



岡山労働局発表
平成24年3月1日

担当	岡山労働局労働基準部 監督課長 池内伸好 電話 086-225-2015
----	--

病院における労働条件自主点検の実施等について

岡山労働局（局長 大崎眞一郎）は、平成23年12月、病院を対象とした労働条件自主点検を実施し、今般、取りまとめを行った。

自主点検結果の概要は次のとおり。

（対象）

県内の174の病院

（回答数、回答率）

145病院、83.3%

（回答結果）

何らかの問題があると回答があった病院は75.2%であり、一般労働条件の枠組など基本的事項について問題がないと回答された病院が33.8%を占めていた。

問題が多いと回答があった項目は、

- ・交代制勤務における休憩時間の確保
- ・宿日直勤務
- ・衛生委員会の開催

に関するものである。

医療・介護関係業務については、日本の成長牽引産業として位置づけられ、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備することとされていることから、岡山労働局では今後も継続的に、「看護師等の『雇用の質』の向上に関する取組」を推進することとしている。

1 自主点検結果について

(1) 目的

病院における医療従事者の勤務環境の実態及び課題を把握し「看護師等の『雇用の質』の向上に関する取組」を行う際の基礎資料とすること及び各病院において勤務実態を点検することにより把握した課題に対し主体的な取組を行っていただくこと。

自主点検の対象としたのは、県内の20以上の病床を有する174の病院で、うち145の病院から回答があった（回答率83.3%）。

(2) 結果

自主点検結果において法令上の問題を認めた主な項目は次のとおり。

ア 休憩

看護師の3交代制勤務における準夜勤・深夜務において43%、看護師の2交代

制勤務における夜勤において29%が、休憩時間を確実に確保できていない、または未把握である。

(実労働時間が6時間以上8時間以下の場合45分、実労働時間が8時間超の場合60分の休憩を労働時間の途中に与えない場合、労働基準法違反となる。また、所定の休憩時間を与えられなかった時間については労働時間であり、(割増)賃金を支払う必要がある。)

イ 宿日直

宿日直勤務を通常の労働時間として取り扱っていない場合において、通常の業務が頻繁にある等、労働基準法における宿日直勤務に該当しない実態にある可能性がある、または労働基準法における宿日直勤務の許可を得ていないものが、看護師等について22%、医師について30%の病院にみられる。

(労働基準法上の宿日直勤務に該当するとして所轄労働基準監督署長の許可を得た場合に、労働基準法の労働時間、休憩等の適用が除外される。宿日直勤務に該当しない実態にある場合、許可は取り消され、宿日直勤務を通常の労働時間として取り扱うこととなる。)

ウ 衛生委員会

常時50人以上の労働者を使用し、衛生委員会を設置しているが、同委員会を月1回開催していないものが20%の病院にみられる。

(衛生委員会においては、労働者の健康診断結果に対する対策の樹立、長時間労働による労働者の健康障害防止対策の樹立、労働者の精神的健康の保持増進対策の樹立等について調査審議し、事業者に対し意見を述べることであり、衛生委員会の活動が低調になることで、労働者の健康の保持増進を図ることができなくなる恐れがある。)

(各自主点検項目に対する回答数のうち、問題が認められる回答が占める割合を示している。)

2 今後の対応

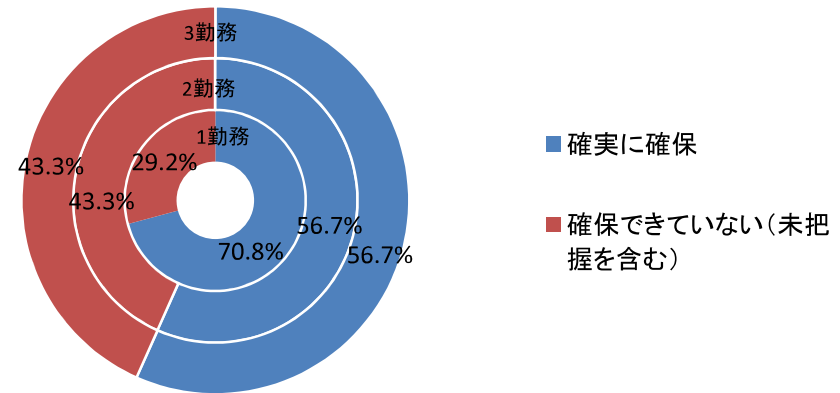
岡山労働局では、自主点検結果を踏まえ、岡山県及び関係団体が参画する企画委員会での連絡協議、労働時間の設定の改善に関する取組の参考となる事例を普及啓発する研修会の開催等、看護師等医療従事者の勤務環境の改善に向けた労使の主体的な取組を促進するための取組を引き続き行うこととしている。

休憩

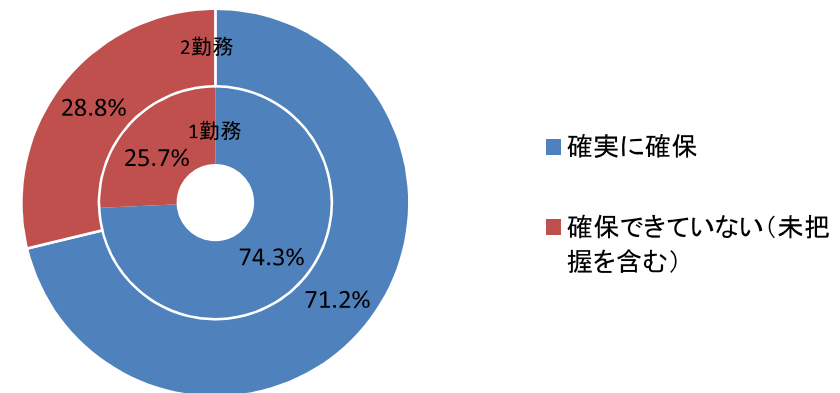
交代制勤務における休憩時間の取得について、看護師の3~4割に、確実に取得できていない可能性がある。

特に、3交代制における2勤務、3勤務。

6(3)休憩時間の取得(看護師・3交代)



6(3)休憩時間の取得(看護師・2交代)



看護師等の「雇用の質」の向上に関する省内プロジェクトチーム報告書(概要)

PTの設置・検討の経過

新成長戦略(22年6月18日閣議決定)

「医療・介護・健康関連産業を日本の成長牽引産業として位置付け」「質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備」

看護師等は、夜勤を含む交代制などにより、厳しい勤務環境に置かれている者も多い 「雇用の質」の向上が喫緊の課題

大臣指示(22年11月30日)を受け、PTを設置

医政局・労働基準局・職業安定局・保険局の局長及び関係課長がメンバー

- ・PT開催 第1回：平成22年12月21日、第2回：平成23年5月17日
- ・病院、専門家、関係団体等に対して、勤務環境の現状・課題等についてヒアリングを実施

基本的な考え方

看護業務が「就業先として選ばれ、健康で生きがいを持って能力を発揮し続けられる職業」となることが求められ、それなくして、持続可能な医療提供体制や医療安全は望めない。

厚生部局と労働部局が共通認識を持ちながら、整合的に看護師等の勤務環境の改善等に向けて可能なものから取り組む。厚生労働行政としては、関係団体との密接な連携の下、医療界の主体的取組の幅広い展開や効果的な促進等の取組を実施。

(23年度の取組:別添)

共同の取組は、本年度から速やかに開始し、フォローアップを行いながら、24年度以降も継続実施する。

具体的な取組

～魅力ある職業として

職場づくり

人づくり

ネットワークづくり

の推進～

厚生部局と労働部局の連名通知を发出

～ 魅力ある職業として “職場づくり、人づくり、ネットワークづくりの推進” ～

職場づくり

人づくり

ネットワーク
づくり

現状
・
課題

- ・看護師長等の経験に依存した労働時間等管理
- ・看護師に委ねられる事務量の増加
- ・育児等との両立の困難さ
→離職の増加

- ・質と量の両面における人材確保
- ・継続的なキャリア形成支援の必要性

- ・地域レベルにおける医療行政、労働行政及び関係者の新たなネットワークづくりの必要性

23
年度
の
取組

【医療機関の取組】

労働時間管理者の明確化
申送りの改善
雇用制度、保育施設、職場風土の改善

【行政の取組】

労働時間設定改善コンサルタントによる支援・研修の実施
業務改善取組事例や多様な働き方の導入に関する好事例の情報提供・管理者研修への支援
保育施設への財政的支援

【医療機関の取組】

新人看護師への研修内容等の充実
求職者への効果的な情報提供

【行政の取組】

新人看護師から専門性の高い看護師の養成までの体系的な支援
潜在看護職員復職研修事業の実施
ハローワークやナースセンターの利用促進

都道府県労働局、都道府県、関係団体、地域住民等による協働の枠組みを構築

地域の医療従事者の勤務環境改善等に取り組む恒常的な連絡協議の場として育成

今後
の
課題

23年度の取組のフォローアップを行い、24年度以降も、PT構成部局等の有機的な連携による取組を強化・継続。
医師をはじめ医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた課題と対応に関する幅広い知見の収集・分析。
中医協において、看護師等を含めた病院医療従事者の負担軽減策に関し、平成24年度診療報酬改定に向けて検討。