

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

医療スタッフを引き付けられる施設にしませんか？

◆「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。

◆取組み方、4つのフェーズ

【医療勤務環境改善マネジメントシステム】

「質の高い医療」の提供

「雇用の質の向上」による
「人材の確保、定着」

結果

経営の安定化

【勤務環境改善マネジメントシステムの4つの領域】

「雇用の質」向上の取組み

労働時間管理
勤務医の負担軽減
看護職の負担軽減

生活習慣病対策
メンタルヘルス対策
長時間労働対策

仕事と育児介護の両立支援
職員の安全確保
いじめ・ハラスメント対策

キャリアアップ支援
人事ローテーション
休業後のキャリア形成

①働き方の改善

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

4つの領域

勤務環境改善の取組み事例

岩手県 宮古山口病院

□取組のきっかけ、取組前の問題点

市内にあった准看護学院と高等看護学院の閉校後から特に看護職員を確保することが難しくなっていた。さらに、東日本大震災で職員も被災した職員が体調を崩し休むようになり、体調が回復せずに退職する、また、家庭環境が変わったことで仕事を続けることができなくなり退職するなどが相次いだ。ワーク・ライフ・バランス事業に参加したことがきっかけとなり、WLB委員会を立ち上げて人員確保等に取り組んだ。

□取組の概要

WLB委員会では、調査しSWOT分析を行った。その結果、強みは、シフト表作成時に希望が通りやすい、保育園がある、能力開発の研修会に対する支援等が挙げられた。対して弱みは、保育園はあるが利用しにくい、若い看護師が少ない、就業規則が周知されていない等が挙げられた。そこでWLB委員会内に4つのチームを編成し、それぞれが取組を始めた。

- ① 看護師入職推進チーム（就職説明会、看護・職場体験、ボランティアの受け入れ）
- ② 保育園担当チーム（利用しづらい、課題調査と運営改善、公休日・夜間の対応）
- ③ 就業規則担当チーム（職員が理解していない、理解しやすいように改定、説明会実施）
- ④ 広報担当チーム（WLB活動を理解してもらえよう『WLBニュース』を毎月1回発行）

□実施後の成果や見えてきた課題

これらの取組により、高等看護学院の新卒1名、奨学生2名が入職することになった。また、保育園の利用しにくさを改善したことで、職員からは休息をとれるようになった、スキルアップのための研修会に参加できた等の声が聞かれた。今後も職員が安心して子どもを預けることができるよう、積極的に改善を図っていきたいと考えている。



勘違いしやすい労務管理のポイント “振替休日”

どちらで処理していますか？

普通に行っている”振替休日”は「休日の振替」と「代休」の2つがあります

休日の振替		代休
36協定締結されていない場合などに、休日労働の必要が生じた時	どんな時	休日労働や長時間労働をさせた代償として他の労働日を休日とした時
①就業規則等にあらかじめ振替休日の規定おくこと ②振替休日を特定する ③振替日は4週4日の休日が確保される範囲で、出来る限り近い日に ④振替日は前日まで通知	行う時の条件	就業規則等に取扱いを定めておく
あらかじめ使用者が指定	指定	使用者が指定することもあるし、労働者の申請により与えられることもある
その日は休日ではなく労働日になるため、出勤日は通常の賃金を支払えばよい(割増なし)	賃金	休日出勤は休日労働となり、休日出勤手当(割増賃金)を支払わなければならない。 (割増率:所定休日0.25以上、法定休日0.35以上)
事前に対応	時期	事後に対応

助成金情報

キャリアアップ助成金

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(以下「有期契約労働者等」という)の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成をするもの

本助成金は次の8つのコースに分けられます。

- 1 有期契約労働者等の正規雇用労働者・多様な正社員等への転換等を助成する「正社員化コース」
- 2 有期契約労働者等に対する職業訓練を助成する「人材育成コース」
- 3 有期契約労働者等の賃金規定等を改定した場合に助成する「賃金規定等改定コース」
- 4 有期契約労働者等に対し、労働安全衛生法上義務づけられている健康診断以外の一定の健康診断制度を導入し、適用した場合に助成する「健康診断制度コース」
- 5 有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を設け、適用した場合に助成する「賃金規定等共通化コース」
- 6 有期契約労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の諸手当に関する制度を設け、適用した場合に助成する「諸手当制度共通化コース」
- 7 労使合意に基づき社会保険の適用拡大の措置を講じ、新たに被保険者とした有期契約労働者等の基本給を増額した場合に助成する「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」
- 8 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、当該労働者が新たに社会保険適用となった場合に助成する「短時間労働者労働時間延長コース」

ex. 正社員化コースの助成額 *中小企業の場合 * ()内は大企業の場合

- ① 有期→正規: 1人当たり57万円 (42万7,500円)
- ② 有期→無期: 1人当たり28万5,000円 (21万3,750円)
- ③ 無期→正規: 1人当たり28万5,000円 (21万3,750円)

※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用で直接雇用する場合や、母子家庭の母等の対象労働者を転換した場合は更に加算があります。
※ 生産性が向上したと認められる場合(生産性要件に該当した場合)は更に加算があります。

助成金の活用にあたっては、事前に「キャリアアップ計画」を作成し、労働局へ提出することが必要です。詳細は最寄りの都道府県労働局、ハローワークへ！

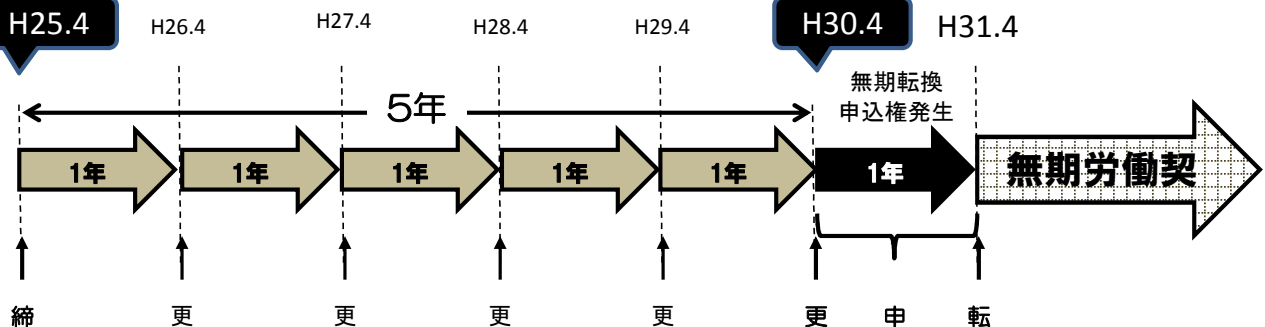
労務管理

4月から本格化する「無期転換ルール」

無期転換ルールとは？

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。通算5年のカウントは平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約が対象です。(労働契約法第18条:平成25年4月1日施行)

【例:平成25年4月から、1年間の有期労働契約を更新し続けている場合】



※ 無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定め(労働協約、就業規則、個々の労働契約)がない直前の有期労働契約と同一となります。労働条件を変える場合は、別途、就業規則の改定などが必要です。

※ 無契約期間(更新の間に働いていない期間)があっても、その期間が短い場合、無契約以前の期間も通算されますのでご注意願います！

みやぎ医療労務管理支援センター 022-223-0573(予約・電話相談)