

働き方改革への対応

〈下〉

■業務内容の見直しを

企業にとって課題になるのは残業削減への対応だ。規制を超える罰則の対象になるため、これまで残業時間に対応せざるを得なかった業務は見直しが必要になってくる。親会社や取引先などから強く求められるケースも考えられるが、業界全体で是正することも重要だ。生産性向上に向けた業務の合理化や改善が求められている中で、その必要性をさほど感じていない企業も散見される。企業の経営者や管理職は現場がどのように毎日の業務を進めているのか、今後の職務分析や職務評価などが欠かせない。

働き方改革関連法の施行が4月

に迫る中で、「何をしたらいいかわからない」という企業関係者は

ばならないのか、導入時期はいつか、対応する担当者は誰にするのか—など段階的な取り組みが大切だろう。

一方、こうした取り組みは今後の人材確保にもつながってくる。若い世代の仕事観が大きく変化する。残業時間や休日取得などワークライフバランスに配慮した企業を希望する割合が増えるなど、コンプライアンス（企業の法令順守）が求められる。とはいえ、若手社員

業規制が分からなくなるので取り組み方にも注意が必要だ。

■すべての企業が対象

最優先での取り組みは労働時間管理

員の就業環境対応

苫小牧市専門相談員

宮島社労士に聞く



宮島さん

少なくない。大切なのは法律の中身を理解すること。そして、自分の会社がどの項目に対応しなければ

規制が進めばこれまでの仕事量に

ばかりが優先されてしまうと、管理職にその負担が行き、業務量が増大する。これでは過労死の温床

私が専門相談員を務める苫小牧商工会議所中小企業相談所でも定期的に相談を受け付けている。