

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

2019年4月1日から働き方改革関連法により

「産業医・産業保健機能」が強化されました。

January 2020. | Vol. 49

労働安全衛生法が制定された昭和47年当時と比べ、産業構造や経営環境が大きく変わり、産業医・産業保健機能に求められる役割や事業者が取り組むべき労働者の健康確保の在り方も変化しています。具体的には、過労死等防止対策、メンタルヘルス対策、病気の治療と仕事の両立支援対策などが新たな課題となっています。これらの課題に対して、2019年4月1日より、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等の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、企業における労働者の健康管理が強化されました。

I. 産業医の活動環境の整備

① 産業医の独立性・中立性の強化

Point 1 産業医の独立性・中立性の強化

産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければなりません。

Point 3 産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告

産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければなりません。
※「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいいます。

Point 2 産業医の知識・能力の維持向上

産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識・能力の維持向上に努めなければなりません。

⚠ 産業医から一身上の都合により辞任したい旨の申出があった場合の衛生委員会等への報告は？

産業医の辞任や解任の理由が産業医自身の健康上の問題であるなど、産業医にとって機微な内容のものである場合には、産業医の意向を確認した上で、「一身上の都合により」、「契約期間満了により」などと報告しても差し支えありません。

② 産業医への権限・情報提供の充実・強化

Point 1 産業医の権限の具体化

事業者が産業医に付与すべき権限には、以下のアからウまでの事項に関する権限が含まれます。

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 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。

⚠ 産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する方法とは？

作業場等を巡視する際などに、対面により労働者から必要な情報を収集する方法のほか、事業者から提供された労働時間に関する情報、労働者の業務に関する情報等を勘案して選定した労働者を対象に、職場や業務の状況に関するアンケート調査を実施するなど、文書により労働者から必要な情報を収集する方法等があります。

「休日振替」と「代休」の違いは？

「休日振替」と「代休」とを混同しているケースが多く見受けられます。しかし、法律上、この二つは本質的に異なりますので、はっきり区別した上で違いを理解することが大切です。また、ここには36協定や割増賃金に関わる論点もありますので、しっかり理解しましょう。

| 項目 | 休日の振替 | 代休 |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 趣旨 | 休日の考え方としては、1週1休日の週休制が原則ですが、業務繁忙などの理由により、あらかじめ休日として定めている日に職員をどうしても働かせたいというようなこともあると思われます。 このような時に、4週4休日が必ず確保できる範囲で、 <u>所定の休日を所定の労働日と入れ替えることができ、所定の休日には働かせたことにはなりません。</u> このしくみを一般に「休日の振替」といいます。 | 使用者は、職員を <u>所定の休日に働かせて、後から所定の労働日に休ませることができる</u> ことができます。このしくみを一般に「代休」といいます。但し、 <u>所定の休日に働かせたという事実は残りません。</u> |
| 要件 | ①休日の振替を行うことができる旨を就業規則などに定める。 ②振り替えるべき日をあらかじめ特定する。 ③振り替える日の前日までに、振り替えるべき日をあらかじめ労働者に通知する。 | 特になし。ただし、制度として実施する際には就業規則などにその旨を定める。 |
| 割増賃金・36協定 | 法定休日に労働者を働かせても休日労働にはならないので、36協定の締結し、届け出をする必要はない。また、割増賃金を支払う必要もない。 | 法定休日に労働者を働かせると、後から所定の労働日に休ませても休日労働をさせた事実が残るので、36協定の締結し、届け出をする必要がある。また、割増賃金を支払う必要がある。 |
| 留意点 | ①4週4休日が確保できる範囲で振り替えなければならない。 ②休日の振替を行った結果、1週間の法定労働時間を超えると、超えた部分が時間外労働になるため、36協定の締結・届出と割増賃金の支払いが必要になる。 | 所定の休日に労働者を働かせても、後から所定の労働日に休ませることは義務ではない。 |

12

月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」実施確認
＜令和元年12月:1病院＞＜令和元年度合計:10病院＞

2 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。

◆病院訪問
令和元年12月:4病院＜令和元年度合計:22病院＞

3 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

随時医業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の支援を行っています。

4 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。

医療勤務環境改善研修会 「多職種の仕事改革について」

日時：令和元年12月12日(木) 午後2時～午後4時30分
場所：メルパルク京都
講師：深澤理香氏（深澤社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士）
テーマ：『医療機関における働き方改革と勤務環境改善の取組み』
事例発表（事務部門、看護部門より各1施設発表）
シンポジウム

今後のスケジュール

令和2年1月：病院訪問（2病院）
京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認（2病院）

Point 2 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要情報の提供

産業医が産業医学の専門的立場から労働者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、産業医を選任した事業者は、産業医に対して、以下のアからウまでの情報を提供しなければなりません。
事業者から産業医へのアからウまでの情報の提供は、次の情報の区分に応じ、それぞれに定める時期に行わなければなりません。
※「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいいます。

- ア ①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・その理由）
提供時期：①～③の結果についての医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
- イ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報（高度プロフェッショナル制度対象労働者については、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間（健康管理時間の超過時間））
提供時期：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
- ウ 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの
提供時期：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

Point 3 産業医が報告しようとするときの事業者に対する意見の求め、産業医から報告を受けたときの報告の内容等の記録・保存

産業医の報告が、その趣旨も含めて事業者十分に理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するよう、産業医は、報告をしようとするときは、あらかじめ報告の内容について、事業者の意見を求めます。
事業者は、報告を受けたときは、報告の内容・報告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合は、その旨・その理由）を記録し、これを3年間保存しなければなりません。

③ 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

Point 1 産業医の報告を受けたときの衛生委員会等への報告

事業者は、報告を受けたときは、報告を受けた後、遅滞なく報告の内容、報告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨・その理由）を衛生委員会等に報告しなければなりません。

Point 3 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存

事業者は、安全委員会、衛生委員会等の開催の都度、これらの委員会の意見・当該意見を踏まえて講じた措置の内容・これらの委員会における議事で重要なものを記録し、これを3年間保存しなければなりません。

Point 2 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め

産業医が衛生委員会等に産業医学の専門的な立場から、労働者の健康管理等について積極的に提案できるよう、産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めることができます。

！ 衛生委員会等の意見・当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存について、議事録を保存することでもよいか？
衛生委員会等の意見、当該意見を踏まえて講じた措置の内容等が具体的に記載された議事録であれば、その議事録を保存することでも構いません。

II. 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取扱いられ、労働者が安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするために、健康情報の事業場内での取扱いルールの明確化・適正化が推進されるようにします。

また、労働者が産業医等に直接相談できるようにするための環境整備やその仕組みが労働者に周知されるようにします。

Point 1 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等

産業医等がより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者の健康管理等を適切に実施できるよう、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じるように努めなければなりません。

Point 2 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

労働者が雇用管理において不利益な取扱いを受ける不安なく、安心して医師等による健康診断等を受けられるようにするため、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければなりません。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではありません。
事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません。

Point 3 産業医等の業務の内容等の周知

産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、以下のアからウまでの方法により、労働者に周知させなければなりません。

※労働者数50人未満の事業場の事業者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師についてこれらの事項を、以下のアからウまでの方法により、周知するよう努めなければなりません。

- ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、備え付けること。
- イ 書面を労働者に交付すること。
- ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。
職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を当センターが認定します。
本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取り組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。
現在、下記の37病院が「いきいき働く基本認定医療機関」に認定されております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターに申請を頂き、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定を行います。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できましたら、センターまで申請をお願いいたします。

- | | | | | | | | | | |
|----------------|------------|------------|----------------|--------------|------------|---------------------|-------------------------------------|-----------------|-----------|
| 1 京都南西病院 | 2 向日回生病院 | 3 蘇生会総合病院 | 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 5 嵯峨野病院 | 6 いわくら病院 | 7 洛和会音羽病院 | 8 宇多野病院 | 9 京都リハビリテーション病院 | 10 京都九条病院 |
| 11 もみじヶ丘病院 | 12 綾部市立病院 | 13 田辺中央病院 | 14 なぎ辻病院 | 15 京都民医連中央病院 | 16 京都ルネス病院 | 17 京都博愛会病院 | 18 精華町国民健康保険病院 | 19 洛西ニュータウン病院 | 20 宮津武田病院 |
| 21 相馬病院 | 22 京都回生病院 | 23 京都きづ川病院 | 24 洛和会音羽記念病院 | 25 北山武田病院 | 26 富田病院 | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 田辺記念病院 | 29 なごみの里病院 | 30 宇治武田病院 |
| 31 京東山老年サナトリウム | 32 綾部ルネス病院 | 33 賀茂病院 | 34 京都双岡病院 | 35 新京都南病院 | 36 京都南病院 | 37 洛和会丸太町病院 | いきいき働く認定医療機関 (基本認定：令和元年12月23日現在) | | |

「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

令和元年12月23日現在、83病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (令和元年12月23日現在)

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|----------------------|--------------------|---------------------|----------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 22 いわくら病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 64 京東山老年サナトリウム |
| 2 京都ルネス病院 | 23 相馬病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 65 金井病院 |
| 3 田辺中央病院 | 24 向日回生病院 | 45 身原病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 4 田辺記念病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 46 洛西シミズ病院 | 67 五木田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 26 綾部市立病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 68 丹後中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 27 稲荷山武田病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 7 西京病院 | 28 京都博愛会病院 | 49 武田病院 | 70 宇治病院 |
| 8 シミズ病院 | 29 学研都市病院 | 50 伏見岡本病院 | 71 京都桂病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 51 京都岡本記念病院 | 72 西陣病院 |
| 10 宮津武田病院 | 31 京都回生病院 | 52 亀岡病院 | 73 大島病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 53 高雄病院 | 74 むかいじま病院 |
| 12 長岡病院 | 33 嵯峨野病院 | 54 なぎ辻病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 13 京都南病院 | 34 京都南西病院 | 55 八幡中央病院 | 76 渡辺病院 |
| 14 新京都南病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 56 市立福知山市民病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 36 北山武田病院 | 57 田辺病院 | 78 洛北病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 37 賀茂病院 | 58 蘇生会総合病院 | 79 南京都病院 |
| 17 三菱京都病院 | 38 京都きづ川病院 | 59 京都双岡病院 | 80 新河端病院 |
| 18 吉川病院 | 39 宇多野病院 | 60 なごみの里病院 | 81 西山病院 |
| 19 宇治武田病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 61 富田病院 | 82 京都武田病院 |
| 20 京都久野病院 | 41 洛和会音羽病院 | 62 綾部ルネス病院 | 83 堀川病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 42 洛和会音羽記念病院 | 63 六地藏総合病院 | |



お気軽にお電話またはご来訪ください。

※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、ご連絡ください。

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
場 所

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
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）