

第 1 章

委員会における検討状況

第1章 委員会における検討状況

1 委員会設置目的

すべての労働者が疲労やストレスを感じることが少ない快適な職場環境の形成を促進することを目的に、労働安全衛生法の改正や快適職場指針の公表が平成4年に行われてすでに14年が経過し、多くの事業場で作業環境、作業方法、疲労回復支援施設及び職場生活支援施設について、主にハード面での改善が行われてきた。

しかしながら、近年の情報化社会の進展、経済のグローバル化等の流れの中で、企業内組織の再編、生産拠点の海外移転、派遣労働や業務請負の増加等労働者を取り巻く環境も大きく変わりつつある。このような状況を反映して、労働者の受けるストレスも増加する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者は6割を越える状況にある。

以上のことから、今後労働者が疲労やストレスを感じることの少ない職場をつくっていくためには、これまでのハード面のみならず、職場の人間関係、仕事の量や質、働きがい等のソフト面の要素も考慮しなければならない。

そこで、本調査研究委員会では、どのようなソフト面の要素が労働者の満足度に影響するかを洗い出した上で事業場調査を行い、快適職場支援策の仕組みや制度のあるべき姿について検討することを目的とする。また、このような分野でのノウハウや情報が少ないと思われる中小企業に対してこの分野でどのような支援ができるかを併せて検討することとする。

なお、委員会における検討の過程において、快適職場づくりにおけるソフト面に関する事業場の意識等に関する調査を実施することとなった。

2 検討事項

- (1) 最近の労働環境において労働者のストレスや満足度に影響を及ぼすソフト面の要素の確認
- (2) 職場のさわやか調査解説マニュアルの作成
- (3) 前記調査票及び解説マニュアルの有効性の確認
- (4) 事業場調査の取りまとめ及び分析
- (5) 中小企業の支援策についての検討

3 委員会の構成

委員名簿

緒方一子	東京地下鉄株式会社 総合生活相談室 臨床心理士
菊地克彦	株式会社メイテック 社長室 担当部長 つくば国際大学産業社会学部 非常勤講師
木村 周	東京成徳大学大学院 客員教授
下村英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリアガイダンス部門 副主任研究員
武田繁夫	三菱化学株式会社 人事部健康開発センター グループマネジャー
手嶋清澄	株式会社三菱東京UFJ銀行 健康相談室 室長
中桐孝郎	日本労働組合総連合会 総合労働局雇用法制対策局 次長
藤井 博	明星大学経済学部経営学科 准教授
三澤哲夫	千葉工業大学 工学部デザイン科学科 教授
森まり子	日本商工会議所 企画調査部 課長

(: 委員長 : ワーキンググループ委員長 : ワーキンググループ)

厚生労働省

(労働基準局安全衛生部労働衛生課環境改善室)

半田有通	室長
古屋 隆	副主任中央労働衛生専門官
渥美 彩	測定技術係長

事務局

(中央労働災害防止協会中央快適職場推進センター)

田川順一	所長 (~平成 19 年 5 月 31 日)
古田 勲	所長 (平成 19 年 6 月 1 日 ~)
佐々木則寛	調査指導課長 (~平成 19 年 9 月 30 日)
高木康雄	普及推進課長
郡 義夫	調査指導課 専門役 (平成 19 年 7 月 1 日 ~)
金子 弘	調査指導課 課長補佐 (~平成 19 年 6 月 30 日)
田崎葉子	調査指導課 課長補佐 (~平成 19 年 6 月 30 日)
斉藤あゆみ	調査指導課 課長補佐 (平成 19 年 7 月 1 日 ~)

4 委員会の開催状況

(1) 本委員会

第1回 平成19年5月28日

- (1) 職場のさわやか調査のマニュアル作成について
- (2) モデル事業場調査について
- (3) 今後のスケジュール及びワーキンググループの設置について

第2回 平成19年11月13日

- (1) 職場のさわやか調査解説マニュアルについて
ワーキンググループの検討結果
職場のさわやか調査解説マニュアルについて
職場のさわやか調査の活用促進方策等について
- (2) 委員会報告書について

第3回 平成20年1月11日

- (1) 「快適職場調査のすすめ」について
- (2) 「快適職場調査 解説マニュアル」について
- (3) 委員会報告書(案)について

(2) ワーキンググループ委員会

第1回 平成19年6月14日

- (1) 職場のさわやか調査票のマニュアル作成について
- (2) 事業場調査について

第2回 平成19年7月5日

職場のさわやか調査解説マニュアルのスケルトンについて

第3回 平成19年10月2日

職場のさわやか調査解説マニュアルについて

5 検討の概要

(1) 快適職場づくりにおける「ソフト面」と「職場のさわやか調査」について

ア 快適職場づくりのソフト面の必要性

すべての労働者が疲労やストレスを感じる事が少ない快適な職場環境の形成を促進することを目的に、平成4年に労働安全衛生法が改正され、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針（快適職場指針）」が公表された。快適職場指針では、作業環境の管理、作業方法の改善、労働者の心身の疲労回復を図るための施設・設備の設置・整備、その他の施設・設備の維持管理などについて目標を定め必要な措置を講ずることとされた。これまでに数多くの事業場において、指針に基づく快適職場づくりの取り組みが推進されてきた。このように、これまでの快適職場づくりの取り組みは、おもに職場の環境や設備などの「ハード面」での対策に重点が置かれてきた。

一方で、近年の情報化社会の進展、経済のグローバル化等の流れの中で、企業内組織の再編、生産拠点の海外移転、派遣労働や業務請負の増加等労働者を取り巻く環境も大きく変わりつつあり、このような状況を反映して、労働者の受けるストレスも増加する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者は6割を越える状況にある。ストレスの内容を見ると、仕事に関しては「仕事の質、量」、「職場の人間関係」、「仕事への適性」、「昇進・昇給」、「定年後の仕事、老後のこと」、「会社の将来性」、「雇用の安定性」などがあげられている。

職場の環境や設備などのハード面がいかに快適であったとしても、そこで日々従事する仕事そのものが不愉快なものとして感じられていれば、その職場は決して快適なものとは言えない。職場で働く人間が、その職場をいかに感じ、いかに働きがいを見出し、いかに人々と接しているのかといった「ソフト面」での重みがよりいっそう増している。快適職場づくりの「ハード面」での対応をさらに発展させて、職場の様々な面について快適な職場づくりを目指していく必要が生じている。

イ 「職場のさわやか調査」の開発の経緯

平成8年度から、厚生労働省からの委託により中央労働災害防止協会において、快適職場づくりの「ソフト面」の対策に関する調査研究が進められた。そして、

平成 13 年度に「ソフト面」の現状や問題点を把握するためのツールとして「働く人のための快適職場意識調査」が完成し、「職場のさわやか調査」として公表された。

この「職場のさわやか調査」は、職場におけるソフト面の現状を的確に把握し、その問題点の確認を行い、具体的な職場快適化の取り組みに資するための手法として開発されたものである。具体的には「キャリア形成・人材育成」「人間関係」「仕事の裁量性」「処遇」「社会とのつながり」「休暇・福利厚生」「労働負荷」の7つの側面から現状把握を行えるようになっており、人事・労務担当者、ライン管理者などに対するチェックシート（事業所用）、従業員を対象としたチェックシート（従業員用）の2つのチェックシートからなっており、管理者、労働者それぞれに対して職場のソフト面について現状の認識を問い、それによって問題点を共有し、改善するための具体的情報を提供することができるものである。

（2）快適職場づくりのソフト面に関する事業場の意識（アンケート調査の実施）

ア アンケート調査の実施（詳しくは付属資料参照）

快適職場づくりにおけるソフト面への取り組みに関して、その必要性、重要性、実施上の課題等について、事業場の意識、考え方、要望等を調査することを目的としてアンケート調査を実施した。アンケート調査の実施方法、結果等は以下のとおりであった。

（ア）調査対象及び調査実施方法

平成 16 年度から平成 18 年度の3年間に都道府県労働局から快適職場推進計画の認定を受けた事業場のうち 1,685 事業場（継続事業）にアンケート調査票を送付しファクシミリにて回収した。

（イ）アンケート実施時期

平成 19 年度 8 月 24 日から平成 19 年 9 月 7 日（金）までの約 2 週間

（ウ）アンケート回収数

800 件（回収率 47.5%）

（エ）アンケート調査結果の概要

アンケート調査の結果、快適職場づくりのソフト面に関する事業場の意識について以下のことが明らかになった。

「職場のさわやか調査」はあまり知られていない(「知っている」14.5%)。また、ほとんど利用されていない(「使用あり」は1.5%)。

「職場のさわやか調査」を「使ってみたい」とする事業場は約2割であり、「検討したい」とを合わせると約9割であった。

「快適職場づくりに影響が大きいと思う事項」については、「人間関係」が最も多く(約8割)、次に「キャリア・人材育成」及び「労働負荷」であった(それぞれ約5割)。

「ソフト面に取組む場合の課題」については、「スタッフがいない」が最も多く(約5割)、次に「取組み方法がわからない」が多かった(約5割)。

「ソフト面の取組みの必要性」について、74%の事業場が「今後は必要」と回答した。

自由記述欄の記載からは、快適職場づくりの「ソフト面」に関する事業場の意識に関して以下のようなことがうかがえた。

- ・ 快適職場づくりの「ソフト面」に向けた企業の認識は一般に高い。
- ・ 多くの企業で快適職場づくりの「ハード面」と「ソフト面」はどちらも重要であり、実効ある快適職場づくりのためにはこの二つをバランスよく推進することが必要であると認識している。
- ・ 快適職場の「ソフト面」を重視することが企業の業績にもつながっていくという意識が見られる。
- ・ 人間関係に関しては、仕事に対する前向きな態度や互いに仕事を評価し合うような雰囲気醸成が重要であるとしている。
- ・ 「キャリア形成・人材育成」が、快適職場の「ソフト面」としてのみならず、労働生産性の向上、従業員の職場定着の手段としても重視されている。
- ・ 「労働負荷」は身体的・精神的なストレスとの関連で捉えられている。
- ・ 具体的な取り組みについての事例の紹介および講習会のような普及啓発活動が求められている。

イ 事業場における「職場のさわやか調査」の活用状況等

アンケート調査結果からは、上記のとおり、「職場のさわやか調査」を「知っている」と回答した事業場は14.5%であり、また、「使用あり」と回答した事業場は1.5%であった。このように「職場のさわやか調査」はあまり知られておら

ず、また、ほとんど活用されていない状況である。しかしながら、「職場のさわやか調査を使ってみたい」と回答した事業場は18.8%であり、「検討したい」とを合わせると89.9%であった。このように、「職場のさわやか調査」を活用したソフト面の職場の快適化に対する潜在的な期待は大きいと考えられる。

(3) 「職場のさわやか調査のすすめ」の見直し及び解説マニュアルの作成等

ア “しおり” 「職場のさわやか調査のすすめ」の見直し

「職場のさわやか調査」は、その概説を付け加えて、利用の“しおり”「職場のさわやか調査のすすめ」として公表されている。快適職場づくりにおけるソフト面への取り組みにおける活用促進を図るため、“しおり”「職場のさわやか調査のすすめ」を以下のとおり見直した。(第2章に掲載)

(ア) 調査の名称等について

「職場のさわやか調査」は当初「働く人のための快適職場意識調査」として開発された。公表にあたって「職場のさわやか調査」として公表されたものであるが、この名称は必ずしも調査の目的及び内容を適確に表現しているとは言えない面がある。このため、より調査の目的及び内容を適切に表現する名称として「快適職場調査」と改め、“しおり”の名称を「快適職場調査のすすめ(ソフト面)」とした。

なお、調査項目(内容)については現時点では見直す必要はないと考えられる。

(イ) “しおり”の概説について

“しおり”には快適職場調査の活用のため、快適職場調査の意義、目的、使用方法等の概説が記載されている。この概説を利用者が十分に理解でき正しく実施できるよう、その内容をより充実したものに改めた。

イ 解説マニュアルの作成

快適職場調査は“しおり”「快適職場調査のすすめ」の概説だけでもその意義、目的、使用方法等を理解して実施できるものであるが、ソフト面の職場の快適化の一層の普及促進、より効果的な対策の実施のためには、快適職場調査の意義、目的、調査実施方法、具体的な対策等について、より詳しい一歩踏み込んだ“解説書”が求められる。そこで、快適職場調査をより深く理解し、ソフト面の職場

の快適化に向けた効果的な取組みを支援するための解説書として、以下の内容の「快適職場調査(ソフト面) 解説マニュアル」を作成した。(第3章に掲載) 快適職場づくりの「ソフト面」の重要性について、いくつかのデータをもとに示し、その具体的な対応策の1つとして快適職場調査を活用した取組みを示した。

具体的な取組みの例として、労働者のキャリア形成支援と一体となった快適職場づくりについて取り上げた。

快適職場調査によって明らかになった問題に対する具体的な対応と領域ごとの対策立案上のポイントとして、各領域に対する人事労務関連の具体的な対応策を取り上げた。

快適職場づくりの「ソフト面」に密接に関連する職場のメンタルヘルスについて取り上げた。

(4) ソフト面を含めた総合的な快適職場づくりに向けて

今後、これまでのハード面の快適化に加えて、ソフト面の快適化も含めた総合的な快適職場づくりが促進されるよう、制度・枠組みの整備とともに、「快適職場調査」等のツール類が一層整備・充実され、普及・啓発が図られることが望まれる。