

# 医療スタッフの労務管理を中心とした職場環境改善に係る取組結果

平成25年度 岐阜労働局実施「若手医療スタッフ働き方休み方セミナー」、「病院における労務管理担当者のスキルアップ研修会」より

一部の病院で積極的な取組が始まっているものの多くはこれから取組を進める必要がある。また、労働時間管理や割増賃金の支払について、法令上の問題を抱える病院も多い。若手の意見では、労働時間に関する問題が多いが、特に年休の取得促進を望む声が多い。また、管理者クラスとの意識差や話合いの場がないという声があった。課題と期待される今後の取組の方向性は以下のとおりである。

## 共通の課題

### 法令上の問題

1. 労働時間管理の適正化
2. 割増賃金の支払の適正化
3. 年休の基本的事項の理解
4. 休憩時間の確保

### 労務管理

1. 年休取得の環境整備
2. メンタルヘルス対策
3. パワーハラスメント対策
4. 各種勤務時間制度の整備

### その他

1. 業務量・業務の効率化
2. 世代間、職種間、部門間、正規・非正規間での理解、助け合い
3. キャリアアップと生活のバランス
4. 話合い、相談体制の整備
5. 出産育児・介護環境整備
6. 取組の周知

## 看護師の課題

### 法令上の問題

1. 特に時間管理の問題（夜勤・宿直、前残業、研修）
2. 1に伴う賃金不払残業
3. シフト作成時の年休取得・指定の問題

### 労務管理

1. 世代間の意識差
2. 患者対応の困難さ
3. 夜勤含め看護体制の確保

### 期待される今後の取組の方向性

経営者・管理者クラスの意識改革

体制・制度の整備・充実

全てのスタッフへの周知・参加

基本的な人員不足解消

## コ・メディカルの課題

### 労務管理

1. 少数での体制維持の困難さ
2. 勤務体制と手当の確保
3. 世代間意識差
4. 他の職種との連携不足、相談体制の不備

引き続き

管理者クラス研修

そして

トップの決意表明と推進体制整備

情報・意識を共有するため各階層での話し合い