



News Letter

平成29年7月5日
発行
第39号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

外山 博 敏

働き方改革実現会議の実行計画について

政府の働き方改革実現会議は、9分野にわたる具体的な施策や必要な法整備等を盛り込んだ実行計画を取りまとめ、労働政策審議会での法改正に向けた審議が進められます。

働き方改革実行計画のテーマと概要は以下の通りです。

1. 賃金引上げと労働生産性向上

最低賃金は年率3%程度を目途に引き上げ、全国加重平均1,000円を目指す。そのための環境整備として中小企業の取引条件を改善するとともに、生産性向上や賃上げを実現した企業への助成を強化。

2. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

事業者と雇用契約を締結した「雇用型テレワーク」と雇用契約によらない「非雇用型テレワーク」の普及に向け、ガイドラインを改定。また、副業・兼業も認める方向でルールを明確化し、モデル就業規則も見直す。

3. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

雇用保険法改正による教育訓練給付の拡充等により、育児等で離職した女性の再就職支援を強化。また、非正規雇用・無業の若者支援の強化。

4. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

保育士や介護職員の処遇改善を進めるほか、男性の育児参加を促すため、ニーズを踏まえた育児休業等の見直しの検討に着手。障害者等の能力・特性に応じた就労支援も推進する。

5. 病気の治療と仕事の両立

疾患別に留意事項などを示したサポートマニュアルを策定するほか、傷病手当金等の支給要件等も見直しを検討。主治医と会社・産業医、患者に寄り添う「両立支援コーディネーター」によるトライアングル型支援の構築をめざす。

6. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

転職・再就職の採用機会拡大に向けて受け入れ企業への助成を強化するほか、転職者採用拡大のための指針を策定し、経済界に要請する。

7. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

給付型の奨学金制度の創設や、無利子の奨学金を受けやすくする。

8. 高齢者の就業促進

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的な継続雇用年齢等の引き上げに向けた環境整備を図る。

9. 外国人材の受け入れ

高度外国人材を積極的に受入れるべく就労環境の整備を図る。

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)

高橋 勉

Q. 当院の職員でメンタル不調で休職していた者が、「1日4時間程度であれば勤務は可能」との主治医の診断書を提示し、復職を申し出てきました。この条件での復職を認めなければならないのでしょうか？

A. 復職の判断基準としては「労働契約上求められている労働力が提供できるか、否か」ではありますが、具体性に欠け現場では悩ましいところです。不完全な回復状態で勤務させて症状を悪化させると、管理者の安全配慮義務違反を問われかねません。産業医の意見も聞くこととなりますが、ご質問の状態は明らかに通常勤務時間の半分ですので、復職を拒否することは可能と考えます。回答として無給でのリハビリ試行出勤の提案はいかがでしょうか。

メンタル不調は今や当たり前の事象となりました。是非、休職者の「復職判断基準」を具体的に就業規則または関連規定に掲げておくようにして下さい。



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。

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

取組事例の紹介

vol. I

●社会医療法人 愛宣会 ひたち医療センター

「働きやすい職場作り」をめざして



所在地 日立市鮎川町2丁目8-16

病床数 132床(稼働)
(一般病床:132床)
(療養病床: 休床)

入院基本料 10:1

職員数 260名

取組のきっかけ 取組前の問題点

厳しい経営環境にあるなか、新病院への移行を契機に、看護職のWLBインデックス調査から得た課題をテーマとした改善を要する項目①休暇がとりづらい②残業が多く効率的に看護業務が行われていない③院内保育所が有効に活用されていない④看護業務以外の業務に多くの手をとられている実態が判明した。

取組の体制 中心人物

看護部長を中心として、子育て中の看護師を含めた看護師3名、検査技師1名、事務職員2名で構成されたWLBワーキンググループで意見を出し合い、取り組みを進めてきた。また、この活動を通じて、多職種で何度も話し合うことで、多職種間でのコミュニケーションの向上にもつながった。

取組の概要

- ◇職員のWLBを推進し、休暇取得率の向上・ノー残業デーの実施(月1回→週1回)を行い就業時間の短縮を行ったにもかかわらず、残業時間の削減及び休暇取得率のアップに繋がり、意識の醸成に繋がった。(残業時間 25H→14H、有給取得率 20%→32.5%)
- ◇月2回であった夜間保育を週2回に拡充。
- ◇看護師以外の業務を薬剤師及び医事課職員の病棟派遣によるチーム医療の改善、ME採用による業務の負担軽減を行い改善に努めた。

実施後の成果や 見えてきた課題

- ◇各部署の適正な人員配置と確保
- ◇職員の能力向上
- ◇人事考課制度の確立及び給与との連動
- ◇各規程の整備等が必要



※このコーナーでは、勤務環境改善を積極的に取り組み、顕著な成果が出ている医療機関を対象に掲載します。是非、マネジメントシステム導入の参考にご活用下さい。
なお、HPでも掲載中です。

