

長時間労働防止のための多様な人材の活用

企業内コンプライアンス教育推進室長

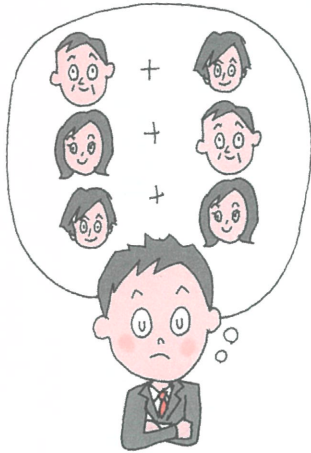
特定社会保険労務士

加藤

豊

長時間労働削減の阻害要因となる、業務量と人員のアンバランスやムリ・ムダ・ムラの多い業務があるにも関わらず、これを放置して労働時間の削減を強行すると、かけ声だけの取り組みとなり効果が表れなかったり、業務に悪影響が生じるとともに、サービスク業の原因ともなりません。

やはり、業務改善に対する全社での様々な取り組みが必要となります。そのひとつに「要員配置の見直し・改善」があります。部署・担当別の職務区分・業務処理量の見直し・改善を図り、多能工化等により業務処理能力の向上を図るとともに、女性・若者・高齢者の有効活用を行います。



女性は、労働者の約45%を占めており、その能力を充分発揮し長期雇用することは、企業の人材活用には大いに有効です。

また、若者は、成長する可能性が十分にあり、新技術に迅速に対応できる、多くの新情報を持つ

ている等、商品開発などの分野に不可欠な存在です。

高齢者も、勤務者が増加しており、豊富な知識、経験にもとづく高度な判断力と幅広い人脈を有しています。

これら、女性・若者・高齢者の積極的な活用なくして、長時間労働の削減は成し得ないともいえます。

さらに、同一労働同一賃金、雇用改善に留意したうえで、パートタイム・アルバイト・契約社員等の非正規労働者と定年後の再雇用者、障がい者、外国人

等のあらゆる人材の有効活用を行うことが必要です。

また、多くの方が安定的に勤務を継続できるように、育児・介護休業が実際に取りやすい環境を作ることが必要です。

なお、多様な人材を有効に活用するためには、業務体制も改善する必要があります。職位・職域・労働者ごとの業務内容・業務量を見直し、片寄りがあつた場合は均等化します。そして、部署・労働者間の業務体制を整備するために、業務のマルチ化・見える化・多能工化を図り、他部署の実地研修なども行います。

そのうえで、平時においては自らの業務を行い、緊急時には全社一丸となり業務を行う体制を作ります。

当協会では、このような労働問題をワンストップで解決すべく会員事業場に向けて、無料労働相談、労務管理講習、機関誌による情報提供、労働保険事務委託等、様々な活動を行っています。ぜひ、ご活用下さい。お問い合わせは、当協会総合受付（☎052-961-1666）まで

イラスト・森沢康代

ご相談をお寄せください

お問い合わせ先 会員事業場専用無料相談ダイヤル

「企業の労働110番」

電話 (052) 961-7110

FAX (052) 961-9635

メールアドレス

roumu@meihokurouki.or.jp