

安全衛生委員会を設置しましょう



労働安全衛生法に基づき、一定の基準*に該当する事業場では安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置しなければならないこととなっています。

委員会設置の目的

労働災害防止の取組みは労使が一体となって行う必要があります。そのためには、安全委員会や衛生委員会において、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策（労働災害の原因及び再発防止対策等）などの重要事項について十分な調査審議を行う必要があります。

調査審議すべき事項等については下記を参照ください。



◆ 安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならない事業場 ◆

	安全委員会	衛生委員会
①	常時使用する労働者が50人以上の事業場で、次の業種に該当するもの	常時使用する労働者が50人以上の事業場（全業種）
②	常時使用する労働者が100人以上の事業場で、次の業種に該当するもの	

*安全委員会及び衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができます。

◆ 委員の構成、調査審議事項等 ◆

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1.総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2.安全管理者 3.労働者（安全に関する経験を有する者）	1.総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2.衛生管理者 3.産業医 4.労働者（衛生に関する経験を有する者）
調査審議事項 <small>（主要な事項を抜粋したものです。詳細については、労働安全衛生規則第21条及び第22条を参照してください。）</small>	1.安全に関する規程の作成に関すること。 2.危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3.安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4.安全教育の実施計画の作成に関すること。 など	1.衛生に関する規程の作成に関すること。 2.衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3.衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4.定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5.長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6.労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。 など
その他 <small>（共通事項）</small>	①毎月一回以上開催すること。 ②委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

◆ 委員会を設けるべき事業者以外の事業者が講ずべき措置

労働者数が50人未満の事業者など、委員会を設けるべき事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。（労働安全衛生規則第23条の2）

1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2年1月:2病院> <令和元年度合計:12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2年1月:4病院<令和元年度合計:26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

随時産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。

今後のスケジュール

令和2年2月: ◆ 病院訪問 (1病院)

◆ 京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認 (1病院)

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News



February 2020 | Vol. 50

2019年4月1日から働き方改革関連法により

「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されました。

働き方改革関連法の施行に伴い、改正労働安全衛生法が2019年4月1日より施行され、長時間労働者への医師の面接指導の対象となる労働者の範囲が拡大されました。また、面接指導を適正に実施するために、労働時間の状況の把握を客観的な方法で行うことが法令で義務化されました。今回の改正により、長時間労働やメンタルヘルス不調を原因とする健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、職場における労働者の健康管理が強化されました。

Point1 労働時間の状況の把握

事業者は、改正労働法の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。

事業者は、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。

※派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を行わなければなりません。



! 「労働時間の状況」として、事業者は、何を把握すればよいか?

労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。

事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。

! 労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか?

労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは？

- ▶ 「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することとなります。
- ▶ タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められません。

Point2 労働者への労働時間に関する情報の通知

事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

※当該通知については、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

「当該超えた時間に関する情報」とは？

- ▶ 「当該超えた時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、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です。
- ▶ 通知については、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。

労働者に対する労働時間に関する情報の通知の時期は？

- ▶ 事業者は、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に対して、その算定後、速やかに通知する必要があります。

時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合は？

- ▶ 労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましいと考えられます。

労働者に対する労働時間に関する情報の通知の方法は？

- ▶ 事業者は、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があり、時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当です。
- ▶ なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。

Point3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件

面接指導の対象となる労働者の要件を、「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大しました。

※面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

所定労働時間が1週間当たり40時間に満たない事業場においては、1週間当たり40時間（法定労働時間）と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよいか？

- ▶ 1週間当たり40時間（法定労働時間）を基準として、把握した労働時間の状況により、その超えた時間を算定します。

Point4 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導

事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える研究開発業務従事者に対して、申出なしに医師による面接指導を行わなければなりません。

Point5 高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導

事業者は、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時間について1月当たり100時間を超える高度プロフェッショナル制度対象労働者に対して、申出なしに医師による面接指導を行わなければなりません。

※医師は、高度プロフェッショナル制度の対象にはなりませんのでご注意ください。

「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。センターでは、現在、下記の37病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへの申請、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します。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 京都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2年1月末現在) | | |

「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

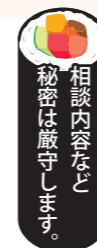
～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

令和2年1月末現在、85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2年1月末現在)

※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 京都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 仁仁会武田総合病院 | 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 | 84 吉祥院病院 |
| | | | 85 日本バプテスト病院 |



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）