

「働きやすい職場」と「働きがいのある職場」

我が国の雇用環境は、人口減少、働き手の多様化、価値観の変化など大きな転換点を迎えています。こうした中で、企業が持続的に成長し、働く人が安心して能力を発揮できる環境を整えるためには、「働きやすい職場」と「働きがいのある職場」の双方を実現することが重要です。これらは密接に関連しつつも異なる概念であり、厚生労働省では両者を補完的に位置づけ、制度整備と職場環境づくりの両面から施策を展開しています。

1. 「働きやすい職場」の整備

「働きやすさ」は、働く人が安心して快適に働ける環境を指し、労働時間、休暇、ワーク・ライフ・バランス、公正な処遇など、雇用管理に関わる制度面との関係が深いものです。1980年代以降、長時間労働を前提とした働き方の見直しが進む中で、働く人の生活と仕事の調和を図るための制度整備が進展してきました。

厚生労働省では、次のような柔軟な働き方を可能とする制度の普及・定着を支援しています。

(1)テレワーク

テレワークとは、情報通信技術(ICT)を活用し、時間や場所にとらわれずに柔軟に働く形態です。具体的には、以下の種類があります。

在宅勤務：自宅を就業場所とする勤務形態です。

サテライトオフィス勤務：所属オフィス以外の施設で働く形態です。

モバイルワーク：移動中に情報通信機器を使って働く形態です。

厚生労働省は、テレワークの普及促進のために様々な施策を実施しています。

ガイドラインの策定：適切な労務管理や労働時間管理に関するガイドラインを提供しています。

普及促進事業：テレワークに関するセミナーやコンサルティングを通じて導入を支援しています。

表彰制度：テレワークの活用で成果を上げた企業や団体を表彰する「輝くテレワーク賞」を実施しています。

「労働施策基本方針」(平成30年12月28日閣議決定)において「柔軟な働き方がしやすい環境の整備」として、テレワークの普及促進が国が推進・支援すべき施策として位置づけられており、仕事と育児・介護の両立やワーク・ライフ・バランスの向上に資する働き方として、ガイドラインの周知、相談支援、助成金(人材確保等支援助成金<テレワークコース>)などを通じて導入・定着を促進しています。

◎テレワークについての詳細は…「[テレワーク総合ポータルサイト](https://telework.mhlw.go.jp/)」
(<https://telework.mhlw.go.jp/>)

(2)多様な正社員

勤務地・職務・勤務時間を限定した正社員制度を整備することで、転勤や長時間労働が困難な人材の就業継続や、非正規雇用からの転換による技能蓄積を図ります。2013年の「日本再興戦略」を契機に政策的に位置づけられ、雇用管理上の留意事項や就業規則例を示し、普及を進めています。

◎「多様な正社員」についての詳細は…「多様な働き方の実現応援サイト」
(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/>)

(3)フレックスタイム制等の柔軟な労働時間制度

労働基準法に規定されている制度ですが、働く時間を自律的に調整できる制度として普及が進んでおり、特に中堅・大企業を中心に導入が拡大しています。

また、育児・介護休業法の中では、柔軟な働き方を実現するための措置の一つとして挙げられるなど、仕事と家庭との両立支援のために有効な制度として位置づけられています。

2. 「働きがいのある職場」の実現

「働きがい」は、働く人が誇りや達成感を持ち、熱意をもって仕事に取り組める状態を指します。目標設定、仕事の進め方、進捗管理、キャリア支援など、人材マネジメントや職場風土と深く関係しています。

近年、働きがいの向上は企業の生産性向上やイノベーション創出に資するものとして注目され、厚生労働省では次のような取組を推進しています。

(1) エンゲージメントの向上

- 「ワーク・エンゲージメント」は、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義されます。つまり、ワーク・エンゲージメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にある、とされています。
- 「従業員エンゲージメント」は企業などの所属組織への貢献意欲を指し、個人と組織との関係に着目しています。組織が目指す方向性を理解し、それが自身の目指す方向性と重なることで組織に貢献しようと思えることは、仕事そのものへの誇りと同様に大切です。

厚生労働省では、エンゲージメントの重要性を広く伝えるための企業向けのリーフレット、ハンドブック、実践マニュアルを作成し、体制づくり、現状把握、1on1、職場ディスカッションなどの具体的手法を示しています。

◎「エンゲージメント」についての詳細は…「働き方・休み方ポータルサイト」
(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>)

(2) 職場のコミュニケーション改善

メンタルヘルス対策の観点から、仕事のストレスを改善する職場環境改善の管理職と従業員の対話促進、組織方針の浸透、心理的安全性の確保など、職場風土の改善を重視しています。

3. 両者を統合した職場づくりの重要性

働きやすさと働きがいは相互に補完し合う関係にあります。働きやすい環境が整っていなければ、働きがいは持続せず、働きがいがなければ、働きやすい環境も十分に活かされません。

両者を高めることは、働く人にとっての自己充足感や成長実感につながるだけでなく、企業にとっても人的資本の活用、生産性向上、優秀な人材の確保・定着に直結する重要な経営課題です。

なお、従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」は人材確保の上でも重視されており、厚生労働省職業安定局においては「魅力ある職場づくり」の取組を推進しています。