

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

医療労務管理支援センターだより

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

医療労務管理支援センター

TEL : 022-223-0573 (予約・電話相談)

平日 午前9:00から午後5:00まで *土日祝12/29~1/3を除きます

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内 FAX : 022-223-0674

勤務環境改善取組みのご紹介

◆早期離職を回避するために(相談窓口と新人面談)

熊本県 K病院
病床数 178

【抱えていた問題点】(1年未満の離職者が全体の78%)

5年前まで離職率が高く、入社1年未満の離職者(18名)の中でも、6ヶ月未満が14名で1年未満の離職者全体の77.8%を占め、さらに1ヶ月未満が5名(27.8%)と最も多くなっている。離職には、家庭の事情や健康状態、本人のスキル等本人に起因する理由もあるが、人間関係や組織的な問題等、職場環境に起因する理由も考えられる。現場は24時間365日回っている。そういう環境の中で人間関係ができていないうちに、辛かったり悩んだりすることがあると辞めてしまう。そのような原因をいち早く収集し、早期離職を未然に防ぐようなフォローや体制が必要と考えた。

【取組の体制・中心人物】

人事・労務担当である事務部次長が企画、立案し、体制の整備を行った。担当は、事務部次長とメンター(病棟師長経験者・定年後再雇用)が担い、事務長がそれを統括することとした。

【病院の取組み】(離職者が10%未満に)

当院における雇用の安定・確保は、「安定した経営」、「質の高い医療サービスの提供」等につながると考え、人事・労務管理面において、早期離職者の回避が重要であると考えた。そこで、入社時から少なくとも1年間は面談等を中心に、本人が相談しやすいきっかけづくりとして、聞き取り及び簡単な書類を提出させる等のフォローや対応を実施する。必要に応じて1年後のフォローも行う。他の職員に対しても相談窓口(メール等も含む)を設置し、フォローする。守秘義務を徹底する。入社時、1週間後、1ヵ月後、3ヵ月後、半年後、1年後(必要に応じて)にそれぞれ面談等を実施する。

【実施後の成果や見えてきた課題】

◆勤務環境改善マネジメントシステム 4つの分野

1. 働き方・休み方改善

2. 職員の健康支援

3. 働きやすさの確保

4. 働きがいの向上

”管理職の「労務管理の知識」と「職場のハラスメント対策」は離職の最大の防止策”

平成20年に施行された労働契約法で事業主が従業員の健康と心身の安全を確保する義務”安全配慮義務”が明記され、職場のパワハラなどで”うつ”など心身の不調が発症すれば、加害者本人だけでなく措置義務を怠ったとして事業所も訴訟対象となり、場合によっては多額の損害賠償が発生する恐れもあります。

労働契約法18条に定める無期転換申込権により、有期労働契約社員が無期労働契約社員となる場合には、無期転換した労働者に適用する就業規則を明確にすることが必要になります。

無期転換社員用の就業規則は必ず作成しなければならないものではなく、新たに作成しない場合は、それまで適用されていた有期労働契約社員用の就業規則に、①無期転換後もその就業規則が適用されること、②無期転換社員用の定年規定を置くこと、という変更を行うことは最低限必要です。

【規定例1】

第〇条（契約社員の定義）

- 1 本規則でいう契約社員とは、雇用の期間を定めて会社に雇用された者をいう。
- 2 前項の定めにかかわらず、契約社員と会社との雇用契約が労働契約法18条の定めにより期間の定めのないものに転換された場合も、引き続き本規則を適用する。

第〇条（無期転換後の定年）

- 1 労働契約法18条の定めにより期間の定めのない雇用契約に転換した契約社員の定年は満65歳とし、満65歳の誕生日の属する月の末日をもって当然退職とする。ただし、定年退職者が希望し、本規則に定める解雇事由・退職事由に該当しない者については、再雇用社員として再雇用する。

【規定例2】

第〇条（契約社員の定義）

- 1 （省略）
- 2 雇用契約を反復更新し、通算5年を超えたときには、契約社員からの申し込みによって、期間の定めのない雇用契約に転換することができる。ただし、その場合の身分は契約社員のままとする。
- 3 前項の通算5年超とは、平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合をいう。

第〇条（定年）

- 1 契約社員の定年は満65歳とし、満65歳の誕生日の属する月の賃金締切期間の末日をもって自然退職とする。
- 2 定年に達した契約社員であって、業務上の必要がある場合、本人の能力、成績及び健康状態などを勘案して、選考のうえ、期間を定めて再雇用することがある。

※上記規定例は、あくまで参考ですので、事業所の実態に合わせて変更を行って下さい。

この助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者の企業内でのキャリアアップを促進する取組を実施した事業主に対して支給されるもので、最も利用されている助成金といえます。

今年度からは賃金アップなどの支給要件が追加されたものの、年間の支給限度人数が増えたこともあり、支給件数は今年度もトップを維持するものと思われます。

【今年度の改正のポイント】

- 支給給要件が追加され、正社員転換前6カ月間の賃金総額よりも正社員転換後6カ月間の賃金総額が **5%以上増加**していることが必要となりました。賃金総額には、賞与や諸手当を含みますが、諸手当のうち、通勤手当、時間外労働手当（固定残業代を含む）及び歩合給などは除きます。
- 有期契約社員は転換前の雇用期間が3年以下の者に限られました。
- 支給申請人数の上限が1年度1事業所当たり15人から20人となりました。

また、今年度、計画期間の満了を迎える事業所では更新手続が必要です。

【このような事業所にはおすすめ】

- 非正規社員を雇用し正社員転換制度がある事業所
正社員転換制度があるのに本助成金を知らずに申請していない事業所も多いと思われます。
- 紹介予定派遣を受け入れている事業所
紹介予定派遣を正社員化すると、1名につき28.5万円（生産性要件に該当した場合は36万円）が加算されます。派遣会社では通常、助成金の提案や説明はしていないので、申請していない事業所が散見されます。
- 母子家庭や父子家庭の社員を採用している事業所
母子家庭の母や父子家庭の父を正社員化すると、さらに1名につき9.5万円（同12万円）の加算がつかます。母子家庭の母などであることに気付かず加算手続をしていないことがよくあります。

※助成金受給のためには細かな要件がありますので、事前に宮城労働局にご確認下さい。
厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000201494.pdf>