



# News Letter

茨城県医療勤務環境改善支援センター  
(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地  
TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116  
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/  
E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

## ✿ 労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

高橋 勉

### 職場を乱す職員への対応方法（1）

面接時では真面目で積極性が見られたため採用を決定し、試用期間も問題なく経過したので本採用とした職員が、徐々に本性を現しはじめ、不誠実な仕事ぶりだけならまだしも周囲の職員たちや上司までも心労に巻き込むような問題職員であった場合。このような事例は労務管理の立場にある方は経験がおりかもしれません。

このような問題職員への対応方法について、ここで何回かにわたり考えてみたいと思います。

まず、やってはならないことは、人手不足だから、欠員になると基準を満たさなくなるからといって、見て見ぬふりをしたり、その職員は良い方向に変わってくれる筈だと、軽い注意だけで終わらせることです。この場合は、一時は改善しても直ぐにまた元の問題職員に戻ってしまうケースが大半です。そうすると、周囲の真面目な職員の士気は下がり、問題職員に対し嫌気がさし、また、適切に対応してくれない無責任な管理者・法人に愛想が尽き、本来必要な人材の方が退職してしまうということにもなりかねません。

したがって管理者・法人はその問題職員に対しては、毅然として、必要かつ相当な注意指導をするべきです。一方で、パワハラや不当解雇になってしまう恐れもあるため、その点は注意が必要です。また、就業規則にも問題行動が該当する服務規律や懲戒条項の記載があることが望まれます。

一般的な対応の流れは、大まかにこのようになります。

- ①問題行動が発生したら、その記録を残す（具体的証拠が必要） →
- ②口頭での厳正な注意（この記録も残す） → 改善しない →
- ③書面による注意改善指導（この記録も残す） → 改善しない →
- ④懲戒処分 → 改善しない → ⑤退職勧奨 → 改善しない → ⑥解雇

いつかはお役に立ちます

## ✿ 労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

秋元 譲

### Q. 医療機関として社労士はどのような関わりをもって頂けるのでしょうか？

A. 医療機関は税理士・公認会計士のニーズは多いのですが、大きな医療機関でも社労士には委託されていない所も多く見受けられます。社労士は社会保険の手続きをするだけでなく、助成金や労務管理の窓口です。コンサルタントに人事労務管理を依頼されている医療機関もあると思われませんが、社労士は国家資格者として、労働基準法を専門的に学習した数少ない専門家であり、労働法関係には精通しています。弁護士と異なり、予防法務を得意とし、職員の福利厚生を考えながら労務管理をする事ができるのが強みです。

困った事がありましたら是非社労士がアドバイザーを務める医療勤務環境改善支援センターをご活用ください。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。