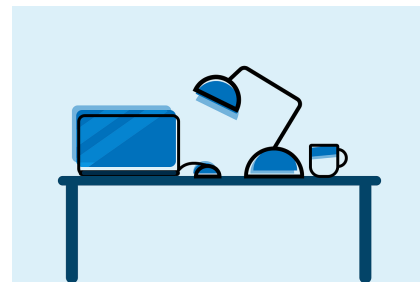


快適職場づくりについて

快適職場と施設整備

職場はいわば働く人の生活の場です。職場の快適性が高いとモラルの向上、労働災害の防止、健康障害の防止が期待できます。快適職場づくりは、職場の意見を聴いて、優先順位を決めて、空気を清浄にする、温度と湿度を適切に管理する、不自然な姿勢の作業を少なくする、疲れたとき横になれる、昼休みにスポーツをしたときシャワーで汗を流せるなど、設備設置を進めていくことが求められています。



法律と指針に伴った快適職場づくり

労働安全衛生法には、事業者は快適な職場環境を形成するように努めなければならない（第71条の2）と定められています。この法律（第71条の3）に基づいて、快適な職場環境の形成のための措置に関する指針が公表されています。この指針の目標は、作業環境の管理（不快と感じないような作業環境）、作業方法の改善（負担が軽減される作業方法）、疲労回復のための施設の整備（休憩室など）、生活支援の維持管理（清潔で使いやすい洗面所、トイレなど）です。また、考慮すべきこととして、継続的かつ計画的な取り組みであること、職場の意見を反映すること、個人差を考慮すること、職場に潤いを持たせて緊張をほぐすように配慮することがあげられています。

快適さと安全衛生

職場環境が快適であることは望ましいことです。ただ、安全衛生と比べれば、いのちや健康に直ちに結びつくものではありません。あることがらが、快適さと安全衛生のどちらに分類されるかは必ずしも明瞭でなく、快適さと安全衛生は連続していると考えられます。もちろん、快適さが失われている状況が長く続けば、安全衛生は損なわれ、働く人の健康も脅かされてきます。にもかかわらず、労働安全衛生法の他の規定が、労働者の安全衛生のために、しばしば罰則付きで事業者にさまざまな義務を課しているのとは異なり、快適な職場環境の形成については事業者の努力義務としています。

健康への効果の科学的根拠

健康障害の未然防止のためのストレスの低減を目的とした報告が増えています。系統的レビューから、環境改善の取り組みは作業環境、労働時間、職場組織に大別され、半数で健康の改善に効果があり、幅広い視点から多くの要因に取り組むことで有効性が高まることが示されています（Montano et al. 2014）。効果が限られた理由としては、労働者の参加が不十分で変化の動機が弱かった、事業者や管理監督者の支援が不足して改善の展開や維持ができなかった、組織の再編で異動や離職などの影響が生じた、計画設計が不十分で効果がみられる前に計画が終了したなど、いくつかの報告がなされています。

疲労やストレスの少ない職場

労働安全衛生法とその指針から、快適職場というのは疲労やストレスの少ない職場を指していることがわかります。近年の労働時間の短縮の促進は、単なる働く人の安全と健康の確保のためだけでなく、働く人の充実した生活の実現を視野に入れています。休暇を取りやすい文化や風土は、快適職場づくりに資すると思われます。職場が和やかで人間関係が良好であることも快適さの要素です。成果主義の広がりによって、職場の緊張は高まっています。パソコンが古くインターネット接続が遅いなど物理的な原因は多くありますが、快適職場づくりの視点は、物理的環境から人間関係ややりがいなどへの対応にシフトしてきています。

Montano D. et al. Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. BMC Public Health 14: 135 (2014).



(2022/8/17)