

労務管理ひと口知識～うつ病の広がり～

[文責]労務管理アドバイザー
佐藤 礼二郎

近年、職場において業務量増加による長時間労働、上司や同僚の嫌がらせ・ハラスメント(セクハラ、パワハラなど)でうつ病などの「心の病」にかかる人が増えています。

医療機関を含む会社は、職員の生命や健康を危険から保護する義務(安全配慮義務)を負っています。安全配慮義務を怠ると、何か事故が起こったときに安全配慮義務違反として債務不履行による損害賠償を請求されることがあります。

医療機関は患者さんの命を守る非常にプレッシャーがかかる職場です。医療に従事する職員の心身が不安定な状態では、患者さんに十分な医療を提供できず、医療の質が低下してしまいます。

だからこそ、医療に従事する職員がうつ病などの「心の病」に陥らないようにするために、ストレスチェックの実施や相談窓口の設置、休職制度の整備、長時間労働の是正等の取り組みとともに、職員同士が助け合い、思いやりを持てるような風土にすることが大切です。職員を守ることは患者の命を守ることに繋がり、ひいては医療機関、地域医療を守ることになるのではないのでしょうか。

働き方改革シリーズ

勤務間インターバル

勤務間インターバルとは、業務終了後(終業)から次の始業までの時間(休息时间といえます)を一定以上設け、職員の生活時間や睡眠時間を確保するもので、EUでは既に義務化されています(24時間につき最低連続11時間の休息时间)。日本では働き方改革関連法の成立により平成31年4月から努力義務となります。

この制度の目的は、「健康確保」と「ワークライフバランスの推進」です。「うつ病の広がり」でも述べましたが、医療に従事する職員は十分な医療を提供できるよう心身ともに健康である必要があります。医療機関は、急患や夜勤、宿日直など労働時間が不規則になりがちな職場ですが、職員の健康確保と生活の充実の為に、勤務間インターバルに取り組んでみてはいかがでしょうか。

※勤務間インターバルを導入する会社を支援する「時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)」があります。



本センターは、労務管理・医業経営アドバイザーの派遣による無料相談対応を行っていますので、ご相談ください。※書類の作成、提出代行は無料相談の範囲には含まれません。