



News Letter

平成28年9月5日
発行
第19号

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（2）

たった一人の問題職員に甘く対応していたため、周囲の職員がその職員に影響され、職場のモラル水準が下がり、管理者も心労で疲れ果てている。そのように健全な医療現場ではなくなる可能性はいつでもあります。そのためにも医療と同様、問題行動にはより素早い処置が求められます。

職員が問題を起こした際に先ず行うべきことは、事実確認し記録を取ることです。

口頭注意するにしても、話が漠然として聞く側が何を注意指摘されたのか呑み込めなかったり、逆に「そんなことはしていない」と反論されるとまるで説得力がなく、逆に反発を受けるばかりです。管理者が直接、見たり聞いたりした問題行動ならその場で注意指導すれば良いのですが、多くの場合は又聞きや伝達、密告だったりします。話しに尾ひれが付いたり誤認や聞き間違いの場合もあるでしょう。思い込みによる懲戒とならない様に、なるべく多い情報元・関係者に聞き取りし、事実に基づく記録を取ります。これが後に問題が大きくなった場合の証拠となります。

次の段階は、口頭注意ですが、問題行動を上司や管理者が直接目撃した場合は先ずは、その場で注意すべきです。その際、感情的にならないようにしましょう。

問題行動に当初から文書での注意指導は、その問題行動が重い場合なら相応しいのですが、そうでない場合は行き過ぎとなりかねません。先ずは現場のコミュニケーションによる改善努力が図られるべきです。

前に述べた事実に基づく記録により、人を責めるというのではなく問題行動が如何に周囲に迷惑を及ぼすかを説き、改善を促しましょう。パワーハラスメントと受け取られない様、決して感情的にならず、適切な言葉を選び改善指導します。

この、注意指導の記録も必ず残しておいてください。この記録が積み重なると、「いくら注意指導しても改善しない為さらに重い懲戒を課す」ことの根拠となるためです。

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. 2025年問題とはどういう問題ですか？

A. 2025年問題とは、2025年に団塊の世代が後期高齢者の年齢に達する事で社会へ様々な影響を及ぼす問題のことです。行政は2025年問題に向けて地域包括ケアシステムの構築に向けた準備を始めているところですが、人材不足の現状の中で課題が多く、準備が進まないというのが実情ではないでしょうか。2025年には65歳以上の高齢者はわが国総人口の30%、75歳以上の後期高齢者は総人口の18%に達します。現役世代も徐々に退職し、少子化が進む中で人材確保が難しくなる中、地域住民との連携や外国人の活用などが模索されています。

しかし、到来する問題解決に向けて、まずは離職率を低下させるなどの施策を講じる事によって、人材を流出させない事が求められます。そのために働き方改革や処遇改善など、現在の医療勤務を改善していく事が問題解決の第一歩となると考えます。



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。

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