



# News Letter

平成29年5月20日  
発行  
第36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)

秋元 譲

### IT導入補助金を活用しましょう

平成28年度補正予算(補助金の申請は平成29年から)にて、経済産業省よりサービス等生産性向上IT導入支援事業費補助金(IT導入補助金)の募集がなされています。

これは、IT導入支援事業者に登録された製品・サービスを導入する計画を補助金の公募期間内に交付申請を行い、その交付申請が採択された上で導入をし、実績報告をすれば、導入費用の2/3、最大100万円の補助を受けられるものです。

医療機関においても、医事会計システム、電子カルテ、インターネット予約システム、再来受付機、勤怠管理システム等、経営改善や労務管理改善に役立つツールの導入に有用であると思われます。

申請はこれまでの補助金に比べると比較的容易なものであり、国の補助金を活用するのが初めてであるという医療機関においても導入しやすくなっています。

業務のIT化は経営効率を向上させ、働き方改革等の労務管理の改善にも繋がるということは医療機関においても例外ではありません。是非この機会にご活用ください。

☆詳しくは下記のアドレスから検索してください。 <https://www.it-hojo.jp/>

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)

飯塚 俊哉

### Q. 年次有給休暇について

**労働者の退職の際、「取得しきれずに残っている年次有給休暇を、すべて取得してから辞めたい」と言われたときは、どのように対処すれば良いのでしょうか？**

A. 退職日が年次有給休暇請求時点から何日後なのかにもよりますが、原則的には請求通りに取得させることとなります。

年次有給休暇(以下、本稿では「年休」といいます)は労働基準法39条に規定される労働者の権利であり、一定の要件を満たせば、パート・アルバイトを含む全労働者に取得する権利が発生します。

要件を満たせば自動的に発生する権利なので、使用者には年休取得の可否を決定できる権限はありませんが、取得時季が業務に支障を来すなどの場合に限り、取得時季を変更させる権利=時季変更権があります。ただし退職時は、退職日以降に時期変更ができない為、時季変更権を行使できないのが一般的です。

現実的には業務引き継ぎの問題など、使用者の立場からは、退職時の年休消化問題には悩ましいことも多いのですが、退職の際に慌てても「時すでに遅し」なのです。常日頃の年休取得の促進や、労使の円滑なコミュニケーションこそが大切なのだと思います。



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](mailto:iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp)