

みやぎ

医療労務管理相談コーナー だより

〒980-0014 仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F

宮城県社会保険労務士会

医療労務管理相談コーナー

電話：022-223-0573 FAX：022-223-0674

●医療労務管理コーナーをご活用ください！

宮城県社会保険労務士会・医療労務管理相談コーナーは厚生労働省委託事業です。

社会保険労務士のうち、「医療労務コンサルタント研修」を修了し、医療分野に特化した者が電話、来所、訪問によるご相談をお受けします！

医療スタッフを引き付けられる施設にしませんか？ 第3回

◆”勤務環境改善マネジメントシステム”導入のすすめ

”勤務環境改善マネジメントシステム”とは、「医療スタッフの雇用の質の向上」を図り「安全で質の高い医療を提供」することを目的とした継続的なマネジメントの手法です。医療スタッフの定着を向上させ、安全で質の高い医療を提供することで、患者満足度の向上を図ることができ、経営の安定にもつながります。

すでに皆様も様々な取組みをされていることと思います。このマネジメントシステムを参考にさせていただき、さらに全体で取組むことで、より効果的なものにしていただければと思います。

◆第3回は具体的な対策立案です

自機関のミッション・ビジョンを基本に「現状分析シート」で抽出した自機関が取り組むべきこと、それに関連する現状の問題点を、「現状診断・対策立案シート」に記載します。3年後等のあるべき姿などと目標達成期間、ギャップを埋める課題、そして課題の原因を記載し、今年度・3年度等の取組みを設定します。

【現状診断・対策立案シート】

ミッション(理念)

何のために、我々の医療機関は存在しているのか？

例)地域住民から信頼される医療を提供し、地域住民の健康づくりに貢献する

ビジョン(中期的目標)

3年、5年、10年後どのような医療機関でありたいか？

例)職員が仕事と生活が両立でき、キャリアアップしながら働き続けられる職場づくりを行うことで、医療サービスの質を向上させる

勤務環境の現状

職員の要望やニーズ、感じ方などを調査し、スタッフ全員の生の声を聞く 以下①～④に区分して調査

① 働き方、休み方の改善

例)記録、文書作成時間に平均して○時間以上の負担

② 職員の健康支援

例)傷病休業の職員が増加

③ 働きやすさ確保のための環境整備

例)年齢、婚姻、育児、介護などの状況

④ 働きがいの向上

例)スタッフはどんな働き方を希望しているのか

()年後の勤務環境改善目標

- ・まずは1年後など(短期から)途中で挫折しない期間で設定する
- ・できれば、その年度内に何らかの結果を残す
- ・現実性のある目標を設定する

例)① 働き方、休み方の改善

医療事務補助者を活用

例)③ 働きやすさ確保のための環境整備

男女ともに育休取得率100%をめざす

課題(目標と現状のギャップ)

・「勤務環境の現状」と「()年後の勤務環境改善目標」のギャップ(差)を埋めるため、何をすべきかを記載する

課題が生じている原因

・目標と現状のギャップを埋めるために具体的にすべきことが、自機関で現在できていない原因や背景事情を、具体的に記載する

対策(課題解決策)

今年度の取組み

「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、今年度に取り組むべきことを記載する

今後()年間の取組み

「目標と現状のギャップ」の欄と「ギャップが生じている原因」の欄の内容を踏まえ、3年後等までに取り組むべきことを記載する

※目標の達成のため「誰が」「いつまでに」「何を」実施するのか具体的に計画する
計画内容は、適宜、無理のない実現可能なより良いもの修正する

※全職員で取り組むことで、説明会等話し合いを実施し、継続することが大切
出来ることから、小さいことから実行していく





【電話相談事例】

〇〇クリニック



●総務課〇〇さん

「職員の採用面接があるんです。職員数が50名を超えそうなんですが、50名を超えると、障害者を採用しなければならないとか、メンタルヘルスとか…なんかいろいろとあるんですよね？教えてもらえませんか？」

◎障害者雇用制度について

医療法人の場合、一般法定雇用率2,0%が適用されますから、たしかに50人を超えると障害者の方を1名雇用する必要がありますね。50人とは病院全体の人数です。(注:事業所単位ではない)

ただ「除外率制度」という制度があって、医療の業種は一律に障害者雇用率を適用することになじまい業種にあたりますので、除外率30%が適用になると思われます。そうすると、常時使用する労働者数は50人ではなく“71~72人程度”になった場合に、初めて障害者の法定数雇用が必要になると思われます。詳しくはハローワークに相談されてください。

●総務〇〇さん



「わかりました。ところで、障害者の方を法定数雇用ができないときはどうなるんでしょう？」

◎障害者の方を法定数雇用できない場合は、毎月納付金を納めるようになります。ただし、常時雇用労働者数が100人(医療業種・除外率30%適用で約143人)に満たない場合納付金はありませんが、その人数を超えた場合は、納付金を納めることになります(毎月5万円程度)

次に障害者の人数のカウントの仕方ですが、通常勤務できる障害者の方は1名とカウント。短時間労働者は、1人を0.5人としてカウントします。重度身体障害者、重度知的障害者は1人でも2人としてカウントします(短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント)

精神障害者の方については、雇用義務の対象ではありません(実雇用率算定時に障害者数に算入可能)

●総務〇〇さん

「わかりました。次にメンタルヘルス(ストレスチェック)の基準も教えてくださいませんか？」



◎障害者雇用と同じように“常時使用する労働者50人以上”の場合にストレスチェックの実施義務となりますが、この50人以上については、障害者雇用の場合と違って、短時間労働者も1人としてカウントします。また派遣労働者も1人としてカウントします。ここで大事なポイントがあります。事業場単位で人数を判断します。ひとつの医療法人が複数の事業場をもっている場合、合算するのではなく、それぞれの事業場単位で人数を判断します。ややこしいですね。(笑)

●総務〇〇さん

「全員にストレスチェックをしないといけないのですか？」



◎ストレスチェックの対象となる労働者については、週30時間以上勤務している労働者に対して実施する義務があります。週30時間未満の労働者については努力規定となっていて実施する義務はありません。

●総務〇〇さん。



「産業医も選任しないといけないんですよね？」

◎またまた、ややこしいのですが、常時使用する労働者が50名以上となった場合には、産業医1名の選任が必要です(事業場単位)。50名には正職員だけではなく短時間労働者も含まれますので注意してください。また、衛生委員会も設置する必要があります。衛生委員会も常時使用する労働者が50名以上(事業場単位)が基準となります。」

★院長先生からの相談★

●院長先生

「人数のカウントの仕方についてももう少し具体的に教えてください。次の方々はどうですか？」



- ①理事 ②看護師、准看護師 ③産休・育休の職員 ④産休育休職員の代理「栄養士」
⑤運転手 ⑥派遣業者からのスタッフ ⑦委託業者(厨房・清掃)

◎「それぞれについてお答えします。」

- | | |
|-----------------|------------------------------|
| ①理事長・理事 | 常時使用する労働者に含みません (雇用保険適用外のため) |
| ②医師 | // 含みます |
| ③看護師・准看護師 | // 含みます |
| ④産休・育休の職員 | // 含みます |
| ⑤産休育休職員の代理「栄養士」 | // 含みます |
| ⑥運転手 | // 含みます |
| ⑦放射線技師 | // 含みます |
| ⑧派遣業者からのスタッフ | // 含みません (雇用関係にないため) |
| ⑨委託業者(厨房・清掃) | // 含みません (雇用関係にないため) |

ポイント!「人数に含めるのは、主として雇用保険の適用となる労働者です。」

注:実際の電話相談をもとに編集構成しています。すべての医療業種においてそのまま適用とされない可能性がありますことをご了承ください。



●医療労務管理相談コーナー●

月曜～金曜

9:00 ~ 17:00

お電話

022-223-0573

医療労務管理アドバイザーは地域巡回を行っています!

宮城県社会保険労務士会は、厚生労働省委託事業として医療労務管理相談コーナーを設置、労務管理に関する様々な相談に対応していくとともに、地域の医療機関を巡回し、皆様の悩みや課題に積極的に取り組んでおります。