



# News Letter

平成29年2月5日  
発行  
第29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（4）

たった一人の問題職員が、職場の士気を下げ不健全な職場に変えてしまう。そのようなことにならない為の方策の連載の4回目です。

今回は口頭指導の次の段階の文書での指導について触れました。文書指導で自らの言動の欠点に気づき、そして反省・改善する場合も多く見られますが、残念ながら「悪いのは自分ではなく、組織や上司、同僚・患者であり自分は間違っていない。」と全く自らを省みない困った職員が存在するのは事実です。そのような職員や、違反行為が軽微な懲戒にとどまらない場合には就業規則に基づき懲戒の次なる段階である減給や出勤停止、降格処分を科します。

注意しなければならないのは肝心の「就業規則」に懲戒の方法と適用する行為について具体的に記載がない場合です。今一度、お手元の就業規則の懲戒の規定をご確認ください。根拠が乏しい中での厳しい懲罰の実施は、逆に相手から訴えられる恐れがあります。

また、減給以上の重い懲戒を科すにあたり、事前の事実調査と本人からの弁明の機会としての懲罰委員会を設けてから懲戒実施とすることが望まれます。

減給については、労働基準法上、懲戒事由の1回につき平均賃金1日分の半額以内、1支払期間中（1ヶ月）に複数回該当した場合でも、ひと月分の支給総額の1/10までと規定されていますので、この額を超えないようご注意ください。

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）  
秋元 譲

### Q. 職員が定着しない。何かよい方法はないでしょうか？

A. ①社会保険に加入すること。個人の診療所では国保の事業所も多いと思いますが、国保は職員が全額負担するものであり、給付も社会保険より乏しいです。個人事業でも社会保険には入れるので加入を検討しましょう。②ルール・経営理念の明確化。ルールが不明確であったり確固たる経営理念がなければ不安になって辞めてしまいます。経営理念や就業規則をきちんと整備しましょう。③人材育成システムの整備。「見て覚えろ」というやり方では人手不足の時代すぐ辞められてしまうし、人材育成ができていないと患者にも不安を与えます。誰もが成長できる人材育成システムを整備しましょう。④組織のコミュニケーションの徹底を。コミュニケーション不全の職場では職員に孤立感を与えたり、思わぬ事故に繋がります。



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