

医療機関び事業主労務管理責任者の皆

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4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。

今後、このコーナーだよりで、その取組みの要点を連載してまいります。ご活用いただければ幸いです。

第4回は

経営戦略としての「勤務環境改善マネジメントシステム」活用

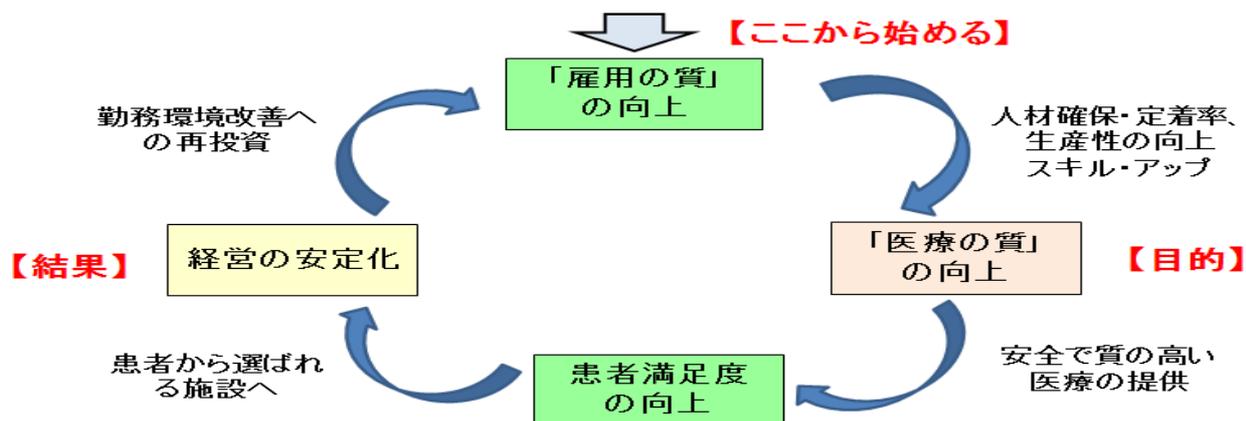
”戦略とは、現在地と目的地をつなぐもの”

“全ての原因は過去にある”

経営戦略としての策定のステップ

1. 現在地を確認する……情報収集・現状分析
(現状分析シート)
2. 目的地を設定する……目標は何のためにあるのか
(現状診断・対策立案シート)
3. ルートを設定する……戦略を立案する
(現状診断・対策立案シート)
4. 戦略を実行成功させる……組織トップのコミットとマネジメント
(アクションプランシート)
5. 自機関のミッションとビジョンに立ち返える
(PDC運営シート)

**目的は「雇用の質」向上による「医療の質」向上！
そして「経営の安定化」へ**



勤務環境改善マネジメントシステム支援ツール

体制を整備したりコストをかけることが難しい医療機関においても、勤務環境改善に向けて可能な範囲で取組みに着手できるよう、勤務環境改善マネジメントシステム導入の支援ツールを用意しています。

なお、すでに勤務改善の取組みを行っている医療機関においても、現状の評価や新たな目標設定などのためにも活用いただけます。

現状分析シートは別紙の通りです！ぜひご活用ください！

導入準備	ステップ2：体制整備	1) 推進体制整備シート
計画	ステップ3：現状分析	2) 現状分析シート ※「7. その他の支援ツール」 労務管理チェックリスト【すべての医療機関で実施】 勤務環境セルフチェックリスト（簡易版）
	ステップ4：目標設定	3) 現状診断・対策立案シート
	ステップ5：計画の策定	4) アクションプラン・シート
実行	ステップ6：取組の実施	5) PDCA 運営シート



【電話相談事例】

Q ○○病院 総務女性



同居家族(こども)の体調不良による看護休暇についてですが、先日、ある職員から相談がありました。「保育所に預けている子どもの体温が高く、『お迎えに来てください』と連絡が入り、早退し保育所に迎えにいったところ、様子を見ると軽度の体調不良のようだったので病院に行かずに自宅で看病しました。

この場合は看護休暇になりますか」とのこと。

なぜ、病院に行かなかったの?と聞いたところ、

「小児科を受診すると、現在(仙台市)自己負担がないためか、安易に受診する親が増えているようでいつも混雑。そのため主治医からもう少し様子を見てから受診をするよう言われることがあるようなんです」とのこと。

当院では看護休暇をとった職員に対して証明書類の提出を求めているんです。

就業規則をみると、看護休暇を申し出る場合は、医師の診断書を提出させることができると記載されていますが病院に行かない看護休暇の申し出にはどうしたらよいでしょうか?



A なるほど

①まず、基本事項の確認ですが、育児・介護休業法では、小学校就学前の子を養育する労働者(一定の範囲の労働者を除く)は、負傷し、疾病にかかった子の世話や、子に予防接種や健康診断を受けさせるための休暇(子の看護休暇)を申し出ることができると定めています。

取得できる休暇の日数は、小学校就学前の子が1人であれば一年度に5日、2人以上の場合は10日までとなっています。

休暇に対して賃金の支払いを義務づけるものではありませんから、有給でも無給でもかまわないことになっています。

②次に証明書類の提出ですが、就業規則に定められているので証明書類の提出を求めることはできますね。提出させる証明書類の範囲はとくに定められていません。

医師の診察などを受けていれば医療機関が発行した領収書や受診日が記載された診察券などがあります。

今回の場合は、自宅での看病ですので、保育所を欠席(早退)したことが分かる連絡帳などの写しなどを提出してもらうと良いでしょう。

なお、看護休暇を申し出る職員に対しては、申し出方法や証明書類の提出にあたっては、とくに厳格な扱いとせず、証明書類の提出に関しては、職員にとって過大な負担とならないよう配慮することが必要となるでしょうね。

Q ○○病院 総務女性

「職場では、規則にもとづいて看護休暇を認めているのですが、他の職員から不満も聞こえてくるのですが、どう対応したらいいでしょうか?



A やはり大変ですよ



認められている休みを取得することは問題ないですね。

ただ問題になるとすれば、「突然の休み」ではないでしょうか。「突然の休み」は、当日の仕事の段取り変更や、それをフォローする他の職員への負担が高いものです。

まずは、「突然の休み」が仕事に影響している問題を皆で話し合ってみてはいかがでしょうか。

そして、今後は出来るだけ「突然の休み」に対応できる勤務シフトを構築していきましょう。どうしても「突然の休み」が改善しないようであれば、特定の職員に対し、業績評価に反映させるなどのプロセスに移行することも検討してみてください。

平成28年4月1日から「障害者差別解消法」が施行されます

★目的：

すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげることを目的としています。

★要旨：

正式名称は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」。

この法律は、[障害者基本法](#)の基本理念に沿って、障害を理由とする差別を解消するための措置について定めた法律です。障害のある人に対する不当な[差別的取扱い](#)を禁止し、[合理的配慮](#)の提供を定めています。

	不当な差別的取扱い	障害者への合理的配慮
行政機関等	 不当な差別的取扱い禁止	 障害者への合理的配慮は“ 義務 ”
民間事業者	 不当な差別的取扱い禁止	 障害者への合理的配慮は“ 努力義務 ”

★民間事業者について 次の4事業者向けにガイドラインが制定されています。

○医療関係事業者向けガイドライン

○社会保険労務士の業務を行う事業者向けガイドライン

○福祉事業者向けガイドライン

○衛生事業者向けガイドライン ※詳しくは内閣府のHPをご参照ください

★医療関係事業者とは、次の民間事業者などです。

・病院 ・診療所 ・助産所 ・調剤を実施する薬局など

★「不当な差別的取扱い」となるおそれがある具体事例【禁止】

○サービスの提供を拒否すること

・医療機関や薬局において、人的体制、設備体制が整っており、対応可能であるにもかかわらず、障害があることを理由に診療入院・調剤等を拒否すること

○サービスの提供を制限すること(場所・時間帯などの制限))

・正当な理由なく診察などを後回しにすること、サービス提供時間を限定すること

○サービスの提供に際し条件を付すこと(障害のない者には付さない条件を付すこと)

・正当な理由なく保護者や介助者の同伴を診察・治療・調剤等の条件とすること

○サービスの提供にあたって、他の者とは異なる取扱いをすること

・正当な理由なく、本人の意思に反した医療の提供を行うこと

★「合理的配慮」と考えられる具体事例【努力義務】

○基準・手順の柔軟な変更

- ・障害の特性に応じて施設のルールを柔軟に変更すること(診察等で待つ場合、患者が待ちやすい近隣の場所で待っていただく、順番が来たら電話で呼び込むなど)。

○物理的環境への配慮

- ・施設内の段差にスロープを渡すこと

○補助器具・サービスの提供

<情報提供等についての配慮や工夫>

- ・説明文書の点字版、拡大文字版の提供や必要に応じて代読・代筆を行うこと

<建物や設備についての配慮や工夫>

- ・電光表示板、磁気誘導ループなどの補聴装置の設置、点字サイン付き手すりの設置、音声ガイドの設置を行うこと

<職員等とのコミュニケーション、サービス提供等の配慮や工夫>

- ・個人情報の保護に配慮した上で、施設内放送を文字化したり、電光掲示板で表示したりすること

<職員同士での連絡手段の工夫>

- ・外見上、障害者であると分かりづらい患者(聴覚障害の方など)の受付票にその旨が分かる連絡カードを添付するなど、スタッフ間の連絡体制を工夫すること
- ・診療の予約時などに、患者から申出があった自身の障害特性などの情報を、スタッフ間で事前に共有すること

注:上記は、具体例の抜粋です。

詳しくは、内閣府のHPに掲載
されておりますのでご参照ください。



●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。