

# 当直明けの職員が 帰りやすい職場風土の醸成

---

ファシリティケア 小出水 義孝

田中 樹

亀井 弘文

廣瀬 拓海

## 背景・目的

- 当直明け職員の残業が発生している。

担当業務や緊急の  
依頼を対応すると  
定時に終われない

職員が少ない日  
は帰りにくい

当直明けの職員が  
誰かわかりにくい



# 改善策①

## 当直明け職員を可視化する

他の職員からみて誰が当直明けなのかわかりにくいため、  
残業していると認識されず業務を依頼されてしまうことがあった。

- ▶ 職員の予定表に「当直明け」のマグネットを貼付けて、可視化

Before



After



- ・ 当直明け者の記載を追加
- ・ マグネットを目立つ色に変更し、  
当直明け者を協調

## 改善策②

### 残業が発生する業務は、上長が日勤者へ割り振りする

「今日は人が少ない」「自分が担当している業務だから」といった理由から他の人に業務を頼みづらく、残業してしまうケースが多かった。

- ▶ 残業になる可能性がある業務が発生した場合は、上長から日勤者へ割り振りをしてもらうことによって定時に帰りやすくなった。



## 改善策③

TQM委員会メンバーから率先して声掛けを行い、  
帰りやすい雰囲気づくりを行う。

〇〇さん、当直明けなので  
帰ってください！  
お疲れ様でした！



# 結果

残業減の周知実施R5.2月から  
前後6カ月 残業時間平均比較  
(当直実施者7名の残業時間平均)

R4.8月～1月 平均135h

R5.2月～7月 平均 98h (37時間減)

# 結果

## 改善策を実施する前後の残業時間比較

	一人当たりの月平均残業時間
実施前 (R4.8月～R5.1月)	19.3 時間/月
実施後 (R5.2月～R5.7月)	14.0 時間/月



削減できた残業時間は一人当たり 5.3 時間/月

当直担当職員(7名)合計 37 時間/月

## 考察

- 「当直明け者」をホワイトボードに記載し、“当直明け残業を減そう”と周知を実施したことにより、当直明け者の印象が増し、周りも気遣いをするようになった。
- 当直明け者は1時間の休憩が含まれている為、その日の当直者が昼休み時間帯に事務所待機・  
当直明け者は休憩をとる、といった制度も設け、当直明け者が休憩しやすい環境となった。



# 結論

- ▶ 気を遣わずに帰りやすくなった。
- ▶ 当直明けの残業が減った。

## 波及効果

- ▶ 時間管理の意識づけができた
- ▶ 上司の声掛け・コミュニケーション増加
- ▶ 休憩時間の声掛けも行うようになった