

みやぎ

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

## 医療労務管理相談コーナーだより

## 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」を終了し、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！

〒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

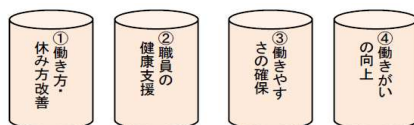
## 医療スタッフを引き付けられる施設にしませんか？ 第3回

## ”勤務環境改善マネジメントシステム”導入のすすめ

## Q.なぜ、勤務環境改善に取り組む必要があるのですか？

医療スタッフは、長時間労働や夜勤・交替制勤務等厳しい勤務環境に置かれています。この環境を放置したまましていると、医療従事者の疲弊が蓄積され、医療の質の低下や医療事故・訴訟リスクを高める要因にもなります。また、勤務環境の悪化が医療従事者の離職にもつながり、それがますます勤務環境を悪化させるという悪循環を招くことにもなります。この悪循環に断ち切り、**医療スタッフが健康で安心して働くことが出来る環境を整備することで、スタッフの離職率を低下させます。**管理者が職員のことを考え行動することで、それが例え些細なことであっても、「自分たちのことを考えてくれている」という実感が“やる気”を生むとともに帰属意識を高めることにもつながります。さらには、職員の“やる気”は安全で質の高い医療を生み出し、それが「選ばれる施設」となり、ひいては「経営の安定」にもつながります。

## 4つの分野



## 相談事例 1

## 65歳を過ぎても雇用保険に加入できることに！



あるクリニックからこんなメール相談がありました。

「今年1月より65歳以上の職員も雇用保険の適用対象となるということ聞いたのですが詳しく教えてください。」

ア．65歳に達する以前から引き続いて65歳に達した以後も雇用している職員は届け出不要で良いですか？

イ．雇入れ時すでに65歳以上で現在も雇用している職員は、雇用保険取得届の提出が必要ですか？

ウ．今年1月1日以降雇入れの65歳以上の職員は雇用保険取得届が必要ですか？

上記イの場合ですが、H28年12月末までに雇用した職員がいます。65歳以上で雇用してから8年になる職員も届出は必要ですか？

上記の いずれの場合も保険料は免除でよろしいですか？

<ご回答>

ア について

そのとおりです。H28.12.31時点ですでに雇用保険の被保険者になっている65歳以上の方は手続き不要です。

イ について

H28.12.31以前に雇入れた職員で、雇入れ時に65歳を超えている方は、雇用保険に加入できませんでした。

その方は、H29.1.1付で雇用保険の加入手続きが必要です。

ウ について

H29.1.1以降に採用された65歳を超える従業員は、その時点で雇用保険に加入できます。

雇入れ時に65歳を超えていたため雇用保険に加入できなかった従業員については、8年前にさかのぼって雇用保険に加入するのではなく、H29.1.1付で雇用保険に加入することになります。また、65歳以上であれば何歳でも雇用保険に加入することになります。

特例措置があり、H31年度分(原則としてH32.3.31)まで雇用保険料が免除になります。

## POINT

65歳以上でも雇用保険に加入できる条件として、週平均の所定労働時間が20時間以上かつ31日以上の雇用見込みがあること

該当する職員がいる場合、特例で3月31日まで届出可能ですが、早めに手続きしてください！



## 相談事例 2 マイカー通勤 きちんと管理できていますか？



A病院では、職員の希望もあり、通勤にマイカーを使用することが慣行となっています。入社して3年のBさんが通勤途中、交差点で右折したところ、前方からくるバイクと衝突。バイクを破損させ、相手の運転手にも大ケガを負わせてしまいました。そしてこの事故時に、Bさんの自動車車が車検切れ、無保険ということがわかりました…。

マイカー通勤は、雨に濡れることなく、満員電車に揉まれることもなく便利ですが、常に交通事故の危険性が付きまといまいます。事故が起き、職員が加害者になった場合、被害者から損害賠償を請求されたり、悪いうわさが広まったり、勤務先である病院も大きな影響を受けることになります。

このため、マイカー通勤希望者は、許可制にします。管理を徹底し、より一層の安全運転を呼びかけます。自転車、バイクも同様です。

### 1、制度化する

許可制であることを就業規則に盛り込みます。服務規律の条項に追記したり、細則を作成します。規定内容は次の3つです。

- ・手続き方法…希望者は届け出る(免許証、車検証、保険証等の提出を義務付ける)
- ・許可の基準…自動車任意保険加入を絶対条件にする(損害賠償を賄える補償能力を持ってもらう)
- ・許可がないと禁止…保険加入するまでは禁止(無許可で使用は制裁処分の対象になる)

### 2、周知する

制度ができたら、説明会を開きます。会議やミーティング等で職員全員に制度内容を周知しましょう。対象者には、許可申請書を添付書類と共に提出してもらいます。

### 3、運用する

許可申請書で確認し許可すれば良い、と言うわけではありません。免許証、車検証、保険証は有効期限があります。期限の時期もさまざまなので、年1回時期を決めて、許可申請書を提出してもらいます。期限切れしていないか、保険内容は基準を満たしているか、毎年確認をします。

## 相談事例 3 「有給休暇を時間単位で取れませんか？」



B病院の事務長が、職員Cさんからこんな質問を受けたそうです。Cさんには保育所に預けているお子さんがいて、お子さんの急な体調不良により、夕方2時間だけ早退する必要がありました。

B病院では有給休暇は半日単位までしか認めておらず、また、看護休暇も無給です。賃金を全額受け取るためには、Cさんは2時間の早退の為に有給休暇を半日消化しなくてはなりません。Cさんには、小学生のお子さんもいて、学校行事などのためにも、有給休暇を少しでも多く残しておきたいという気持ちがあるようです。

**平成22年の労働基準法改正により、有給休暇の時間単位付与ができるようになりました。義務ではないので、要望対応と残高管理の負担とのバランスを考えて導入を検討して下さい。**

**メリット** 家庭の諸事情に対応しやすく満足度up。必要な時間だけの休みとなり、他の職員の負担も軽減。

**デメリット** 有給休暇の残高管理が複雑となる

### 1. 労使協定が必要 労基法上は1日単位の付与が原則。時間単位付与には労使協定が必要です！

時間単位年休の対象労働者の範囲 時間単位年休の日数(上限:5日の範囲内で定める)  
時間単位年休1日の時間数 単位時間数(例:2時間などの単位もOK。分単位は不可)

### 2. 時間単位年休の1日の時間数

所定労働時間が基本 1時間未満の端数は切り上げてから計算 日によって異なる場合は平均  
例)1日の所定労働時間が7時間30分で時間単位年休を5日と定めた場合:8h×5日=40時間

### 3. 残日数・残時間数の管理 1日未満の時間をそのまま繰り越すと管理が大変!

例)【入社6カ月の職員の1年目・時間単位5日の例】 日単位で5日、時間単位で40時間を付与  
5日+20時間消化 残高 20時間 = 2日+4時間  
1日未満の端数の繰越方法: そのまま繰り越す or 日単位に繰り上げる

**端数のまま翌年に繰り越しても時間単位年休の上限は5日です！**

**管理のし易さという観点からは、日単位に切り上げて繰り越した方が簡単です。検討してみてください！**

