

## 第19回 “長時間労働”のリスクを克服する現実的方法は??

電通過労自殺事件の後、「長時間労働」が急速にクローズアップされています。影響があるのは、マスコミに叩かれるような上場企業ばかりではありません。中小零細企業や非営利団体を含むあらゆる事業者が、長時間労働に依存した事業形態を改めなければ、大きなリスクを抱える状況になってきたと言えましょう。

かと言って、急に残業を縮減したら、事業が成り立たなくなると考える経営者、仕事が終わらないと考える労働者も多いでしょう。特に社会福祉の分野ですと、献身的な職員さんが多いので、利用者さんのためになら私生活や健康を犠牲にすることも厭わない風土もあると思われれます。法人としても、それを前提に運営している場合もあるでしょう。しかしながら、障がい者支援など対人援助の仕事をする方々が、自ら過労に陥ったり、法人に対する強い不満を抱いたりすれば、現場でも様々なトラブルが起きてきます。そうやってしまえば、工賃向上どころではありません。

私は、この問題に対する最も合理的な解決策は、「生産性向上」、あるいは「業務の効率化」であると考えます。その考え方は、このメルマガでも何回かご紹介してきました（主に利用者さんの作業を想定して書きましたが、もちろん職員さんの業務にもそのまま使えます。）。

復習になりますが、一部を再度ご紹介いたします。

例えば、第3回で紹介しました「5S」です。「整理、整頓、清掃、清潔、しつけ」を励行することで、結果としてムダな作業を削減できます。

また、第5回で紹介しました「多能工化」です。ある能力を持つ人が欠けたために作業全体が遅れる、といったムダを削減できます。

そして第16回で紹介しました「E C R S」（「排除、結合、交換、簡素化」の頭文字をとったもの）です。そのうちでも「排除」、つまりやらなくてもいい仕事をやめることが、生産性向上、ひいては長時間労働抑制の最大の切り札であると考えます♪。

「やめてもいい仕事なんかない (>\_<)」と言われるかもしれません。確かに、全く意味のない仕事というものは、あまりないかもしれません。しかし多額の割増賃金を支払ったり、職員さんの健康やモチベーションを損ねたり、疲労のあまりミスを誘発したりしても、それでも本当に“絶対やめられない”業務ばかりでしょうか？

このような視点を持って、大きな立場から判断すれば、「やっぱりやめよう (≧▽≦)」となる業務は、あなたの法人・事業所にも、きっとあると思います。

なお、「E C R S」の例は、『「工賃向上計画」策定・実現ノウハウ集 第二部 実現へのノウハウ（平成27年度改訂版）』35ページにてご説明しております。

<http://www.shougai-syuurou.jp/upload/2015050814310759812.pdf>