

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

ノー残業デー定着への取組み

～労働時間(残業)を短くする工夫～



①

今の時期はそれほど忙しくないのに、残業が慢性的に発生している。早く帰ってほしいのに。

労働時間削減の取組として、「**ノー残業デー**」を導入してみてもどうですか。

働き方改革は、つぎあい残業は勘弁して。

②

ノー残業デーかあ。よく聞くけど、それって、仕事を他の日に押し付けるだけで、結局は残業の抑制にはならないんじゃないの？

確かにノー残業デーを導入しても上手く機能しない例はありますが・・・

③

ノー残業デーを定着させるには、言葉だけではなく、**制度の運用を現場任せにせず組織的に行うなどの管理**が不可欠です。しかし、定着すれば、従業員の働き方への意識は必ず変わるはずです！

やってみるかな

④

ノー残業デーを制度化し、定着するように徹底的に管理したところ、徐々にノー残業デーが定着しました。その結果、従業員ひとりひとりが定時で仕事を終わらせるために工夫するようになりました。

従業員意識変革に成功！

取組事例紹介

※印部分：「AICHI WISH企業認定制度」「36協定上限引下げ☆☆」に該当

業種：製造業 従業員数：66名

ノー残業デーを導入したが、形だけであり、実際はノー残業デーであっても、残業する従業員が少なからずいる状況であった。

＜ノー残業デー定着への工夫例＞

- ノー残業デー当日に従業員全体にアナウンスのうえ、定時時間にチャイムや音楽を鳴らす。
- 定時になったら、管理職・役員が率先して帰宅する。
- 残業を行う場合、事前申告・承認を必須とする。
- 従業員ごとにノー残業デー実施日が異なる場合において、ノー残業デー対象従業員の机の上に「定時退社日」と書かれたのぼりを設置し、定時退社であることを同僚らにアピールする。 など

規
就
則
業

ノー残業デーの取組みは就業規則等に明記！



- ・週に1回でも「ノー残業デー」を導入し、実行させることで、従業員それぞれが「定時までに終わらせる」という意識をもつように、それぞれが残業削減に取り組んだ結果、36協定の上限を見直した※。
- ・特定の曜日（あるいは指定された日）の残業がなくなるため、従業員がプライベートの予定を立てやすくなり、従業員のワーク・ライフ・バランス推進につながった。

御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【平成31年度厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市中種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-552-754

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com