

第 110 回 SNJ 定例会（ハイブリッド形式）議事録

◎ 件 名 第 110 回 SNJ 定例会（ハイブリッド形式）議事録

◎ 日 時 令和 5 年 3 月 17 日（金）15:00-17:00

◎ 出席者 20 名（非会員含む）

各位

日本大学	中村			G・O・P 株式会社	清水	
	高橋					
北陽電機	竹内			大同信号	寺田	
東京理科大学				JR 東日本	川野	
						南澤
海洋研究開発機構	眞砂			海上・港湾・航空 技術研究所		
有人宇宙システム	野本			日本ヒューマン ファクター研究所		
	酒見					
株式会社コア				コレムラ技研		
西日本電気テック	上田			長岡技術科学大学	北條	
村田機械株式会社	今枝			電通国際情報サー ビス		
ナミックス株式会社	小池			ピルツジャパン	リジベル	
						太田
						杉原

I 講演「労働安全領域における協調安全と作業者の Well-being の融合-実例の紹介」（北條）抜粋

- Well-being (WB) には主観的 WB と心理的 WB の 2 つの見解がある。
- 主観的 WB は瞬間的・感覚的な喜び、または快感(例:美味しいものを食べた時の感覚)。
- 心理的 WB は達成感や生きがいなど、人生の持続的幸福感(たとえば、他者との肯定的な関係)。
- 労働における WB の研究は主観的 WB に集中し、心理的 WB の研究はあまり行われて来なかった。
- WB は短時間で変化しないと考えられてきたが、実験の結果、職場の労働時間内でも十分に WB に変化があることがわかっている。
- WB の考え方はマーティン・セリグマン教授の提唱するポジティブ心理学から発生し、フラットな状態の人を幸せにすることを目標としている。
- 今までは悪い行動に対して罰を与えて悪い行動を弱化する(減らす)と言う考え方だったが、行動分析学では、よい行動に報酬を与えてよい行動を強化する(増やす)。
- 職場における心理的 WB について、現在作業者が創意工夫をしても、報酬がないため、この行動が弱まると考えられる。これを変えていく必要がある。
- 現在、作業者は正しい行動をしても褒められず、たまに間違った行動をすると怒られるため、意欲が湧かない状態である。
- 管理層、経営層は、作業者に対してフィードバックを行い、自分の行動がどうなのか、自己認知、自己管理できるようにしなければならない。
- Well-being for workers at work place というプラットフォームをり、さまざまな作業現場での WB のデータを取り、作業現場の WB 向上の取り組みを行っている。
- 現在、製造業、建設業、海運業、看護のモデル作業現場において、作業者の WB をアンケートとバイタルデータ取得によって測定している。
- これらの作業現場で課題抽出・対策検討し、行動分析的な介入を行うことで快適な作業現場の実現を目指している。
- 職場における WB は職種、職位によっても差があることがわかった。
- 取締役の WB が非常に高く、課長の WB は一般社員よりも低かった。

II. 質疑応答 (抜粋)

- Q1 マス(集団)としての WB か個人の WB のどちらを追及するのか?経営層を説得する方法は?
- A1 一人一人の WB を追求することで集団の WB も実現できる。いろいろな報酬を用意し、それでもやりがいが見つからない人については、カウンセリングして見つけ出す。経営層の説得は、小さいグループで効果を評価し、コストメリットが見える化する。
- Q2 作業者の WB はやりがいではないか?企業は成長することを目的としている。投資家もその企業が成長するかどうかを見ている。報酬のために行動させるのではなく、作業者自身が成長することを目標とするべきではないか?
- A2 WB はもので釣って行動を起こさせることを目的とはしていない。自己分析によって、自分が成長していると感じることはもちろん大切である。
- Q3 高度成長期の WB と現在の WB は違うのではないか?今は当時と比べて物質的にも豊かになっている。
- A3 その通りだと思う。WB の結果を見ると、職位が上層の人は WB が高いが、下層の人は低い。経済状況や職種、職位など、さまざまな要因が WB に影響を与える。
- Q4 行動分析学の 6 つの指標(環境の制御、自己受容など)が示されたが、6 つの指標

だけで本当に労働環境の WB が測れるのか？

- A4 6 つ以外にもあるかもしれない。労働環境特有の指標があるかもしれないので、それを探ってみる必要があると思う。
- Q5 ロボットと人の協働の WB についての言及があったが、人と機械は別（完全自動化）の方が WB は高いのではないか。
- A5 ロボットと協働する作業員も、ロボットより自分が主導権がある状況では WB が高くなる。
- Q6 心理的 WB とは別の指標（たとえば離職率）で WB を測るのはどうか？
- A6 それも一案だと思う。今回実験を行った大手製造業者の WB は非常に高かった。これには帰属意識（大手製造業者で働いているという）が関係していると思う。
- Q7 現在でも創意工夫へのインセンティブが全くないわけではなく、発表会などがあるが、競争になってしまっているため、負けたらやる気が下がってしまう。やりがいと言う意味では、マイスターの制度がよいのではないかと思う。
- A7 仰る通り、人との競争にするとどうしても無理をしてしまうので、あまり意味がないと思う。昨日の自分より今日、去年より今というように自分の行動の比較が効果がある。自分の会社が社会に貢献していることをフィードバックしていくことも社員の WB 向上につながる。マイスターの制度は私も非常に良いと思う。
- Q8 課長職の WB が非常に低いことが残念だが、今の日本の働き方では仕方がないように思う。
- A8 取締役はこの状況を知り、改善に努める必要がある。
- Q9 現場目線の質問をさせていただく。9 割以上正しい行動があっても褒められないということが本当にそうだと思う。一方で鉄道という業種はゼロからマイナスを生まないという業種。営業などではプラスを生み出すのかもしれないが、鉄道のような業界でどのように報酬を与えればよいのか？
- A9 マイナスを生まないということに報酬を与えるシステムを作る。マイナスを生まないことにコストを払っていることを認める（報酬を与える）必要がある。当たり前ではなく、正しい行動ができることに対してプラスの評価を与える。内部で評価するのは難しいので、外部から人を呼んで評価してもらうというアプローチも良いと思う。
- Q10 上から認められるのも大事だが、自分自身で評価するのも大切だと思う。自分で自分をほめることが必要ではないか。
- A10 今日も私はマイナスにならなかったと自己管理することもよい。
- Q11 日本人はよい仕事に対して同僚（車掌が運転士に対してなど）をほめたり、感謝を伝えることがあまりない。これを変えていくべきでは？
- A11 その通り。グッドジョブカードなど何か報酬があるとよい。

III 連絡事項

- 次回の第 111 回定例会は、4 月 21 日（金）にハイブリッド形式で開催予定（対面の会場は日本大学）。講師は安全と人づくりサポート代表の古澤登氏。詳細が決まり次第、事務局より連絡する。

IV 審議事項

なし

以上