

## 労働基準監督署の是正勧告への対応等について

### 1 経過

平成31年1月7日、労働基準法および労働安全衛生法に関する多岐にわたる項目について、大津労働基準監督署から県立総合病院が是正勧告、指導等を受けたことから、同署や社会保険労務士との協議や調整を重ね、改善に向けた取組をまとめた是正報告書を令和元年6月24日に提出しました。

### 2 主な是正勧告の内容

#### (1)労働基準法関係(10項目)

- 医師や事務職員の時間外労働が労使協定(36協定)で定める特別延長時間や延長できる回数を超えていること。
- 労使協定の当事者が労働者の過半数を代表する者となっていないこと。
- 看護職員の時間外労働(の一部)に対して割増賃金(手当)が支払われていないこと。

#### (2)労働安全衛生法関係(18項目)

- 衛生工学衛生管理者や専任の衛生管理者を置いていないこと。
- 特定化学物質や有機溶剤に係る作業主任者を置いていないこと。

### 3 背景、原因

#### (1)労務管理の不足、コンプライアンスの徹底不足

●労働基準法、労働安全衛生法に関し、多くの是正勧告を受けたこと、特に時間外労働について、前回の勧告と同様の指導を受けたことは、病院全体としての労務管理が不十分であるとともに、法令や36協定などの認識不足といったコンプライアンス意識が低かったことが大きな要因です。

・看護現場の慣行として、経験の浅い職員が早めに出勤して当日の業務の準備を行う行為が時間外勤務に当たることについて、管理監督する立場の職員が理解不足により適切に指導できていなかったこと、および組織全体としてのチェック体制が十分ではありませんでした。

・職員数が1,000人を超えたことによる大規模事業所としての法令上の義務や社会的な使命が重く課されていることを組織として十分認識できていませんでした。

・関係職員の法令上の知識不足に加え、化学物質を取り扱う現場と事務部門との連携が不十分で、法令上必要な講習の受講や点検が実施できていませんでした。

#### (2)その他

・医師確保が困難な状況の中で、呼吸器内科等の特定の診療科において、近隣病院の常勤医不足等の理由から、患者が集中したことにより時間外勤務が増大したことも要因であります。

### 4 是正に向けた総合病院での取組概要

#### (1)労働基準法関係

- ・医師の負担を軽減するために、医師事務補助職員を増員するとともに、事務職員の欠員を補充しました。
- ・労使協定の当事者となる過半数代表者を選出し、今年度の36協定を締結しました。

・看護職員の時間外勤務手当が正しく請求されていないケースについて、実態を確認した上で、支払いが必要な場合は追加支給することとしました。また、定時出勤の励行等、看護職員の働き方を見直すとともに、管理監督する立場の職員のチェックを徹底することとしました。

## **(2)労働安全衛生法関係**

・衛生工学衛生管理者の資格を有する者を採用するとともに、専任の衛生管理者として配置しました。

・特定化学物質や有機溶剤を取り扱う所属の担当職員に必要な技能講習を受講させ、作業主任者として選任することとしました。

## **5 病院事業庁としての取組**

### **(1)適正な労務管理・コンプライアンスの向上に向けた取組**

#### **①労務管理に関する研修会の開催(講師:社会保険労務士)**

- ・管理監督者向けの研修:法令遵守、職員の健康管理、働き方改革、労働基準関係法令等
- ・実務担当者向けの研修:労働関係法令、実務上の留意点等

#### **②社会保険労務士による指導の実施**

・労務管理に適正を期すため、社会保険労務士の指導・助言のもとに、各病院において自己点検を実施した上で、社会保険労務士による労務監査の実施を行う。その結果を踏まえ問題点を改善するとともに、労務管理に係る対応力の向上を図ります。

#### **・予定している手順**

労務管理チェックシートの作成→各病院での自己点検→社会保険労務士による労務監査の実施→監査結果に基づく改善対応等→社会保険労務士による改善内容の確認

#### **③職員の情報共有と意識向上**

②で行った自己点検と社会保険労務士による労務監査を毎年実施し、その結果と改善策を全職員向けに情報発信し、全職員のコンプライアンス意識の向上を図ります。

### **(2) 医師、看護師等の業務軽減に向けた取組**

・正規医師の確保に今後も努めるとともに、教育プログラムの整備などによる研修医(レジデント)に選ばれる病院への取組の促進します。

・医事事務補助者、ナースエード等の計画的な増員等により、タスクシフティングを推進します。

## 是正勧告、指導票等の項目と是正報告の内容

県立総合病院

### 1. 是正勧告

#### (1) 労働基準法関係

条項	項目	報告内容
労基法15条	1. 日々雇用労働者に対して交付している労働条件通知書に法定事項の一部を明示していないこと	日々雇用労働者に対しては、法定事項を具備した職員雇用通知を交付することで明示します。
	2. 正職員労働者に対して労働条件通知書を交付していないこと	正職員労働者に対しては、就業規則およびてびき等を配布することで本人の労働条件を具体的に明示します。
労基法24条	振替休日および代休等により1週40時間を超過する労働に対して支給している割増賃金を所定支払期日に支払っていないこと	全ての職員の休日振替等の実績を確認後に支払っているため、結果として支払期日が遅延していました。今後は、実績報告(時間外勤務手当申請)の提出期限を段階的に設け、早期に提出されたものから順次支払えるよう、事務処理方法を見直しました。
労基法32条	時間外労働に関する協定届について	
	1. 労働者側の協定当事者が労働者の過半数で組織する労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者のいずれにも該当していないこと(法律上の要件を満たしていないこと)	協定当事者である過半数代表者を選出し、その者と労使協定を締結し届け出たことを報告させていただきます。
	2. 特別条項適用時に協定で定める労使協議を経ずに延長時間数の限度を超え時間外労働を行わせていること	特別条項適用時の労使協議の手続について労使間で合意し、今後は書面により通知することとしました。
	3. 医師について、特別延長時間を超えて時間外労働を行わせていること、特別延長をできる回数を超過していること	<p>医師について特別延長時間および特別延長できる回数を遵守できるよう、以下のとおり取組を進めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医師の事務処理に係る負担を軽減するため、4月から医師事務補助職員枠を11名増員(合計42名)しました。</li> <li>・36協定の特別延長できる事由をわかり易く記載するとともに、外来診療17時終了および定時退庁日(木曜)の徹底といった従来からの取組に加え、業務見直しや遅出勤務制度の活用等による時間外勤務の適正化に向けて周知徹底を行いました。</li> <li>・常勤医師の人員を確保するため、今後も引き続き大学医局への働きかけなどの取組を行っていきます。</li> </ul>
4. 事務職員等について、特別延長時間を超えて時間外労働を行わせていること、特別延長をできる回数を超過していること	<p>事務職員について特別延長時間および特別延長できる回数を遵守できるよう、以下のとおり取組を進めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4月1日から時間外勤務の多い所属の欠員補充(医療情報室、総務課各1名ずつ)を行うとともに、事務量の増加が見込まれる所属の増員(総務課1名)を行いました。</li> <li>・新たな36協定の特別延長できる事由をわかり易く記載するとともに、業務見直しや遅出勤務制度の活用等による時間外勤務の適正化に向けて周知徹底を行いました。</li> </ul>	

	5.宿直業務に従事する臨床検査技師及び放射線技師について、1日の限度時間を超えて時間外労働を行わせていること	宿直業務に関しては、断続的な宿直許可申請書を提出し許可をいただいております、問題ないものと考えます。
労基法37条	1.看護業務に従事する労働者の法定労働時間を超える時間外労働に対して割増賃金が支払われていないこと	看護業務に従事する労働者の勤務実態として、始業前に患者情報の収集など実質的な業務を開始しているにもかかわらず、割増賃金が支払われていないケースが相当数確認できたことから、看護部職員を対象に平成30年度の時間外勤務手当の再申請を受け付け、割増賃金の不足額を支払うこととしました。
労基法89条	常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則(賃金規定等の各種規定を含む)を大津労働基準監督署長に届け出していないこと	就業規則を大津労働基準監督署に届け出ていることを報告させていただきます。

## (2)労働安全衛生法関係

条項	項目	報告内容
安衛法10条1項 (安衛令2条)	常時1000人以上の労働者を使用する事業場であるのに総括安全衛生管理者が選任されていないこと	ご指摘いただいた事項に関して、2月13日、大津労働基準監督署に選任報告させていただきました。
安衛法12条1項 (安衛則7条1項4号)	常時1000人以上の労働者を使用する事業場において、4人以上の衛生管理者が選任されていないこと	4人以上の衛生管理者を選任しましたことを報告させていただきます。
安衛法12条1項 (安衛則7条1項5号)	常時500人を超える労働者を使用する事業場で、労基則第18条各号に掲げる業務に常時30人以上の労働者に従事させているのに、衛生管理者のうち少なくとも1人を専任の衛生管理者としていないこと。	衛生管理者のうち1人を専任とし、選任報告させていただきました。
安衛法12条1項 (安衛則7条1項6号)	常時500人を超える労働者を使用する事業場で、労基則第18条第1号、第3号から第5号まで若しくは第9号に掲げる業務に常時30人以上の労働者に従事させているのに、衛生管理者のうち一人について衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任していないこと。	衛生工学衛生管理者の資格を有する者1名を採用するとともに、衛生管理者として選任報告させていただきました。
安衛法12条1項 (安衛則11条1項)	衛生管理者について、少なくとも毎週1回作業場等を巡視していないこと	衛生管理者について、役割分担を明確にし、少なくとも週に1回、作業場等を巡視させてまいります。
安衛法13条1項 (安衛則15条1項)	産業医について、少なくとも毎月1回作業場等を巡視していないこと	産業医について、少なくとも月に1回、計画的に作業場等を巡視させてまいります。

<p>安衛法18条 4項</p>	<p>衛生委員会の議長となる委員以外の半数について、労働者の過半数で組織する労働組合がないとき、労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていないこと</p>	<p>衛生委員会の12名の委員のうち6名について、労働者の過半数代表者からの推薦に基づき指名しました。</p>
<p>安衛法18条 1項 (安衛則22条)</p>	<p>衛生委員会において、危険性又は有害性に係る調査に係ること、衛生に関する計画の作成、実施、評価、改善に関すること、衛生教育に関すること、作業環境測定、健康診断結果に対する対策の樹立に関すること等、法定事項が審議されていないこと</p>	<p>今後、衛生委員会において、危険性・有害性に係る調査や衛生に関する計画の作成、実施、評価等に関すること、その他法定事項について、適時適切に審議をまいります。</p>
<p>安衛法14条 (特化則27条1項)</p>	<p>ホルムアルデヒド等、安衛令第6条第18号で定める特定化学物質取扱作業について、特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習を修了した者のうちから特定化学物質作業主任者を選任していないこと</p>	<p>特定化学物質を取り扱う所属の担当職員に必要な技能講習を受講させ、特定化学物質作業主任者として選任いたします。</p>
<p>安衛法14条 (特化則27条1項)</p>	<p>石油ベンジン等、安衛令第6条第22号で定める有機溶剤を取り扱う屋内作業場において有機溶剤作業主任者を選任していないこと</p>	<p>有機溶剤を取り扱う所属の担当職員に必要な技能講習を受講させ、有機溶剤作業主任者として選任いたします。</p>
<p>安衛法65条 1項 (有機則28条1,2項)</p>	<p>メタノール等、有機溶剤を取り扱う業務を行う屋内作業において、作業環境測定が6月以内ごとに1回定期的に有機溶剤の濃度の測定が行われていないこと</p>	<p>有機溶剤を取り扱う作業場所について、作業環境測定を6月以内ごとに1回定期的に有機溶剤の濃度の測定を行ってまいります。</p>
<p>安衛法45条 1項 (有機則20条2項)</p>	<p>局所排気装置について、1年以内ごとに1回、フード、ダクトの損傷、じんあいの堆積状況、排風機の注油状況、電動機とファンを連結するベルト、吸気・排気能力等にかかる定期自主検査が行われていないこと</p>	<p>局所排気装置について、今後、1年以内ごとに1回定期自主検査を行ってまいります。</p>
<p>安衛法22条 1項 (特化則38条の4)</p>	<p>クロロホルム等、特別管理物質を取り扱う作業に常時従事する労働者について、1月をこえない期間ごとに労働者の氏名、従事した作業の概要及び当該作業に従事した期間等の法定の事項を記録していないこと</p>	<p>特別管理物質を取り扱う作業に従事する労働者について、1月をこえない期間ごとに法定の事項を記録してまいります。</p>
<p>安衛法22条 (特化則38条の3)</p>	<p>特別管理物質を取り扱う作業場において、特別管理物質の名称、人体に及ぼす作用、取扱い上の注意事項、使用すべき保護具等の法定事項について、作業に従事する労働者が見やすい箇所に掲示していないこと</p>	<p>特別管理物質を取り扱う作業場において、法定事項を作業に従事する労働者が見やすい箇所に掲示いたしました。</p>

<p>安衛法22条 1号 (特化則38 条の2)</p>	<p>クロロホルム等、第二類物質を取り扱う 作業場において、禁煙、飲食禁止の表 示をしていないこと</p>	<p>クロロホルム等、第二類物質を取り扱う作業場において、 禁煙、飲食禁止の表示をしました。</p>
<p>安衛法22条 1号 (有機則25 条)</p>	<p>有機溶剤等の区分を作業場内に掲示 していないこと</p>	<p>有機溶剤等の区分を作業場内に掲示しました。</p>
<p>安衛法22条 1号 (有機則24 条1項)</p>	<p>有機溶剤の人体に及ぼす作用等の法 定の事項を、作業中の労働者が容易 に知ることができるよう、見やすい場所 に掲示していないこと</p>	<p>有機溶剤に係る法定の事項を、作業に従事する労働者が 見やすい場所に掲示いたしました。</p>
<p>安衛法57条 の3 (安衛則34 条の2の7)</p>	<p>通知対象物を取り扱う作業において、 取扱い物質にかかる危険性又は有害 性の調査が行われていないこと</p>	<p>通知対象物質を取り扱う作業において、その危険性又は 有害性について、最新のSDデータシートを活用したリスクの 評価など、今後、必要な調査をまいります。</p>

## 2. 指導票

### (1)労働基準法関係

項目	報告内容
<p>1 労働時間の適正管理について</p> <p>(1) 貴事業場で把握しているICカードによる出退社時刻と時間外労働として取り扱われる時間外勤務等命令簿兼整理簿の記録を突合したところ、両記録に1時間以上の乖離が認められる日に時間外労働が申請されていない、所定終業時刻から時間外終了時刻まで2時間30分のうち1時間を休憩時間として申請している、除算等の理由が休憩・その他等となっている等、乖離の原因が合理的に説明できない状況が認められました。</p> <p>また、該当部署の管理者から聴取を行ったところ、委員会やチーム活動の準備、看護学生に対する指導等、その一部について労働時間と取り扱うべき時間も確認されたところです。</p> <p>つきましては、適切な労働時間管理を行う観点から、過去に遡って上記関係記録等を示した上で、各労働者から事実関係について聴取を行う等の実態調査を行い、実態調査の結果、差額の割増賃金の支払いが必要な場合は当該差額を支払ってください。</p> <p>また、上記実態調査に基づき、実際の労働時間を適正に把握するための具体的な方策を講じた上、その実施状況及び実施後の労働時間管理の状況を、平成31年6月30日(平成31年4～6月分)までの間、月1回、疎明資料を添え、定期的に報告して下さい。</p>	<p>平成30年4～9月分の看護職員の時間外申請とICカードによる出退勤時刻の乖離および不自然な除算時間の有無について確認調査を進めたところ、指摘いただいたケースと同様に乖離事由が不明等の事例が存在していました。当初は該当職員全てにヒアリングを実施する予定でしたが、一部職員の電子カルテへのログイン記録などから、相当数の職員が始業前に当日の業務の準備作業等、時間外労働に該当する業務を行っている実態が確認できたため、以下のとおり対応するとともに、看護師の働き方の見直しを進めることとしました。</p> <p>○時間外勤務手当の再申請受付 公平さを担保するため、看護職員全員に対し、出退勤記録と時間外勤務等命令簿兼整理簿を提示し、その乖離時間について、割増賃金が支払われるべき労働時間が未記載になっていないか確認の上、正しく報告するよう求めているところです。その上で、差額の割増賃金を支払うこととしています。</p> <p>○看護職員の働き方の見直し 調査の過程で、若手職員が早めに出勤し、患者情報の収集等の準備を行うケースが看護職場の慣行として存在しており、従来からの改善が不十分であることが確認できました。このため、時間外勤務の適正化とともに、交替制勤務を行う看護職員の健康管理等の観点から働き方を見直すため、次の取組を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・定時出勤・定時退庁の推進</li> <li>・出退勤時刻と時間外勤務に従事した時刻の乖離確認</li> <li>・年次有給休暇の計画的な取得の促進</li> <li>・勤務間インターバルの確保による十分な休息の確保</li> </ul>
<p>(2) (1)の管理者からの聴取内容から、平成30年4月に規定した「研修会・講演会等の実施規程」の運用が適正に行われていないことが懸念されるため、現場の運用状況の確認及び労働時間としての取扱いが適正になされているか調査を行い、その結果を報告して下さい。</p>	<p>研修会・講演会等の実施規程の運用状況および労働時間としての取扱いが適正に行われているかについて、調査するため、平成30年度上半期に実施された研修会等すべて(139件)を対象とし、参加者等の服務上の取扱いを確認しました。その結果は以下のとおりです。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当日参加者について業務外とされていたものが63件ありましたが、そのうち60件は一般県民が参加可能な講演会や自主的な学習会として開催されており問題ありませんでした。</li> <li>・残り3件については、機器更新に伴う操作説明会2件と公式チーム会議1件であり、本来業務と取り扱うべきものでした。いずれも通常の勤務時間内に行われていたため、時間外勤務手当の支給に関する問題はありませんでした。が、服務上の取扱いに関する理解不足が懸念されたため、所属上司に対して注意喚起を行いました。</li> <li>・上記のとおり一部問題のある案件も見つかったため、今後も病院運営会議等の様々な機会を利用し周知徹底してまいります。</li> </ul>

<p>2 時間外労働協定の特別条項付き協定の不適正な運用について</p> <p>貴事業場においては、①特別条項付き協定で定める労使協議手続きを行っていない②特別延長時間を超えて時間外労働を実施させている③特別延長できる回数を超えて時間外労働を実施させているなど、特別条項付き時間外労働協定の運用に不適切な点がある結果、労働基準法に違反する状態となっています。</p> <p>つきましては、当該法違反の発生原因を分析し、同協定の適切な運用を図るための具体的な再発防止対策を検討して下さい。</p> <p>また、検討の結果、講ずることとした再発防止対策及び対策実施後1か月間の時間外労働の状況について、平成31年3月15日までに報告して下さい。</p>	<p>従来から時間外勤務縮減のため、外来診療17時終了や定時退庁日の設定等の取り組みを行うとともに、36協定の上限時間の設定に当たり、実績よりも少な目に設定し、さらなる削減を労使で目指してきました。</p> <p>しかしながら、全国的な医師不足もあり、医師の欠員状態は解消できておらず、一部の診療科では、実績以上に削減することが困難な状態が継続しています。</p> <p>また、医療情報を所管する事務部門においては、係員4名のうち、1名が私傷病により長期休暇を取得する中、さらに1名が年度途中で退職してしまったため、年間を通じ特定の職員に業務が集中したことによるものです。</p> <p>今後、36協定の適切な運用を図るため、再発防止策として、以下の取り組みを実施することとしました。</p> <p>○これまでの時間外労働等の実績を踏まえるとともに、医師の働き方改革に関する検討会の報告を参考に医師の延長時間の上限を設定するなど、36協定の内容を見直しました。</p> <p>○臨時的特別な事情を適用する場合の手続を労使間で確認し、各所属から適用時に報告させるよう周知徹底しました。</p> <p>○欠員のある所属や業務量の増加が見込まれる所属に増員配置を行いました。</p> <p>○時間外労働時間の適切な把握や業務の見直し等を含む時間外勤務適正化に向けた通知を行い、病院運営会議や師長会議など様々な機会を通じて周知徹底を図っています。</p>
<p>3 断続的な宿直勤務の適正化について</p> <p>貴事業場において労働基準法第41条に基づき医師及び看護師等が行っている宿直業務について、行政通達において、「一般の宿直業務以外には、病室の定時巡回、異常患者の医師への報告、あるいは少数の要注意患者の定時検脈、検温等特殊の措置を必要としない経度又は短時間の業務に限る」とされているところ、貴事業場の宿直記録では、ほとんどの日において、数時間の応急患者対応等が行われており、許可基準で定める「常態としてほとんど労働の必要のない勤務」に適合しているか疑義が生じております。</p> <p>つきましては、各病棟における現在の宿直業務の実態を確認いただき、必要に応じて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・救急患者への対応等が頻繁に行われる宿直勤務については宿直から除外する</li> <li>・宿直勤務に従事する者の範囲を見直す、宿直勤務従事者を増やす</li> <li>・交替勤務制を導入する</li> </ul> <p>等の改善策を実施して下さい。</p>	<p>当院の平成30年度の宿直業務の実態を調査したところ、必ずしも許可基準に適合しない労働実態とは考えておりませんが、働き方改革の趣旨も踏まえ、宿直者の負担を軽減するため、臨床検査技師について、早出・遅出勤務制度や交替制勤務の導入を検討するとともに、人員確保と年齢構成の是正を進めます。</p> <p>なお医師については、医師の働き方改革に関する検討会において、宿直の許可基準の見直しにも言及されていることから、今後の国の動向も踏まえ対応策を検討します。</p>



## (2)労働安全衛生法関係

項目	報告内容
<p>1 安全衛生担当スタッフの確保について 安全衛生対策の基本は、技術の進歩、業務態様の变化などに対応して、自主的な安全衛生活動が推進されることにあります。 事業場のトップのリーダーシップの下、衛生管理者等が中心となって各種安全衛生活動が実効あるものとなるよう必要な権限を与えとともに、活動に必要な人員を確保するなど体制整備を図ってください。</p>	<p>衛生工学衛生管理者を新規雇用するとともに、総括安全衛生管理者(病院総長)をはじめ、各衛生管理者の役割分担を明確にし、実効ある安全衛生対策が実施できるよう体制を再構築しました。</p>
<p>2 取扱化学物質の把握について 医療業務において取り扱う化学物質は多岐にわたるため、化学物質の取扱状況を正確に把握するため、各部署で取り扱う化学物質一覧表を作成したうえで、局所排気装置の定期自主検査、作業環境測定、特殊健康診断の実施について、もれなく管理できるように環境整備を図って下さい。</p>	<p>各部署で取り扱う化学物質について一覧表を作成しました。今後、局所排気装置の定期自主検査、作業環境測定、特殊健康診断の実施について、一覧表に基づきもれなく管理してまいります。</p>
<p>3 化学物質のリスクアセスメントの実施について 平成28年6月から、事業場内で使用する化学物質について、新規取扱、取扱方法の変更の際にリスクアセスメントの実施が義務付けられていますので、危険有害性の評価方法等の基準を定めたいえ、最新の「SDSデータシート」により、リスクアセスメントを実施して下さい。</p>	<p>化学物質の取扱に関し、リスクアセスメント実施マニュアルを作成し、その危険有害性について、最新のSDS(安全データシート)を活用した評価を行いました。今後も同マニュアルに従い新規取扱物質等を適切に取り扱うためのリスクアセスメントを実施してまいります。</p>
<p>4 職場における腰痛予防対策について 看護や介護業務においては、作業の態様により腰痛症発症のリスクが高まりますので、職場における腰痛予防対策指針に基づき、体制整備を図って下さい。</p>	<p>職場における腰痛予防対策指針を踏まえ、看護・介護業務に従事する職員の腰痛予防対策を推進してまいります。</p>

## 過重労働による健康被害防止について

項目	報告内容
<p>過重労働による健康被害を防止するため、貴事業場においては、<input checked="" type="checkbox"/>を付した事項について、改善等の措置を講じてください。 なお、改善等の状況については、平成31年3月15日までに報告してください。</p>	
<p><input checked="" type="checkbox"/>5 長時間にわたる労働による労働者の健康被害の防止を図るための対策のうち、以下の項目のうち<input checked="" type="checkbox"/>を付したものについて、衛生委員会等において速やかに調査審議を行うこと。 また、その結果に基づき、必要な措置を講ずるよう努めること。 <input checked="" type="checkbox"/>②面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること</p>	<p>長時間労働を行った職員に対する健康管理対策(面接指導等)について衛生委員会に諮り、院内や各所属長へ制度周知を行うとともに、月45時間以上の時間外勤務を行った全ての職員に対し、面接指導制度について案内するようになりました。</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/>6 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努めること。 また、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めること。</p>	<p>業務量に見合った適正な人員確保を基本としつつ、業務の見直しや時差出勤の奨励、36協定の適切な運用、院内への周知徹底等により、時間外・休日労働を1か月あたり45時間以内に削減できるよう努めてまいります。</p>

県立総合病院の是正勧告を受け、小児保健医療センターおよび精神医療センターで自主点検をした結果は以下のとおりでした。

- 労働基準法関係として、労使協定に定める特別に延長できる上限時間を超過した事例や特別延長できる回数を超過している事例があったほか、労使協定の当事者が過半数を代表する者となっていなかった。
- 労働安全衛生法関係として、衛生管理者の毎週1回の巡視などができていなかった。

【36協定に違反している事例(平成30年度)】

○ 特別に延長できる上限時間を超過した事例

・精神医療センター	事務職員	1人	1回(特例上限80時間/月)
	医療技術職	1人	1回(特例上限35時間/月)

○ 特別に延長できる回数を超過した事例

・小児保健医療センター	医師	2人	(限度回数6回)
	看護師	1人	(限度回数5回)
・精神医療センター	医師	2人	(限度回数3回)
	事務職員	3人	(限度回数3回)