

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 古川 八三 (電話) 077 - 522 - 6649
----	---

長時間労働削減のベストプラクティスをご紹介します ～社会福祉法人あいの土山福社会エーデル土山における取組～

滋賀労働局（局長 大山 剛二）では、長時間労働対策が喫緊の課題であると認識し、働き過ぎの防止に向けた取組を積極的に推進してします。

働き過ぎの防止のためには、企業のみなさんや働く方々が、長時間労働を削減する具体的な取組を行っていただくことが重要となります。

この度、長時間労働の削減に積極的に取り組まれ、実績と人材不足解消などの効果も上げたものとして、社会福祉法人あいの土山福社会エーデル土山（理事長 服部治男氏、滋賀県甲賀市土山町北土山 2062）の取組事例をご紹介します。

これは、滋賀労働局が、過労死等防止啓発月間である11月に、過労死等につながる過重労働などへの対応として「過重労働解消キャンペーン」を行っており、その取組の1つとして、労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を訪問し、取組事例を収集し、地域にご紹介するものです。

特に、介護老人福祉施設において有用な事例ですが、他の業種の事業場においても、参考となるものですので、ぜひ自社の長時間労働の削減に向けた取組にご活用ください。

【 社会福祉法人あいの土山福社会エーデル土山での
長時間労働削減のベストプラクティスの概要 】 詳細別紙。

「トリプルゼロの推進」

【具体的取組1：残業ゼロ】

残業OKの風土打破、帰りやすい環境作り、業務改善の随時実施
時間を意識した議論や情報共有、情報伝達の効率化、一斉出勤・一斉退社

【具体的取組2：腰痛ゼロ】

抱えない介助の推進、安全衛生委員会・4S活動、
腰に負担のかかる業務の洗い出し、蓄積された負荷の軽減等、勤務制度の見直し

【具体的取組3：メンタル不調ゼロ】

「トーキング」の実施、休みやすい環境の構築、暗黙のルールの見直し、
モラルハラスメント防止ブック

直接の取材は、エーデル土山（Tel: 0748-66-1911）担当 中島 氏まで。

働き方改革関連の発表です。



エーデル土山における長時間労働削減のベストプラクティス

過労死等防止啓発月間の11月、介護老人福祉施設である社会福祉法人あいの土山福祉会エーデル土山（理事長 服部治男氏、滋賀県甲賀市）を滋賀労働局長が訪問し、**長時間労働削減に向けた積極的な取組を伺いました。**

同施設では、働き方の見直しに向けた取組「トリプルゼロの推進」を進め、平成28年には、労働者1人当たりの年間残業時間数5分未満、年次有給休暇の取得率8割超の状況となっています。各企業で取組は様々ですが、**積極的かつ削減実績のある企業の取組として、ご紹介します。**

【滋賀労働局 監督課】

【取組】トリプルゼロの推進

人材不足で事業継続が困難となる不安を解消するため、「人材確保対策・労働室」（PT）を設置。

業界での人材不足の3要因

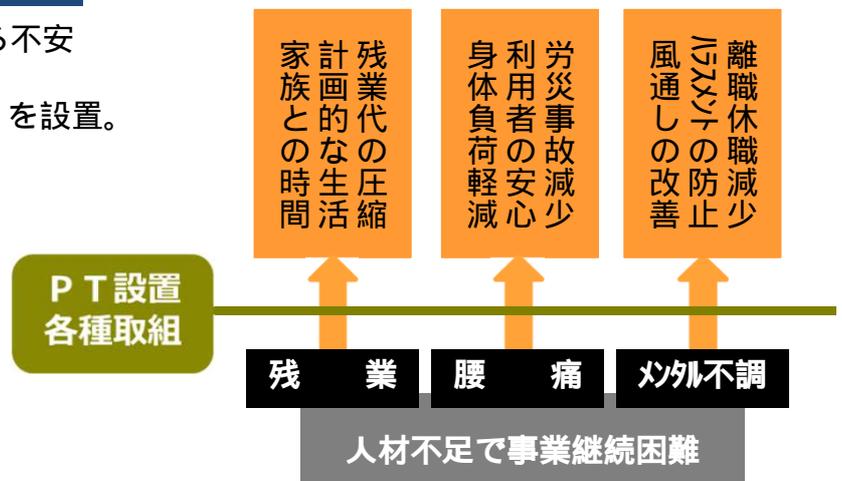
残業

腰痛

メンタル不調

をゼロにするため、各要因ごとの取組内容を決定。

決定された取組は、予算を付けて着実に実行。



【具体的取組】残業ゼロ

残業OKの風土打破

「**残業は美学でない**」ポスターで啓発

帰りやすい環境作り

役職者が率先して退社

業務改善の随時実施

業務改善遂行室を設置し毎月開催

チェックシートで **各業務に意味があるか、**

残業が生じる業務は何か、

専門職以外でも行える業務は何か、

を洗い出し、随時業務を改善

時間を意識した議論や情報共有

訓示的な朝礼を廃止・会議は極力開催せず

必要な情報は**段取りよいミーティング**で共有

会議では事前に資料を共有し意見を持ち寄り

議事録も決まったことのみをその場で作成

情報伝達の効率化

連絡帳・ホワイトボードから**グループウェアに1本化**

ペーパーレス化し手書き資料は全てPCに移行

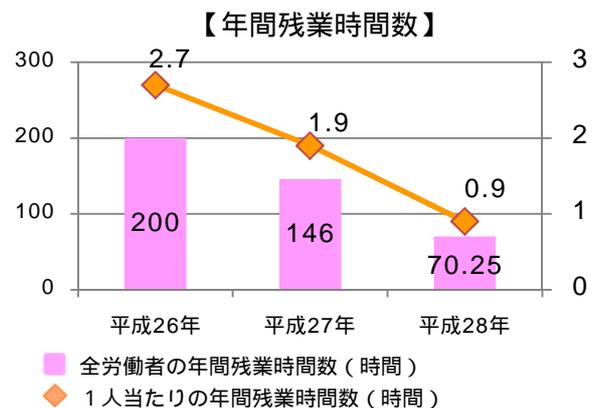
【かつて】残業が美学、サービス残業の蔓延・放置
 ➡ 労基署からの是正勧告
 対人サービスゆえの業務削減への抵抗感
 手間暇は結果に繋がるとの自己満足

一斉出勤・一斉退勤

出勤時刻10分前まで入館不可で早出残業防止

出退勤時刻間近に館内に**音楽を流して**

着替えなどの**準備・後片付け時間を意識化**



【 具体的取組 】腰痛ゼロ

抱えない介助の推進

電動リフトや天井吊り下げ式リフトを導入

人力での持ち上げによる介助を取りやめ



導入には
労働局の助成金
も活用

労働安全チェック表		労働安全委員会 職安・リスクアセスメント表	
作業種別	危険箇所	危険箇所	危険箇所
入浴	① 足元	① 足元	① 足元
ADL	② 手すり	② 手すり	② 手すり
25%	③ 床	③ 床	③ 床
25%	④ 壁	④ 壁	④ 壁
25%	⑤ 天井	⑤ 天井	⑤ 天井
25%	⑥ 床	⑥ 床	⑥ 床
その他	⑦ 床	⑦ 床	⑦ 床
入浴	⑧ 手すり	⑧ 手すり	⑧ 手すり
ADL	⑨ 手すり	⑨ 手すり	⑨ 手すり
25%	⑩ 床	⑩ 床	⑩ 床
25%	⑪ 壁	⑪ 壁	⑪ 壁
25%	⑫ 天井	⑫ 天井	⑫ 天井
25%	⑬ 床	⑬ 床	⑬ 床
その他	⑭ 床	⑭ 床	⑭ 床
入浴	⑮ 手すり	⑮ 手すり	⑮ 手すり
ADL	⑯ 手すり	⑯ 手すり	⑯ 手すり
25%	⑰ 床	⑰ 床	⑰ 床
25%	⑱ 壁	⑱ 壁	⑱ 壁
25%	⑲ 天井	⑲ 天井	⑲ 天井
25%	⑳ 床	⑳ 床	⑳ 床
その他	㉑ 床	㉑ 床	㉑ 床

安全衛生委員会・4S活動

職員の負担軽減の意識付けのため

介護リーダーに積極的な参加を指示

毎月の防災パトロールでリスクアセスメントを実施

腰に負担のかかる業務の洗い出し

介助以外にも腰に負担のかかる業務を抽出

負担軽減のために最新機器の導入を検討

(最近では自動窓拭きロボットを導入)

蓄積された負荷の軽減等

労働者向けベッド型マッサージ器・酸素カプセル導入

労働者同士の連絡ツールとしてイヤホンを導入



勤務制度の見直し

インターバル制度(退勤から12時間以上)の導入

連続4日以上の日勤の禁止

【 具体的取組 】メンタル不調ゼロ

「トキグ」の実施

職員と上司が毎月マンツーマンで15分程度話し合い

職員の状況に応じて柔軟なシフト変更も検討

悩み相談や施設の方針を伝える場にも活用

休みやすい環境の構築

余剰人員の確保、常に業務改善・削減の検討

目標の数値化・共有(有給休暇取得率等)

休む=仕事の価値観の共有と公平なルール確立

WLBのしおり(育休・共働きの勤めなど)の作成・配付

全セクション担当の
日勤フリー勤務者を配置
専門職以外でも行える
業務を分類しワークシェア
専門職は専門業務のみ
障害者・高齢者雇用増

障害者雇用率 4.86%



男性家事教室の1課

暗黙のルールの見直し

休日会議や自己学習という名の研修の廃止

勤務30分前の情報収集の廃止

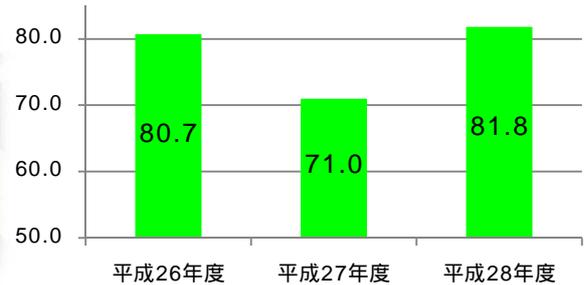
お土産の持込みの禁止

ハラスメント防止ブック

分かりやすいイラスト付で作成・配付

ハラスメントの具体例のポスターを作成・掲示

【有給休暇取得率】



取組の効果・メリット

