

働き方・休み方改善に関する項目

労働時間管理の状況

対策項目	改善チェック項目 ・対策をすでに行っている、または該当しない場合 「いいえ」 ・その対策を取り上げたい、または今後必要な場合 「はい」	この対策に取り組めますか？			
		い い え	は い	優 先	メモ
勤務時間と 休憩、休日・ 休暇	必要な休日（少なくとも週 1 日）や、定められた年次有給休暇が計画的に取れるようにする				
	必要な休憩時間・仮眠時間を取れるよう、勤務体制、交代勤務制を見直す				
	職員の就業時間を把握して、時間外労働の多い職員に対して産業医や管理者による面接の機会を提供する				
	地域で連携し小児科・産婦人科等の集約化や、地域における診療連携体制を見直して、特定の診療科や特定の職員の負担を軽減する				
	大学や基幹病院の医局、医師会やナースセンター等の公的機関の協力を得て、病院の職員確保支援を進める				
	職員の労働条件や労働時間管理が法令に沿ったものであるか労務管理チェックを行う				

- 上記項目に関する取組として、医師の負担軽減を行いたい場合



モデル計画 A

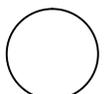
を参照ください

- 上記項目に関する取組として、看護職の負担軽減を行いたい場合



モデル計画 B

を参照ください

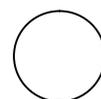


労務管理の状況 - 職場の労務管理 セルフチェック

このセルフチェック表は、医療機関の人事労務の担当をされている方が、自主的に内部の職場環境チェックを行う際に、お役立ていただきたいと思い作成したものです。セルフチェックを行っていく中で、ご不明点がある場合は、「医療勤務環境改善支援センター」またはお近くの社会保険労務士にご相談ください。

このチェック表における「労働者」とは、雇用している者（医師・看護職・医療スタッフ等）です。

	内 容	チェック欄		
		は い	いいえ	わから ない
労働条件、雇 用について	雇用契約書もしくは労働条件通知書を労働者に渡していますか？	は い	いいえ	わから ない
	就業規則を作成し、労働者に周知していますか？	は い	いいえ	わから ない
	時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか？	は い	いいえ	わから ない
帳簿・記録に ついて	労働者名簿・賃金台帳・出勤簿またはタイムカードはありますか？	は い	いいえ	わから ない
	労働者の労働時間を把握していますか？	は い	いいえ	わから ない
	有給休暇の取得日数の管理をしていますか？休暇簿等がありますか？	は い	いいえ	わから ない
労働社会保険 関係について	常勤の労働者に対して、労働保険（労災保険・雇用保険）社会保険（健康保険・厚生年金保険）に全て加入していますか？	は い	いいえ	わから ない
	非常勤の労働者に対して、勤務実態に即した適切な労働社会保険の加入をしていますか？	は い	いいえ	わから ない
職場の安全衛 生について	衛生管理者・産業医を選任していますか？	は い	いいえ	わから ない
	常勤の労働者に対して、年に1回以上の定期健康診断を行っていますか？	は い	いいえ	わから ない
出産・育児・ 介護について	産前産後休業制度、育児休業制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない
	妊娠中及び産後1年以内の女性労働者に対する時間外勤務免除・深夜労働（宿直、夜勤等）免除の制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない
	3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない
	介護休業制度を導入していますか？	は い	いいえ	わから ない



チェックのポイント

<労働条件、雇用について>

- ・労働者を採用する場合、労働条件を伝える文書を「労働条件通知書」といいます。
- ・10人以上の労働者を雇用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署に届出する義務があります。
- ・1日8時間、1週間40時間を超えて労働者を働かせる場合、労使協定（36協定）を結び、割増賃金を支払う必要があります。

<帳簿・記録について>

- ・「労働者名簿」とは、労働者の氏名、生年月日、住所等を記入した名簿です。
- ・「賃金台帳」とは、労働者の氏名、労働日数、労働時間数等を記入した台帳です。
- ・「出勤簿」とは、賃金台帳の記載事項である労働時間数等を確認するための帳簿です。

<労働社会保険関係について>

- ・労働保険（労災保険と雇用保険）は、原則として労働者が1人でもいれば加入義務があります。また、社会保険である、健康保険と厚生年金保険も、法人であれば1人でも、個人病院であれば5人いれば、加入義務があります。
- ・非常勤の労働者の場合、働き方によって加入義務の要件が変わってきます。お悩みの場合、「医療勤務環境改善支援センター」等へ相談してみましょう。

<職場の安全衛生について>

- ・衛生管理者は、労働災害の防止等を職務としており、常時50人以上の労働者がいる場合、1人以上選任しなくてはなりません。
- ・産業医は、労働者の健康管理等を行う医師で、常時50人以上の労働者がいる場合、1人以上選任しなくてはなりません。

<出産・育児・介護について>

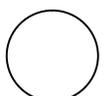
- ・育児休業制度は、労働者が申し出ることにより、子どもが1歳になるまで（一定の場合1歳6ヶ月まで）の間、休業することができる制度です。
- ・働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定として、妊産婦の時間外労働・休日労働・深夜業の制限、妊婦の軽易業務転換、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保、勤務時間の変更・勤務の軽減等があります。
- ・介護休業制度は、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の休業をすることができる制度です。

- 上記項目に関する取組として、「職場の労務管理セルフチェックリスト」を活用した取組を行いたい場合



モデル計画 C

を参照ください



アクションプラン例(モデル計画A)

: 医師の業務負担が重く、健康面のリスクを軽減したい医療機関

医師が健康面での不安がなく、持続的にその能力を発揮することができる勤務環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間
2. 内容

目標1:

平成 年 月までに、医師事務作業補助者を活用し、医師全員が勤務と勤務の最低休憩時間の当院ルール以上の時間を確保できるようにし、可能な限り、夜勤明けはオフにすることを旨とする。

対策

- 平成 年 月～ 医師事務作業補助者に委譲可能な業務を分析する
- 平成 年 月～ 受け入れ方法や体制についての検討
- 平成 年 月～ トライアルの実施と結果の評価、今後に向けての検討
- 平成 年 月～ 平成26年度診療報酬改定で強化された「手術・処置の休日・時間外・深夜加算」の活用検討

目標2:

医師の健康支援として、健康的な生活習慣について見直す機会を提供する。

対策

- 平成 年 月～ 医師の健康状態を把握する
- 平成 年 月～ 健康的な生活習慣を学ぶ研修会を開催する

アクションプラン例(モデル計画B)

:看護職の業務負担が重く、長時間労働になりがちな医療機関

看護職がその能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを図り働きやすい勤務環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間
2. 内容

目標1:

平成 年 月までに、看護職全員の所定外労働時間を、1人当たり年間時間未滿とする。

対策

- 平成 年 月～ 所定外労働の原因の分析等を行う
- 平成 年 月～ 管理職を対象とした意識改革のための研修を 回実施
- 平成 年 月～ 院内広報誌等による職員への周知
- 平成 年 月～ 各部署における問題点の検討及び研修の実施

目標2:

看護職の負担を軽減するために、看護補助者の活用を推進する。

対策

- 平成 年 月～ 看護補助者に委譲可能な業務を分析する
- 平成 年 月～ 受け入れ方法や体制についての検討
- 平成 年 月～ トライアルの実施と結果の評価、今後に向けての検討

アクションプラン例(モデル計画C)

：「職場の労務管理セルフチェック」を活用して取組を行う医療機関

現在の職場の労務管理をチェックし、職員の勤務環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 年 月 日～平成 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標：

「職場の労務管理セルフチェックリスト」で「1. 労働条件、雇用について」の分野について、すべて「はい」となるようにする。

対策：「1. 労働条件、雇用について」の分野で「いいえ」「わからない」となっている項目について、平成 年 月までに実施する。

平成 年 月～ 各項目の実施状況の調査
平成 年 月～ 未実施項目について、実施するために必要となる準備を進める
平成 年 月～ 順次取組を実施する