

# 労務管理チェックリスト(医療機関用)

愛知県医療勤務環境改善支援センター

このチェックリストは「医師の働き方改革検討委員会」の緊急要請をもとに作成したものです。チェックリストに回答することにより、各医療機関の労務管理上の問題を確認できます。チェックリストの内容についてのご相談は4ページの「相談申込票」をご利用ください。

## 1. 労働条件、雇用について

内 容	チェック欄		
	はい	いいえ	わからない
①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
②就業規則を作成していますか。	はい	いいえ	わからない
③時間外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
④時間外労働は36協定に定める限度内で行っていますか。	はい	いいえ	わからない
⑤36協定や就業規則は労働者に周知していますか。	はい	いいえ	わからない

### チェックのポイント

- ①労働者を採用する場合、労働条件をつたえる文書を「労働条件通知書」といいます。
- ②10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。
- ③～④1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、割り増し賃金を支払う必要があります。
- ⑤周知の方法には、事業内の掲示、パソコン上の閲覧、個々人への写しの配布等があります。

## 2. 帳簿・記録について

内 容	チェック欄		
	はい	いいえ	わからない
①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
②労働者の労働時間の把握はタイムカード・ICカード等の客観的な記録又は上司の確認によって行っていますか(医師を含む)。	はい	いいえ	わからない
③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

### チェックのポイント

- ①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、労働時間数、賃金の種類ごとの額、控除額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。
- ②労働時間は賃金計算の基礎となる重要なデータですので、客観的な資料等で正確に把握することが必要です。
- ③有給休暇は6月以上継続勤務し、所定労働日数の8割以上出勤した労働者に付与されます。

### 3 労働保険及び社会保険について

内 容	チェック欄		
	はい	いいえ	わからない
①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
②非常勤労働者に対して、勤務実態に即した適切な労働保険及び社会保険の加入をしていますか。	はい	いいえ	わからない

#### チェックのポイント

- ①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、法人であれば労働者が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。
- ②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。

### 4 職場の安全衛生について

内 容	チェック欄		
	はい	いいえ	わからない
①(労働者が50人以上の場合)産業医を選任していますか。	はい	いいえ	わからない
②(労働者が50人以上の場合)衛生管理者を選任していますか。	はい	いいえ	わからない
③(労働者が50人以上の場合)衛生委員会(または安全衛生委員会)を設置していますか。	はい	いいえ	わからない
④常勤の労働者に対して、年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
⑤常勤の労働者に対して、年1回以上のストレスチェックを行っていますか。	はい	いいえ	わからない
⑥長時間労働者に対する医師による面接指導を行っていますか。	はい	いいえ	わからない

#### チェックのポイント

- ①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。
- ②衛生管理者は、労働者の衛生管理を職務としており、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。
- ③常時50人以上の労働者がいる事業場では、労働者の健康障害の防止や健康の保持増進等に関して調査審議を行う衛生委員会を設置しなければなりません。また、衛生委員会は、毎月1回以上開催しなければなりません。
- ④健康診断において異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見をきき、必要な事後措置を講じなければなりません。
- ⑤常時50人以上の労働者がいる事業場では、ストレスチェックを行わなければなりません。ストレスチェックの結果、高ストレス者と選定された者であって、面接指導の必要があるとストレスチェック実施者が認めた者から申し出があった場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。また、面接指導の結果に基づき、その労働者の健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。
- ⑥長時間労働者とは1月の時間外・休日労働時間の合計が単月で100時間超えまたは2～6月の平均が80時間超えの労働者をいいます。

5. 出産・育児・介護について

内 容	チェック欄		
①産前産後休業制度、育児休業制度を就業規則等に規定していますか。	はい	いいえ	わからない
②母性健康管理措置(通院休暇、通勤緩和、休憩時間、勤務時間の短縮等)を就業規則等に規定していますか。	はい	いいえ	わからない
③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)免除の制度を就業規則等に規定していますか。	はい	いいえ	わからない
④3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はじめとする仕事の両立支援のための制度(子の看護休暇、所定外労働時間制限、時間外労働制限、深夜業制限)を就業規則等に規定していますか。	はい	いいえ	わからない
⑤介護休業制度を就業規則等に規定していますか。	はい	いいえ	わからない
⑥介護と仕事の両立支援のための制度(介護休暇、所定外労働制限、時間外労働制限、深夜業制限、所定労働時間短縮等の措置)を就業規則等に規定していますか。	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント

①育児休業制度は、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出ることにより、原則として子どもが1歳になるまでの間、休業することができる制度です。
②男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置として、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。
③労働基準法に基づく母性保護規定として、妊娠婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、妊婦の軽易業務転換等があります。
④育児・介護休業法に基づき、3歳に満たない子を養育する労働者は所定労働時間短縮措置(短時間勤務制度)・所定外労働の制限の制度を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は子の看護休暇・時間外労働の制限・深夜業の制限の制度をその申出により利用することができます。
⑤介護休業制度は、育児・介護休業法に基づき、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、3回を限度として、通算93日まで休業することができる制度です。
⑥育児・介護休業法に基づき、要介護状態にある家族を介護する労働者は、介護休暇、所定外労働制限、時間外労働制限、深夜業制限、所定労働時間短縮等の措置の制度をその申出により利用することができます。
※妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇などの不利益取扱いは男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

6. ハラスメント対策について

内 容	チェック欄		
①セクシャルハラスメントの防止措置(相談窓口等)を講じていますか。	はい	いいえ	わからない
②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置(相談窓口等)を講じていますか。	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント

①、②セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発や相談体制の整備等のハラスメント防止措置を講じることは、すべての事業主に義務付けられています。
---

# 相 談 申 込 票

上記の自主点検の結果、改善を必要とする項目があり、医療勤務環境改善支援センターのアドバイザーに相談を希望される方は下記に記入し、FAX等でお申し込みください。

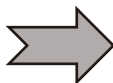
医療機関名		TEL	
住 所			
担当者氏名		職 名	
相 談 内 容 の 概 要			
〔医療労務管理アドバイザーに相談を希望〕			
〔医業経営アドバイザーに相談を希望〕			

〈 相談申し込み先 〉

愛知県医療勤務環境改善支援センター  
名古屋市中区栄4-3-26  
昭和ビル 6階

電話 052-212-5766

ご相談の送信はこちらから



FAX 052-212-5767

担当 医療労務管理アドバイザー  
安藤・伊藤・小山田  
富士本・森本・山口