

◆新しい時代へ挑戦する動機づけがベース

新型コロナの問題は、雇用の場での働き方にも大きな影響を及ぼしそうだ。幸いにも、わが国では働き方改革が議論され、本稿でも、高齢者雇用のベースとしての従業員ファーストの組織づくりについて書いてきた。そこで、今回は働き方改革のための改善についてポイントを整理してみよう。

- (1) **自立性と達成感を重視する…新しい時代へ社員を活性化するポイント**は、能力開発と再開発だが、そのためには自分自身を客観視して、これからの仕事に挑戦する心構えを養うことが重要。専門能力を踏まえ、新しい技術などに再挑戦させる動機づけが必要だ。その際にモラルを低下させないように主体性と自立性を尊重し、成果を示して達成感を与える。社員一人ひとりに役割があると思える組織づくりは経営の責任である。

◆改善は、労働を人間化するアイデア

- (2) **改善に資金はかからない…改善**という特別な手数や費用がかかると思われがちだが、要は「人に仕事をあわせる」ということで、多くの企業が独自のアイデアで達成させている。仕事が「やりやすく」「疲れずに」「うまく早く」、また、やりがい生まれるように「作業方法」「職務内容」「組織」「職場環境」などの条件を見直すもので、働き方改革そのものなのだ。

(3) **姿勢の良し悪しは、会社の評価にもつながる…**

加齢による筋肉の硬化が原因で重いものを持てば腰痛になったり、また長時間の前傾姿勢で強い身体疲労を感じたりする。無理な作業姿勢をなくす改善は、生産性をあげるポイントでもある。また社員一人一人背の高さも違う。その個性にあわせた職場づくりは、意欲管理についての企業の評価基準にもなる。

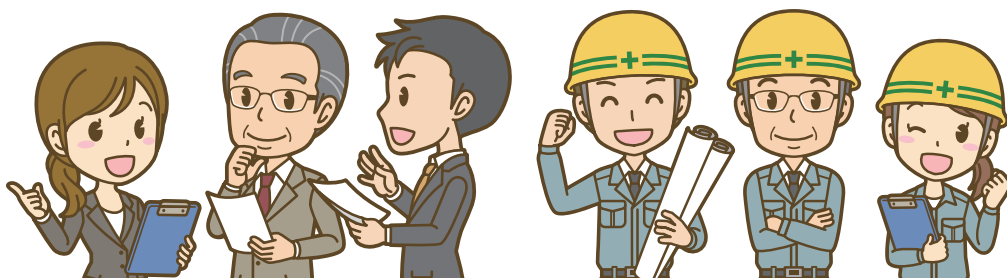
(4) **重量物搬送の改善は、生産性、労働災害、健康の原点…**

重量物の取り扱い、社員の大きな負担となるので、機械化、道具化することが重要。ほとんどの企業が重量物の定義をしていないが、何キログラムが重量物なのかを決めることも必要だ。

◆改善は、かならず生産性をあげる

- (5) **やりにくいと思う作業は、即改善…**職場には様々な作業負荷がある。高齢者が現役で働くためには、無理なやりにくい作業をこまかく排除していく必要がある。図面の細かい数字を読んで機械の刃や材料を探すという作業を、図面に色分けシールを貼り付けることで、その色の刃と材料を瞬時に取り出すことができる改善など。

本稿は、社員ファーストといっているが、経営者に向けている。改善はやる気を育て、生産性がアップするからである。



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。