

セミナー企画書

山田真由子/山田真由子社会保険労務士事務所 代表

(電話) 090-8446-5514

(メール)officeyamada@nifty.com

【タイトル】

生産性を高め、残業時間をぐっと減らし、いまどきのマネジメントの方法

～小さな会社でもできる残業削減の労務管理のテクニック～

【参加者対象】

- 残業が多く注意しても「私しかできないんです」と言われて困っているマネジャー
- 求人票の「残業 45 時間以上」に若手が反応せず、採用に苦戦している経営者
- 「残業はよくない」と思いながら、部下にうまく伝えられないリーダー

【参加者が得られるメリット】

- ▶長時間労働がもたらす「3つのリスク」を理解し、残業に対する認識が変わります。
- ▶労働時間に関する労務管理の基本を押さえ、法的リスクを防げます。
- ▶「残業しないでも成果を上げる」ためのマネジメントの視点を学べます。
- ▶職場の生産性と働きやすさを両立させる方法を具体的に習得できます。

【コンセプト・概要】

「残業代を住宅ローンにあてているので、早く帰れない」「忙しい時期に“沖縄旅行、いいなあ～”と上司から言われ、有給を取りづらい」「システムが非効率で、早く帰りたくても帰れない」

これは、残業が常態化している職場で実際に聞いた“本音のつぶやき”です。

働き方改革関連法の施行以降、長時間労働の削減は企業の社会的責任となりました。

しかし、「残業を減らそう」と呼びかけるだけでは現場は変わりません。

慢性的な長時間労働は睡眠不足を招き、集中力低下やプレゼンティーズム（病気を抱えたまま働く状態）による生産性の低下を引き起こします。

さらに、「残業が多い職場」は若い世代から敬遠され、採用・定着にも悪影響を及ぼします。本セミナーでは、こうした課題を法律（ハード）とマネジメント・心理（ソフト）の両面から改善する実践的手法を学びます。

【内容】

（１）残業が多い会社の３つのリスク

- ▶ プレゼンティーズム（疾病就業）による生産性低下
- ▶ 優秀な人材が離職するリスクの増加
- ▶ 「残業の多い会社」と見なされることで若手の採用・定着が難しくなる

（２）働きやすい職場をつくるための２つの視点

- ▶ ハード面（制度・法律）＋ソフト面（マネジメント・心理）の両輪が必要
- ▶ 【ハードの視点】労働時間管理の基礎知識を理解する
- ▶ 【ソフトの視点】心理的安全性を高め、意見が言いやすい職場づくりを学ぶ

（３）労働時間管理の基礎を理解する

- ▶ 労働時間、休日、休暇、休業の違いを整理
- ▶ 残業が発生する本当の３つの要因（属人化・指示の不明確さ・業務量の偏り）
- ▶ 【演習】自社の「残業構造」を見える化し、削減策を検討
- ▶ 【演習】振替休日と代休の違いを事例で理解し、シフト制勤務の有給取得を考える

（４）残業を減らすマネジメントを身につける

- ▶ 「マネジメント」とは何かを再定義する（人を通じて成果を上げる仕組みづくり）
- ▶ 【演習】プレイングマネジャーの葛藤を題材に、部下育成のバランスを考える
- ▶ 管理型マネジメントから、配慮型・成果支援型マネジメントへ
- ▶ 【演習】残業削減のために考える「５つの視点」

（５）まとめとアクションプラン

- ▶ 自社に持ち帰れる「残業削減行動チェックリスト」の作成
- ▶ 受講後１か月のアクション目標を宣言

所要時間：90 分～180 分程度（ご要望時間にあわせカスタマイズ可能）

参加特典：当日のセミナー資料（PDF 版）を希望者に進呈