

医療機関における労務管理

(有)エファ 社会保険労務士 佐藤 智子

医療機関は医療業特有の勤務環境があり、労務管理が非常に難しいと言われています。職場の規律を維持するためには、管理者側が主体的に対策を講じて職場規律の改善を図ることが重要です。今回は最近増加している問題と対処法についてお伝えいたします。

1. メンタルヘルス不調への対応

厚生労働省では、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事によるストレスなどが原因で発症した精神障害の状況について、労災請求件数や労災認定期件数などを年1回取りまとめて公表しています。業種別で医療・福祉の分野は請求件数、支給件数ともに上位に入っているのが現状です。

メンタル不調を引き起こす原因として、医療機関においては、不規則な勤務体制や過重労働、人間関係によるストレスなどが挙げられています。

働く環境、特定の職員に負荷がかかり過ぎていないか、職員間のコミュニケーションは十分図られているか、報告・連絡・相談がしやすい環境になっているか、パワー・ハラスメントはないかなど、職場環境を見直し、問題解決を本人任せにせずに、仕事の適正配分、悩みを相談できる窓口を設置するなど事業主として積極的に改善を図ることが重要です。メンタルヘルス不調者がいると、仕事上のミス、事故などの医療サービスの質の低下、人員不足による他の職員への負荷、離職など、多くのデメリットが生じます。

管理職者は日ごろから部下の様子を観察し、小さな変化に早めに気づくことが大切です。遅刻や欠勤が増えた、普段よく話す人が話さなくなった、などは初期段階と言われています。

場合によっては事業主が安全配慮義務を怠ったとして損害賠償請求されるケースもあります。このようなリスクを回避するために、また大切な職員を守るために、労務管理の一環として、管理職者への教育訓練の実施や就業規則を整備し、休職や復職に関するルールをきちんと設けておくことも重要です。

2. 就業規則を見せてほしいという職員への対応

「職員が就業規則を見せてくださいと言ってきた」というご相談が多くなっています。就業規則を見せると権利ばかり主張して困るので、就業規則はあるものの院長先生の机の引き出しや鍵のかかる書庫に入ったままで見せたことがないというお話はよく耳にします。しかし、インターネット等の普及による情報社会により、検索エンジンでキーを叩けば、なんでも簡単に調べができる時代です。それによる労働者の権利意識の高まりから中途半端で曖昧な対応をしていると、労使間に様々なトラブルが発生し、大きな損失がでるおそれがあります。職場は多くの人が集まっており、特に医療機関は様々な専門職が混在しているため、それぞれがバラバラに行動していくは職場に一体感が生まれず、その時々の考え方でルールが変わってしまっては、職員は不安になり職場風土を悪化させていく危険性があります。組織の基本理念や目的を達成するためには多くの人を統括する一定のルールが必要になります。それが就業規則で、各規定が基準となり労使双方がそのルールに従って行動することで、秩序ある組織は生まれ、職場の活性化や円滑な業務遂行が図られて業績向上に全員で邁進できるようになります。

職員が安心して長く働きたいと思える職場にするためにも、職員に見せられる経営者の魂のこもった就業規則を作成されることをお勧めします。

今後の労務管理、トラブル防止、解決のために少しでもお役に立てれば幸いです。