

超過勤務の削減で

経営改善に貢献する職場づくり



■ 自己紹介／職場紹介

氏名：須田 浩之

出身：福島県須賀川市

所属：郡山医療生活協同組合 総務部（主任）

入職：2019年4月



桑野協立病院（104床）

13介護事業所

- ・訪問看護ステーション
- ・デイサービスセンター
- ・サービス付き高齢者向け住宅
- ・小規模多機能型居宅介護
- ・グループホーム
- ・定期巡回随時対応型訪問介護看護
- ・訪問リハビリテーション
- ・通所リハビリテーション
- ・訪問看護ステーション etc.

345名

経営改善

×

職場づくり

■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 実施目的

- 職員の働き方と業務を見直すことを通し、「健康な職場づくり」を考えるきっかけとする
- 費用（人件費）を削減することで、経営改善に貢献する

業務改善
働き方の見直し

費用削減

■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 実施背景

① 健康を害する可能性がある職員の労働実態があった



- 労働法「面接指導（80時間↑）や過労死ライン（100時間↑）」の基準に該当する職員も・・・

② 内部環境の変化があった



- 電子カルテの導入、変形労働時間制への移行、夜勤時間の変更、勤怠システムの導入
- 職員平均年齢の高齢化

③ 人件費率・超過勤務比率の増加



■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 取り組みの全体像

- 総務部は旗振り役 衛生委員会とも連携

衛生委員会
・長時間労働職員に対する面談

総務部
・取り組みの起案
・毎月の超過勤務データ提供
・取り組み内容の共有

各職場

- ・業務改善の取り組み
- ・超勤削減目標設定
- ・超勤申請理由の徹底

期間：2024年6月～2025年3月

■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 総務実践内容

総務部

- ・取り組みの起案
- ・毎月超過勤務データ提供
- ・取り組み内容の共有



■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 結果

① 各職場に業務改善の取り組みが広まった

- ・ノー残業デイの実践
- ・超過勤務の事前申告の徹底
- ・会議内容の見直し
- ・外来遅番体制の見直し etc.

医局事務は日当直医師の引き継ぎで業務改善を実践！



▲取り組み報告書より

■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 結果

② 費用（人件費）の削減

▲3597:04
超過勤務時間2023年差

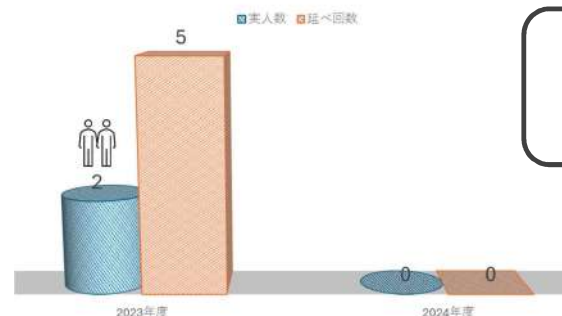


■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 結果 ③ 長時間労働の改善

月80時間を超える働き方



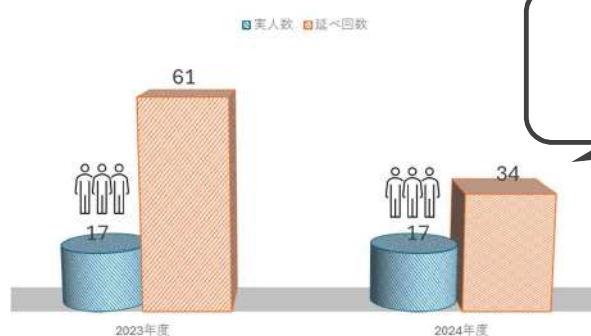
超過勤務時間月80時間超の職員
2023年2名 ▶ 2024年度0名

■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 結果 ③ 長時間労働の改善

月45時間を超える働き方



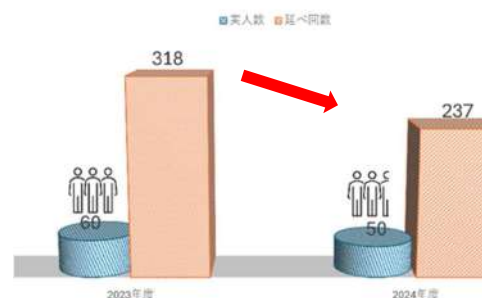
超過勤務時間月45時間超の職員
61回 ▶ 34回

■ 経営改善の取り組み

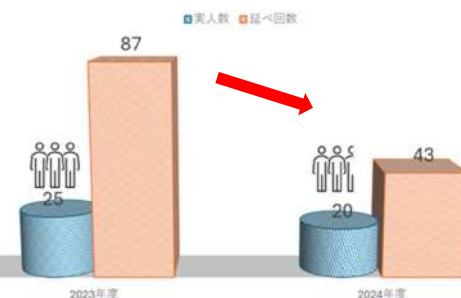
「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 結果 ③ 長時間労働の改善

月30時間以上の働き方



一日6時間以上の働き方



■ 経営改善の取り組み

「健康な職場づくりキャンペーン」

▶ 成果・課題

- 健康に影響を及ぼす可能性のある長時間労働が、全体的に減少した
- 総務部として「費用削減」「業務改善」の面で経営改善に貢献ができた
- 組織的に取り組みを確認し、「全職場」の参加で実施することができた
- 取り組みは職責者次第な面もあり、「全職員」参加までは課題がある

伸びしろがまだまだある！



■ 職場づくりの取り組み

総務部会運営

▶ 運営方法の変化

・報告メイン
・月1回開催

2023年～

・協議や学習メイン
・週1回開催
・全員一回以上発言
・司会、記録全員担当制

わざわざ集まって行う意味ある？
業務するだけの職場ってもったいない？

- ① 目標づくり（職場・個人）
- ② 持ち寄り型の学習会の実践
- ③ 業務改善の芽を育む
- ④ 「全職員参加の経営」への貢献

■ 職場づくりの取り組み

▶ 軸は部会運営



▶ 主任としてのこだわり

全員が「役割や参加実感を持つことができる」ように

■ 職場づくりの取り組み

総務部会運営

▶ 総務部会についてー目標づくり

- PDCAサイクルを意識した振り返り
法人研修（コンサル）の学びも参考に！
- 目標は「全員で決める」ことを意識
- 一人ひとりが担当を担うことで、役割を実感したうえで目標を実践
- 月末に実践状況を振り返る「個人月報」の取り組み



▲全員の意見を尊重

他の職員へ感謝の言葉などを送り合う「今月の一言」欄が大好評



■ 職場づくりの取り組み

総務部会運営

▶ 総務部会についてー学習機会・業務改善

● 持ち寄り型の学習会

接遇、社保平和、法令改正Etc.

● 民医連新聞の読み合わせ

● 業務改善につながる気づきの交流

● 「職場づくり8つの視点」での自己評価



■ 職場づくりの取り組み

総務部会運営

▶ 総務部会についてー「全職員参加の経営」への貢献

- 労務統計（常勤換算値、超過勤務状況、有給休暇取状況、人件費etc.）を読み込み、気づきを交流
- 毎月決算状況を報告し、経営を「自分たちごと」に

健康で働き続けられる職場にするためには
どのようなアプローチができるだろうか・・・？

職場づくりなしでは、
きっとここまでの前進もなかった・・・！



経営改善

「経営の前進」は「職場づくり」から
「職場づくり」の源泉は「職員の元気」から

職場づくり

経営再建で中断した、事務職員が集う「事務部会」の再開（2024夏）
今後は法人全体の事務職員も元気に！総務部はこれからも進みます

職員の元気



超過勤務の削減で

経営改善に貢献する職場づくり

郡山医療生活協同組合
Koriyama Medical Cooperative Society

ご清聴ありがとうございました。