

労働生産性向上のための 改善課題チェックリスト ①

チェック項目

| No | チェック項目 | YES | NO |
|---------------------|--|-----|----|
| 【 意識や体質の問題 】 | | | |
| 1 | 経営陣が長時間労働の削減や社員の休暇取得についてあまり関心ない | | |
| 2 | 管理職の自らと部下の長時間労働削減や休暇取得に対する意識が低い | | |
| 3 | 顧客や先輩等と一緒に仕事をしているため、先に帰りにくい、休みを取りにくい | | |
| 4 | 長時間労働が評価される組織風土がある | | |
| 5 | テレワークや働き方改革を実施しても、社員の考え方が変わるまでに至っていない | | |
| 6 | 長時間労働を厭わないし、早く帰ったり休暇を取ってもすることがない社員が目立つ | | |
| 7 | 休暇明けに仕事量が増えるのが苦痛に感じる社員がいる | | |
| 8 | 仕事が半ば趣味になっている社員が多い | | |
| 【 マネジメントの問題 】 | | | |
| 1 | 責任を持って働き方改革を推進する人や組織がない | | |
| 2 | 社内のマネジメント事例が分析・共有されていない | | |
| 3 | ノー残業デーを設けているが、機能していない | | |
| 4 | 働き方・休み方の見直しに即した社内規定になっていない | | |
| 5 | マネジメントが標準化されておらず、属人的な手法により組織運営がなされている | | |
| 【 仕事の特性や仕事のやり方に問題 】 | | | |
| 1 | 業務が標準化されていない | | |
| 2 | 時間の無駄や重複した業務が多い | | |
| 3 | アウトプットの品質を過剰に求める | | |

(次ページへ続く)

労働生産性向上のための 改善課題チェックリスト ②

| No | チェック項目 | YES | NO |
|---------------------------------|--------------------------------------|-----|----|
| 【 仕事の特性や仕事のやり方に問題 】 (前ページからの続き) | | | |
| 4 | 必要と思えない会議やメールが多く、会議の運営の効率が悪い | | |
| 5 | 業務の優先的な仕分けがされていない | | |
| 6 | シフト勤務のため、1日単位の休みが取りづらい | | |
| 7 | 営業目標の設定期間が短い | | |
| 8 | IT化に対する抵抗感が強い | | |
| 9 | 事業の進め方が非効率 | | |
| 10 | 特定の社員や部署に仕事が集中している | | |
| 11 | 周囲の社員が代わりに業務を担えない | | |
| 12 | 部署により繁忙期が異なる | | |
| 13 | 業務の繁閑に応じた労働時間制度が導入されていない | | |
| 14 | プレイングマネージャーの管理職がプレーヤーと化している | | |
| 15 | 顧客の要望に即時に対応する必要があり、業務量をコントロールするのが難しい | | |
| 16 | 全社的に見て人員が不足していて、一人あたりの業務量が多い | | |
| 17 | 一部の部署・セクションで社員が少なく、一人あたりの仕事量が多い | | |
| 【 働き方・休み方の実態把握に問題 】 | | | |
| 1 | 働き方の実態把握ができていない | | |
| 2 | 働き方・休み方に関するデータと業績の関係が不明確 | | |
| 3 | 社員がどのような働き方を望んでいるかが把握できていない | | |

(出典 厚生労働省「働き方・休み方改善指標 活用事例集」)