

働き方改革は、働き甲斐を追求してすべて見直す

雇用問題
コメンテーター
長嶋俊三

○改革は、労使一体で実現

筆者は、30年前、高齢者の職場改善を企業と共同で行う事業を担当していたことがある。その時に企画していたのが、「自動車の追突防止機器」、「道路中央を走行できる安全装置」、「体調によって運転業務の可否を判定する感知機器」の開発だった。これは実現できなかつたが、これらの機器は現在では標準装備化されてきている。あらためて高齢者対策はいまの働き方改革に活用できるという思いが強い。そして、働き方改革は新たな時代に向けて、経営から与えられるだけのものではなく、従業員が自らの働きやすさを追求して生産性をあげるものなのである。

○社長と従業員のわがままを実現する

コロナ禍の影響で雇用問題の記事を目にするとき、いつも思い出すのは栃木県のN精機製作所の社長だった志村

英一氏の「社長もわがまま従業員もわがまま、会社はお互いのわがままを実現する場」という言葉だ。それは言葉だけでなく、働きやすさの改善は現場の高齢者と女性が主役となって徹底に行われた。出張から帰ってくると工場内の配置が一変しているという志村社長は、「従業員が働きやすさと効率を追求した分の新たな仕事を営業で確保するのが私の仕事」と言っていた。改善は機器の改善、ラインの変更にとどまらず、賃金、勤務態様などすべてにおよび、従業員一人一人に対応している。従業員が一人増えれば、制度が一つ増えるという考え方なのだ。

○座っていれば、作業は本当にラクか

生産性をあげる改善は、「ラクに」、「速く」、「間違いなく」できるようにすることが目的だが、いま重要なものは、仕事のやりがいを持つるように、面白

くできるようにする心の要因も大きくなっていることだ。1日の座り作業が本当にラクなのか、疲れないのか。時には立って歩いたほうが疲れないと感ずる人も多い。ある大手のガラスメーカーでは、ライン作業のストレス発散のため工具を取りに歩くことを推奨している。



○自動化と仕事のやりがい

最近の自動化された現場では、判断力などのボカヨケ対策としてセンサーなどが導入されているが、考えなければならぬのは、人の判断機能を取り去ることで効率的にはなるが、仕事の面白さはないことだ。仕事の面白さは、作業者が自由に判断できるかどうかだからだ。都下の空調機メーカーでは、仕事面白くないという女性パートの不満を解消するため、ラインの数工程を一人で担当し、自由に判断して作業ができる自己完結ラインを設計した。

職場改善には、難しい科学的な分析などは必要ない。つらいと思つたら、その感覚だけで実行すればよい。

《筆者紹介》

長嶋俊三（ながしま しゅんぞう）
1947年生まれ。明治大学卒。新聞記者、TVディレクターを経て、79年より（財）高年齢者雇用開発協会発行の月刊誌『エルダー』の編集を創刊から担当。2011年6月、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構を退職。著書に『60歳からの仕事』（清家篤慶應義塾大学教授と共著、講談社刊）、『エージェンレス就業社会』（共著、日本能率協会マネジメントセンター刊）などがある。

