



# News Letter

平成29年10月20日  
発行  
第46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

### 勤怠管理システムの導入を検討しましょう。

中小規模の医療機関も含む中小企業では、タイムレコーダーを利用した勤怠管理が一般的だと思います。しかし、タイムカードはとてがかさばり保管に苦労されていると思います。また、レコーダーの調子が悪くなると印字が薄くなったり、打刻位置がずれてしまったり労働時間管理に支障が生じている事もあると思います。職員数が増えてくると集計も面倒だと思います。

その様な時に役立つのは勤怠管理システムです。システムというと高額なイメージがありますが、インターネットを利用した勤怠管理システムは1人 300 円程度のものが一般的であり、ランニングコストは非常に安いです。打刻方法は様々であり、PC、タブレット、個々の携帯電話や専用端末にてICレコーダーや指紋認証などを用いたもので事業所の実業に合わせた利用方法が選択できます。

職員の出退勤状況が管理画面でリアルタイムに把握でき、労務管理の問題点を分析する事も可能です。また、集計データはCSVで出力することによって給与ソフトに読み込める形になるなど業務効率の向上にも役に立ちます。

業務効率の向上のために勤怠管理システムの導入を検討してみましょう。

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. 休憩時間とは、法的にはどのような時間のことなのでしょうか。また、どのような点に注意しなければならないのでしょうか。**

A：休憩については労働基準法第34条に、「使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」と定められています。

つまり「休憩時間」は使用者が与えなければならない労働者が「労働から離れることを保障された時間」であり、休憩を取れない（あるいは取らない）場合は、使用者が労基法違反を問われるということに注意が必要です。

例えば人数が少ない等の理由で、ナースセンターや事務室から離れないことを義務付け、ナースコールや来客があった時には対応をさせ、それ以外は自由にしてもよい時間は、労働から離れることを保障されていないので、「休憩時間」とは言えません。

一度、皆様の職場の休憩時間について、見直してみてもはいかがでしょうか。



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