

労働時間削減のためのアイデア集

小諸労働基準監督署管内の事業場で、実際に行われていた労働時間削減のための取組を以下にまとめました。ぜひご活用ください！

ホテル業(労働者数 50人以上)

- ・労務管理部門にて、社員の残業時間数を随時チェックし、残業過多の場合はタスクシェアを行った。
- ・レストラン部門において、ラストオーダーの時間を1時間早めた。
- ・派遣社員、パートタイマーの採用を促進し、正社員の残業削減に繋げた。

営業時間の
おしらせ



小売業(労働者数 50人以上)

- ・管理者の残業時間が長い傾向にあったため、管理者業務の負担を減らした。
店長不在時にも急な顧客対応やレジフォローが行えるよう、「店長代行者」に教育を行った。
- ・売場担当パート労働者がレジフォローを行えるよう、希望者に教育を実施した。



医療業(労働者数 50人未満)

- ・労働者に聴取調査を行い、①残業する理由(業務内容) ②改善のための意見 を洗い出した。
- ・外来の受付開始時刻を遅くし、クリニックの営業時間を短縮した。

ホテル業(労働者数 50 人以上)

- ・システムによる勤務時間の打刻に加え、作業場内のホワイトボードに出勤時刻と所定終業時刻を各労働者が記載した。
- 職場内で労働時間を「見える化」することで、意識改革につなげるとともに、管理者による部下の労働時間管理を行いやすくなった。



製造業(労働者数 50 人以上)

- ・設備投資(自動旋盤や自動研磨装置を導入)を行い、従来手作業で行っていた業務を自動化し、労働者の負担を削減した。
- ・フレックスタイムや在宅勤務、時差出勤などの就労形態の弾力運用により、生産性を向上させた。

製造業(労働者数 50 人未満)

- ・賃金計算期間の中間時点での残業時間を集計し、時間数の現状を各部門の役職者に周知した。
- その後、時間外労働が月 45 時間を超えそうな労働者については、短時間シフトへの調整、半日休暇の取得促進を実施した。
- ・従来は労務担当者が手作業で労働時間の集計を行っていたところ、労務管理用ソフトウェアと付随するタイムレコーダーを導入し、残業に対する目配りを可能とした。



社会福祉施設(労働者数 50 人未満)

- ・インカム(無線機のヘッドセット)を導入し、施設内での労働者間の情報共有をスムーズに行えるようにした結果、作業が効率化した。
- ・行政による助成金を活用し、介護ロボットやリフトを導入し、介助業務時間の短縮、身体的負担の軽減につなげた。
- ・勤続 10 年、20 年に特別休暇を付与する「永年勤続休暇」を設け、離職防止を図った。

フライダル業(労働者数 50 人未満)



- ・「残業を削減する姿勢を、高く評価する」人事評価基準に変更した。
- ・顧客への対応時間が長時間化する場合は、一定時間で対応を区切る等の措置を実行した。
- ・管理者に対して労務管理研修を行い、労働時間削減の意識づくりに努めた。

卸売業(労働者数 50 人未満)



- ・早出残業や定時後の残業が慢性化していたため、2 交代制の勤務体制とした。
- ・取引先との対応時間の長時間化を防ぐため、受注の締め切り時刻を設定した。

加えて取引先に対し、自社の労働時間削減のための取組に協力してもらえるよう話し合いの場を設けた。

名前/月	...	8 月	9 月	10 月	...
厚生 太郎	...	20 h	46h	32h	...
労働 花子	...	10h	18h	52h	...

残業時間一覧を作成し

管理しているという会社も！

製造業(労働者数 50 人以上)

- ・若手労働者中心の会議を毎月実施しており、労働時間削減のためのアイデアを、会議の場でも出し合った。
- 慣例的な業務を一から見直し、必要のないものは廃止した。また、一部の労働者に雑務的な業務が偏っていることが判明し、タスクシェアを行うことができた。

接客娯楽業(労働者数 50 人以上)

- ・人材補充が見込めなかったため、具体的な業務量削減に踏み切った(これまでサービスを実施していた、顧客への食事の提供を廃止した)。
- ・休日労働を行う場合は、予め振替休日を指定し、休日の確保を徹底した。その際には、振替休日管理表を新たに作成するなど、工夫した。
- ・業務効率化のため、自動精算機などを導入し、IT化を進めた。

厚生労働省作成のその他の好事例はこちら🔗



令和6年 10 月 小諸労働基準監督署作成