



News Letter

平成29年1月5日
発行
第27号

新年ご挨拶

明けましておめでとうございます。
ご家族お揃いで希望に満ちた新しい年を迎えられたことと思います。
本年も皆様方のお役に立つ情報の発信や業務の充実に努めてまいりますので、
ご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



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）
名 雪 雅 美

勤務環境改善マネジメントシステム導入について（2）

勤務環境改善マネジメントシステム導入の目的

1. 「雇用の質」向上により「医療の質」向上へ

医療機関等にとって経営的視点からも、また、「医療の質」向上の視点からも自らの理念に基づき、中期的な目標の実現に向けて組織として発展していくことは非常に重要なテーマです。

その為に不可欠な取組の一つが、医療機関等に勤務する医療スタッフが働きやすい環境を整え、また、職能専門職の集団としての働きがいを高めるよう「雇用の質」を向上させる取組です。

雇用の質を向上させる勤務環境改善の取組により、医療スタッフを惹きつけられる施設となるだけでなく、「医療の質」が向上します。

2. 「雇用の質」向上の取組とは

「雇用の質」向上について検討したい内容として、大きく4つの領域が想定されます。

- ① 医療従事者の働き方・休み方の改善
- ② 医療従事者の健康支援
- ③ 働きやすさの確保のための環境整備
- ④ 働きがいの向上

なお、医療従事者が健康で安心して働くことができる職場環境づくりに取組む際に参考となる、さまざまな情報を提供するウェブサイト いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）がありますので、ぜひ本サイトを活用してみてください。

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）
鈴 木 秀 廣

Q1. 育児・介護休業、休暇等取得者の不利益取扱いの禁止とは？

育児・介護休業や子の看護休暇、介護休暇、時間外・深夜業の制限および短時間勤務の申出・請求をしたこと、または取得したことを理由として職員に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。（育介法）

A 1. 不利益な取り扱いの典型例

- ① 解雇すること。
- ② 有期雇用契約者について契約更新しないこと。
- ③ 退職勧奨または正職員をパート職員等にするような労働契約内容を変更すること。
- ④ 降格させること。
- ⑤ 減給し、または賞与において不利益な算定を行うこと。
- ⑥ 不利益な配置の変更を行うこと。
- ⑦ 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等就業環境を害すること。

A 2. 不利益な取り扱いには当たらない例

- ① 育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇、介護休暇を取得した日、短時間勤務の時間短縮分について賃金を支払わないこと。
- ② 退職金や賞与の算定にあたり、現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間または子の看護休暇、介護休暇を取得した日数分は、日割りで算定期間から控除することなど、専ら休業期間または子の看護休暇、介護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うこと。



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