

京都医療労務管理
相談コーナー

～平成29年1月1日より65歳以上の方も雇用保険の適用対象となりました～

雇用保険の適用拡大等について

I. 雇用保険の適用拡大について

平成29年1月1日以降、65歳以上の労働者についても、「高齢被保険者」として雇用保険の適用の対象となりました。

◆平成29年1月1日以降に新たに65歳以上の労働者を雇用した場合

雇用保険の適用要件(※1)に該当する場合は、事業所管轄のハローワークに「雇用保険被保険者資格取得届」(以下「資格取得届」という。)を提出してください。(※2)

◆平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

雇用保険の適用要件に該当する場合は、平成29年1月1日より雇用保険の適用対象となります。事業所管轄のハローワークに「資格取得届」を提出してください。

◆平成28年12月末時点で高齢継続被保険者(※3)である労働者を平成29年1月1日以降も継続して雇用している場合

ハローワークへの届出は不要です(自動的に高齢被保険者に被保険者区分が変更されています。)

※1 1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあること。

※2 被保険者となった日の属する月の翌月10日までに提出してください。

※3 65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者。

今回の適用拡大にともない、平成29年1月1日より、65歳以上の被保険者も各給付金(高齢求職者給付金、育児休業給付金、介護休業給付金等)の対象となりました。

3月の活動内容

① 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

※平成29年3月：3施設(平成28年度：合計25施設)

② 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みを支援を行っています。

③ 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

今後のスケジュール
平成29年4月：2施設

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。
病院訪問のご希望があれば、ご連絡下さい。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間

月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分

場所

COCON 烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)

相談内容など
秘密は厳守します。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

April 2017. | Vol. 16

平成28年度

京都府医療勤務環境改善支援セミナー・ ワークショップ(第3回)

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、平成27年度より医療機関に勤務環境改善に向けた取組みを積極的に実施してもらうべく、医療機関における人材確保・定着の取組みの一環として、病院理事長・院長・事務長・看護部長などの経営・労務の管理者及び人事・労務担当者等を対象として、ワークショップを開催しております。

第3回目として平成29年2月2日(木)にキャンパスプラザ京都において開催されました。講師には、片桐陽子氏(栄仁会京都駅前メンタルクリニック 復職トレーニング専門デイケア「バックアップセンター・きょうと」 栄仁会カウンセリングセンター 京都駅前ルーム センター長)をお招きし、「メンタルヘルス不調者の職場復帰支援 ～再就職しないために～」をテーマに、ご講演いただきました。

現代はストレス社会と言われるように、仕事や人間関係の中で、ストレスの原因があふれています。このようなストレス社会では、体と同じように心にもメンテナンスが必要となっております。また平成27年12月に施行されたストレスチェック制度の導入に伴い、医療機関の担当者の方もストレスマネジメントの必要性に直面されていると思われます。

この課題に対し、ストレス関連疾患等による休職中の方を対象とした、専門のプログラムを行うリワーク施設センター長の片桐先生より、メンタルヘルス不調者の発見とその対応方法、不調者が発生しない再発防止への取組み等についてご講演いただきました。



I 職場におけるメンタルヘルスマス

1. 不調に気づく

【仕事ぶりの変化】

- ・遅刻早退・無断欠勤などが増える。
- ・身体的訴えや風邪などによる欠勤が増える
- ・残業が増える ・ 離席が増える
- ・仕事の効率が落ち、ミスが目立つ
- ・客や同僚などからのクレームが増える
- ・辞めたいともらす
- ・報告や相談、職場での会話がなくなる

【日常の様子】

- ・元気がない
- ・無口になる
- ・攻撃的になる、感情の起伏が激しい
- ・付き合いが悪くなる
- ・昼食をとらない、残す

✓ 変化を捉える

⇒普段からのコミュニケーションが大切

2. 必要な対応、専門家に依頼する

- ・休息を促す
- ・業務量を減らすなどの調整を行う
- ・家族に連絡する
- ・医療機関やカウンセリングの受診を勧める

【勝手な診断をする】

うつ病じゃないか
発達障害じゃないか
薬はやめたほうがいい

【客観的な事実を把握】

遅刻や欠勤が増えた
トラブルが増えた
昼食をとらなくなった

専門家

II 復職支援の実際

1. 復職支援プログラム（リワークプログラム）とは

リワーク (rework)

= return to work

もう一度働く、職場に戻るといった意味で職場復帰支援、職場復帰トレーニングなどともいわれる

・うつ病など精神疾患で休職している人が、復職前に行うリハビリテーション

リワークプログラムの意義

- ① 復職準備性を改善する
- ② 心身両面において、さまざまな準備を整える
- ③ 復職準備性を確認する
- ④ 心理教育
- ⑤ 仲間での支え合い
- ⑥ 自分について知り、自分なりの再発予防策をもつ
- ⑦ スティグマの改善

※「復職準備性」・・・勤務や業務のストレスに耐えられるように、体調やそのほかの準備を整えること

利用目的

- ・復職に向けて、生活リズムを整える、体力を回復させる、集中力など知的作業能力を回復させる
- ・知的活動性や身体活動性がどのくらい回復しているかを实际的な作業を通して確認する
- ・仕事に復帰するための自信など心理的な準備を行う
- ・再発予防のための知識などを得る
- ・対人関係の練習をする
- ・同じような悩みを持った人たちとの交流をはかる

III 重要な職場側の対応

【休職中】

- ・連絡は適度な頻度と適度な距離感と安全な場所・方法で
- ・連絡しすぎるのも放置しておくのもダメ。
- 本人の負担が大きいつきは、家族に連絡をとることも
- ・休職に関わる制度や復職時のプロセスは予め伝えておく
⇒経済的な不安などを取り除き、安心して休養できるように
- ・長期の休職になった人や複数回休職している人には、リワークプログラムを早めに勧める。

【復帰時】

- ・どのような仕事に戻すか、可能なら本人の希望やこれまでの経験も含めて考える
⇒降格するほうが、本人にとって楽な場合も

【復帰後】

- ・復職後休職して迷惑をかけた分を取り戻そうとして、焦って仕事をやる人も多く、仕事のペースを気にかけておく
※自己申告を期待しない。
復職後しばらくは、定期的に面談を設定するのが望ましい。

京都いきいき働く医療機関認定制度

いきいき働く医療機関宣言をして、勤務環境改善に取り組みましょう。

雇用の質向上に取り組むことを宣言・公表して勤務環境改善に取り組む府内病院を、京都府医療勤務環境改善支援センターが認定をする「京都いきいき働く医療機関認定制度」を2017年1月より開始しました。病院全体で勤務環境改善に取り組むことで職員のモチベーションが向上するとともに、働きやすい・働きがいのある勤務環境をつくることで人材確保にも繋がります。



イメージキャラクター
いきいきポップちゃん

背景

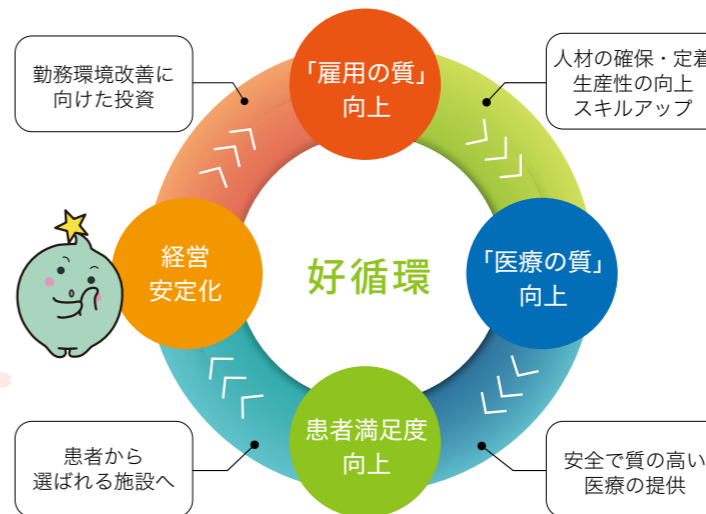
超少子高齢社会、若い世代の職業意識の変化、医療ニーズの多様化等により、医療スタッフの確保が困難な状況にあります。
将来にわたり質の高い医療サービスを提供するには、勤務環境の改善により、医療に携わる人材の定着・育成を図ることが必要不可欠です。
とりわけ、長時間労働や当直、夜勤・交代制勤務等、厳しい勤務環境にある医師や看護職等が健康で安心して働くことができる環境整備が喫緊の課題です。

雇用の質向上の目指す姿

雇用の質向上の必要性

- 1 医療機関の経営トップをはじめ、幅広いスタッフが「医療スタッフの安全と健康は、患者の安全と健康を守る」という共通認識を持つ。
- 2 幅広いスタッフの協力の下、自らの勤務環境の現状を確認し、その現状に合わせて取り組むべき改善事項を決定し、着実に、かつ、無理なく実施するためのシステム（勤務環境改善マネジメントシステム）を導入する。
- 3 勤務環境改善マネジメントシステムの導入により、雇用の質向上、医療の質向上、患者満足度の向上、経営安定化の好循環サイクルを生み出す。

雇用の質向上は好循環サイクルを生みだします！



- 職員にとって勤務負担の軽減、働きがいの向上など
- 患者にとって質の高い医療が提供されるなど
- 経営にとってコストの適正化、経営の質の向上など

職員、患者、経営にとって、WIN-WIN-WINとなるような好循環を作る

宣言をして、勤務環境改善に取り組みましょう

今日の

いきいき働く宣言医療機関

※宣言病院はホームページでも公開しております。

今月は下記の医療機関が宣言書をセンターに提出され、基本認定取得に向けて、勤務環境改善の取り組みを開始されました。

・蘇生会総合病院 ・京都双岡病院 ・なごみの里病院

宣言医療機関 60病院
(平成28年3月末)

※基本認定の取得に向けて、京都府医療勤務環境改善支援センターの勤務環境改善推進員、社会保険労務士がサポートしておりますので、お気軽にお問い合わせ下さい。