

人 チーム 制度



## ノー残業デーの取り組み

(株)福山コンサルタント

(株)福山コンサルタント 東京支社では、毎週水曜日にノー残業デーに取り組んでいます。取組の内容、効果等について、総務部 柳辺課長にお話を伺いました。

### ノー残業デーの取組の経緯

- H24年 ノー残業デーの検討を始める
- H25年7月 ノー残業デーの試行
- H27年4月 ノー残業デーの本格運用

### “ノー残業デーの取り組み”の内容を簡単に教えて下さい。

毎週水曜日、ノー残業デーを実施しています。対外的には、緊急の場合を除き定時以降の電話着信ができないようにしています。また、各自がメールの署名欄でアナウンスする等して周知を図っています。

社内的にも、総務部から毎週水曜朝にノー残業デーのお知らせメールを配信します。残業が許されるのは、突発的な業務対応や夜間調査が発生する場合のみ、その場合にも事前に上長に申請し許可を得る必要があります。

さらには、定時を過ぎた時点で総務部担当者が各フロアを巡回し、残業申請していない者に対しては退社の勧告をします。

### 取り組みの成果は?

事前の申請が必要なことや、定時以降の巡回が功を奏したのか、最近ではほとんどの社員がノー残業デーを実施できています。業務上、残業せざるを得ない者もいますが、水曜夜のフロアは静かなものです。実際、本格運用後は電気使用量も目に見えて減少傾向にあります。

試行段階から比べると、ノー残業デーがかなり定着してきたと思います。



総務部 柳辺課長

### 運営上、大変だったこと、難しかったことは?

平成25年の試行当初は、ノー残業デーの実施も本人任せにしておき、退社率も低くなかなか定着しませんでした。中には上長が残業しているから帰りたくても帰れない、帰りづらい、という者もいたようです。

そこで、平成27年の本格運用以降、総務部でフロアを巡回し、残業申請をしていない者へ声掛けし退社を促すようにしたところ、格段に退社率が向上しました。

ただ、現時点でも、上長が残業していることを気にしてしまう者もいるようです。全職員のさらなる意識改革が課題だと思っています。

### 社員の声はいかがですか?

残業を全く苦にしないベテラン社員で、運用当初は、仕方なく定時に帰るといった者もいましたが、最近では、「ノー残業デー、なんだかいいね!」という声も聞こえてきています。若手社員は集まって飲みに行くなどコミュニケーションも取れているようです。

それぞれに定着し、リフレッシュできているのではないのでしょうか。

### その他の残業削減の取組はありますか?また、会社としての今後の展望を教えてください。

毎週水曜日のノー残業デーに加えて、日曜出勤の禁止、直行直帰の励行に取り組んでいます。また、過重残業者には支社長もしくは副支社長がヒアリングを実施し上長への残業抑制を指示するといったことも実施しています。

今後は、ノー残業デーの効果等について全職員へアンケートを実施し、今後の運用に活かすことも検討中です。また、管理職を集めて、さらなる残業削減をどう進めるか検討することも進めています。

弊社では、東京支社が先導的に残業削減に取り組んでいます。東京支社の取組を他支社に水平展開していきたいと思っています。



総務部のみなさん