

二〇二四年問題待ったなし

対話からはじまる 破壊と創造

株式会社ワーク・ライフバランス
執行役員 コンサルタント

浜田 紗織



Saori Hamada

最新のニュースから… 過労死対策重点産業 として

「令和四年版過労死等防止対策白書」が公開された。二〇一三年に国連から過労死対策をすべきと勧告を受け、過労死等防止対策推進法ができてから七回目の白書だ。今回の注目は、一節を割いて、過労

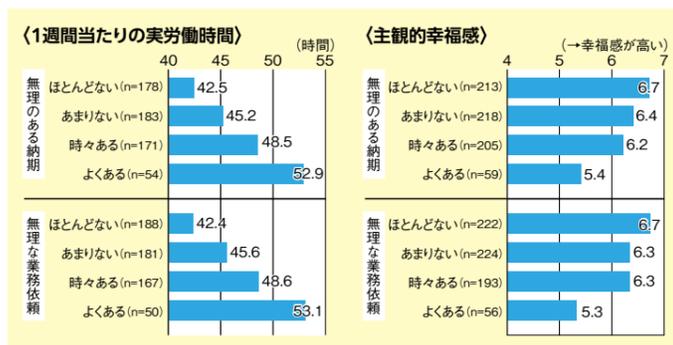


図1: 「外部要因による実労働時間、主観的幸福感への影響 令和4年版過労死等防止対策白書」 第3章(三)より作成

死対策において重点産業とおかれている建設業の働き方について分析が行われていること。「顧客からの「無理のある納期」や「無理な業務依頼」は、長時間労働の要因であり、頻度が高くなるにつれて、主観的幸福感の低下、うつ傾向・不安がある者の割合の増加、疲労回復状況への悪影響を与えていた。」「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」については、建設業界では一定程度認知されているものの、「下請事業者や発注者側となる企業、一般人にはほとんど認知されていない」との回答」といった業界を超えて解決すべき内容が示されていることが特記すべき点だ(図一)。

もちろん、休日の確保、労働災害の防止、ストレスチェックの実施率向上、重層下請構造のしわ寄せ防止の推進など、業界単位での行動についても言及されている。

立場を超えて 商習慣と戦う

今年一年を通して「建設業のミライを共創する」企画の司会として、各団体のトップや各分野の有識者

まっっており、業界単位での工夫が受け取れる。

働く個人の 多様な背景

また、聞き手として感銘を受けたのは、語り手のパーソナリティだった。責任のあるお立場でお話しになった後には、娘を心配する父親であつたり、趣味に豊かな私生活を送られていたり、老齢の親を心配し、若手とのギャップに試行錯誤するリーダーであつたりされるご様子

がとても魅力的であつたのだ。若手だけでなくベテランにも当然多様な背景があり、それぞれの思いがある。一律の管理や、旧来型のマネジメントを脱しようといった話題に及ぶことも多く、リーダーもメンバーも、その豊かな個性を活かしあうことからスタートしてほしいと感じた。過労死等防止対策白書でも「主観的幸福感」というワードが注目されている。

命を守る 男性育児義務化

二〇二二年は、男性育児の義務化が施行された年でもあつた。これまでは男性社員が育児取得を申し出た場合に企業が断つてはならないという法律だったのが、「企業側から男性本人に育児取得することを打診しなくてはならない」という義務化に変わっている。大手だけではなく、既に岩手県、新潟県の小柳建設、高知県のフクヤ建設などでは男性育児一〇〇%にむけて取り組みを発信している。

厚生労働省のデータによると、産後の妻の死因の第一位は自殺である。原因と言われる産後うつは、産後二週間から一カ月がピークであるため、妻と子供の命を守るルールが男性育児の義務化なのだ(図二)。三度の育児をいただき都度復帰している筆者としては、育児はプランクではなくブラッシュアップ期間として、子育てを経て段取り力、

育成力、交渉力など能力開発にもつなげて期待いただければと思う。休む時期が明確で、法改正で柔軟な取得も可能になった育児なら比較的管理しやす。「休めない」がゆえに長時間労働体質から抜け出せない職場にとつても、チャンスであるとみている。

二〇二四年問題が待ったなしである現状、建設業の未来に向けて、商習慣と戦っていくことになるだろう。社会の変化をとらえ、アクションを起こしていきたい。

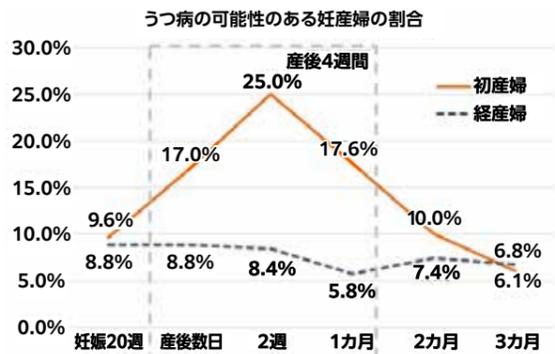


図2: 「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」より作成

※1 ACe10月号 <https://www.nikkenren.com/publication/ACe/ce/ace2210/index.html>
 ※2 男性育児100%宣言 https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/#list121