

総務課員が職場内を見回り、一斉に消灯しています。そのため、「がんばるタイム」を設け、昼食後の2時間は、電話や来客の応対、打ち合わせ等を禁止して、社長以下全員が自分自身で抱えている仕事に集中し、残業なしで帰ろうという運営をしています。(人事担当者)

- 毎日、社員一人一人が労働時間をコンピュータに入力するようになっており、月の途中で残業時間が上限になると、警告が出て、自分で入力できなくなってしまうようになっています。その場合は、上司に申し出をし、上司が業務配分を考え、許可をすると、上限時間を変更することができます。(人事担当者)
- 長時間労働をせざるを得ないような現実があるのもよく分かりますが、本当にそのような働き方が企業の生産性を上げているのかということ、まだ真剣に考えていないのではないかと思います。育児をしながら働く時間のない女性たちは、定時に帰るために非常に効率的に生産性の高い仕事をしています。(経営者)

生産現場で不良品が出た場合にその原因を分析するように、なぜ残業が増えるのかについて原因を追及することは、仕事の効率化を図り、生産性を上げることに繋がります。

企業価値を高める戦略として、計画的に残業の削減に取り組んでいる企業もあります。

- 収益力を高め成長力のある経営体制に生まれ変わろうという計画にあわせて、時間外労働のコスト削減を図るため、3年間かけて三六協定の上限時間を大幅に下げました。さらに、原則、間接職場では深夜業をなくすという取組を始め、夜の10時以降は上司の申請がなければ勤務できないことにしました。(人事担当者)

現場の管理職のマネジメントにより、残業時間の管理をこまめにする、メリハリのある働き方をする等の残業時間削減の工夫が行われています。

労働時間管理が、管理職のマネジメント力の評価項目に盛り込まれている例もあります。

- 残業の時間管理は上司がこまめにしており、残業の多い者に対しては少なくするようにという指示があったり、業務が振り分けられたりしています。(労働者)
- 月によって残業時間の上限にメリハリをつけたり、土・日出勤した場合は、極力代休を取ってもらうようにしています。(管理職)
- 時間外労働の管理を目標に掲げ、達成状況を把握し、仕事の配分を的確に見直しているかどうかを管理職の評価項目に入れていきます。(人事担当者)