

# 働きやすさと働きがいを どのようにとらえるか

## 働き方改革関連法案の影響

2018年7月6日に公布された働き方改革関連法案。翌年の4月から現在に至るまで、就業機会の拡大や柔軟な働き方の実現を目的として関連法令の改正が順次施行されている。この政策に

は、少子高齢化の進展による労働人口の大幅な減少、それによる慢性的な人手不足という背景もある。出産・育児などの個人的な事情によって、仕事をいったんリタイアした人でも柔軟に働き続けられる社会にすることが働き方改革の大きな目的とも言える。

一方で長時間労働や賃金格差の是正など、働き方改革による労働者の雇用環境の改善に伴い、これらの改革に積極的に取り組む会社への人材流入が活発化している。新型コロナウイルス感染拡大により、フルタイム勤務・出社から時差出勤やテレワークの導入など

## 第1図 ハーズバーグの二要因理論

### 衛生要因

- ・労働条件、給与
- ・上司との関係
- ・人間関係（対人関係）
- ・会社の方針や管理体制
- ・雇用保障

充分でないと満足感が減少するものの、充分であっても満足感を増加させることはなく、仕事へのやる気を引き起こさない要因

### 動機付け要因

- ・昇進
- ・成長機会
- ・周囲からの承認や認知
- ・仕事に対する責任
- ・達成感、やりがいのある仕事

充足すると満足感を覚えるが、欠けていても不満足を引き起こさず、積極的な動機付けにつながる要因

# ボデーショップ経営者と従業員、働きやすさと働きがいについてのアンケート結果

## 働きやすさと働きがいの要因

本誌の読者アンケートにてボデーショップの経営者と従業員それぞれに働きやすさと働きがいの要因についてたずねた。グラフ1、2は、経営者に対して、従業員にとって働きやすさと働きがいを決める最も大きな要因は何かをたずねたもの。それによると、働きやすさについては「休暇などの福利厚生制度の充実」が34.1%、次いで「人間関係の改善」が22.9%であった。また働きがいに関しては「業務内容に見合った給与」が22.9%、「給与体系の明示」が16.5%と、賃金に関する答えが約4割を占めた。グラフ3、4は従業員に自身の働きやすさと働きがいについて同様の質問をしたもの。結果は、上位2つの要因が先程の経営者と同じとなった。

違いがあったのは3番目の要因として、12.6%が「成功報酬の制度化（技術者対象）」と回答した点。一方、経営者に聞いた場合には「将来の見通しが立つこと」と13.5%が回答していた。このアンケートからは、従業員と経営者で、さほど働きやすさと働きがいについて意見の相違はないように思われる。

ところが、取材を通じて数多くの工場に話を聞くと、「従業員に現場の改善点を聞いても返事がない」、「こちらの指示がなければ作業しない」といっ

### 経営者への質問

