



# News Letter

平成29年8月20日  
発行  
第42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)

飯塚 俊哉

### 医療現場における労働災害と予防・対策 2. 労働災害のリスク・注意点

前回は、そもそも労働災害(=労災)とは何か、という点を説明しました。  
今回は、医療機関における労災のリスクや注意点などについてご説明したいと思います。  
労災が発生すると、医療機関はどのような影響を受けるのでしょうか。  
様々な影響がありますが、大きく分けると

- ①法違反があった場合は労働安全衛生法令違反による刑事罰
- ②報道等による企業イメージへの影響
- ③安全配慮義務違反による民事上の損害賠償の三点が考えられます。

労災は、様々な原因が複雑に組み合わさって起こります。医療機関には針刺し切創をはじめとした労災の  
種類がありますが、その主な原因がたとえ労働者の不注意や過失であったとしても、予防措置を講じてい  
なかった、あるいは講じていても不十分であったなら、事業者として安全配慮義務違反が問われ、その責めを  
負うことになりかねないのです。

治療を行う医療機関の労働者が治療を受けることになるのですが、いわゆる労働力の損失であるということ  
以上に、病院機能評価の低下や、病院の社会的責任の低下なども考慮に入れる必要もあるかもしれません。

労災防止活動には、ここまでやればもう大丈夫だろう、ということはありません。そして労災が発生した  
後では遅いので、未然に防止するという「先取りの安全衛生」の考え方が重要となります。

次回担当回は、労災防止活動の考え方、法令上守るべき事柄などを説明します。

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)

鈴木 秀廣

### Q. 地域別「最低賃金」の引き上げの目安の記事が先日新聞に掲載されましたが、具体的にはどのように改定されるのでしょうか？

A1：厚労相の諮問機関である「中央最低賃金審議会」において、今年度の引上げの目安として、全国平均で  
2年連続3%以上、25円の引き上げ、848円が答申されました！

A2：茨城県の引き上げの目安も25円、796円(現行771円)が答申されました！この目安をベースに  
茨城県地方最低賃金審議会において審議・改定時期(10月の見込み)を含め決定されます。

A3：当該茨城県最低賃金が決定されたときは、使用者はその金額を下回る賃金を支払うことはできません。



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.IV

## ●医療法人社団 宗仁会 宗仁会病院

# 「離職率の改善と働きやすい職場づくり」



所在地 取手市岡1493

病床数 一般30床 療養病床39床  
介護療養84床 老健67床

入院基本料 一般13対1  
医療療養20対1

職員数 200名

### 取組のきっかけ 取組前の問題点

看護職のWLBワークショップ参加にあたり、WLB委員会を設置した。問題点を3年計画で改善していく。1人当たりの夜勤回数の削減、離職率の改善、職員を大切に作る職場づくり、育児等の短時間勤務の推奨に取り組んだ。

### 取組の体制 中心人物

WLBを病院全体で、全職種で検討するため、看護・介護・コメディカル・事務の8名体制とした。

### 取組の概要



- ◇全職種を対象としたアンケート調査を実施し、各部署各職種の問題点を発見することが出来た。
- ◇部門ごとに次年度予算の作成や、各部署代表者会議にて病院の収支状況を発表し全職員に周知する事で、病院状況の共有、問題点の共有、収支状況を職員が自ら考える土俵づくりをした。
- ◇奨学金制度の拡充、外部研修参加の増加（勤務扱い）、などの職員のキャリアアップの補助とした。
- ◇産休明け職員等への短時間勤務活用の提示と院内の協力体制の構築を行った。
- ◇他職種他部署との交流を強化する為、福利厚生の一環としてバスツアー等などの企画を行い各部署の交流を助力した。
- ◇定期的なアンケート調査を実施し、満足度や問題点の変化を捉え、都度対策の修正を検討した。

### 実施後の成果や 見えてきた課題

- ◇3年後のアンケート調査結果では、すべての項目において「良い」という意見が上昇し、一部は飛躍的に向上した。
- ◇「離職率」は34%から3.8%に改善、「職員を大切に作る職場か？」という問いは、22.5%から63.7%へ上昇した。
- ◇「上下関係にこだわらず主張すべきことを話せるか？」35.0%から69.1%、「上司は自分の考え方を十分に説明している」32.5%から76.3%、と上司との関係性の改善がみられた。
- ◇全部署への取り組みが一体感を生み出し、「チーム宗仁会」として功を奏したと思われる。
- ◇大きく規則や体制を変えずとも、働く者の気持ちを変える事でWLBとして成立することを感じた。

※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。

