



News Letter

平成31年2月5日
発行
第77号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(中小企業診断士・社会保険労務士)

外山博敏

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により 産業医・産業保健機能の強化がはかられました

労働安全衛生法第13条第1項において定められている産業医は、健康診断、長時間労働者に対する面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査並びにその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働者の健康を保持するための措置、衛生教育、労働者の健康障害の調査等で、医学に関する専門的知識を必要とするものを行うことを職務とされています。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(以下「整備法」という。)においては、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の在り方の見直しが行われました。

見直しの主な内容(整備法による改正後の労働安全衛生法及び労働安全衛生規則)は次のとおりです。

1. 産業医の職務の追加

面接指導及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置

2. 産業医の知識・能力の維持向上

必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならないこと

3. 産業医の権限の具体化

- ・事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
- ・労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
- ・労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

4. 労働者の健康管理等について事業者に勧告すること

※改正規定の施行期日は、2019年(平成31年)4月1日

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

高橋勉

Q1. 公休日に会議があり、出勤し出席しましたが勤務扱い(残業)になるのでしょうか?

Q2. 自分の時間と称して、病棟で話し合いをしている場合の取り扱いはどうすべきですか?

A. そもそも「労働時間」とは「労働者が使用者の指揮命令下におかれた時間」と行政解釈や最高裁に解されています。これには実際に指示命令がある場合はもちろん、「使用者の黙認」の状態も含まれます。これから導かれる答えとして、Q1とQ2の場合は、もしこの会議や話し合いへの参加に指示が無かったとしても、暗黙の参加指示がある。または、欠席すると評価が下がる等不利益がある場合は「使用者の管理下にある」とみなされ労働時間となります。Q2の場合で職員同士が休憩時間や勤務終了後「勝手に」自由参加で話し合いをしているのであれば労働になりません。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail: iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

勤務環境マネジメントシステム

「現状分析」の集計をお手伝いします

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入のモデル医療機関の募集については、既にご案内しているところですが、スタッフの意識や実態の現状把握にわずらわしさを感じている医療機関も多いことと思います。本支援センターでは、68項目からなる現状分析シートの集計業務をお手伝いいたします。

集計の流れ

- ① 支援センターよりスタッフの人数分のマークシート用紙が送付されます。
- ② 自院スタッフにマークシート用紙を配布し、記入された用紙を回収します。
- ③ 人数分を取りまとめ支援センターに送付します。
- ④ 数日後、集計結果として返却いたします。

詳しくは、茨城県医療勤務環境改善支援センターにお問い合わせください。

【現状分析シート】

領域	分野	No	分類	現状把握・課題抽出のための視点 ※「成果」については前年との比較（欄外の注も参照）	職種毎に、視点に関する自施設の状況を選択肢から選んでください。※				現状の把握 （「2」「3」「4」と回答した項目を中心に問題点を列挙。各分野で概ね3項目まで）
					医師	看護職	コメディカル	事務・その他	
I・働き方・休み方改善	1) 労働時間管理	1	労務管理	成果 時間外労働時間が減っている					
		2	労務管理	成果 年次有給休暇の取得率が上がっている					
		3	労務管理	取組 時間外労働時間の削減に取り組んでいる					
		4	労務管理	取組 1回当たりの最長勤務時間を削減している					
		5	労務管理	取組 年次有給休暇を積極的に休ませる仕組みを促進している					
	6								
	7								
	8								
	9								
	10	2) 勤務負担軽減							
	11								
	12								
	13		給付						
	14		給付						
	15		給付						
	16		給付						
	17		給付						

色の「成果」については、比較対象時期の記載がない場合は、前年の実績値と比較してください。

※現状把握・課題抽出のための視点に関する自施設の状況について、「1.十分に当てはまる」「2.当てはまるが改善余地あり」「3.全く当てはまらない」「4.把握していない」のいずれかを選択してください。

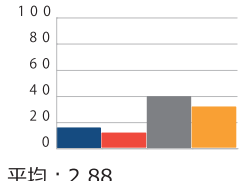
勤務環境調査アンケート

職種 ○ 医師 ○ コメディカル
○ 看護職 ○ 事務・その他

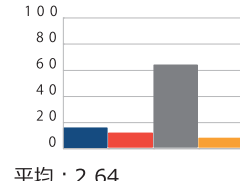
1	回答欄	2	回答欄	3	回答欄	4	回答欄	5	回答欄
1	1 2 3 4	1	1 2 3 4	1	1 2 3 4	1	1 2 3 4	1	1 2 3 4
問1	○○○○	問1	○○○○	問1	○○○○	問1	○○○○	問1	○○○○
問2	○○○○	問2	○○○○	問2	○○○○	問2	○○○○	問2	○○○○
問3	○○○○	問3	○○○○	問3	○○○○	問3	○○○○	問3	○○○○
問4	○○○○	問4	○○○○	問4	○○○○	問4	○○○○	問4	○○○○
問5	○○○○	問5	○○○○	問5	○○○○	問5	○○○○	問5	○○○○
問6	○○○○	問6	○○○○	問6	○○○○	問6	○○○○	問6	○○○○

項目分析グラフレポート

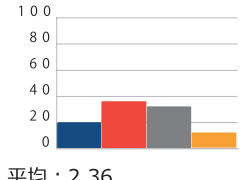
QI_回答1



QI_回答2



QI_回答3



QI_回答4

