週刊WEB
# 医業経営 MAGAZINE
Vol.753 2022.12.27

医療情報ヘッドライン

## かかりつけ医の制度整備は来年早急に 医師育成や大規模病院の役割も見直し

▶政府　全世代型社会保障構築会議

## サイバー攻撃に関係省庁が注意喚起 長期休暇中・休暇後はリスクが高まる

▶内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター

週刊 医療情報

2022年12月23日号

## 地域医療構想・新興感染症対応 以外の事務局案を了承

経営TOPICS

統計調査資料

## 介護保険事業状況報告（暫定）（令和4年7月分）

経営情報レポート

## 制度を活用し働きやすい職場環境を整備する 育児・介護休業法の制度概要と改正内容

経営データベース

ジャンル:労務管理　＞　サブジャンル:求人・採用

## スタッフ採用手続きのポイント 外国人採用時の契約書

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

医療情報ヘッドライン ❶

# かかりつけ医の制度整備は来年早急に 医師育成や大規模病院の役割も見直し

**政府　全世代型社会保障構築会議**

政府の全世代型社会保障構築会議は、12月16日に取りまとめた報告書で、今後の改革の工程を示した。「来年、早急に検討を進めるべき項目」として「かかりつけ医機能を発揮するための制度整備の実施に向けた具体化」を挙げている。制度整備を進めるにあたっては、「医療従事者、特に医師の育成やキャリアパスの在り方について、大規模病院の果たす役割も含めて検討すべき」と明記。

かかりつけ医機能を定義する過程で、医療機関の機能が改めて定義づけられ、それが医療人材の育成カリキュラム見直しにまで波及する可能性もありそうだ。

## ■医療提供体制は「不断の見直し」へ

政府が「全世代型社会保障」を打ち出すようになったのは、本格的に「少子高齢化・人口減少時代」へ突入していることが背景にある。医療・介護分野においては、高齢者の急増と生産年齢人口の急減に対応しなくてはならない。そこで、これまでも実施してきた機能分化と連携をさらに推し進め、「質の高い、効率的で効果的な医療サービス」のため、「医療提供体制の不断の見直し」を図ろうとしている。

その中で、これまで制度化までは踏み込んでこなかった「かかりつけ医機能」の制度整備を進めるに至ったのは、新型コロナウイルスの影響が大きい。あえてかかりつけ医を制度化してこなかったのは、日本の医療の最大の特徴であるフリーアクセスと矛盾するからだが、新型コロナウイルスの感染拡大はフリーアクセスを事実上阻害した。

コロナ対応ができる診療所は限られ、中核病院に患者が集中。救急医療の逼迫を招き、「医療崩壊」を招いてしまったのである。

報告書でも「今回の新型コロナの経験を踏まえ、（中略）平時から医療機関の役割分担を明確化し、協定締結医療機関の枠組みが確実に機能するよう準備を進めるべき」と触れられており、かかりつけ医機能については他項目よりも紙幅が割かれている。

## ■医療機関、患者それぞれの「手挙げ方式」に

なお、かかりつけ医の定義については、現行の医療法施行規則に規定されている「身近な地域における日常的な医療の提供や健康管理に関する相談等を行う機能」をベースにする考えを示している。

かかりつけ医機能の活用は、医療機関および患者それぞれの「手挙げ方式」にする方針だ。患者は自由に選ぶことができ、医療機関は自らのかかりつけ医機能に関する情報を公開する。「医師により継続的な管理が必要と判断される患者に対して、医療機関がかかりつけ医機能として提供する医療の内容を書面交付などにより説明することが重要」と明記しているのも見逃せない。

書面は紙のみならず、「電子的手段を含む」としているが、「継続的な管理」が具体的にどの疾患を指すのか、どの程度、頻度の説明が必要なのか、「電子的手段」がどこまで許容されるかに工数やコストが変わってくるだけに、今後の議論を注視したい。

医療情報ヘッドライン②

# サイバー攻撃に関係省庁が注意喚起 長期休暇中・休暇後はリスクが高まる

**内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター**

内閣官房内閣サイバーセキュリティセンター（NISC）は、12月20日に経済産業省、総務省、警察庁との連名で「年末年始休暇において実施いただきたい対策について（注意喚起）」と題した文書を発出。長期休暇では「セキュリティインシデント発生の懸念が高まる」として、「適切な管理策によるサイバーセキュリティの確保」を広く呼びかけた。

NISCおよび経済産業省のウェブサイトからダウンロードできる資料には、必要な対策がまとめられており、チェックボックスも付けられるなど活用しやすい仕様となっている。

## ■「国民の誰もがサイバー攻撃の懸念に直面」

NISCをはじめ、関係省庁がサイバー攻撃への注意喚起を行うのは、今年だけで4回目だ。1回目が、ロシアによるウクライナ侵攻直前の2月23日。その後、ゴールデンウィーク前の4月25日、お盆休み前の8月8日に発出してきた。警戒を強めているのは、国際情勢だけでなく、加速度的に進んでいるデジタルシフトの影響も大きいだろう。

企業や行政、医療機関もオンライン化への対応を進めており、以前とは比べものにならないほど外部との接点が増えている。「国民の誰もがサイバー攻撃の懸念に直面」と記しているのは、決して大げさな話ではない。

さらに、前述のように長期休暇はインシデント発生の可能性が高い。「休暇中の隙を」突かれたり、通常と異なる体制のため対応の遅延や予期しない事象が生じたりする。

休暇終了直後もリスクは非常に高く、文書でも「長期休暇後に電子メールの確認の量が増えることで偽装のチェックなどがおろそかになるといった感染リスクの高まりが予想されます」と警告している。

## ■大阪急性期センターは未だ全面復旧に至らず

医療機関がサイバー攻撃を受けた場合の被害は非常に深刻だ。2021年10月31日にサイバー攻撃を受けた徳島・つるぎ町立半田病院では、約８万5,000人分の電子カルテデータが失われ、新規患者や救急搬送の受け入れを停止した。診療の全面再開まで約2カ月を要し、損害額は億単位にのぼっている。

今年、奇しくも同じ10月31日に被害を受けたのは大阪府立病院機構大阪急性期・総合医療センターである。やはり新規外来患者の受け入れ停止に追い込まれた。電子カルテデータのバックアップをとっていたものの、「一部復旧」まで1カ月以上を要している（12月12日に電子カルテシステムが再稼働）。

注目したいのは、大阪急性期・総合医療センターが大阪府で唯一の基幹災害医療センターであり、セキュリティ対策を行う専門部署も設置していたことだ。

８名の職員が所属していたにも関わらず、被害を受けたことになる。厚生労働省が派遣した初動対応支援チームによれば、感染経路は調理を委託していた給食事業者のシステム経由の可能性が高いとのことで、院外にも細心の注意を払う必要があることを示している。

専門会社にセキュリティサポートを依頼するだけでなく、全ての職員・従業員が基本的なリテラシーを身につけ、常時警戒することが求められているのではないか。

ビズアップ週刊 医療情報
2022年12月23日号
[情報提供]MMPG
（メディカル・マネジメント・プランニング・グループ）
メディカルウェーブ

医療情報①
第8次医療
計画検討会

# 地域医療構想・新興感染症対応以外の事務局案を了承

厚生労働省は12月9日、「第20回第8次医療計画等に関する検討会」（座長＝遠藤久夫・学習院大学経済学部教授）を開催し、地域医療構想と、次期医療計画より新たに事業として加わる新興感染症対応の2つを除いた形で、事務局の取りまとめ案を了承した。

これまで同検討会では、来春からの各都道府県による「第8次医療計画」の策定作業開始に向けて、「医療計画作成指針」および「疾病・事業及び在宅医療に係る医療提供体制構築に係る指針」などの見直しが必要と考えられる事項を中心に議論を行ってきた。

地域医療構想に関しては、近く開催が予定されている「地域医療構想及び医師確保計画に関するワーキンググループ」（座長＝尾形裕也・九州大学名誉教授）で、医師確保計画策定に関連する医師偏在や医師の適正配置などの議論も踏まえた取りまとめが行われるため、当該内容も加味される予定だ。新興感染症対応に関しては、別途、議論が行われている感染症予防計画の基本指針との整合性を図る必要があり、別立てで取りまとめる方針だ。

## ●ACPの記載に再検討を要望

同検討会で事務局が示した取りまとめ案に対して、江澤和彦構成員（日本医師会常任理事）は、「ACP（Advance Care Planning）に関する議論や救急現場における心肺蘇生を望まない心肺停止患者への対応方針などは地域の関係者が協力して検討する」とする記載について、「ACPはデリケートな内容でもあり、救急医療の関係者、かかりつけ医をはじめとした医療・介護の専門職などの地域包括ケアの関係者によって検討すると思われるが、イメージがはっきりしない。文言について再検討いただきたい」と指摘。さらに、「在宅医療の体制は、ホームヘルパーによる在宅介護があってはじめて継続できるものだ。今後は、在宅介護の体制を踏まえながら医療計画を策定することが重要になる。在宅介護の体制を勘案するといった文言を追記するなりして、そういったところにも目を向けるように検討してもらいたい」と要望した。

山口育子構成員（認定NPO法人ささえあい医療人権センターCOML理事長）は、「話し合いをして患者の思いを引き出すのがACPだ。地域を取り巻く環境に差があるなかで、どういった関係者かをあまり限定してしまうと、地域の実情が反映できなくなる。『地域の実情に応じた協議ができるように関係者が検討する』といった文言にしてはどうか」と提案した。

今村知明構成員（奈良県立医科大学教授）は、「医師確保計画と医師の働き方改革の問題とが共存すると対応が難しくなる。働き方改革によって大学病院からの医師派遣が滞り、救急医療の当直体制などが取れなくなってしまえば、医師確保の体制そのものが崩れてしまう。どこ

かに『医師確保計画と働き方改革との整合性を取ってほしい』という文言を明記してはどうか」と提案した。

大屋祐輔構成員（全国医学部長病院長会議理事）も、「大学病院は医師の育成を担っている。育成と派遣のバランスが取れることで初めて医師確保がなされ、地域医療が保たれる。ぜひとも医師確保計画と医師の働き方改革が並行して行われるといった文言を取りまとめに記載してもらいたい。そうすることで地域も安心するのではないか」と続けた。

田中滋構成員（埼玉県立大学理事長）は、子育て支援に関連する記述について、「子育て支援の記載があること自体はよいが、子育ての前には妊娠があり、そうした妊娠中の医師に対する配慮もなされるべきではないか」と、事務局に対応を求めた。

こうした構成員からの意見を受けて、遠藤座長は、「基本的に事務局の取りまとめ案に対する異論はなく、一部修文等は座長預かりとして対応する」と、当該議論を締めくくった。

**医療情報②**
**第8次医療計画検討会**

## 新興感染症対応で基本的考えを提示

12月9日の「第20回第8次医療計画等に関する検討会」（座長＝遠藤久夫・学習院大学経済学部教授）では、これまでの積み残しとなっていた新興感染症対応について議論を開始。厚生労働省は、以下について論点や対応の方向性を示した。

▼都道府県における医療計画策定にあたっての基本的考え方
▼都道府県や医療機関の平時および感染症発生・まん延時における基本的取り組み
▼医療提供体制整備の数値目標の考え方など

厚労省は、都道府県における医療計画策定にあたり、次の3つの基本的な考え方を提示した。

▼予防計画・医療計画により、平時から感染症発生・まん延時の地域における医療機関の役割分担を明らかにしながら、感染症医療提供体制の確保と通常医療提供体制の維持を図る。
▼対応する新興感染症は、感染症法に定める新型インフルエンザ等感染症、指定感染症および新感染症を基本とする。
▼計画の策定は、感染症に関する国内外の最新の知見を踏まえ、まずは、これまでの対応の教訓を生かすことができる新型コロナへの対応を念頭に取り組み、その際、感染状況のフェーズ設定を行って対応していることを踏まえて、フェーズに応じた取り組みを行う。

さらに、実際に発生・まん延した感染症が、事前の想定とは大きく異なる事態となった場合は、その感染症の特性に合わせて協定の内容を見直すなど、実際の状況に応じた機動的な対応を行うとの方針案も示した。

週刊医療情報（２０２２年１２月２３日号）の全文は、当事務所のホームページよりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

# 介護保険事業状況報告（暫定）（令和4年7月分）

厚生労働省　2022年10月7日公表

## 概　要

### 1 第1号被保険者数（7月末現在）

第１号被保険者数は、3,５９１万人となっている。

### 2 要介護(要支援)認定者数（7月末現在）

要介護（要支援）認定者数は、６９７.１万人で、うち男性が２２１.８万人、
女性が４７５.3万人となっている。
第１号被保険者に対する６５歳以上の認定者数の割合は、約１９.０％となっている。
（保険者が、国民健康保険団体連合会に提出する受給者台帳を基にしたものである。）

### 3 居宅（介護予防）サービス受給者数（現物給付5月サービス分、償還給付6月支出決定分）

居宅（介護予防）サービス受給者数は、４１１.０万人となっている。
（居宅（介護予防）サービスのサービス別受給者数とサービス別利用回（日）数は、国民健康保険団体連合会から提出されるデータを基に算出した値である。）

### 4 地域密着型（介護予防）サービス受給者数(現物給付5月サービス分、償還給付6月支出決定分）

地域密着型（介護予防）サービス受給者数は、９０.０万人となっている。
（地域密着型（介護予防）サービスのサービス別受給者数とサービスの利用回数は、国民健康保険団体連合会から提出されるデータを基に算出した値である。）

### 5 施設サービス受給者数（現物給付5月サービス分、償還給付6月支出決定分）

施設サービス受給者数は９５.９万人で、うち「介護老人福祉施設」が56.6万人、「介護老人保健施設」が３４.５万人、「介護療養型医療施設」が0.９万人、「介護医療院」が4.１万人となっている。
（同一月に2施設以上でサービスを受けた場合、施設ごとにそれぞれ受給者数を1人と計上するが、合計には1人と計上しているため、４施設の合算と合計が一致しない。）

### 6 保険給付決定状況（現物給付5月サービス分、償還給付6月支出決定分）

高額介護（介護予防）サービス費、高額医療合算介護（介護予防）サービス費、特定入所者介護（介護予防）サービス費を含む保険給付費の総額は、8,９２３億円となっている。

### （１）再掲：保険給付費（居宅、地域密着型、施設）

居宅（介護予防）サービス分は４,２４３億円、地域密着型（介護予防）サービス分は１,４４８億円、施設サービス分は２,７１３億円となっている。

### （２）再掲：高額介護（介護予防）サービス費、高額医療合算介護（介護予防）サービス費

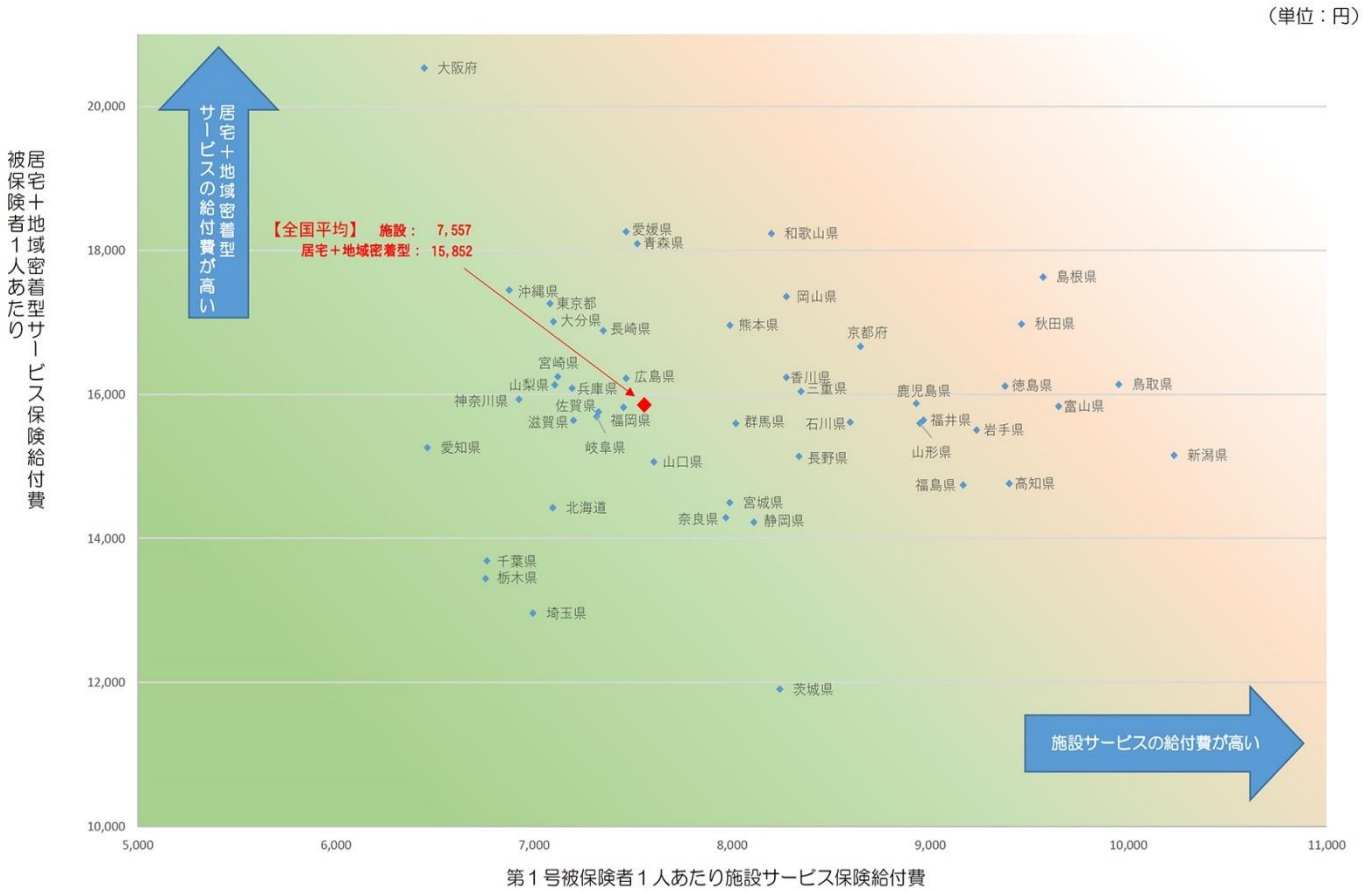
高額介護（介護予防）サービス費は２１５億円、高額医療合算介護（介護予防）サービス費は９６億円となっている。

### （３）再掲：特定入所者 介護（介護予防）サービス費

特定入所者介護（介護予防）サービス費の給付費総額は２０８億円、
うち食費分は１１３億円、居住費（滞在費）分は９６億円となっている。

（特定入所者介護（介護予防）サービス費は、国民健康保険団体連合会から提出される現物給付分のデータと保険者から提出される償還給付分のデータを合算して算出した値である。）

**第１号被保険者１人あたり保険給付費【都道府県別】**




出典：介護保険事業状況報告（令和４年５月サービス分）

※高額介護サービス費、高額医療合算介護サービス費、特定入所者介護サービス費は含まない。
※保険給付費については、第２号被保険者分を含んだ数値を使用している。

介護保険事業状況報告（暫定）（令和４年７月分）の全文は
当事務所のホームページの「医業経営 TOPICS」よりご確認ください。

経営情報
レポート
要約版

人事・労務

## 制度を活用し働きやすい職場環境を整備する

# 育児・介護休業法の制度概要と改正内容

1. 育児・介護休業法における各制度の概要
2. 育児・介護休業法改正の背景と主な改正ポイント
3. 育児・介護に関するハラスメント事例と対応策

**■参考資料**

【厚生労働省】：令和２年版　厚生労働白書、育児・介護休業法のあらまし、育児・介護休業法の改正

1

医業経営情報レポート

# 育児・介護休業法における各制度の概要

クリニックにおいて、働きながら家庭で子育てや介護を行っている職員は一定数います。

仕事と家庭の両立しやすい職場づくりは、職員にとってだけではなくクリニックにとっても優秀な人材の確保・育成・定着につながるなどメリットが多く考えられます。

育児・介護休業法制度をよく理解しておらず、活用もしていないというクリニックにおいては、本稿を参考に制度の理解を深めて、適切に活用していくことで労使双方にメリットが生まれる可能性があります。

## ■ 育児休業・介護休業制度の概要

### （1）育児休業

育児休業は労働者が原則として１歳に満たない子を養育するための休業制度として創設されました。育児関係の「子」の範囲は、労働者と法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子や養子縁組里親に委託されている子等を含みます。

### （2）介護休業

介護休業は、労働者がその要介護状態（負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障がいにより、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業制度です。

## ■ 子の看護休暇・介護休暇制度の概要

子の看護休暇・介護休暇制度は、よく育児休業、介護休業と混同されている制度です。大きな違いとして、子の看護休暇・介護休暇については雇用保険からの給付が設定されていないことです。また、休暇時の給与の支払いの有無については事業主の判断になりますので、クリニックにおいても有給とするか無給とするかは自院の判断に委ねられます。

このことについて理解しておかなければ職員とのトラブル要因となりかねませんので、就業規則や育児介護休業規程等で休暇時の給与の支払いをあらかじめ定めておき、自院のルール作りをしておくことが必要です。

### （1）子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、１年に５日（当該子が２人以上の場合は10日）まで、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得できます。

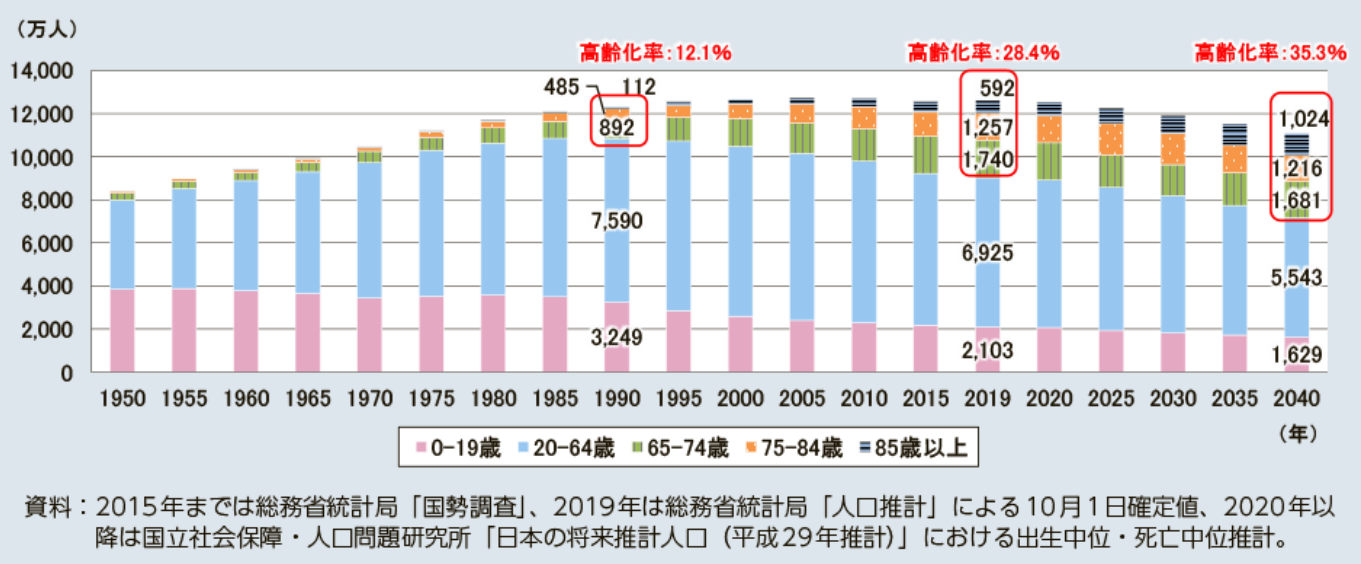
# 2 医業経営情報レポート
# 育児・介護休業法改正の背景と主な改正ポイント

## ■ 育児・介護休業法改正の背景

現在日本では、少子高齢化が進み、働き手が少なくなることが見込まれています。

少子化の急速な進行は、労働力人口の減少、地域社会の活力低下など社会経済に深刻な影響を与え、また、高齢化の進展により、家族介護を要する労働者が増えることが予測されます。

### ◆人口の長期推移




資料：2015年までは総務省統計局「国勢調査」、2019年は総務省統計局「人口推計」による10月1日確定値、2020年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」における出生中位・死亡中位推計。

（出典）令和２年版　厚生労働白書

現状、子どもを生み育て、家庭生活を豊かに過ごしたいと願う人は男女共に多いにもかかわらず、実現しにくい状況です。また、介護を理由に離職するケースもあります。

持続可能で安心できる社会を作るためには、「就労」と「結婚・出産・子育て」、あるいは「就労」と「介護」の「二者択一構造」を解消し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を実現することが必要不可欠です。こうした中、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、育児・介護休業法は改正を重ね、少しずつ活用しやすい制度へと変わってきました。

2020年６月からは、育児休業等に関するハラスメントの防止対策が強化され、2021年１月からは、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得可能になりました。

## ■ 育児・介護休業法改正のポイント

### （１）育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化（2020年6月1日施行）

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、育児・介護休業法や男女雇用機会均等法により、雇用管理上の措置を講じることが既に義務付けられています。

# 3 医業経営情報レポート 育児・介護に関するハラスメント事例と対応策

## ■ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの実態

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。妊娠の状態や育児休業制度等の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。クリニックにおいても、他業種に比べ女性職員の割合が多いことから、特に注意が必要となる部分です。

なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。

「職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」には「制度等（※）の利用への嫌がらせ型」と「状態への嫌がらせ型」があります。

（※）制度等とは、産前休業その他の妊娠または出産に関する制度または措置、育児休業、介護休業等の制度または措置のこと

### ◆制度等の利用への嫌がらせ型の例

**●解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの**

- 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休みを取るなら辞めてもらう」と言われた。
- 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われた。

**●制度等の利用の請求等または制度等の利用を阻害するもの**

- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 介護休業について請求する旨を周囲に伝えたところ、同僚から「自分なら請求しない。あなたもそうすべき」と言われた。「でも自分は請求したい」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。

**●制度等を利用したことにより嫌がらせ等をするもの**

- 上司、同僚が「所定外労働の制限をしている人には重要な仕事はさせられない」と繰り返しまたは継続的に言い、専ら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。
- 上司、同僚が「自分だけ短時間勤務をしているなんて周りを考えていない。迷惑だ。」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合に、さらに行われる言動も含む）。

### ◆状態への嫌がらせ型の例

**●解雇その他不利益な取扱いを示唆するもの**

上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。

**●妊娠等したことにより嫌がらせ等をするもの**

・上司、同僚が「妊婦はいつ休むかわからないから仕事は任せられない」と繰り返しまたは継続的に言い、仕事をさせない状況となっており、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

・上司、同僚が「妊娠するなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返しまたは継続的に言い、就業をする上で看過できない程度の支障が生じている（意に反することを明示した場合にさらに行われる言動も含む）。

## ■ 自院でのハラスメント対応策

自院では、ハラスメント対応についてどのようなことが求められているのかを確認していきます。事業主が雇用管理上講ずべき措置は以下のとおりです。

### ◆事業主が雇用管理上講ずべき措置①

**●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発**

・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容
・妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること
・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針
・制度等の利用ができること

以上のことを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

**●相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**

・相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
・相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

**●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応**

・事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
・事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
・事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
・再発防止に向けた措置を講ずること。

レポート全文は、当事務所のホームページの「医業経営情報レポート」よりご覧ください。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：労務管理 ＞ サブジャンル：求人・採用

# スタッフ採用手続きのポイント

## スタッフ採用手続きのポイントについて、教えてください。

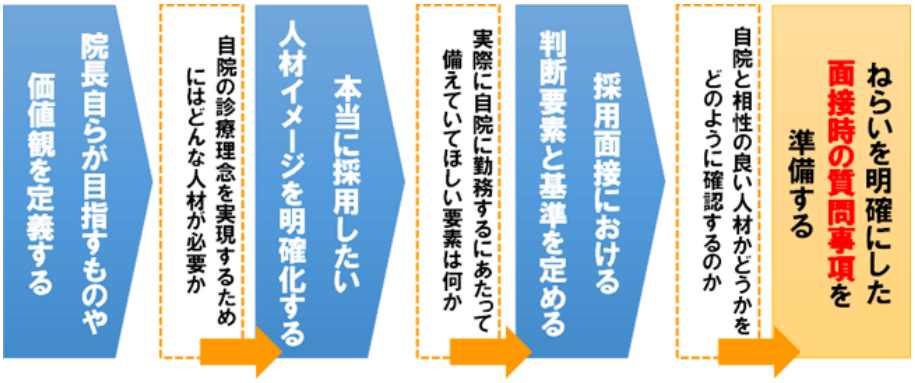
診療所、院長の目指すものや価値観を共有し、共に掲げた目標に向かって努力してくれる職員を採用するためには、「自院で働き続けてほしい人材像」を明確にしたうえで、これに合致するような採用活動を実施することです。

### 1. 望ましい職員を採用するための留意ポイント

◆POINT◆
❶自院が本当に必要とする人材に応募してもらう
❷応募者の中から採用すべき人材を見極める
❸オファーした人材に来てもらう

### 2. 採用面接で「望ましい人材」を見極める

■採用面接に臨む際の準備事項




### 3. 採用面接時に有用な質問事項

■面接時の質問事項として有用なもの

| 質問事項 | ねらい |
|---|---|
| 前職での不満、転職希望理由 | 勤務に支障が出やすい家庭事情（育児や介護等）、職場内トラブルの有無を確認 |
| 当院でやりたい仕事や目標 | 自院で実現可能な仕事・目標かどうかの確認 |
| 職場での失敗経験の有無 | 「ない」という回答者は**失敗に気づかない**、あるいは責任転嫁しがちで、トラブル要因となる可能性が大 |
| これまでの職場で嫌な思いをした経験の有無 | どのように解消・克服したかをたずねて、自己分析・コミュニケーション能力を測る。愚痴を述べるタイプはストレス耐性が低い可能性が高い |
| 職場での孤立感への対応法 | 原因、自分の**問題点を省みる姿勢**があるかをみる |
| 当院の待合室で気づいたこと | 周囲に対する気配り、配慮など**注意力**を測る |
| 趣味と最近の関心事 | 日々の生活を楽しめているかにより**ストレス耐性**を測る |
| （転職回数が多い場合）その理由と重要視した事項 | 理由の妥当性、仕事に対する姿勢の一貫性をみる<br>なければ**協調性**、ストレス耐性に乏しい可能性がある |
| 他院で感じた患者対応の問題 | **接遇**に対する知識・スキル、患者応対への姿勢をみる |

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：労務管理 ＞ サブジャンル：求人・採用

# 外国人採用時の契約書

## 外国人を採用する際には、どんな契約書を作ったらよいのでしょうか？

外国人を採用する場合、まず留意すべきことは、在留資格についてです。

外国人を雇用するためには、旅券または外国人登録証明書で、その在留資格が就労できるものかどうかを確かめる必要があります。もし、不明な場合は、所轄の地方入国管理局に照会します。また、日本で就労できることを証明する「就労資格証明書」を提示してもらう方法もあります。

「就労資格証明書」とは、日本に在留する外国人が希望するときに発行される書類で、旅券または外国人登録証明書を添えて本人が申請し、地方入国管理局で交付を受けるものです。ただし、入管法（入国及び難民認定に関する法律）では、「就労資格証明書」を提示または提出しないことを理由に不利益な取り扱いをしてはならないとしていますので、注意が必要です。

ところで外国人の場合は、日本人より契約を重視する傾向がありますので、採用時には必ず雇用契約書を作成し、賃金や労働時間、その他の労働条件について明記しておく必要があります。また、業務の範囲や外国人職員に特有な事項についてもできるだけ具体的に記載し、本人の同意を得ておくことが必要です。

**■外国人と交わす雇用契約書に記載する事項のポイント**

（1） 就労義務、職務内容の変更について
（2） 勤務地や勤務地の変更について
（3） 就業規則の遵守義務、医療機関の指示に対する遵守義務などについて
（4） 労働時間、休憩、休日について
（5） 日本語能力向上への努力義務や、義務を怠った場合の措置について
（6） 第三者のための事業運営と事業協力の禁止について
（7） 契約期間中また契約終了後の機密情報の漏洩・開示の禁止、契約終了時の資料の返却について
（8） 契約終了時の業務の引き継ぎ義務について
（9） 基本給や諸手当の額、給与の締切日および支払日について
（10） 賞与支払いの有無、賞与額の決定方法について
（11） 時間外、休日労働の割増賃金について
（12） 職務遂行上生じた費用の支払いについて
（13） 所得税、住民税、社会保険料などの給与からの控除について
（14） 福利厚生施設の利用について
（15） 契約期間について
（16） 雇用契約の効力の発生の時期について
（17） トラブルがあった場合の裁判所の管轄について