

## ディーセント・ワークを目指して：日本の労働環境改善に向けた政策提言

総合政策学部国際政策文化学科 3年

氏名：北向 夏輝

## ◆ 研究目的

本研究の目的は、日本の WLB 改善を阻害する要因を示し、従来の制度や政策がそれらの軽減にどの程度寄与しており、各労働環境課題にどういったアプローチが有効なのかを定量的に明らかにしたうえで、その結果に基づき是正策を提示すること、である

## ◆ 結論

リクルートワークス研究所が毎年行っている『全国終業実態パネル調査』を用いたデータ分析によって、日本の労働環境改善を阻害する様々な要因が定量的に明らかになった。その中でも特に、①「従業員の精神が健康であることは、WLB と長時間労働のどちらにも正に有意であること」、②「職種、とりわけ管理職であるということが WLB を有意に悪化させる」の 2 点に焦点を当てて大きく 2 つの政策を提言した。

①に対しては、従業員の精神健康に関する政策として「健康経営の推進」を挙げる。その具体的内容として、「産業医のオンライン診察」を提案した。これは定期的に企業が契約する産業医とそこで働く従業員がオンラインを介して職場環境に対して抱えている不満や不安を相談する仕組みを作ることで従業員のメンタルヘルス改善とその維持に努める環境を整備するという内容である。オンラインでの診察体制を整えることで、時間や場所を選ぶ必要がなくなり、診察を受けるハードルを下げることに

なり、従業員の利用率増加につながることも予想される。

②に対しては、管理職に対する過重労働の軽減策を挙げる。分析結果から、既存の労働政策は雇われる側の労働者を適用対象としており、職種上では経営者側である管理職の人間はこれらの適用範囲外となっているということから WLB の実現が難しいことが確認された。これは一般労働者が働き方改革などの労働政策によって、長時間労働が改善される一方で、その齎寄せが管理職に波及しているためだと考えられる。

そこで、この課題に対する具体的な提言として、ビジネス ICT ツールを企業に導入するための支援金を人材開発支援助成金の項目に加えることを提案した。分析結果より、管理職はワークライフバランスの実現が困難であることが分かった。働き方改革で一般職の残業を少なくするようにすると、終わらなかった仕事を管理職が代わりに行わないといけないため、その齎寄せとして労働時間が増えてしまう。管理職の労働時間を減らすためには、一般職の人が定時までに行える仕事量を増やす必要があると考えられる。そこで、管理職だけでなく一般職の人も労働の効率性を上げることが求められる。労働の効率化を行うための取り組みとしては、職業訓練や研修などの人材育成が考えられるが、それ以外にも昨今のデジタル技術の興隆から業務にビジネス ICT ツールを導入することで業務の自動化やリアルタイムの業務状況の把握ができ労働が効率化されることが考えられる。このことを踏まえて、ビジネス ICT ツールを使える人材になるための研修を人材育成の 1 つの取り組みとして推進することを本プロジェクトでは提言した。

#### ◆ 活動内容

- ・ 2021 年 11 月 27 日 WEST 論文研究発表会
- ・ 2021 年 12 月 10 日 リサーチフェスタ 2021