少なさが不利に働くのかもしれませんが、これらのことが仕事をするうえで活動のスムーズさに影響を与えるように感じることがあります。

質問や要求については大体「はい」と肯定の返事が返ってきます。「いいえ」という否定の返事はあまりありません。しかしながら「はい」という返事がすべてにおいて「分かりました」という意味ではないと考えるようにしています。その場を取り繕おうとしたり、ある問題を避けようとしたときに出てくるようです。

本人の気持ちを正確に理解できなかったために、私たちの過度の期待を与えてしまったという、以下のようなできごともありました。

比較的軽度の利用者の場合、体験の積み重ねによって仕事を覚えてそつなくこなしていきます。与える仕事ができるようになるに従って、次第に仕事内容のレベルも高いものが

求められるようになります。だんだんに負担が大きくなってきますが、本人からはなかなか「難しいです」「大変です」という言葉は出てきません。結局、ある限界を超えたところで日々の仕事そのものがすべて立ち行かなくなってしまうました。

幸いにもこの利用者の方は少し休んで仕事に復帰できていますが、本人の仕事上の向上に精神的な成長が伴わないと現実的な仕事内容との間でバランスを崩す、ということを考えさせられました。

社会からの歩み寄りを

「ダイニング街なか」は就労継続支援A型事業所です。一般企業などでの就労が困難な障がい者に対して就労の機会を提供して、仕事を通じて知識・能力の向上を図ります。利用者一人ひとりの能力はさまざまですが、それぞれに力をつけて成長してもらえたら幸いです。

障がい者を取り巻く就労環境は十分なものとはいえません。一人ひとりの能力にもよりますが、何らかの支援は必要です。最近では、合理的配慮の必要性が叫ばれていますから、できれば社会の側から障がい者のもとへ歩み寄ってほしいと希望しています。

知的障がいを持った人たちには時間をかけたサポートが求められます。私たちは個々のニーズを満たすことのできる支援や指導を心がけたいと思います。

障がいのある人たちがそれぞれの能力を発揮し、社会と繋がることで働きがい、生きがいを見つけて生き生きと人生を歩むことが、私たち支援するものの目指すところです。

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 80 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/>

正しく知ること、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。

本書の構成

- I 章 夜勤・交代勤務 Q A
 - 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
- II 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



体裁 B5 判並製 112 頁
定価 本体 1,000 円＋税

図書コード ISBN 978-4-89760-332-2 C 3047

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

1970—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



公益財団法人
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

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

第 2 部 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／中迫 勝／藤原精吾／水野 洋

第 3 部 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
歴代講師一覧／修了者数年次推移・団体別推移

第 4 部 資料

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

最新刊!

図書コード ISBN 978-4-89760-335-3 C 3047

体裁 A4 判函入上製 180 頁
定価 本体 2,500 円＋税



St Norren (スウェーデン), 2020年4月6日, 撮影・高見晴恵

Between 6

高見 晴恵

「青」について

即座に思い出すことが二つある。一つ目は、理髪店の前で回りながら消えては現れるサインポールの静脈を表す「青」色。もう一つは、ソ連の宇宙飛行士ユーリイ・ガガーリンの言葉、「地球は青かった」というあの名言。海に潜る人はいう、深い海の中で最後まで見えているのはこの色なのだそう。レオナルド・ダ・ヴィンチは「陰は黒ではなく青であることに気がついた」と言ったそうだが、「青」は漆黒から凝視できぬほど眩い所にまである。私は与えられた名前の漢字に「青」を含んでいる。そのせいか、自分自身は「青」とともに生まれ、これを背負い、この色のいきつく先の暗黒に消え去るような気がしている。見上げれば紺碧の空があり、眺めれば御空色の水面が揺らいでいる。そして足元の野辺には露草色の花が咲きほころ。しかしいくら望もうが、これらをそのままモノとして自分の手のなかに入れ、永遠に持ち続けることなどできない。「青」は寒色として分類され、人の形容としてその色をイメージした言葉を使うと、どこかに哀しみや死、悲壮感が漂う。あの有名な童話、チルチルミチル兄弟が追

い求めた幸せの青い鳥がなぜこの色であったのか。私はそこに何か真実を見てしまう。

「青」には特別な何かがあると思う。今月号の表紙に使われている作品「Beginnings／はじまり」を作り続けているからかもしれない。この作品の「青」も重なりあいながら、素材としてあった当初の色からさまざまな「青」へと変わっていく。作品と共に闇に近づき、存在として見えなくなってゆく。すると「青」は底知れない何かを放つ気配を漂わしはじめ、そこにあったものという記憶になっていく。そして不思議なことにその記憶は、海外でこの作品を発表した時にも感じたが、国や言語を超えて人々が共有できるものへと昇華する。

余談になるが、この「青」の作品の素材は工場で染められた綿布である。使い出してもう三十年になるが、同じ製品の同じ色番を使い続けている。その間廃番にせずこの布をずっと作り続けておられる会社、それは大原一族により創業された倉敷紡績、現在のクラボウである。この月刊誌から連載の依頼をいただいたとき、大原という名を見て私は何かに導かれている気がした。それがこの綿布なのか、それとも「青」自体からきているのか、最近このことを思いながら青い綿布を切っているが、その答えはまだわからない。

たかみ はるえ：インスタレーション作家

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

筋的作業の際の酸素摂取

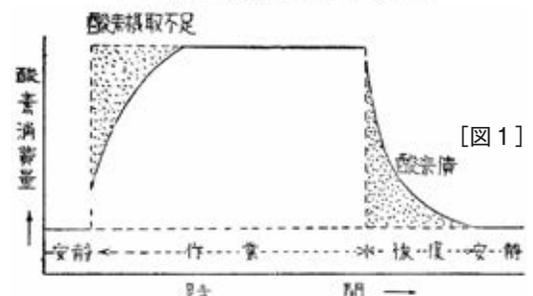
「1編 III筋労作の呼吸による酸素摂取への影響」の「A定常状態と酸素債」では、A.V.Hill及びLuptonがSteady State (定常状態)と名付けた状態を、次のように説明している。「筋労作を始めると酸素摂取のための呼吸及び酸素運搬のための循環機能は漸次亢進してくる。そして筋労作がそれほど激しくない場合には、数分後には呼吸も循環も筋労作によく順応して、当面の必要を十分に充たす状態となる。このような水準に達した後は、呼吸も循環も安定し、その状態を筋労作の続いている限り保って変わらない。」そして、筋労作を休止すると、呼吸も循環も指数関数曲線を描いて低下し、やがて、安静値に達する。筋労作をやめても、すぐには呼吸による酸素摂取は安静値にもどらず、そこに若干時間のずれがあり、この間を回復期と呼んでいる。この回復期の酸素摂取の安静値を超える部分は筋労作開始に際して直ちに筋労作の必要をみだす水準に達しなかった、その時間的ずれに由来するのであって、筋労作中それだけ酸素の負債をもってたと考えてよいのであるから、これを酸素債と呼んでいる。即ち回復期に

なお安静時以上の呼吸亢進のあるのは筋労作開始当初の酸素の借り越を償却しようとするためであると述べ、次のような「筋的作業の際の酸素摂取」と題した図を掲載している(図1参照)。

沼尻はRMRを測定する際に生理学的な考え方をきちんと理解してもらいたいと考えてこの筋労作の呼吸による酸素摂取への影響という章を起して、説明している。そのことは以下の記述からも分かる。「労働代謝(これに対応する酸素摂取量)を測定しようとするれば、筋労作開始より回復期を通じての酸素摂取量をはかり、これより安静値を差引かなければならないのであるが、(この値を筋労作による酸素需要量と呼んでいる)安定状態の成立する筋労作では、定常状態に入ってから酸素摂取量を測定すれば、労働代謝を近似的に推定することができる。」

「B定常状態の成立しない場合の酸素摂取」では、筋労作が激しい場合には定常状態があらわれていない。筋労作を続けると次第に酸素摂取量は増大してゆき、一定時間後には、その人の呼吸能の最大限度に達する。このような場合は長く筋労作を続けえないわけである。また、この種の激しい筋労作では、筋労作開始当初から

第3図 筋的作業の際の酸素摂取



【図1】



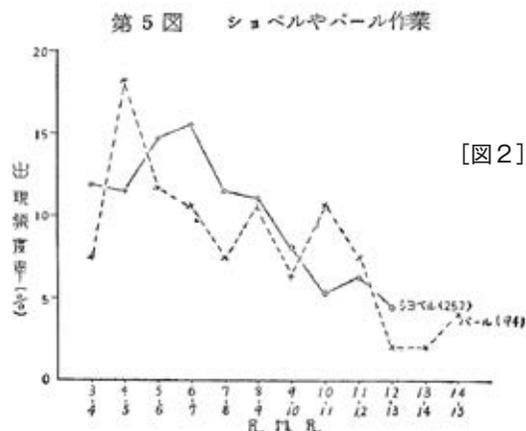
きしだ こうや
大原記念労働科学研究所 主管研究員
高崎経済大学 名誉教授
主な著書：
・『産業安全保健ハンドブック』(共著) 労働科学研究所, 2013年.
・『実践 産業・組織心理学』(監修) 創成社, 2009年.

恢復期の終りまでの酸素摂取量をしらべなければ、労働代謝を知ることができないと述べていて、激しい筋労作を伴う作業での労働代謝を知る際の注意すべき点について指摘している。

「IV各職種にあらわれる頻度率の多い作業」は、数多くの工場で労働強度を測定する際にどこの工場でも共通する作業がいくつかあるとして、その代表的な作業として、ショベル作業、バール作業、運搬作業、機械操作等の作業をあげている。これらの作業が行われる職種として、製鉄工、セメント、運搬工、製鋼工等があげられていた。例えば図2に示したシャベル作業の出現頻度率とRMRの関係については、石炭投入、石灰投げ、砂運搬、スクラップ運搬等のように作業名は種々になっているが動作的にみると同種のショベル作業である。従ってこれらは1回の重量と投げる距離、投げ上げる高さ及び毎分あたりのテンポ等によって、そのRMRが自ら定まってくるわけで現場で一々測定しなくても、予め系統的にしらべた結果から曲線を求めておけば必要な値は図上から得られると述べ、252の測定例をもとに作図したものである。同様にバール作業は94例をもとに図2に描かれている。その他ハンマー作業は52例、運搬作業は43例、旋盤は26例の測定結果をもとに作図されていて、これらの作業について、いちいち測定しなくてもRMRを推定できるように工夫していた。

単位作業の負荷と RMR

「V単位作業の負荷とRMRとの関係」は作業速度または負荷度がRMRにどのように影響するかについて述べたものである。現場作業では一般に負荷（例えば取扱う物の重量）が大であればテンポは遅く、自然にその労働強度は一定の比較的せまい範囲内にあることが多い。しかし現実の作業では、主作業並びに負荷に応ずる至適速度または慣習速度に従うことなく行われることがある。そのため作業速度の変化に応じたRMRの変化を明らかにしておくことが実際

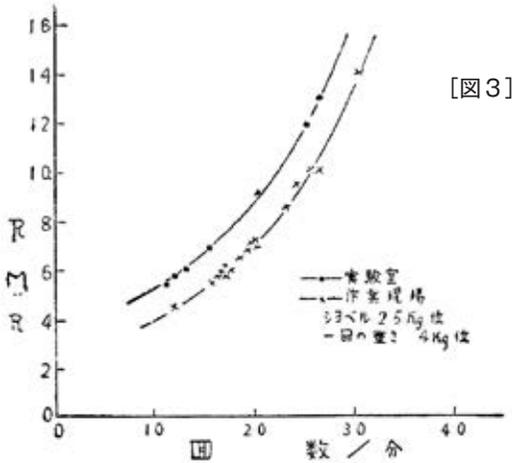


上必要であると著者は述べている。そして過去の測定データをもとに、作業速度または速度と取扱重量の積をX軸に取り、RMRをY軸にとって作図することにより、作業の変化に応じたRMRを見出すことができると述べて、必要に応じてRMRを算出することができることを提示している。

著者沼尻は、このグラフを使用してRMRを算出しても実際面では大過ないということ、ショベル作業を例にとって解説している。そのポイントは以下のものである。「尚ここに掲げた測定値は現場の作業そのまま或いは現場作業員によって負荷量を変化させて行った実験値である。即ち、どんな人が行ってもこの値を示すというのではなく、現場で働いていて、この種の作業に慣れた人がほぼこれに近い値を示すと考えてよい。従って実際面ではこのグラフ（図3参照）を使用して大過ないということができよう。」

本文では、この文に続いて、本書中の第9図～21図まで、13の図を掲載し、作業速度の変化に応じて、RMRの変化が分かるように示してある。参考までに、対象となった作業について、次に示しておく。ショベル作業、ハンマー作業、バール作業、天秤棒運搬、背負い、肩かつぎ運搬、運搬作業（積込、荷物上げ、移動）、かつぎ上げ運搬、はね方別運搬、リヤカー曳き、

第9図 ショベル作業のR.M.R.



[図3]

猫車、台車運搬、リヤカー運搬、リヤカー自転車曳き、トロ運搬、チェンブロック作業時の仕事量とRMRとなっていた。この13の図の次に著者は歩行のRMRを表にして掲載していた。普通道路（平地、坂道）、雪道（固雪、新雪）に分け、さらに勾配等を考慮して19のタイプの歩行形態のRMRについて表としてまとめてあり（表1）、一般の人が実際に使用することができるように工夫してあったのには驚かされた。

エネルギー代謝率と作業持続時間、休憩時間

「VI単位作業の労働強度と持続時間」は、斎藤一博士の著書『労働時間、休憩、交替制』（労働科学叢書IV）に作業持続時間について多くの研究者の研究成果が紹介されているので、その要点を紹介するとともに、著者自身の実験結果も加えて、作業持続時間とRMRとの関係について明らかにしている。図4に作業持続時間とRMRの関係（許容限界）について紹介しておく。

「VIIエネルギー代謝率と休憩時間」においては、RMRに応じて一律に必要な休憩時間が定まるといって単純ではないと述べ、多くの研

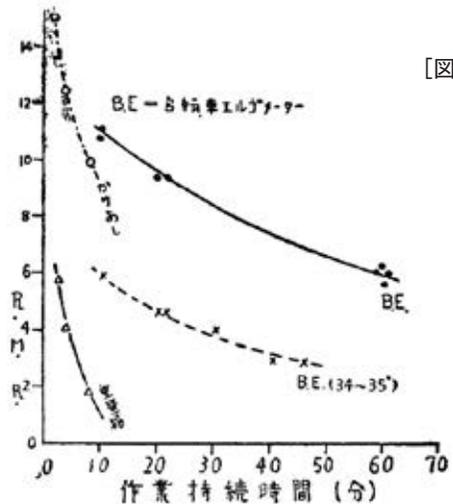
[表1]

第7表 歩行のR.M.R.

歩行条件	毎分歩行距離(m)	R. M. R.	1m當り cal.	
平地	市内	60	3.6	0.08
	市外	60	3.6	0.08
普通道路	ユツクラ	40	1.4	0.06
	昇 4°45'	60	4.0	0.08
	降	60	3.0	0.07
	昇 10°	38	6.1	0.18
	降	58	2.8	0.07
	昇 13°	34	5.9	0.20
	降	50	3.2	0.09
	固雪	65	3.6	0.07
	新雪	32	5.9	0.21
	雪道	昇 8°	43	2.2
降		55	2.2	0.06
昇 12°		42	4.2	0.12
降		58	2.1	0.05
昇 8°		42	7.0	0.19
新降		50	4.0	0.10
昇 12°		38	8.2	0.23
降		49	5.4	0.13

第23図

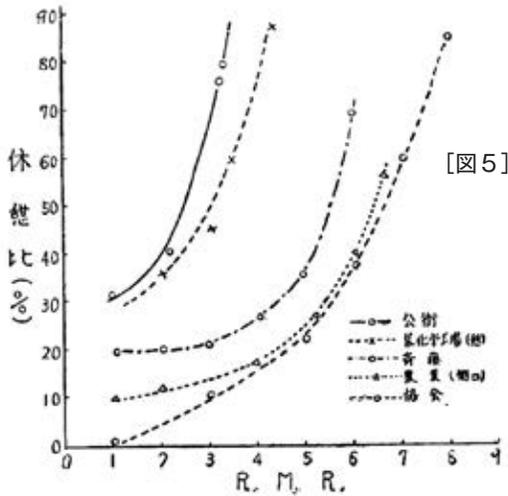
作業持続時間とR.M.Rとの関係（許容限界）（沼尻）



[図4]

究者の研究結果を休憩比（休憩時間/労働時間を%であらわした指標）とRMRの関係に計算し直して分析している（図5）。主作業のRMRと休憩時間との関係については、斎藤がRMR4.0より急激に休憩時間が延長することについて特に注目していると指摘していた。

第24図 R.M.R.と休憩比の関係
(沼尻作図) (休憩率と混
同なき様にされたし)



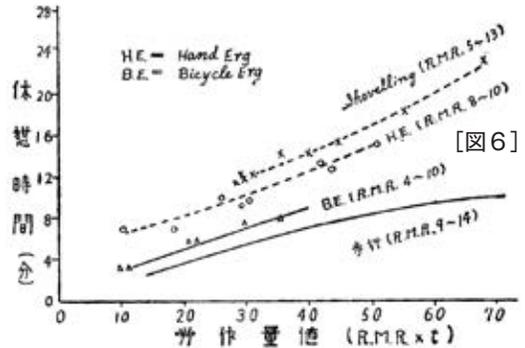
[図5]

作業に使用する身体部位が異なる場合、即ち
上肢と下肢を使用する筋労作の実験を実験室内
で行ってみると同じ仕事量でも同じRMRを示
さない。この結果から考えると、当然疲労の起
り方も違い、休憩時間も違うと思われる。実際
上肢と下肢では同じRMRで作業後の酸素債、
脈拍数の平常復帰が異なる。下肢作業は大きい
筋群を用い、しかも幼時より歩行などによって
充分鍛錬し習熟している。そのため回復時間が
短いのである。

また、同じ上肢作業でも静的動作用因子の比
較的小さいハンドエルゴメーターはショバリン
グのような静的動作を含むものより休憩時間が
短いことが、この間の成績からわかるのである
(図6参照)。

「Ⅷ高熱作業の作業持続時間及び休憩」では、
高熱環境下の作業においては、筋肉労働による
生理的負担の上に、高熱環境による生理的負担
が加重されるので、常温下の作業とは別個の考
慮を必要とする。実際作業を観察すると、加重
される生理的負担を軽減するためには、作業者
は自衛上RMRを低下させるようなやり方で作

第27図 上肢下肢作業別労作量値と休
憩時間との関係(沼尻)



[図6]

業している場合がみられると述べ、表1に示した「2人掘り労働量(削岩機A.S. D.31,孔長150cm,中天盤)」という鉱山での削岩夫の作業について紹介している(表2参照)。この例では気温37℃湿度90%の場所では、高温・高湿ということで、作業を純化させ、RMRを低くし、それだけ同一作業量遂行の必要時間を延長していることを明らかにしている。同じ鉱山での鉱車運搬作業では、高温・高湿の場合は人員を増やし、一人当たりのRMRを低くしていたと報告している。

輻射熱の有無による連続作業時間と休憩時間については、戸田弘一博士の研究成果を紹介している。輻射熱が問題とならない場所と、輻射熱の高い作業場の例を挙げている(表3と表4)。輻射熱の高い作業場では、黒球寒暖計で50℃以上の作業場では連続作業時間が120分(2時間)で、休憩時間は30分であったものが、黒球寒暖計が90℃以上になると、連続作業時間は15分に限定されていた。しかし休憩時間は30分をとってあるので十分に回復するという考え方のようなものである。戸田は実際に自分が関係していた企業での現場の事例をもとにこの案を提示していたようで、現場の対応が伺えて興味深い。

この他、高湿作業と室外休憩との関係について、三浦豊彦博士のRMR5程度の筋肉作業の

[表2]

第8表 2人制労働量 (鑿岩機 A.S.D. 31)
孔長 150cm, 中天盤)

項目 作業者	27°C			37°C		
	R. M.R.	時間 (分)	1m 当り 労働量(cal)	R. M.R.	時間 (分)	1m 当り 労働量(cal)
親方	2.8	4.5	11.4	2.2	9.6	20.7
手子	2.3	4.5	10.0	2.0	9.6	19.4

[表3]

第11表 輻射熱が問題とならない場所

温度(摄氏)	連続作業時間	休憩時間
34° 以下	120'	30'
36° //	90'	//
38° //	60'	//
38° 以上	30'	//

[表4]

第12表 輻射熱の高い作業場

黒球寒暖計	連続作業時間	休憩時間
50° 以上	120'	30'
60° //	90'	//
70° //	60'	//
80° //	30'	//
90° //	15'	//

場合に、常温の室外に出てとる休憩時間をいかにすべきかについて実験して、60分の高湿室内作業のあと外に出てとる休憩は、少なくとも45分は必要であると考えられる結果であったと述べている。

エネルギー代謝率と余裕率

最後に著者は「1編 エネルギー代謝」をしめくくるに当り、意外なことについてふれている。それは「余裕率」である。本書ではまず次のように述べられている。

「次に科学的研究の成果というのではないが、

経験が推理によって種々の作業に、かくかくの程度の余裕(実動以外の時間)を与えるべきであるとの見解を述べている報告が、いくつか発表されているので一応参考のために掲げておくことにする。しかしこれらは何れも充分の抛りどころをもっているものではなく、なお多くの批判的検討を経なくてはならぬわけであるし、また今日では単に歴史的な意味しかないものもある。この点を充分注意して見られることを希望する。」

この文だけでは、著者が言いたいことが必ずしも読者に伝わらないと思われるので、少し解釈を付け加えておく。

著者は上述のように、エネルギー代謝率と休憩時間について、多くの産業場面での作業について取り上げて、推奨すべき休憩時間の長さについて提案している。しかし、人間が働いている現場の作業について、すべてを測定しているわけではない。その点をア

メリカでは能率技師 (Industrial Engineer) が多くの産業現場での調査事例をもとに、作業の負荷と一連続作業時間と休憩時間の関係について、分析し、望ましい休憩時間についてアメリカの協会誌から引用する形で余裕率として提案している(表5参照)。

ここで改めて、余裕時間および余裕率について経営工学で使われている定義を参考までに記しておく^{註)}。余裕時間とは「作業の遂行に際し発生する付加的な作業や作業者の責任によらない一般的な遅れ、および作業者の生理的あるいは疲労による遅れ、すなわち避けえない遅れを

[表5]

第19表 John. F. Campull 余裕率
(Jan Tayler 協会誌 1935)

作 業 条 件	余 裕 率 (%)
邪魔物のない処の歩行	5~6
注意力を必要とする時間	5
邪魔物のあるところの歩行	12~15
温度高き又は低き場所に於て週期的に行われる仕事	15
温度高き又は低き場所において連続的に行われる仕事	20~25
一般の機械作業	12~20
高速度機械作業	15~20
循環時間の長い作業	12
循環時間の短い手作業	15~30
機又は座塊中の継続作業	8~12
機又は座塊中の週期作業	25~60
特別の労働を要せざる雑作業	15~18

保証する時間のこと」であり、余裕率は次式で示される。

$$\text{余裕率}(\%) = \text{余裕時間} / \text{標準時間} \times 100$$

なお、標準時間についても、その定義を示しておく。標準時間とは、①良好な作業環境のもと、②その仕事に適性を持ち、習熟している作業者が、③決められた作業条件のもと、所定の方法（設備）を用いて、④必要な余裕と適正な管理のもとで、⑤正常なペースと努力で1単位の作業を遂行するために必要な時間

能率技師が作業管理を行う時に最も重視していたのが標準時間であり、標準時間をもとに生産計画が立てられ、その数値をベースに生産管理が行われていた。しかし実際の作業現場で働いているのは人間であり、作業者は作業開始後、

時間の経過とともに疲れてきて、標準時間どおりに作業ができなくなる。そこで一定時間経過後に休憩時間を導入し、疲労の回復を図り、標準時間どおりに作業が遂行できるようにしているのだが、実際には職場を取り巻く各種状況により作業が標準時間どおりにできなくなる。そこで現場では作業がスムーズに行われるように、標準時間に各種の余裕時間を加えて、基本となる作業時間を設定している。その余裕時間を標準時間で除して、余裕率が算出されている。代表的なのが疲労余裕、職場余裕、用達余裕と呼ばれるもので、ILOでも基礎疲労余裕として男子4%、女子4%と設定されている。日本では疲労余裕について、現在ではエネルギー代謝率を基準に評価する方法がとられている。本書の著者沼尻の永年の研究成果が取り入れられている。著者が「1編 エネルギー代謝」の最後に余裕率にふれたのも、現場での作業管理に使用されている余裕率がアメリカの能率技師が作成した現場の経験則にもとづくもので、日本で研究者が労働生理学による実験や調査を行った結果にもとづく、一連続作業時間や休憩時間をベースにした余裕時間の提唱ではないことを危惧して一言述べたものである。

この余裕率で論じたように著者はあくまでも日本の産業現場の労働実態をエネルギー代謝をとおして明らかにしようとしたわけで、この考えをさらに進めた研究成果が「2編 時間研究と労働量」に示されている。次回に紹介したい。

注

・吉本一穂、大成尚、渡辺健 (2001). メソッドエンジニアリング：経営システム工学ライブラリー9. 朝倉書店, P.85, 94~98.

開かずの踏切とリスクテイキング行動

椎名 和仁

今回は、筆者がこれまで労研アーカイブの論文と共に紹介して来た中から、各種モデルや類似する考え方を3回にわたってまとめてみた。それらからは、労研アーカイブの先人たちの知見に基づいて、現在の知見を組み合わせることによって、新たな知識を得られることが多々あった。今回は、踏切の警報時間とリスクテイキング行動の関係を調査した論文を紹介する。なお、リスクテイキング行動とは、リスク知覚の有無とは無関係にリスクを敢行することである¹⁾。

・福田宇志 踏切における歩行者・自転車利用者のリスクテイキング行動——警報時間の影響. 労働科学 2008 ; 84 (4) : 140-150.

この論文を紹介する前に筆者は、踏切事故^{a)}に関する統計や事例について調べてみた。事故統計では、2018年は全国で247件が発生しており、その4割が死者数となっていた。さらに、247件の内訳は、自動車と衝突した事故、歩行者と衝突した事故が7割を占めており、いかに踏切内は危険な場所であるかということが分かる。

畠山ら (2009) によると、事故原因の6割が警報開始後に横断したことに因るものである。

しいな かずひと
博士 (知識科学)
住友電設株式会社 情報通信システム
事業部
主な論文 :

- ・「工学系大学生の安全教育とその効果検証」(共著)『工学教育』67巻5号、2019年。
- ・「工学系大学生の安全意識調査と今後の取り組み」(共著)『工学教育』67巻2号、2019年。



横断した状況としては、意図的に進入する違反型、警報に気づかず進入する、の2つがあるという。違反型には、一度に遮断されると長い時間開かない、いわゆる開かずの踏切が影響している³⁾。この開かずの踏切とは、電車の運行本数が多いピーク時の遮断時間が1時間当たり40分以上の踏切を指し^{b)}、通行者は、遮断機が上がり始めたと同時に次の電車を知らせる警報機が鳴り始めるため、わずかな開いている時間で急いで横断することになる。これらの踏切は、全国で大都市圏を中心に532箇所存在しており、主な理由としては、鉄道の過密ダイヤが挙げられる^{c)}。現在、連続立体交差(高架)化などの対策が進められているが、現実的には工事中の用地の確保、騒音や日照権などの難しい課題が多いとされている⁴⁾。

また、開かずの踏切が関係した事例では、2005年に東武伊勢崎線竹ノ塚付近(東京都足立区)で発生した踏切事故^{d)}が社会的に大きな注目を浴びた。事故の直接的な原因は、遮断機を手動で操作していた保安係員による人ミスによるものであった。この踏切は1時間の内、最大で58分間も遮断され、踏切を自動化すると通勤・通学のラッシュ時に全く開かなくなるため、当時は保安係員が臨機応変に遮断機を上げることができる手動方式が採用されていた。

上記のようなことから福田は、警報機の時間の長さ、遮断機が降り切った後に横断を実行した通行者の特徴を調査した。以下に本論文の要約を紹介する。

調査対象とした踏切

調査対象とした踏切は、A踏切、B踏切、C踏

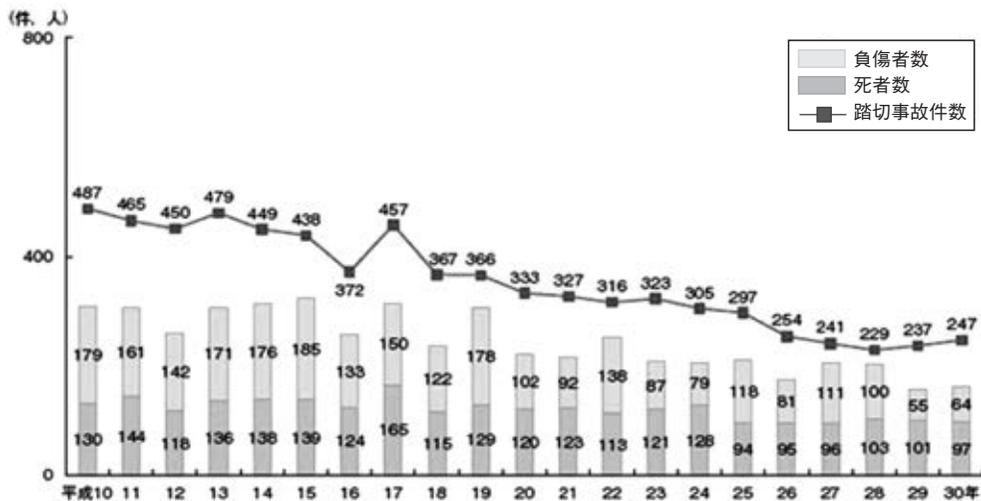


図1 踏切事故の件数と死傷者数の推移 (2018年)
出典：内閣府HP²⁾

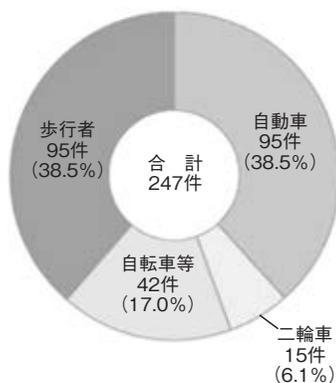


図2 衝撃物別踏切事故発生件数 (2018年)
出典：内閣府HP

切の3線とした。それらの踏切の特徴としては、A踏切は快速停車駅に近接した複線の踏切、B踏切は快速通過駅に近接した複線の踏切、C踏切は快速停車駅に近接した踏切であった。踏切を利用しない場合の手段としては、A踏切では歩行者は隣接する駅の構内自由通路を利用する事が出来る。A踏切を利用していた自転車利用者、B踏切、C踏切を利用していた歩行者・自転車利用者は踏切から離れた(約300~500m)迂回ルートを利用せねばならなかった。

調査時間帯は、警報時間が長い朝の時間帯(午前8時から午前9時)の1時間、昼の時間帯(12時から午後1時)の1時間とした。調査方法は、ビデオ撮影で記録し、警報機の警報、遮断機の遮断動作、電車と運行状況、歩行者・自転車利用者の横断行動を映像記録から分析した。また、踏切横断者の年齢については、調査者の観察により65歳未満か65歳以上である非高齢者と高齢者に分類した。

調査結果

・踏切の警報時間の長さの特徴

3踏切の朝の時間帯では通勤・通学途中の歩行者・自転車利用者が多かった。一方、高齢者の占める比率は、いずれの踏切でも昼時間帯の方が高い傾向にあった。踏切の警報時間の長さは、3踏切とも朝時間帯の合計警報時間は40分以上で、特にA踏切は50分以上という長さであった。一方、昼時間帯では、いずれの踏切でも40分未満であった。朝時間帯における1回の警報時間では、いずれも1分台が最も多く、快速電車の停車駅に近接しているA踏切、C踏切では1回に警報時間が5分以上にわたること

もあった。

・遮断機が降り切った後に横断実行者の特徴

降り切って遮断機をくぐって渡り始めた歩行者・自転車利用者は朝の時間帯で2名見られた。このような横断実行者の共通点としては、踏切の直前(踏切舗装の縁端から1m以内)に到着すると、ほとんど左右の確認を行わず、間もなく渡り始めた。横断終了後の電車通過時間は15秒以下であり、電車がかなり接近している状況でも渡り始めており、特にB踏切での自転車利用者の事例では警笛を鳴らすほど接近していた。遮断機が閉まっても安全に対する確認をせずに渡り始めていたということから事故に直接つながるリスクが高いと考えられる。

・朝時間帯と昼時間帯の横断実行率の比較

朝時間帯、昼時間帯、いずれの踏切でも警報が鳴り始めてから遮断機が降り始めるまでの期間の横断実行率は90%と非常に高かった。遮断動作後の歩行者・自転車利用者の横断実行率の朝時間帯と昼時間帯とで比較すると、いずれの踏切でも朝時間帯の方が昼時間帯より横断実行率は高かった。この時間帯は通勤・通学者が多く、渡り始めないと長い時間を待たされ、会社や学校の始業時間に間に合うように急がなくてはならないことが要因として挙げられよう。

A踏切の朝時間帯の警報時間は50分以上であり、自転車利用者が踏切を利用せず向こ

う側に行こうとするには500m離れた迂回ルートを利用する必要があり、このような条件がリスクテイキング行動を行う動機につながっていることが考えられる(図3)。A踏切の朝の時間帯では、1回の警報時間が非常に長く、自転車利用者は迂回ルートを利用するよりも、危険な横断を実行しやすい状況にある。

福田は、今後の取り組みとして、踏切の警報時間、危険な横断を実行しやすい状況、さらにその状況を正確に把握するために質問紙を用いた調査も検討すると述べている。

昨年、筆者が通勤で使っている路線の踏切内で、快特電車(8両編成)がトラックと衝突するという事故が発生した⁵⁾。事故の直接的な原因は、トラックの無理な踏切進入によるものであった。本稿を執筆にあたり、改めて踏切安全通行カルテを見ると、この踏切はピーク時の遮断時間が48分となる、開かずの踏切に該当しており⁶⁾、トラックが踏切内で数10秒立往生し

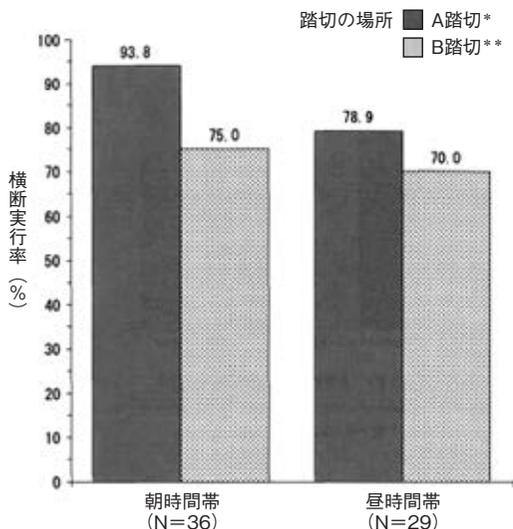


図4 A踏切における遮断動作後の自転車利用者横断実行率

Fig.4 The rates of cyclists who started to cross the rails after the rail gates started to close at crossing A (朝時間帯の合計警報時間が50分以上のA踏切*と40分以上のB踏切**で比較した)

* A踏切の朝時間帯1時間の合計警報時間は51分40秒、昼時間帯1時間の合計警報時間は36分0秒であった。

** B踏切の昼時間帯1時間の合計警報時間は40分52秒、昼時間帯1時間の合計警報時間は30分26秒であった。

Fisherの直接法で有意差なし。

図3 A踏切における遮断動作後の自転車利用者横断実行率

ている最中に次の電車を知らせる警報機が鳴り始めたことは容易に想像される。

今回紹介した論文や過去事例を踏まえると、筆者は、改めて踏切の警報後に進入する危険性を認識した。さらに、踏切内で何かトラブルが起こった際の非常押しボタン位置や操作手順、遮断時間が長い踏切では、迂回路の利用なども日頃から確認が必要であると思われる。

最後に筆者は、鉄道総合技術研究所おけるヒューマンエラー防止のトレンドについて触れてみたい。鉄道で始まった安全確認行動としては、「指差呼称」や「復唱・確認会話」が有名であるが、近年では生体測定技術を活用する取り組みが行われている。その一つに、「視線検知機能を活用した運転シミュレータ訓練」や「脳機能に基づく意思決定スキル訓練手法」などがある⁷⁾。前者は、運転中に異常事象をいち早く発見するために、運転士の注視行動（注視位置や注視時間）を調査し、そのデータを訓練に活かす研究である⁸⁾。

後者は、機能的核磁気共鳴断層画像法(fMRI)^{e)}を使って、現場で偏りのない判断を行える能力（意思決定スキル）を訓練する手法の開発である⁹⁾。実際の現場での意思決定は、短時間で簡便に行われる事が多い。しかし、簡便な意思決定は、偏りが発生して判断ミスにつながる可能性がある¹⁰⁾。そのためには、まず脳活動の解明を通じて判断（意思決定）に偏りのモデルを提案し、モデルに基いた作業課題が開発されている^{f)}。

上記のような取り組みが将来、さらに追究され、超高品質なVRで、よりリアルな危険性や安全性を疑似体験できるシステムが確立できれば、警報後に進入する通行人がいなくなることが期待できるのではなかろうか。

注

a) 踏切事故とは、列車事故のうち、踏切道において、列車または車両が道路を通行する人または車両等と衝突し、または接触した事故及び踏切障害事故としている。

b) 国土交通省HP：出所 <https://www.mlit.go.jp/road/soudan/>

- soudan_01b_10.html (2020年4月12日アクセス)
- c) 踏切安全通行カルテ (2016年6月17日)：出所：https://www.mlit.go.jp/road/sisaku/fumikiri/fu_03.html (2020年3月26日アクセス)
- d) 2005年3月15日、午後4時50分ごろ、東武伊勢崎線竹ノ塚駅通過の上り準急列車が同駅すぐ南にある踏切に差し掛かったところ、手で遮断機を操作する保安係員がその列車の接近を見落とし、遮断機を上げられないようにかかっていたインターロックを解除して遮断機を上げてしまった。踏切待ちをしていた歩行者や自転車が踏切内に立ち入り、それに気がついた準急列車の運転手が急ブレーキをかけるも間に合わず、人や自転車を撥ね、4名が負傷、うち2名が死亡した。なお、この踏切は2013年2月に撤去され、現在では高架化になっている。
特定非営利活動法人失敗学会HP：出所：http://www.shippai.org/shippai/html/index.php?name=nenkan2005_03_Takenozuka (2020年4月12日アクセス)
- e) fMRI (functional magnetic resonance imaging) とは、MRIを使って脳のわずかな血流変化をとらえ、活動している脳領域を画像に表現する技術である。X線を使わないため放射線被曝することなく、安全に脳の深部まで測定することができる (小美濃, 2019, p.5.)。
- f) 小美濃 (2019, p.5.)

参考文献

- 1) 森泉慎吾, 白井伸之介, 中井宏, リスクテイキング行動尺度作成の試み——信頼性・妥当性の検討. 労働科学 2010; 86 (3) : 127-138.
- 2) 内閣府HP：第1編陸上交通第2部鉄道交通第1章鉄道交通事故の動向. 出所：https://www8.cao.go.jp/koutu/taisaku/r01kou_haku/zenbun/genkyo/h1/h1b2s1.html (2020年4月7日アクセス)
- 3) 畠山直, 松本真吾, 柴田徹. 踏切通行者のヒューマンファクタ. Railway Research Review 2009; 66 (7) : 14-17. 出所：<https://www.rtri.or.jp/publish/rrr/2009/rrr07.html> (2020年4月14日アクセス)
- 4) 東京都都市整備局HP：総合的な交通政策の推進. 出所：https://www.toshiseibi.metro.tokyo.lg.jp/bunyabetsu/kotsu_butsuryu/kotsu_suishin.html (2020年4月14日アクセス)
- 5) 朝日新聞デジタル：出所：<https://www.asahi.com/articles/ASM9542GXM95ULOB007.html> (2020年4月10日アクセス)
- 6) 国土交通省関東地方整備局HP：踏切安全通行カルテ 神奈川新町第1踏切道：出所：https://www.ktr.mlit.go.jp/road/shihon/road_shihon00000097.html (2020年4月13日アクセス)
- 7) 小美濃幸司. 鉄道のヒューマンサイエンス. Railway Research Review 2019; 76 (6) : 4-7.
- 8) 公益財団法人鉄道総合技術研究所HP：視線検知機能を用いた運転シミュレータ訓練：出所：<https://www.rtri.or.jp/rd/division/rd52/rd5220/rd52200108.html> (2020年4月19日アクセス)
- 9) 北村康宏ほか. 判断ミス防止訓練に向けた意思決定課題の基礎的評価 (特集 安全の人間科学) 鉄道総研報告. 鉄道総合技術論文誌 2017; 31 (11) : 17-22.
- 10) 相馬正史, 都築誉史. 意思決定におけるバイアス矯正の研究動向. 立教大学心理学研究編集委員会編 2014; (56) : 45-58.

「多様な業務を見て②」 多角化事業と同業他社

福成 雄三

前号に続いて、1988年頃から2012年までの間に訪問した鉄鋼業以外の業種の現業系グループ事業所と、情報交換させてもらった同業他社の事業所について印象に残っていることを紹介したい。ピックアップしての羅列になる。

グループ会社訪問の意味

筆者のいた会社の現業系のグループ事業所を大まかに分ければ、鉄鋼製品を製造する会社、鉄鋼生産に必要な資材を生産供給する会社、鉄鋼製品や副産物を活用する会社、鉄鋼生産の技術を応用して事業を行う会社、鉄鋼業とは縁遠い多角化事業を行う会社や事業所があった。それぞれの会社等の安全衛生上の課題は、鉄鋼業と共通することあれば、大きく異なることもある。グループ会社を訪問したときに、親会社本社の安全衛生部門の責任者としての的確なアドバイス等ができたかは分からない。ただし、少し手前味噌かもしれないが、訪問が「喜んで受け入れられた」ことは共通していたと思う。「自分たちの現場」「自分たちが一生懸命取り組んでいること」を知って欲しいと感じていたのかもしれない。訪問した会社がより前向きな安全衛生管理に取り組む契機になったのではないかと思いたい。

異業種事業所への訪問

エンジニアリング事業関係では、橋梁の架設などの鉄鋼構造物の建設、ゴミ焼却工場の建設、

パイプライン工事での配管埋設工事や交換（更新）工事などを見に行った。出向く機会は多かった。協力会社（地元の専門会社）に安全に施工してもらうための調整業務、協力会社従業員の教育や健康管理に関する課題、小規模工事の責任者を掛け持ちすることに関する課題、大規模工事の現場所長等の工事担当者の長期にわたる単身でのアパート生活の苦勞なども聞いた。安全管理に長けた現場所長ばかりではなく、その育成にも課題があるとの話もあった。

RDF（廃棄物固形燃料）工場では、収集された家庭ゴミを扱うときの安全衛生上の課題への対応の説明が印象に残っている。紛れ込んで小爆発を起こしかねないスプレー缶などの除去にも細心の注意を払っていた。

FRP（繊維強化プラスチック）製品の工場もあった。1990年頃の数年間の操業だったと思う。何か所もあるドラムから紐状のガラス繊維が送られて回転する軸に巻き付けられて編み込まれながら大径のパイプに成形されていく様子が印象的だった。製造中は、機械の間を紐状のガラス繊維が浮いた状態で繋いでいるように見えて、安全なエリアを管理することが難しく感じた。

一時期だが半導体製造装置の生産工場があった。ほとんどが組立作業だった。半導体に関わる特殊ガスを使った研究も行われていた。クリーンルームの管理とその中で仕事をする従業員の安全と健康管理には、独特の課題があった。

半導体関連の事業では、セラミック製品やシリコンウェハーを製造する会社もあった。セラミック製品は、微妙な計算・調整をしながら炉で焼成する作業や最終製品の顕微鏡による検査作業などが印象に残っている。シリコンウェハーの関係では、溶解した原料から時間を掛けて

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（アドバイザーボード）

日本人間工学会認定人間工学専門家、労働安全コンサルタント（化学）、労働衛生コンサルタント（工学）

回転させながら引き上げ、均質に結晶化させてインゴットを製造する工場や、管理された環境の中でシリコンをウェハー状に切り出して製品にする工場を見た。金属が原料だが、鉄鋼の生産とは異なる精度の世界だった。変動の大きな市況に左右される操業体制に苦慮していた。

食器等の生産を行う製陶業の会社もあった。消費者（一般市民）に直結する製品を生産する事業で、独特の緊張感と誇りを持って仕事をしていると感じた。機械化された工程と人手で行われるさまざまな作業が混在した工場で、焼成や製品のハンドリングなどが慎重に行われていた。身体負荷が大きく見える作業もあった。

露天掘りで石灰石を採掘する事業を行っている会社では、作業のダイナミックさと、国内にこんな場所があったのかと思うほど見渡す限りに広がった敷地（作業場）に戸惑った。大型重機と大型ダンプカーが採掘の主役になる。海上輸送のために港湾まで繋がる数kmの地下コンベアも印象的だった。自然を相手に事業をしている面があるためかもしれないが、おおらかな従業員が多かったように思う。

最も鉄鋼業とは縁遠い事業としてバイオメディカル関連の事業があった。創業事業では、研究所が印象に残っている。筆者が会社としてのバイオハザード管理の基準をまとめたこともあり、詳細に説明を受けた覚えがある。臨床検査会社もあり、セントラルラボでは、全国から送られてくる検体を効率よく、あるいは高度な専門技術をもって検査することになる。それぞれの従業員の専門家としてのプライドを感じた。

鉄鋼他社から学ぶ

鉄鋼他社の10以上の製鉄所を訪問し、見学させてもらった。延べ30回を超える。ほとんどの製鉄所では健康管理部門も見学させてもらっている。

各製鉄所は、最終製品に多少違いはあっても基本的に工程や作業はほぼ同じで、親近感があり、取り組みについてもその背景も含めて理解しやすかった。見学場所や取り組みの説明から感じる雰囲気の違いが、安全衛生管理の特徴にも繋がっているように思えた。各製鉄所の安全衛生管理は、会社による違いよりも、製鉄所毎

の特徴が際立っていたとの印象がある。安全衛生管理の取り組み方や体制はさまざまだったが、安全管理責任者はライン組織管理の経験者のローテーション、衛生管理担当は固定メンバーという枠組みはほぼ同じだった。使っている防じんマスク等の保護具に安全衛生管理に対する姿勢の違いを感じたこともある。訪問は安全衛生管理施策の実効性（コストパフォーマンスを含めて）について考える機会にもなった。

現場を見て刺激を受けたこともあった。類似の設備での操業だが、作業環境が格段に良かったり、製造ラインの作業の機械化が進んでいたりといったことになる。自社でもより良くしていくことが可能なことを知ることになる。

特定のことにについて教を請うために出向いたこともある。ある設備に対する安全衛生対策の考え方や健康管理の体制と施策について教えてもらった。会社としての方針を決めるときにとっても参考になり、ありがたかった。

高炉を有する製鉄所だけでなく、電気炉のある事業所や圧延だけを行う事業所などにも、業界の活動などを通して訪問する機会があった。当然のことだが、製鉄所に比べて投入できるマンパワーは小さい。多くの事業所では、現場の監督者出身者が安全衛生管理を担い、悩みを抱えながらも一生懸命に取り組んでいた。事業所長の熱心な姿勢、真摯な言動が安全衛生管理をリードしていると感じた事業所もあった。

継続していきたい

鉄鋼他社については、いずれも広大な事業所の一部を見学させてもらったに過ぎないが、学んだことは多い。比較的オープンに現場を見せて（見て）もらうことができたのは、平成の前半までのことになるのだろうか。おおらかな時代だったのかもしれないし、鉄鋼業界が安全衛生管理を含めて産業界をリードしていくという存在感と自負があった時代だったようにも思う。知的財産保護の観点から、現場を見せて（見て）もらっての情報交換の機会は減ってきていると思うが、安全衛生管理面では、知恵を共有するという関係が続くといいと思っている。

<次号に続く>

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）

初版著者：荘司榮徳

改訂版編・著：堀川直人、内田和彦、竹田透、加藤憲忠、椎野恭司、鴨下明美

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

三觜 明

衛生管理者は、働く場の環境や作業内容の現状を把握し、労働者が健康を損なうことなく快適に安心して働けるよう、事業者や産業医等と連携して労働衛生面の提案から措置をすることが役割であることは言うまでもない。その職務を遂行するには、関連した法律を遵守するのはもちろんのこと、環境や健康に関する情報など、多くの専門的な知識が求められる。労働衛生管理に関する情報については、すでに衛生管理者の国家試験を取得するために習得していることになる。しかし、国家試験で得られた情報は、あらゆる労働の場に対応できるように広く網羅した内容であるために、現場の実情に併せて活動するには、さらに一定の経験も必要になる。また、過重労働対策、メンタルヘルス、ストレスチェック制度、パワーハラスメント、テレワークなど、働く人の健康にまつわる労働環境は目まぐるしく変化しており、それに伴う新たな課題に対応することが求められる。そのような状況の中で、産業医や保健師を配置することができない中小規模の事業場では、衛生管理者の力量によるところが大きい。

本書では、法律の関連条文については全文を掲載していないが、条文が示している趣旨を取り上げて、労働衛生管理業務と関連付けて各項目の解説の中でキーとなる

用語にはオレンジ色のマーカーで強調するなど、着目すべきポイントがわかるように工夫されている。さらに労働衛生管理活動をする上で、何から手掛けていくかの手順と、それに関わる情報がコンパクトにまとめられている。まさに衛生管理者の国家試験を取得するために得た知識を労働現場で生かすために構成された実践的な書であるといえる。

本書は、2007年に故荘司榮徳先生により初版が刊行されているが、その後13年を経て第2版として、荘司先生の精神を受けた先生方により改訂されている。

荘司先生は長年にわたって産業医として活躍され、産業医や衛生管理者の支援に尽力された高名な先生であり、本書には労働衛生管理活動に携わる上での心得が随所に記されている。例えば、コラム欄には「虎視、牛歩」とある。「虎のようにしっかりと見極め、牛のように落ち着いたゆっくりとした足取りで観察を進めること」という意味であるが、職場巡視をする際の基本的な態度であるとしている。これは、現場経験が豊富な著者であるからこそそのコメントであり、現場での衛生管理を実践する者としての心得しておくべき示唆がある。

また、労働衛生管理が推進しにくい事業場をも視野に入れているが、そこには労働衛生管理に関す



初版著者：荘司榮徳

改訂版編・著：堀川直人、内田和彦、竹田透、加藤憲忠、椎野恭司、鴨下明美
バイオコミュニケーションズ、2020年3月、A5判並製、200頁、本体1,200円＋税

る知識だけではない、活動への熱意が大事であるとしている。「衛生管理者に選任されたら」という表題ではあるが、新任の衛生管理者のためというだけでなく、すでに産業保健に携わっている人にも一読されることをお勧めしたい書である。

みつはし あきら

中央労働災害防止協会 健康快適推進部 審議役

条文だけでは分からない 労働安全衛生法の実務Q & A

中山 絹代 著

経験豊富な担当者にとっても新たな発見がある解説書

浦野 勝

働き方改革関連法に伴って労働安全衛生法が改正されたので、安全衛生管理体制の見直しに取り組んだ事業場も少なくないと思われる。加えて、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格「ISO45001」の発行が契機となり、事業のグローバル化に対応する必要性が生じて、安全衛生管理のあり方を抜本的に見直し、トップマネジメントの強化に舵を切った企業も増えつつあるという。

企業における安全衛生管理の起点となるのは、労働安全衛生法令であることは間違いない。そこを正しく理解しなければ、安全で健康な職場を実現することはできないといっても過言ではない。

とはいえ、労働安全衛生法令は労働安全衛生法をはじめ、政令、省令、告示、指針（ガイドライン）などから構成され、さらに、その解釈は行政通達によって示されることも多く、「複雑で分かりにくい」という指摘もよく耳にする。本書は、こうした声に応えるべく、労働安全衛生法令が求める内容をしっかりと理解したい担当者に向けてまとめられた。

Q&AはWEB版の情報提供サービス「安全衛生セレクション」の中に設けられている相談室に寄せられた質問をもとにしている。このため、事業場の安全衛生担当者が直面する機会が多く、労働安全衛生法令の適用や解釈に悩み、判断に迷う事案について、法令上の根拠や解釈を示し、課題の解決に

つながる回答をまとめている。

本書全体は、労働安全衛生法の構成に沿った9つの章にわかれ、各章は「POINT」と「基本解説」によって概要を示した上で、「根拠法令」と「関係通達」の一覧を提示。そして、合わせて100近くのQ&Aを収録している。

興味あるQ&Aをピックアップして読み進めることも可能だ。解説は何をどうすればよいのかが、わかりやすくまとめられており、新たな安全衛生対策の立案、そして既存の対策の見直しの際にも役立つ。必要に応じて行政通達の原文に当たることで、さらに理解を深めることもできる。

著者は、元神奈川労働局の労働基準監督官であり、現在は、労働衛生コンサルタントとして活動している。厚生労働行政のOBだけあって、法令の解釈に、適切な見解が示されているといえるだろう。行政通達の引用に終始するばかりではなく、問いの内容によっては、著者なりの考え方も示されており、参考になる。

たとえば、健康診断の実施に関して、「健康診断項目の省略を判断は誰が行うか」という設問（182頁）では、「一律な省略ではなく、経時的な変化や自覚症状を勘案する等により、個々の労働者ごとに医師が省略可能であると認める場合においてのみ可能である」と行政通達の内容を紹介する一方で、「産業医を選任している事業場であっても、事前に産業医が



中山 絹代 著

第一法規，2020年2月，A5判並製，254頁，定価2800円＋税

個々の労働者の健診項目の省略の可否を判断するのは容易ではない」と事業場の実態と行政通達の内容が乖離していることを示し、当該事業場における衛生委員会等での検討が重要になることを指摘している。このように、事業場の実態に即した、安全衛生水準のレベルアップにつながる解説内容も少なくない。

新たに資格を取得した安全衛生担当者はもとより、経験豊富な担当者や管理監督者、総括安全衛生管理者などにとっても、新たな発見がある良書だといえるだろう。

うらの まさる
編集者

製造業男性労働者におけるAUDITを使用した 有害なアルコール使用リスク評価とメタボリック症候群の関係

彌富美奈子, 原 俊哉, 杠 岳文, 堤 明純

男性製造業労働者(2978名)に対してAUDITで評価した有害なアルコール使用リスクとメタボリック症候群との関連性について検討した。AUDIT得点により低リスク群(0-7点), 中リスク群(8-14点), 高リスク群(>15点)に分類し, 下位尺度のアルコール消費領域を3群, アルコール依存症状・有害なアルコール使用領域を2群に分けて検討した。低リスク群を基準としたメタボリック症候群の調整後オッズ比は, 中リスク群, 高リスク群では1.50(1.05-2.92), 1.75(1.03-2.18)であった。アルコール消費領域では, 中リスク群, 高リスク群の調整後オッズ比は1.06(0.73-1.55), 1.61(1.10-2.43), アルコール依存症状・アルコール有害使用領域では, 高リスク群のオッズ比は1.46(1.05-2.03)であった。(表2) 男性労働者においてAUDITとその下位尺度で測定される有害飲酒指標とメタボリック症候群に関連がみられた。(表2) (自抄)

Table 2. Odds ratio (OR) and 95% Confidence intervals (CIs) for metabolic syndrome according to AUDIT score.

表2. AUDITの得点別メタボリック症候群のオッズ比(95%信頼区間)

AUDIT score	Crude OR		Multivariate OR Model I*		Multivariate OR Model II**		Multivariate OR Model III***	
	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
0-7	1		1		1		1	
8-14	1.41	(1.03-1.93)	1.44	(1.00-2.07)	1.53	(1.06-2.22)	1.50	(1.05-2.92)
>15	1.83	(1.19-2.81)	1.82	(1.10-2.99)	1.82	(1.09-3.04)	1.75	(1.03-2.18)
	Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p<0.01		Trend p<0.01	
Subgroup of AUDIT								
AUDIT alcohol consumption domain								
0-3	1		1		1		1	
4-6	1.09	(0.73-1.38)	1.06	(0.73-1.54)	1.07	(0.73-1.56)	1.06	(0.73-1.50)
>7	1.54	(1.10-2.16)	1.56	(1.05-2.33)	1.64	(1.09-2.47)	1.61	(1.10-2.43)
	Trend p=0.02		Trend p=0.04		Trend p=0.03		Trend p=0.03	
AUDIT alcohol related problems domain								
0-1	1		1		1		1	
>2	1.31	(0.99-1.73)	1.45	(1.05-2.01)	1.49	(1.07-2.08)	1.46	(1.05-2.03)

* Adjusted for age and BMI.

** Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit and exercise.

*** Adjusted for age, BMI, smoking, eating habit, exercise, occupations, shift work and overtime work (hours)

参加型職場環境改善の評価指標に関する文献レビュー

湯浅晶子, 吉川悦子, 吉川 徹

参加型職場環境改善の評価における課題と生産性・職場活力向上に資する指標について文献検討した。3つのデータベース(医中誌, PubMed, CHINAL)から1999~2016年に発表された原著論文のうち, 参加型職場環境改善の介入研究において何らかの評価結果が記載されている文献を分析対象とし, コーディングシートに従って文献に記載されている内容を整理した。その結果, 32編の論文が抽出された。評価指標は, 「身体的な健康アウトカム」「心理社会的な健康アウトカム」「職場風土・職場文化に関する指標」「生産性に関するアウトカム」「労働災害・災害休業・職業性疾患の発生日数」「その他」に分類され, すべての研究が複数の評価指標を設定していた。この中で12編は介入により有意な改善がみられた。参加型職場環境改善に対する評価指標の選択には, 改善する動機や目的を主効果として測定しており, それぞれの取り組み背景や主目的により設定する評価指標そのものが異なっていた。有意な改善が見られていない報告もあり, 職場環境改善の目的に応じた適切な評価指標の設定と体系的な評価方法を用いることが重要である。(表1) (自抄)

看護実践能力向上に不可欠な主要因子の探求： テキストマイニングによる臨床経験5年未満の看護師の記述文の解析から

今井多樹子, 高瀬美由紀, 中吉陽子, 川元美津子, 山本久美子

看護実践能力向上に不可欠な主要因子を明らかにする目的で、看護師522名に無記名の自記式質問紙を配布し、記述文で回答を求めた。253名の回答者から臨床経験が5年未満の看護師71名を抽出し、テキストマイニングで解析した。結果、言及頻度が高かった主要語は『職場環境』『向上心』『知識』『意欲』『能力』『経験』『患者』『コミュニケーション』などで、構成概念として【学習意欲に寄与する医療チーム内の教育・指導体制】【知識・技術力】【研修参加機会と人間関係を基盤とした職場環境】【自己の学習に寄与する先輩看護師の存在】【主体的な行動力】が判明した。看護実践能力向上においては、養育的な職場環境因子を軸に、個人因子と、自分以外の他者による支援因子が上手く噛み合うことの重要性が示唆された。(図2, 表3) (自抄)

昼寝椅子における短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響

小山秀紀, 鈴木一弥, 茂木伸之, 斉藤 進, 酒井一博

本研究では昼寝を想定した椅子での短時間仮眠が睡眠の質、パフォーマンス、眠気に及ぼす影響を調べた。仮眠は昼食後の20分間とし、ベッドでの仮眠を比較対照とした。測定項目は睡眠ポリグラフ、パフォーマンス（選択反応課題、論理課題）、精神的作業負担とした。分析対象は夜間睡眠統制に成功した6名（20.8 ± 1.6歳）であった。ベッド条件に比べ、椅子条件では中途覚醒数が有意に多く（ $p < 0.05$ ）、徐波睡眠が少ない傾向にあった。両条件で仮眠後に眠気スコアは有意に低下した（ $p < 0.001$ ）。パフォーマンスは条件間で有意差はなかった。昼寝椅子における短時間仮眠は睡眠が深くなりやすく、ベッドとほぼ同様の眠気の軽減効果が得られることが示された。(図5, 表8) (自抄)

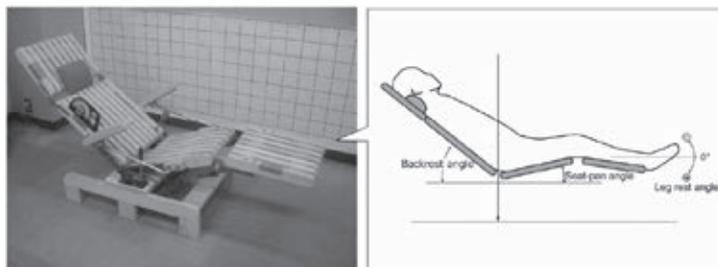


図1 実験椅子と角度の定義

Fig.1 Experimental chair and definition of each angle

看現場作業者の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

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す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)

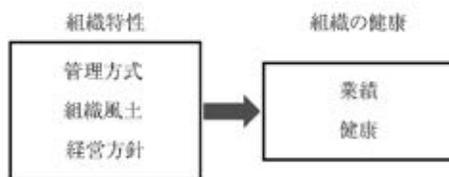


図1 Healthy Work Organization (HWO) の概念モデル8)

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

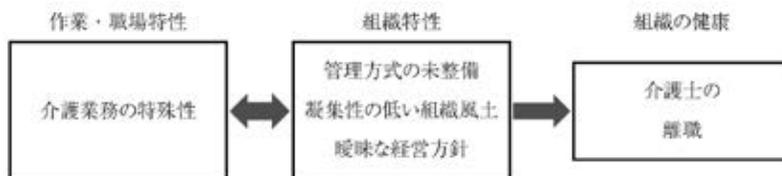


図2 本研究の結果に基づく概念図

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

最新刊

THE JOURNAL OF SCIENCE OF LABOUR

労働科学®

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)

労働組合の社会的役割と未来

チッソ労使関係史から見えてくるもの——多様な経済・社会・運動が拓く希望……………石井まこと
仕事と家庭の両立と労働組合の役割……………池田心豪
労働組合という選択肢——身近な労働組合の可能性……………本田一成
コーポレートガバナンス改革と労働組合の存在意義……………麻生裕子
若者の働く環境をまもる労働組合の社会的規制——ワークルール教育と労働組合……………清水亮宏
労使・市民の協働でつくる持続可能な地域社会——広がる自治研活動と労働組合……………後藤紀行
男女が平等に参画し、多様性が尊重される職場と社会づくり——誰もが参画できる労働組合活動
……………齋藤久子

労研アーカイブを読む・58 労働代謝と労働量算定（3）……………岸田孝弥
労研アーカイブを読む・59 中小企業の安全衛生における支援組織……………椎名和仁
凡夫の安全衛生記・43 「多様な業務を見て③」他産業から学ぶ……………福成雄三
Talk to Talk……………肝付邦憲
Between・7 「印」について……………高見晴恵
口絵 [見る活動] ディーセント・ワークを目指す職場・19
ナマステ！ 南インドの機械産業の工場働く人々とKaizen活動（2）……………長須美和子

[編集雑記]

○障害者雇用促進法に基づく雇用率を達成しているのは50%（2017年）、企業規模が小さいほど進んでいません。2018年には、中央省庁や地方自治体の雇用水増し計上も明らかになりました。雇用率は2021年には2.3%に引き上げられますが、その達成が最終目標ではありません。障がい者の雇用と就労は、障がい者の自立と社会参加のための重要な柱です。国連は、障がい者の「完全参加と平等」をうたい、日本も2014年に批准した「障害者の権利に関する条約」27条で、「労働及び雇用」について、「障害者に対して開放され、障害者を包摂し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、または承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利」が規定されています。

2016年には「障害者差別解消法」で、事業主に障がい者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供が義務化されました。障がい者が、一人ひとりの特性・適性に応じて、能力を十分に発揮して生き生きと働くことができるような職場づくりが問われています。誰もが働きやすい職場づくりを社会全体で支えることが求められています。

当研究所においても関係者・関係団体と連携しながら、知的障がい者の雇用促進と支援のあり方について調査研究プロジェクトを設けています。

特集では、それぞれの分野・領域から、インクルーシブな職場と社会を展望しながら、障がい者の就労を支えるための提言・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6号 (6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。)

安全・健康・職場環境の課題を
総合的にマネジメント

産業安全保健エキスパート[®] 養成コース

【第17期】受講者募集

産業安全保健エキスパート[®]とは、産業現場における安全、健康、職場環境に関わる課題を総合的にマネジメントする各職場における中核人材です。養成コースでは、安全・健康・職場環境の課題を三位一体的に捉え、大学院レベルの講義と実践を行います。講師は、産業界、学界より厳選された専門家や産業安全保健エキスパート有資格者が務めます。

開講日

前期 ▶ 2020年 10月15日(木)・16日(金)・17日(土)
前期 ▶ 2020年 11月12日(木)・13日(金)・14日(土)
前期 ▶ 2020年 12月10日(木)・11日(金)・12日(土)
後期 ▶ 2021年 2月18日(木)・19日(金)

科目例

過労死の実態と防止対策／産業事故・転倒事故／産業安全総論／産業機械の災害防止手法／健康経営／企業で安全と取り組む／企業で健康と取り組む／企業で職場環境の改善と取り組む／外国人労働者の安全と健康／女性労働者の安全と健康／高齢労働者の安全と健康／自動運転と社会受容／健康的で生産性の高い働き方とオフィスづくり／IoTを職場改善に生かす／外資系企業で安全保健と取り組む／海外進出企業の安全保健活動を支援する／アジアで職場環境改善に取り組む／BCPで自然災害に備える／暴力・ハラスメントの組織的対応／これだけは知っておきたい熱中症対策／ワークショップ

申込 詳細

公益財団法人 大原記念労働科学研究所
産業安全保健エキスパート[®] 養成コース担当事務局

URL <http://www.isl.or.jp> E-mail expert_unei@isl.or.jp

呼吸に合わせて清浄空気

より安全に、より快適に。



Synchro

呼吸運動形
シンクロ

フィルタ交換時期を
お知らせ

点滅

伝声器



コードレス!
断線の
心配なし。



コードが
ある場合
危険

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)

密着性を視覚化



マスク内圧・フィッティングテスター

プリンター



マスク
装着者

スピーカー

防護係数をスピーディーに表示!



防護係数

リアルタイムで
マスク内圧・漏れ率を確認

POINT
1

測定結果の記録が簡単!

POINT
2

JIS 5種類の動作を順に
音声アナウンス

MNFT ver.2(マスク内圧・フィッティングテスター)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。



株式会社 重松製作所
SHIGEMATSU WORKS CO., LTD.

www.sts-japan.com

本社
〒114-0024 東京都北区西ヶ原1-26-1
TEL 03(6903)7525(代表)

