

働き方改革

当センターの取り組み 時間外の削減とその成果

広島市医師会臨床検査センター 総務経理課 白石淑子

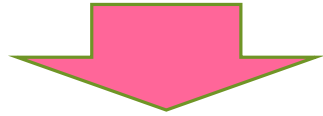
第5回中四九地区医師会立共同利用施設(検査・健診センター)実務者連絡会

どうやって時間外を削減したか

それまでは・・・

「仕事が終わった時間が帰る時間」

「残業するかどうかはそれぞれが自己判断」

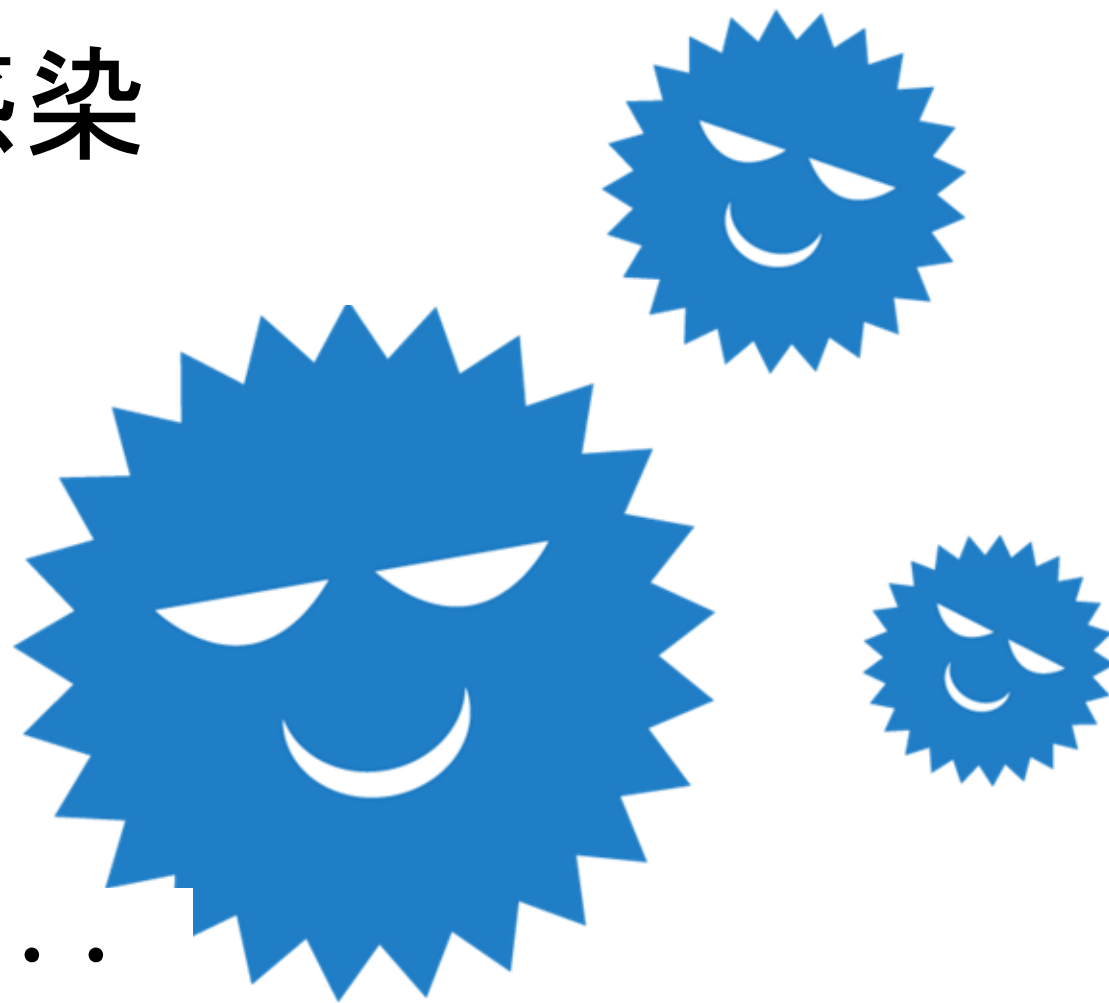


その結果・・・

残業が多い職員は、月に60時間～70時間の残業。

平均してもほとんどの職員が、月に20時間～30時間残業していた。

残業の感染



みんながいるから帰りにくい・・・

残業代への依存

**残業代が生活費になっている
⇒残業は減らせない・・・**

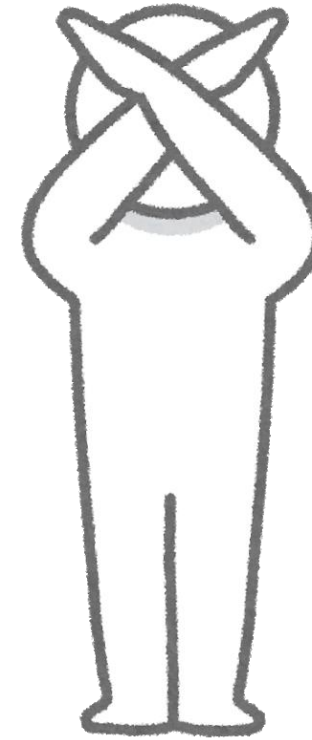
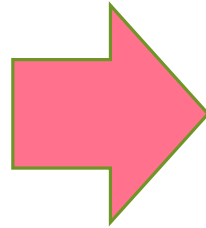


どうやって時間外を削減したか

〈全体での取り組み〉

- ・残業は、原則事前申請制とした。
- ・急きょ、残業が必要になった場合は、本来の業務終了時間までに上長に許可を得る。
- ・部署ごとの残業時間とその金額を出し、職員へ展開し、その原因を毎月会議でチェックした。
- ・毎日、全員の実残業時間(残業申請していない時間も含む)をシステムでチェックし、多い職員がいれば上長に報告し対応してもらう。
- ・残業時間が45時間を超えた場合は、その都度残業削減計画書を出してもらう。
- ・45時間を超えない場合も、残業時間が多い職員には、上長が指導する。

**残業して頑張る自分って偉い！
早く帰るヤツはやる気がない！**



**残業しないことが良いこと！
業務は計画的に、時間内に終わる！
時間をかけること＝良いことではない！**

自部署内でやったこと

- ・事務所は17:30が定時なので、17:30にチャイムを鳴らすようにした。
- ・定時を過ぎても残っている職員に、今日中にしないといけない仕事かどうかを確認し、早く帰るよう毎日声掛けした。
- ・最後の職員が帰るまでおり、全員の退社を確認した。

時間外を減らすには

上司の意識改革が重要

- ・時間をかけて仕事をする部下を評価していませんか？⇒残業の遺伝
- ・優秀な部下に優先的に仕事を割り振っていませんか？⇒残業の集中
- ・昔と同じ仕事のやり方に固執していませんか？⇒業務の効率化
- ・無駄な書類、無駄な会議はありませんか？⇒業務の削減
- ・部下に明確な指示をしていますか？⇒やり直しの必要がないよう指示は具体的に
- ・何のためにしているか説明できない仕事は削減対象です。

時間外を減らすと・・・

- ・経費の削減
- ・プライベートの充実による職員の満足度アップ
- ・職員の健康度アップ



より生産性と質の高い仕事へ