

※本リリースは厚生労働記者会、労政記者クラブ、東商記者クラブで配布しております。

2014年12月10日
株式会社リクルートホールディングス

リクルートワークス研究所より、労働時間削減のためのマニュアル発表 —7項目の診断と7STEP の取組みで労働時間メタボを解消—

株式会社リクルートホールディングス(本社：東京都千代田区、代表取締役社長 兼 CEO：峰岸真澄)内の人と組織の「新しいコンセプト」を提起する研究機関・リクルートワークス研究所は2014年度研究プロジェクトのひとつとして「ホワイトカラーの生産性と働き方」について研究し、その成果を本日、マニュアルとして発表しました。

労働力人口の減少が懸念されるなか、生産性の高い働き方へのシフトは急務といえますが、さまざまな課題があり取組みが進まないのが現状です。本マニュアルが1社でも多くの企業での労働時間短縮の参考になれば幸いです。

マニュアル全文につきましては、以下リクルートワークス研究所のサイトよりダウンロードいただけます。

URL:<http://www.works-i.com/research/2014/index.html#05>


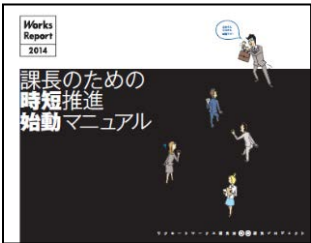
日本における長時間労働

日本における長時間労働はたびたび社会問題になってきましたが、遅くまで働くことを良しとする考え方が変わることはありませんでした。

しかし、労働力人口の減少が懸念されるなか、女性・高齢者・外国人など多様な労働力の参入を必然とし、また、人びとの価値観が多様になっているなか、企業はこれまでのように「長時間労働をいとわない労働者」に依存して組織運営することは難しくなっています。我々は長時間労働に慣れきっている現状を変えるためのきっかけになればと考え、今回2種類のマニュアルを発表しました。

各マニュアルの特徴

今回発表したマニュアルは無理のない「持続可能な働き方」を提供できる企業になるために、人事担当者は社長・マネジャー・社員に何を伝え、現場のマネジャーは何をすればよいかをそれぞれまとめています。

	「人事のための時短推進説得マニュアル」	「課長のための時短推進始動マニュアル」
対象	人事担当者	現場のマネジャー
目的	「長時間労働はなくせない」という声に、人事が反論、説得し、メンタルブロックを壊すための方法を知ってもらう	どのように現場をマネジメントして実際に労働時間を減らしていくのか、初期に必要なマネジャーの行動を知ってもらう
内容	組織が長時間労働体質になっているかどうかの診断シートを掲載。さまざまな立場の人々が「長時間労働をなくせない」と考えている「思い込み」を解きほぐす説得ワードを、実証的なデータとともに紹介しています。	労働時間を短縮するために必要なことを7STEPで紹介。すぐに現場に使える取組みをふんだんに盛り込み、労働時間短縮成功のための最初の一步を踏み出しやすくするよう工夫しました。
表紙		

【本件に関するお問い合わせ先】

<https://www.recruit.jp/support/form/>

「人事のための時短推進説得マニュアル」内容抜粋

「気づかないうちに長時間労働になり、分かっているやめられない。」このような特徴を持つ労働時間メタボの体質改善のために7項目のチェックリストを掲載しました。このマニュアルは自社の労働時間メタボ度が分かるだけでなく、結果を受け、人事と現場が同じ目線で時短推進できるように作られています。長時間労働を良しとする社長、部長、課長、社員を、人事が説得し、納得させるためのマニュアルとしてご利用いただけます。

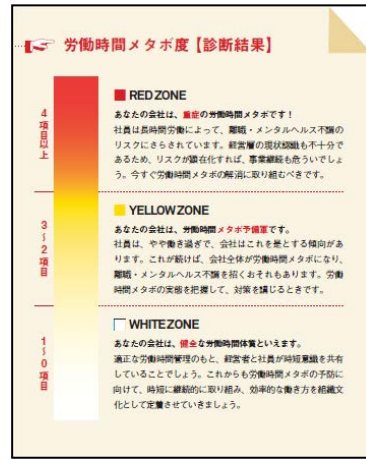
労働時間メタボ度診断シート

下記の設問に回答してください。
※回答は必ず「はい」「いいえ」のいずれかを選択してください。

1	男性ホワイトカラーの平均年間労働時間は、2100時間未満である。	はい	いいえ
2	週60時間以上働いている男性ホワイトカラーの比率は、10%未満である。	はい	いいえ
3	男性ホワイトカラーの年間平均有給休暇取得日数は、9日以上である。	はい	いいえ
4	男性ホワイトカラーのメンタルヘルス不調による1か月以上の長期欠勤・休職取得者の発生率は、0.5%未満である。	はい	いいえ
5	男性ホワイトカラーの平均年間離職率は、4%未満である。	はい	いいえ
6	経営層は、自社の労働時間の実態を把握している。	はい	いいえ
7	経営層は、社内外で自社の労働時間削減の必要性について言及している。	はい	いいえ

【いいえ】の合計 ____ 項目

診断結果は次ページへ



社長の言い分

やっぱり、たくさん働いてもらったほうが得だ

1 **長時間労働と業績に相関はありません**

2 **余裕のない社員からイノベーションは生まれません**

こう説得！

▲よくある社長の考えと人事の「説得ワード」

▲診断シートと診断結果

「課長のための時短推進始動マニュアル」内容抜粋

労働時間短縮を始めるために現場が初めに取り組むべきことを7STEPでまとめています。調査データや具体的な行動のヒントを用いて解説しているので、現場はすぐに取り入れることができます。また、これらを実践することで、会社以外での時間、人とのつながりや体験も全て楽しみ、なおかつそれらが仕事での成果をより豊かにすると感じられる働き方ができるようになります。

STEP 5 「仕事の振り方を考える」ってどうやって？

マネジャーの仕事の振り方ひとつで、部下の仕事効率は変わります。

「仕事の振り方が上手い上司の職場は残業が少ない」ということをデータで示しています。

部下に仕事を依頼する際に現場のマネジャーが気を付けるべきことを紹介しています。

自分自身が「ムダな仕事」の見直しにならないこと

部下の今の状態も、いつでも把握しておく

マネジャーからのムリに、時には「ノー」と言う

データ：仕事の振り方によって残業時間は、調査が少ない

マネジメントを上手に運用して残業を減らすことができます。

目的と数量も教え、仕上がり数量を決めましょう

部下からの依頼も、必ずしもすべて受ける必要はありません。

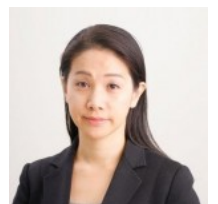
部下からの依頼も、必ずしもすべて受ける必要はありません。

部下からの依頼も、必ずしもすべて受ける必要はありません。

▲STEP⑤ 「仕事の振り方を変える」のページ

石原直子主任研究員のコメント

日本の正社員は「フルタイム」という規定就業時間で働ければよいというわけではなく、「オーバータイム」という残業ありで働けることが、無言の条件のようになってしまっています。組織の中で多様な人々がいきいきと活躍するためにも、「長時間労働できる人が貢献度の高い人」「残業できない人には高い評価をつけられない」といった価値観をなくしたいと考え、まずは、日本企業と日本の働く人々が長時間労働に慣れきってしまった現状を変えるためのファーストステップとして、2つのマニュアルを作成しました。



リクルートホールディングスではこれからも、働く、学ぶ、住む、結婚、育児、旅、車、趣味や暮らし情報など、さまざまな場面でユーザーが新しい発見・機会創出できるサービスを提供し、ひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。