【実施結果】

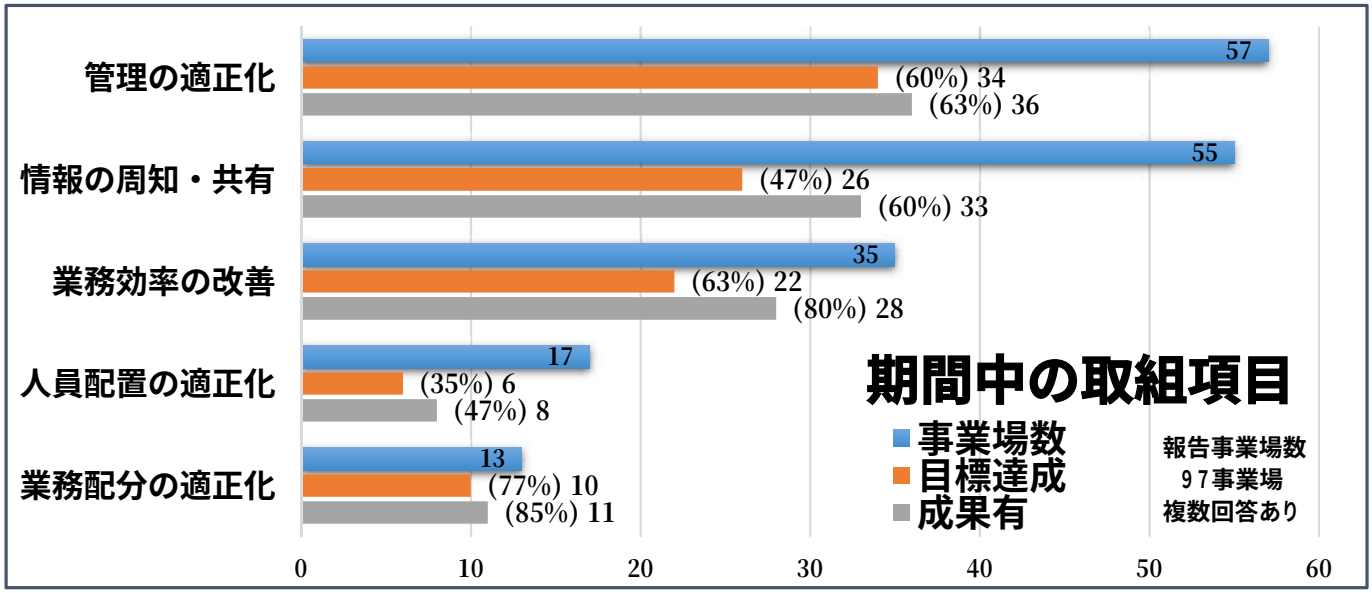
【働き方改革】チャレンジ　時間外・休日労働削減大作戦！！
～ハヨケ～ロで、職場ヨシ！家庭ヨシ！地域ヨシ！～

滋賀労働局、東近江労働基準監督署、東近江公共職業安定所、甲賀公共職業安定所では、前年度に引き続き令和元年秋、「時間外・休日労働削減大作戦！！～ハヨケ～ロで、職場ヨシ！家庭ヨシ！地域ヨシ！～」と題して、管内の時間外・休日労働を削減するためのイベントを実施しました。

イベントに参加された事業場の取組結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。

＝＝＝

3　イベントに参加された各事業場が期間中に取り組んだ項目



管理の適正化	シフト作成時に適切な残業見通しを組み込む、残業が予定を超える場合は申告義務化、管理職早番･遅番の徹底、時間外目標の共有と進捗確認の徹底、勤務シフト･内容の管理職による確認、管理者ミーティングで帰社予定と実績の管理、出勤前の不正労働の抜き打ち確認、変形労働時間制の活用、予算実績管理により進捗確認と修正、週単位での残業時間の把握･管理、終業後に管理職による巡回で定時退社を促す、有給休暇の月 1 回の取得、21 時以降の残業を原則禁止
情報の周知･共有	業務の状況をホワイトボードで見える化、トップメッセージの発信、ノー残業デー、ホワイトボードで勤怠管理、労使協議会で周知、ミーティングで退社時刻を発表し約束･午後に修正、ミーティングで当日、翌日の残業計画の共有、時間外軽減を促すポスターの掲示、目標の掲示、介護ソフトの活用方法を統一して情報共有
業務効率の改善	労使での改善提案･実行の共有、業務改善の提案と採用案への報奨金、申し送りを口頭からノートかソフトに変更、時間のかかる業務に集中できる環境を作る、業務日誌の PC 入力を全職員で行う、業務日誌の記入項目･内容をスリム化、会議の日が公休日の者は議事録で内容確認またはビデオ視聴で参加、会議内容をあらかじめ書面で配布、会議終了時間を設定しタイムキーパーを決めて会議時間を短縮、清掃業務の外注化、記録書類を一つにまとめて記録、朝礼時に訪問先を確認し方面が重ならないよう調整、配車にパソコンを使用、得意先の活動内容の見直し、17 時以降の電話の禁止、作業標準書の整備
人員配置の適正化	求人活動強化、イレギュラー発生時の報告･他部門からの応援、配置転換により多能工の育成、一人 3 役のマルチ労働でトータル時間の削減とスキル教育･指導、他部署応援のための管理職の会議の場を設ける、多能工化を視野に負荷の高い工程に人材を移動できるようにする
業務配分の適正化	毎朝のミーティングで作業の平準化、業務負荷が高い役職者の業務分担を変更、レクリエーションの内容を検討し担当者以外は別業務を行う、記録業務に集中できる時間を終了 15 分前に作る、業務分担と役割を明確にし受け持ち業務に専念、多忙である相談員業務に専念できるよう多職種で対応可能な業務を分担する、業務バランスの改善、アルバイト社員のスキルアップによる社員の残業削減

4　参加事業場からの声

(1) 取組の成果や上手くいったこと

- 意識が変わり、皆で共有できた。
- ノー残業デーを設定することで帰りやすい雰囲気を作れた。
- 労務管理に対する全社員の意識が向上した。
- 一人二役の作業を受け持ち、作業性が上がったことが時間外の削減につながった。
- 日々進捗を確認し、改善対策を実施できた。従業員への意識高揚につながった。
- シフト組を工夫し削減に努めた。従業員への意識づけにつながる。
- ミーティングにより意識が高まり、作業内容の見直しにもつながった。
- 特定の人物に時間外労働が偏らないよう修正できた。
- 実施項目を日々もれなく検証することで定着した。
- 金曜日をノー残業デーとすることで、時間に対する意識改革ができた。

【実施結果】

- 週単位でアラーム発信をしたことで、意識が高まり過度な残業は発生しなかった。
- 法定休日の休日義務工程管理がうまくいった
- 各部署に削減目標を一覧にして配布し、各部署で見やすい場所に掲示したことで、一人ひとりへの意識付けができた。
- 10 日おきに役職者が個々の進捗状況を記入することで、現状把握ができた。
- 記録者は記録の作成を優先させ、時間外で作成することがなくなった。
- 何より、管理職の意識が高まった。
- シフト勤務により、早出職員は、送迎時に、掃除等のフロア対応をすることで送迎後すぐに退社できるようになった。
- 公休日の会議は会議録で、研修はビデオ視聴で対応することで、問題を解消できた。
- 会議内容を事前配布することで、理解が早まり、所定時間内でスムーズに終了できた。
- 軽減できたことにより、リーダー担当者のストレスが大きく軽減。
- 何より変わろう、変えようという気持ちを皆が持ち、前向きに取り組んだことが成果に結びついた。
- 公休日に出勤しなくてよくなったことは、身体的、精神的にも負担の軽減につながった。
- 事前に資料配布し、意見を集約しておくことで、会議時間の短縮につながった。
- 極力時間外での電話対応を行わないことで、スムーズな退社ができた。
- 会議の場で発言のない職員も、自分の意見を意見箱に入れることで発信できた。
- 夜勤明けでの時間外が減ることは、体力的なものだけでなく、精神的な部分での負担軽減に大いに貢献していると感じる。
- 準夜勤開始時間を変更し、早出職員との申し送り時間を確保し、早出職員が早く帰れるようになった。
- 書式の変更、色分け等により、申し送り事項を限定し時間短縮につながった。
- あらかじめ終了目安時間を宣言し、司会進行役と調整することで時間短縮できた。
- 複数の職員がかかわることで情報の共有ができ、一つ一つの業務の効率化が図れた。
- 相談員が対応していた業務を別の職員が担うことで、相談員が入退所業務に専念できた。
- 就業時間終了後に緊急時以外の電話をしないことの意識づけができた。
- 就業開始時に、職員全員で訪問予定を確認し、重複しないようにできた。
- 配車を組む時間を短縮できたため、リーダー業務に要する時間外が 1 回あたり 0.5H 短縮でき、月 13 時間程度に収まった
- 当初から時間外ゼロを目指したことがよかった。突発的な対応にも、勤務時間内で対応できた。
- 新しい溶接ロボット導入したことでスパッタが減少し、当該工程では仕上げ工程がほぼ不要になった。(空いた時間で他部署の応援ができるようになった。)

(2) 苦労したこと

- ノー残業デーの拡大に、一部職員から理解を得ることに苦労した。
- 時差勤務を運用したが、実施するメンバーに偏りがあった。
- 時間外が発生しそうなときに他部署からの応援体制の配慮に苦労した。
- 時間は、イレギュラーであることの意識に理解を得られなかった。
- 業務によって仕事の偏りがあるため、平準化が難しい。
- 慣習での仕事からあるべき業務内容に近づけることに苦労した。
- 人によって温度差がある。

- 急な仕事への対応は、残業しなければできないという声があり、説明に苦労した。
- 各現場の受注先との工程の調整管理に苦労した。
- オンコール数が多かったこと、夜間の地域行事に参加したことから目標は未達となった。
- 年末の大掃除を前倒ししたことで、時間外労働が発生し、目標達成には至らなかった。
- PC 入力に集中してしまい、申し送り事項やヒヤリハットの入力漏れが出た。
- 研修内容によっては、時間外が発生した。
- 時間外が当たり前であるという考え方を変えていくことに苦労した。
- Dr の往診日の変更時のシフト調整に苦労した。
- 勤務終了後に記録を作成する習慣があり、その意識を変えること。
- 土日の協力はなかなか得られなかった。
- 早起きが苦手な職員に対し、勤務時間が早まることを納得させるのに少々時間を要した。
- 職員数が多く、なぜこの書式なのかや、時短を行うのか理解をしてもらうことに苦労した。
- 申し送りの内容が浅くなっている点があった。
- 利用者のいる時間に配車表の作成と連絡帳への記入ができないときがあった。
- 非常勤職員への介護ソフトへの入力方法の指導に苦労した。
- お客様からの時間外での対応要請に、定時退店日以外で対応することを理解いただくこと。
- 納期対応によりノー残業デーの徹底には至らなかった。

５　まとめ

イベント２年目となり、全体として「目標達成」が６2%と昨年と同じ、「成果あり」が７２％と昨年より１３ポイントの減少となりました。２年連続で参加された事業場に参加していただいた事業場の「目標達成」が５５％、「成果あり」が６４％と全体の数値より低くなっているのは、２年目ということで目標設定内容や取組結果の評価が厳し目だったためと考えられます。

参加事業場からの取組結果等を確認させていただくと、残業時間数の事前確認に加えて日々、あるいは一定の期間の残業実績を確認する「管理の適正化」に取り組んだ事業場が多く、その 6 割以上が目標を達成し成果もあげていただいています。次に残業等の状況等をホワイドボードに書き出すなどの「情報の周知・共有」に取り組んでいただいた事業場が多くなっていますが、こちらで成果が上がったと回答していただいた事業場は 5 割程度にとどまっています。**今回の取組結果から、情報を共有化していただいたうえで、残業時間数の管理や業務の見直しを行っていただくことが大切だということが判ります。**

一方で、昨年に引き続き、今回も「納期対応によりノー残業デーの徹底には至らなかった。」との声をいただいたことから、時間外・休日労働の削減のためには、地域全体として取り組みを実施する必要があることを改めて認識させられました。

今後とも、滋賀労働局、東近江労働基準監督署、東近江公共職業安定所及び甲賀公共職業安定所では連携して、「働き方改革」に対する社会的機運の醸成に努め、滋賀県内の（不要・不急の）時間外・休日労働の削減や、県内の労働者のワーク・ライフ・バランスの充実に努めてまいります。

令和２年３月

滋　賀　労　働　局
東近江労働基準監督署
東近江公共職業安定所
甲賀公共職業安定所