

ノー残業デー の難しさ

社員研修マンガ教材

IT
企業



こちらは、A君です。A君はIT企業で働いています。

真面目で実直な性格のA君、毎日忙しく働いていました。

ある日、朝礼がありました
社長から働き方改革についての指示がありました。



『みなさん、今は働き方改革の時代です。
我が社でもこれからどんどん働き方改革について、対策を進めていくことになりました。』

まず定番ではありますが、ノー残業デーを導入します。

これから毎週水曜日を、ノー残業デーにします。

ですから、皆さん、水曜日はなるべく早く帰るようにしてくださいね。

大変かと思いますが、がんばってくださいね』

こうして水曜日はノー残業デーということになり、A君は、水曜日は早く帰るようにしました。

それからしばらくたって、ある水曜日のことです。

水曜日 ノー残業デー



『あー今日はノー残業デーだ。だから、急いで仕事終わらせなきゃだな』

朝から フルスピード

このように、A君は、水曜日は、朝からフルスピードでがんばるようにしていました。しかし、この日は、仕事が終わらず仕事の途中で帰ることになりました。

モヤモヤした気持ちで帰ることになりました。

またある水曜日のことです。



『あー、今日もノー残業デーだ、でも実際ノー残業デーって難しいんだよな。』

ちゃんとした理由があれば、残業もOKだから、多分、今日は残業の申請をして、残業しちゃうだろうなあ』

水曜日の 残業申請

このように、A君は、当初は、ノー残業デーは残業しないようにがんばっていましたが、なかなか仕事が終わらないため、徐々に、水曜日でも、結局、残業の申請をして残業することが多くなってしまいました。



Bさん

すると、ある日のことです
こちらは、上司のBさんです。上司のBさんはA君を呼び出しました。

『A君、すまないんだけどさ。最近A君なかなかノー残業デー、できてないだろう？私も現場にいるからさ、実際、ノー残業デーって言われても難しいのはわかっているんだけど、上の方からさ、全員がノー残業デーがんばるように管理しろって、指示が来ちゃったんだよ。すまないけど、がんばってもらえないかな？』

『はい、わかりました。どうもすみません、Bさんのお立場もわかってますので、これからは、ちゃんとがんばります』

木曜 残業



■
■
■

こうして、A君は、なんとか水曜日は残業しないようがんばりました。

しかし、結局、仕事を残したまま帰ることになり、翌日の木曜日の残業時間が増えてしまいました。

『あれれ、なんだか、水曜日ノー残業デーにして、木曜日いっぱい残業するって、これって、意味があるんだろうか・・・』

<ディスカッションテーマ・質問項目の例>

- ・ご意見、ご感想は？
- ・あなたが経営者だったらどうしますか？
- ・あなたがA君だったらどうしますか？
- ・あなたがBさんだったらどうしますか？
- ・あなたの職場で似たようなことはありますか？
- ・あなたの職場で改善しようと思ったことはありますか？
- ・あなたの職場で誰と誰が連携・協力すると良いと思いますか？

<研修活用場面・ねらい>

昨今の生産性向上・残業削減・働き方改革の要請のなかで、ノー残業デーに取り組む企業が増えています。

そこで、受講者の方に、まずは一般論、他社事例として、こういった状況があり得ることを認識していただくために、このケーススタディ教材を活用することが考えられます。

さらに、受講者の方に、あなたが経営者の立場・Aさんの立場・Bさんの立場、それぞれの立場だったらどうするか？等を考えていただき、意見交換していただくことによって、

①自身の立場を超えて職場での改善のアイデアが思い浮かぶ可能性がある

②それを意見交換することで人それぞれ色々な考え方があることが理解できる

③意見交換によりコミュニケーションが増える

④職場でお互い様・助け合いの気持ちが増える、

⑤人にしわ寄せがいかないように配慮しようという気持ちが増える、

⑥各自がそれぞれなるべくノー残業デーに取り組むことをがんばろうというモチベーションが増える

という研修のねらいがあります。

<ポイント>

ケーススタディ型の研修は、講師が知識を教える、指導する情報提供型の研修ではありませんので、受講者の方が「考える」時間が大切です。「考える」時間が受講者の**意識や行動の変化・成長**、ひいては**業績向上**を促します。逆に、指導や押し付けをしてしまうと思考停止になってしまうため、受講者の意識・行動の変化や成長につながらない可能性があり、注意が必要です。

受講者が自ら考えて、自ら意識や行動を変化させて成長していただくために、受講者が「考える」時間、シンキングタイムを取っていただければと思います。

その際は、「紙に書く」ことで思考をまとめやすくなり、また思考を表現するトレーニングにもなりますので、ワークシート（プリント・レジュメ）を配布することをオススメします。また、記載された内容を確認することで研修の「効果測定」も可能になります。

そのうえで、紙に書いた内容を二人一組やグループで発表し合うことで、他者の意見・アイデアによってヒントや刺激を得ることができたり、自分と違う意見に触れることで人それぞれ色々な意見・考え方があることを再認識していただいて、他者への思いやりや配慮を促進し、コミュニケーション・チームワークの強化につなげることをオススメします。

また、講師の側で全く想定していない回答が出ることはよくあることであり、それも貴重な情報といえます。その職場固有の事情によるものなのか、受講者個人の事情によるものなのか、さまざまな事情があると思われ、それらを確認・検討する材料になるからです。

<よくあるご意見・ご感想>

- ・自分の職場でも見られる光景である
- ・何のための施策かわからなくなっている
- ・本末転倒になってしまっている
- ・ノー残業デーに取り組む目的を見直したいと思った
- ・ノー残業デーに取り組むモチベーションを考えようと思った

・自分一人で対策を考えるより、組織全体で取り組むべきことだと思った

・他者で成功したケースをもっと知りたいと思った

<着眼点の提供>

なお、講師の側から知識の指導することは想定しておりませんが、ヒント・着眼点を提供して、さらに受講者の方に考えていただくことはあります。

今回のケースでいえば、ヒント・着眼点としては、以下の項目が挙げられます。

- ①ノー残業デーに取り組むメリットを考える
- ②取り組むと達成できる未来・ビジョンを考える
- ③業務の中で、がんばることとやめることを見直す
- ④複数の施策を同時並行させる
- ⑤成功したモデルケースを探す
- ⑥常に改善しつづける