

悪条件下での快適職場づくりについて

Q

当社は、機械器具製造業です。最近よく耳にする快適職場づくりに取り組みたいのですが、製造現場は事務所と違って悪い条件が多過ぎて、何から手をつければよいのか困っています。

また、快適職場づくりは理想論であって、製造現場での取り組みは実状に合わないのではないのでしょうか。

A

有害な業務を数多くかかえている製造現場で、快適な職場づくりに取り組むうえで、参考になると思われる考え方を下記に示します。

1) 身体に有害な作業環境がある場合

労働者が健康障害を生じるような作業環境である場合は、快適な職場づくり以前の問題であり、法令上、あるいは健康障害の防止の立場から、事業者は最大限の努力をする必要があります。

2) 身体に有害な作業環境でない場合

作業（職場）環境の改善目標は、快適な職場づくりとなります。“快適”ということとは“抽象的”であり、そして“相対的”なものでもあります。そこで働く人たちの“心理面”に左右されやすく、また快適さの評価は個人差が生じやすいものです。

この観点から考えますと、次に示す2点は快適職場づくりを進めるうえでのポイントとなるでしょう。

- ① その職場で働く人達が“会社は自分たちのために職場を改善してくれている”という意識が持てるようにすることです。例えば、この意識付けを行うために、毎年計画的に少しずつでも改善を進めるとよいでしょう。
- ② その職場で働く人達が“自分達も参加して職場を改善している”という意識になるようにすることです。与えられたものとそでないものとは、同じ内容であっても従業員の受け止め方は違います。また、快適性の評価の個人差への対処もしやすくなります。

3) 快適職場づくりの支援等

事業者が快適な職場づくりを目指して快適職場推進計画を作成して、それを都道府県労働局に提出し、その計画が快適職場指針に沿ったものと認められたときは、認定されます。

この計画の認定を受けた事業場が、中小企業安全衛生活動促進事業助成制度において、都道府県労働局長の認定を受けている中小企業集団の構成員である場合には、職場改善機器の助成金を受けることができます。

なお、新たな職業性疾病が生じた職場の改善であっても、この快適職場づくりの助成制度を利用することができます。

〈参考事例〉

① 有機溶剤取り扱い職場での事例

作業者が“会社が私達のために排気設備をつけてくれたので、作業環境がよくなり大変喜んでいて”という作業場において作業環境測定を行ったところ、排気設備の性能が不十分で、測定結果は改善前とあまり変わりませんでした。そこで、排気設備の性能の改善を行ったうえで再度作業環境測定を実施したところ、今度は間違いなく作業環境を改善できたことが確認されました。

この事例は“会社は自分達のために職場環境の改善をしてくれている”という気持ちがいかにも重要であることを示しています。

② 事務所での事例

比較的事務所にスペースがあり殺風景なため、何箇所かに観葉植物を置いたところ“職場に潤いができて大変よい”という印象を与えたのですが、時間がたつにつれて“潤い”よりも、逆に“職場が狭く感じる”ようになったそうです。このため、観葉植物を取り除いたところ“職場がすっきりしてよい”と感じたそうです。

この事例は、同じ状況であっても正反対の評価となることがあり、その場で働く人達がどのような印象を持つかというケースです。また、単なる変化であっても改善となりうることを示しています。

③ 鋳物工場の粉じん作業場での例

ほとんどの作業場の作業環境の管理区分が『3』であり、新たにじん肺の有所見者が生じた鋳物製品製造会社において、前述の快適職場づくりの助成制度を利用して粉じん職場の改善を行った結果、ほとんどの作業場の作業環境の管理区分が『1』となった事例があります。なお、改善後についても、一般的なイメージでは快適とは言い難い状態ですが、作業者からみれば改善によってじん肺にならない安心して働けるよい職場となったようです。

この事例は、新たに職業性疾病が生じた職場の改善であっても、快適職場づくりの助成制度を利用して、職業性疾病が生じない安心して働ける職場づくりが行えることを示しています。

快適職場形成促進事業〔快適職場推進計画認定制度〕は、平成22年度末で終了しています。