残業診断（会社全体を見回して）

1□周りの人間が残業をしており何となく帰れない雰囲気であるCＨI

2□業務量が多くて時間内に終わらないBDF

3□重要でないと思われる仕事が急ぎの仕事として入ってくるEGI

4□早く帰ると上司が嫌な顔をするGＨ

5□残業代をあてにして、生計を立てている向きがあるA

6□周りの人をみていると、要領の悪い仕事をしている社員が多いBC

7□仕事は優先順位を決めて行っていない傾向があるBC

8□忙しい人と暇な人がはっきりと分かれるF

9□「ノー残業デー」、「定時退社日」が設定されていないI

10□上記が設定されていても守られていないＪ

11□残業をしていないと気が落ち使いないCＨ

12□自分の仕事が終わってもつい会社に残ってしまうＨ

13□上司は残業をしている人を評価する傾向にあるG

14□遅くまで残業をしている人を見ると良くやっているなと感心するＨ

15□仕事が一部の人に偏るF

16□業務量がそれほどないのに残業している社員が多いBC

17□やり方次第でもっと早く仕事を終えることができると思うBEG

18□上司はつまらない仕事を押し付けてくる G

19□遅くまで仕事をすることは良いことだと思うCＨ

20□基本給が低いので残業をせざるを得ないA

21□仕事を持ち帰らないと終えることができないDI

22□だらだら仕事をしている社員が多いBC

23□管理者自らが遅くまで残業しているFGＨ

24□管理者が部下の残業状況、業務をしっかりと把握していないG

25□会社として残業の実態を正しく把握していないI

26□ルールを守らない者が多いJ

27□管理者が労働法について無頓着であるJ

28□とにかく残業代を稼ぎたいA

29□机の上に書類や資料が散乱しているBD

30□ムダが会議や資料作成が多いE

診断結果

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **残業が増加する背景** | **該当数****（Ｘ）** | **対象数****（Y）** | **割合****X／Y** | **解決の方向性（例）** |
| 【本人の問題】 |  |  |  |  |
| A残業代目当て |  | 3 |  | 処遇の見直し |
| B仕事の要領悪い |  | 7 |  | 業務改善 |
| C本人の意識・態度 |  | 7 |  | 意識改革研修など |
|  |  |  |  |  |
| 【業務の問題】 |  |  |  |  |
| D業務の絶対量多い |  | 3 |  | 効率化 |
| E業務にムダが多い |  | 3 |  | ムダの廃止 |
| F仕事の配分不適切 |  | 3 |  | 業務分担の見直し、人材育成 |
|  |  |  |  |  |
| 【会社全体の問題】 |  |  |  |  |
| G上司のマネジメント |  | 8 |  | 管理者意識付け |
| H残業を助長する風土・環境 |  | 7 |  | 社内広報、行動憲章 |
| I会社の仕組み不備 |  | 5 |  | 制度、インフラ整備 |
| J遵法精神の欠如 |  | 3 |  | 行動憲章 |
|  |  |  |  |  |