

まだ長時間労働を続けて  
いるんですか？

長時間労働削減による売上・利益の向上

# 働き方の見直しを促進させるポイント

1. 育児中の社員、介護中の管理職、メンタル不全の社員のためではない。長時間労働の削減が必要な本当の理由とは？
2. 社内制度の整備だけでは解決できない3つの問題
3. 長時間労働の削減を失敗させる8つの原因
4. 長時間労働の削減を成果につなげる3つのコツ

# 育児中の社員、介護中の管理職、 メンタル不全の社員のためだけじゃない

長時間労働が評価させる組織では、  
長時間労働ができる人には、仕事が集中して疲弊し、つらい。  
長時間労働ができない人は、評価されずモチベーションが下がり、つらい。  
これでは、誰も幸せになれない。

疲弊してモチベーションが低下している社員たちでは、  
生産性も落ち、売上や利益率も上がるわけがない！

**全社員のためであり、企業の永続性のために必要！**

# 社内制度だけでは解決できない3つの問題

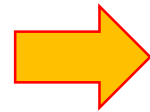
1. 育休から復帰した女性が時短制度を利用して働くも、評価されないことによるモチベーションダウン
2. 親の介護により管理職が時短制度を利用して働くも、出世の道が閉ざされることによるモチベーションダウン
3. メンタル不全からの復帰するも、病み上がりで頑張ってしまう負のスパイラル

働き方の見直しは、社内制度と社内風土がセット！

# 1. 育休から復帰した女性が時短制度を利用し働くも、評価されないことによるモチベーションダウン

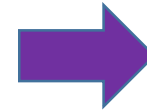
育休復帰直後

頑張ろうという気持ち  
「働ける時間は短くなったけど、今までと変わらない成果をだそう！」



査定直後

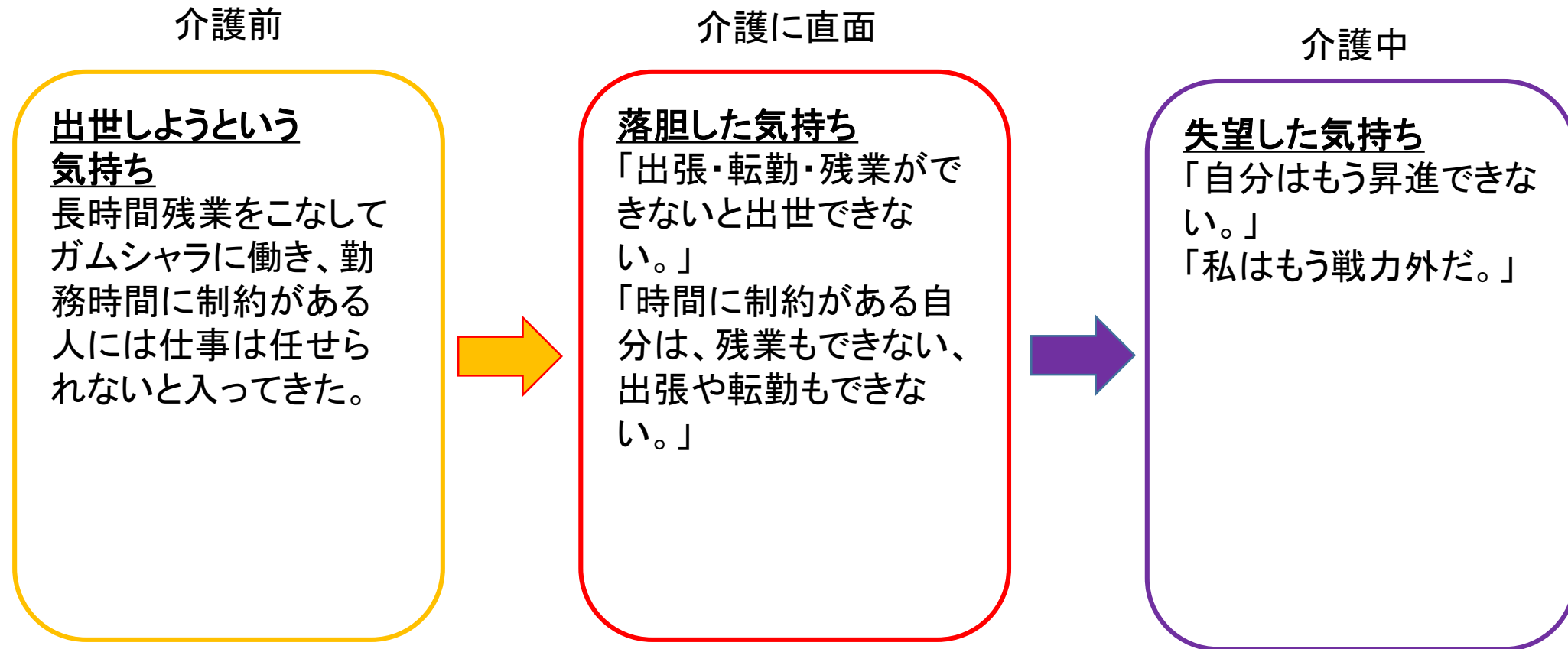
理不尽な気持ち  
「雑談ばかりしているAさんに比べて、私の方が生産性が高いのに、なぜ評価されないの？」  
「仕事の量も質も変わらないし、残業しない分、会社にとって利益も増えているはずなのになぜ評価が下がるのだろうか？」



自問自答後

失望した気持ち  
「そうか・・・会社とは残業できないと評価されないものなんだな。」  
「こんな評価のもとで頑張っても意味ないな・・・。給料のために割り切ろう。」

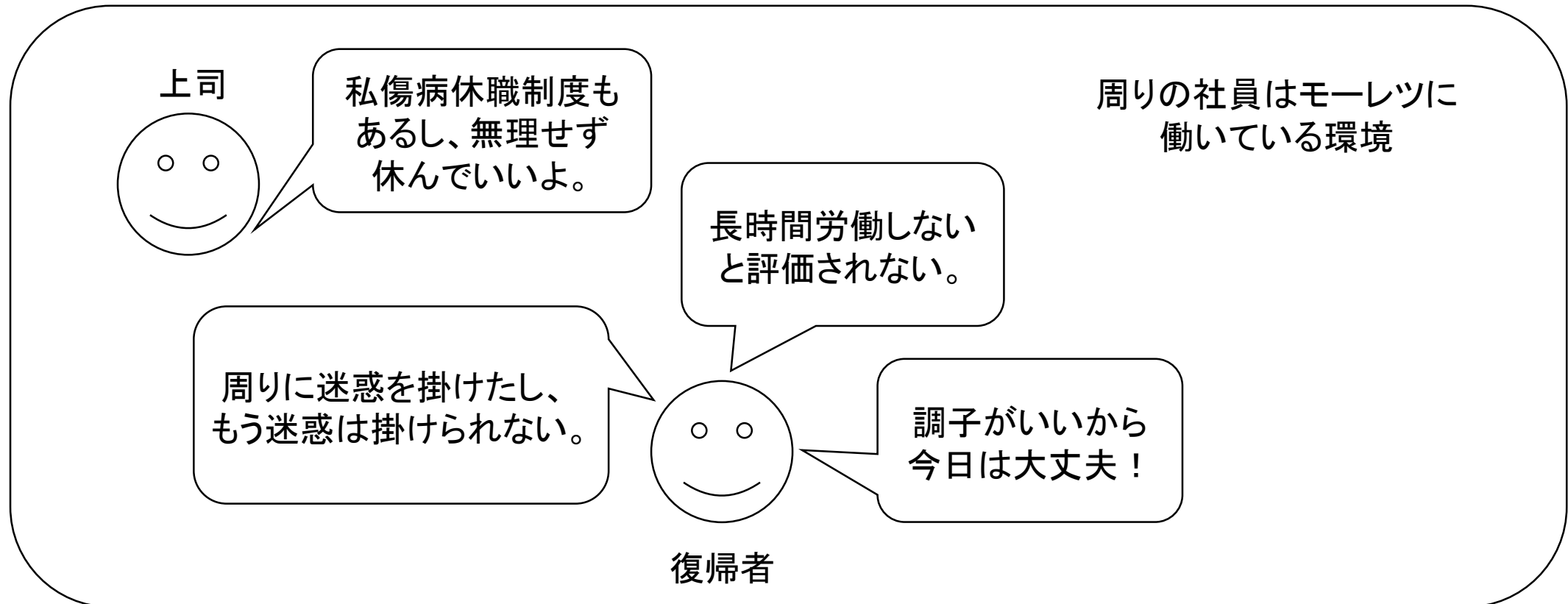
## 2. 親の介護により管理職が時短制度を利用し働くも、出世の道が閉ざされることによるモチベーションダウン



※2017年には団塊世代が一斉に70代に突入します。つまり、団塊ジュニア世代が一斉に親の介護に追われるようになるということ。

### 3. メンタル不全から復帰するも、病み上がりで頑張ってしまう負のスパイラル

社内の環境



# 長時間労働の削減を失敗させる8つの原因

1. できる管理職や社員がそっぽを向く

「自分にとっては無関係だ。仕事の遅い人の問題だろう。」

「仕事で結果を出すためには、長時間労働もやむを得ない。」

その結果、長時間労働削減への足並みが乱れる。

2. やらされ感が蔓延し、表面だけの取り組みにとどまる

人事部や担当者が頑張っているだけ。

「人事部が頑張っているから、強化月間だけ付きやってやるか」

その結果、意識の変革には至らず、一時的なキャンペーンで終了してしまう。

3. 持ち帰り残業が増え、コンプライアンス上のリスクが増す

電気も消され、強制的に退社させられることから、社員が残った仕事を持ち帰り出す。

パソコンや資料を社外に持ち出すことになる。

その結果、個人情報や企業の機密情報が漏洩する危険性が高まる。



# 長時間労働の削減を失敗させる8つの原因

## 4. 早く帰っても、飲み会や遊びが増えるだけ

WLBの本来の意義は、仕事以外の時間で仕事の生産性に寄与するようなアウトプットの時間を増やすことである。それを意識せずに、割り切って仕事を行う。  
その結果、仕事の質の向上につながらない。

## 5. 自分だけ仕事を終えて早く帰る社員が増える

早く帰ることが目的になってしまう。  
同僚や先輩、後輩とのコミュニケーションを取らずに黙々と仕事を行う。  
その結果、社内の協調性がなくなり、一匹狼型の社員を増やしてしまう。

## 6. 対応が悪くなったという取引先からのクレームが急増する

長時間労働削減の取り組みについて、取引先への周知ができていない。  
その結果、取引先からクレームが急増する。

# 長時間労働の削減を失敗させる8つの原因

## 7. 社内のコミュニケーションが減り、職場が殺伐とする

仕事がひと段落する夕方の時間帯など、休憩がてらに話をして成立していたコミュニケーションが一切なくなる。

その結果、職場がギスギスした雰囲気にも包まれる。

## 8. 強化月間が終わると、即リバウンド

残業削減の強化月間が終わると、今までの残業を取り戻すかのように以前より残業が増える。

その結果、リバウンドにより残業時間が急増する月が発生し、会社としてはコスト増になる。

**「残業をやめる」「長時間労働を削減する」ということだけ考えて行動に移してしまうと、このような失敗を招きます。**

# 失敗の8つの原因から目指すべき方向性

深く考えずに行う長時間労働の削減運動は、やり方を間違えると、モチベーションや仕事の成果につながらないどころか、むしろ事態を悪化させてしまいます。

1. 仕事ができる人ほど、本気で取り組む
2. 個々人が本質的な“生産性アップ”に取り掛かる
3. 仕事の持ち帰りや休日出勤を減らし、法令順守を徹底する
4. 社員が早く帰り、自己研鑽や異業種交流会を増やす
5. 協力して、みんなが定時に帰れるチームづくりを目指す
6. 期日管理を積極的に行い、顧客からの信頼を向上させる
7. 会社にいる時間を減らしつつ、コミュニケーション量を増加させる
8. 強化月間後も社員が自走して、変化を加速させていく環境をつくる

長時間労働を削減することにより、モチベーションも仕事の成果も、チームワークも自発的に上げていくという、相乗効果のある仕組みの実現が大切です。

# 長時間労働の削減を失敗させる3つの原因

1. 社員に「働き方を変えたい」という内的欲求がなく、必要性が共有されていない
2. 社員が働き方を変えるための具体的な対策を持っていない
3. 誰かが頑張っても、ほかのメンバーや上司と足並みがそろわず、取り組みが続かない

「**内的欲求**」「**具体策**」「**組織の合意**」の3つがそろって  
初めて、自発性と継続性を引き出し、  
長時間労働の削減は成功する！

## 長時間労働の削減を成功させる3つのコツ

1. 社員の「自分も変わりたい」、「自分の部署を変えたい」という欲求を引き出す
2. 何からどう変えるかを、他人主導ではなく、自分たちが主導して対策を打ち出す
3. チーム全員が合意し、目標期日とアクションを決めて実行に移す

# 長時間労働の削減の例

- 4～6 つのチームを作り、8ヶ月を1タームとして取り組む
- これを3ターム繰り返す
- 初年度は1チーム社員10人
- 最初の4ヶ月で現状を把握し、小さくても良いので社員に変革の成功体験を積んでもらう
- 4ヶ月後に全チームを集めて、中間報告会を開催する

最も大事なことは、自社内で成功体験を作ること

# 長時間労働の削減の例

1. 現在の働き方を確認する(朝メール・夜メール)
2. 業務の課題を洗い出し、分析する(チームと個人で分析)
3. カエル会議を開いて、働き方を見直す(30分以内、2週間に1回)
4. 対策を実施する

上記の内容でPDCAサイクルを回す。

大切なのは、社長のコミットメントと  
社員が自主的に行うこと