

「働き方改革法」が施行されていきますが、これは「働きやすさ」を志向するものです。法の主要な狙いは、「①長時間労働の是正」と、非正規社員の正規社員と比較したときの「②不公平な待遇の見直し」

ナビゲーター

です。

働き方改革は長時間労働による睡眠不足や疲れで労働者が疲弊しメンタル不調にならないよう、また不当な差別的な扱いを受けている非正規社員が正当な扱いを受け

◆ 31 ◆

働く人と組織

働きやすさの獲得と働きがいの創出

るよう、またはその差別について納得してもらおうようにします。これは、労働者のマインド、ネガティブな状態をゼロレベルにまでもっていかくもので、プラス・ポジティブな状態にはなりません。つまり「働きにくさ」の解消です。

働く労働者にとって「働きやすさ」は重要ですが、もっと大切なものは「働きがい」です。自分の会社で働いていることに対する誇りや、自分のしている仕事の意味や周囲の賞賛、さらには仕事を通じての自己成長、社会の役に立っている、人びとに役に立つ

上司の支援、リーダーシップ、公正な態度

物やサービスを提供しているという実感は働きがいです。職場で働きがいを得るには、働く個人のあり方はもちろん、個人を取り巻く環境も極めて大切です。

働きがいを表す言葉に「ワーク・エンゲージメント」があります。ワーク・エンゲージメントとは、「仕事に誇り（やりがい）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきしている状態のこ

と」です。ワーク・エンゲージメントを高めるには、動機づけプロセスに注目して、「仕事の資源」を高めることが重要となります。仕事の資源を高めると、同時にストレス反応の軽減にもつながります。

仕事の資源とは次のようなものをいいますが、職場の上司が関わるものが極めて多いのです。①上司の支援、②同僚の支援、③経済地位・尊重

・安定報酬、④上司のリーダーシップ、⑤上司の公正な態度、⑥ほめてもらえる職場、⑦失敗を認める職場で、このような職場であれば仕事に対する意欲がわき、働きがいも得られます。

ワーク・エンゲージメントの向上を目的とした活性化を成功させるポイントは次のとおりです。

- 関係
2. 継続的な対策を行う体制が整っている
 3. 参加型の対策が行われている
 4. できることから積み上げる対策をとっている
 5. 組織や個人が持つ「強み」に注目する
 6. 目標志向型の対策が行われている

【日本産業カウンセラー協会中部支部会員 産業カウンセラー キャリアコンサルタント 社会保険労務士 杉本和夫】

(火曜日掲載)

