

# いきサポ愛知

第19号 2021.MAY

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター  
公益社団法人愛知県医師会

## 年間960時間超え勤務医の時短計画作成は努力義務

医師の働き方改革関連の医療法等改正案(一部修正を含む。)は5月21日参議院を通過し、成立しました。

医師の働き方改革に関して、年間960時間超えの勤務医がいる医療機関が、B、連携B、C-1、C-2水準の指定申請を行う際には、労働時間短縮計画(案)の添付が必要ですが、令和6年3月迄の間はその作成は努力義務となります。

なお、令和6年4月からは医師の時間外労働の上限規制は適用されるので、遅くとも令和5年度には労働時間短縮計画(案)を作成し、削減の取り組み状況を含めて、評価機能による評価を受けることとなります。4月以降は、年間1860時間超えの勤務医はいないように労働時間を削減していただきます。

また、指定申請を予定しない医療機関については、令和6年4月までに年間960時間以下(A水準)に到達していただくこととなります。

### 2024年4月に向けたスケジュール

2021年度

2022年度

2023年度

2024年度

#### 時短計画案の作成

都道府県知事の指定を受けようとする場合は、第三者評価を受審する前までに作成  
※時間外労働が年960時間を超えている医師がいる医療機関は、時短計画を作成し取り組むよう努め、その時短計画に基づく取組(PDCA)に対して都道府県が支援

連携B

B

#### 医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価

C-1

C-2

労働時間実績や時短の取組状況を評価

※第三者評価に関する規定は2022年4月施行

#### 都道府県知事による特例水準医療機関の指定(医療機関からの申請)

地域医療への影響等を踏まえた都道府県の判断  
※都道府県の指定に関する事前準備規定は2022年4月施行

C-1

#### 臨床研修・専門研修プログラムにおける時間外労働時間数の明示

※開始年限は、臨床研修部会等において検討

C-2

#### 審査組織による医療機関の個別審査

特定の高度な技能の教育研修環境を審査  
※審査組織における審査に関する規定は2022年4月施行

#### 医師についての時間外労働の上限規制の適用開始(改正労働基準法の施行)

時間外労働が年960時間以下の医師のみの医療機関は都道府県の指定不要

#### 特例水準の指定を受けた医療機関

- ・時短計画に基づく取組み
- ・特例水準適用者への追加的健康確保措置
- ・定期的な時短計画の見直し、評価受審

連携B

B

C-1

C-2

※一医療機関は一つ又は複数の水準の指定  
※特例水準は、指定の対象となった業務に従事する医師に適用される。

労務管理の一層の適正化・タスクシフト/シェアの推進の取組み



# 病院を挙げて勤務環境改善に取り組んでいます!

社会医療法人 愛生会 総合上飯田第一病院 名古屋市北区

## 1 労働時間の客観的把握に向けて

当院では、医師を含め、全職員が出退勤時にタイムカードを打刻しています。未だ若干名の打刻漏れはあるものの、100%近い打刻率となっています。庶務課で、打刻漏れをチェック、集計して本人に通知すると共に、タイムカードによる出退勤管理の重要性を浸透させ、打刻漏れの削減に取り組んでいます。

## 2 医師の宿日直の適正な運用に向けて

### ①医師の宿日直回数の適正化

医師の宿日直が一部の医師に片寄っている現状を改善するため、院内の「医療従事者の業務負担軽減改善部会」において医師の当直時間を継続的に調査し、その結果をもとに平均実施回数の多かった医師へのアプローチを行い、当該医師の月平均当直実施回数を、7.3回(2020.1月～3月平均)から4.3回(2020.10月～12月平均)へと減少させることができました。

### ②宿日直許可の取得

医療勤務環境改善支援センターのアドバイザーの指摘もあり、労働基準監督署に申請して、宿日直の許可を取得しました。

その結果、医師の宿日直について、当直部分(労働時間を除く。)の勤務時間を労働時間に加算する必要がなくなり、労働時間を削減できました。

2024年4月には、水準「B」ではなく「A」とすることに確信が持てるようになりました。

## 3 看護師の勤務環境改善に向けて

看護師の身体的・精神的負担の軽減を図りつつ、時間外労働の削減につなげるため、夜勤看護師の制服の色を「緑色」に変更しました。

日勤と夜勤の切り替わりの時間帯に、患者さんやご家族がこの制服を着た看護師に声をかけやすく頼みやすい環境になりました。

また、精神面のサポートを、産業医、健康管理室の保健師・臨床心理士が支えています。



## 4 「えるぼし認定」取得 ～女性が活躍できる企業の証～

女性活躍推進法に基づき、301人以上の大企業は、

- ・自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ・課題解決のための数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表
- ・自社の女性の活躍に関する情報の公表

を行うこととなっております。

このような、女性の活躍を推進している企業を厚生労働省が認定する制度「えるぼし認定」を、令和3年1月に取得しました。



# 日本医師会 医師の働き方改革担当理事連絡協議会質疑応答

日本医師会では、令和3年4月1日に「都道府県医師会医師の働き方改革担当理事連絡協議会」をWeb配信で開催しました。都道府県及び郡市区医師会、病院団体、全国社会保険労務士会連合会等からの参加があり、医師の働き方改革について情報共有を図られました。その際に、「事後質問」に対する「回答」が示されましたので参考までに掲載します。  
(日医定例記者会見 4/14より)



Q1

## 産業医

院長(管理者)が、産業医として体調に関する面接を行ったり、時間外の管理を行うことは認められますか？

A1

平成29年4月1日に労働安全衛生規則が改正され、院長を自院の産業医として選任することはできなくなりました。院長以外の医師が行うことが望ましい。

Q2

## 水準の決め方

960時間超えの時間外・休日労働をする場合、医療機関としての指定とは別に、医師個人の指定が必要でしょうか？医師個人としての時短計画の策定が必要でしょうか？一つの医療機関が複数の水準の指定を受ける場合の時短計画の取扱はどうなるのでしょうか？

A2

令和6年4月以降、医師に年960時間超えの時間外・休日労働をさせる場合には、連携B・B・C-1・C-2水準のいずれか1つ又は複数について都道府県知事の指定を受ける必要が有ります。医療機関で勤務する医師の実態に応じて、複数の水準の指定を受けることも想定されます。そのため、どの医師にどの水準が適用されているかについては医療機関で管理が必要なおことに留意してください。

Q3

## 宿日直許可

宿日直許可を受けないと宿日直時間が全て労働時間となってしまいます。宿直週1回、日直月1回の基準があります。土日祝日に日直を置く場合、日直月1回を満たすには、1つの診療科で最低10名程度の医師がいなければ成り立ちません。

A3

宿日直許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数は、宿直勤務は週1回、日直勤務は月1回を限度。当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうる全ての者に宿直又は日直をさせても、なお不足であり、かつ、勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて、週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可して差し支えないこととされています。

Q4

## 兼業・副業

他の大学病院の勤務や製薬会社の研修会・セミナーの講師などを行っている場合、連携B水準を目指す場合、36協定で定めることができる時間960時間以下と実際に働くことができる時間1,860時間がありますが、36協定に含める時間は自院で働く時間だけでしょうか？

A4

36協定は当該事業場の労使で結ぶ協定ですので、そこで定める時間外労働・休日労働の時間は当該事業場における労働時間の上限となり、兼業・副業先での労働時間は含めません。研修会、セミナーの取扱いは今後整理します。

Q5

## 年俸制

当院では医長以上は年俸制となっており、役職者は午後10時までは時間外手当が出ません。役職手当は月20時間程度の時間外に相当する額なので給与の逆転現象が起きてしまっています。例え、副院長であっても労働基準法上の管理監督者ではないので時間外手当は支払われるべきと考えています。

A5

労働基準法上の管理監督者は役職名ではなく、その実態に応じて判断されます。副院長であっても労働基準法上の管理監督者ではない場合があると思われ、その場合には時間外手当は支払われるべきです。ただし、年俸制をとっている場合、年俸の中に時間外給与相当額が含まれている場合もございますので、その点ご確認ください。

Q6

## 時短計画

時短計画において、労働時間数を出す項目がありますが、前年度実績はいつからいつまでですか？1年間の調査が必要か？(例えば、2ヶ月分を6倍するとかは可能か？) 兼業先の宿日直の有無は医師からの申告でよいのか？

A6

時短計画に記載する前年度実績については、36協定の対象期間と揃えることが推奨されます。診療科によっては、季節や学会の有無等によって、月ごとの労働時間も変わるので、過剰又は過小推計にならないよう、平均的な労働となる月を対象とするなど配慮いただきたい。副業・兼業先の医療機関が宿日直許可を得ているかどうかは、副業・兼業を行っている医師本人からの申告によって把握いただく形で結構です。

医療機関  
の皆様へ  
— 就職情報 —

## ハローワーク名古屋中 人材マッチング・就職支援コーナー

介護 看護 保育 建設 警備 運輸

6つの分野の就職と人材確保の両方を支援している窓口です

お気軽に  
ご相談ください

〒460-8640 名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル3階  
TEL 052-855-3740 部門コード48#

### 求人・求職バランスシート \令和3年3月現在/

看護分野	有効求人数	有効求職者数 (フルタイム+パート)	フルタイム	パート	就職件数 (フルタイム+パート)	フルタイム	パート	求人倍率	職業計求人倍率
愛知県	5,211	1,755	886	869	125	60	65	2.97	1.04
名古屋市内	2,400	623	346	277	39	21	18	3.85	1.35
尾張地域	1,446	499	231	268	40	16	24	2.90	0.88
西三河地域	847	421	203	218	29	14	15	2.01	0.80
東三河地域	518	212	106	106	17	9	8	2.44	0.86

介護分野	有効求人数	有効求職者数 (フルタイム+パート)	フルタイム	パート	就職件数 (フルタイム+パート)	フルタイム	パート	求人倍率	職業計求人倍率
愛知県	14,677	3,506	2,117	1,389	412	248	164	4.19	1.04
名古屋市内	7,408	1,390	872	518	147	89	58	5.33	1.35
尾張地域	3,752	973	588	385	104	55	49	3.86	0.88
西三河地域	2,173	689	387	302	80	50	30	3.15	0.80
東三河地域	1,344	454	270	184	81	54	27	2.96	0.86

### 看護師・保健師・助産師の有効求職者数 ハローワーク名古屋中・東・南 \令和3年3月現在/



フルタイム	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上	計
男	1	1	2	2	0	3	1	0	0	0	10
女	14	62	43	34	41	38	37	40	22	5	336

  

パート	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65歳以上	計
男	0	1	1	0	0	0	2	1	0	0	5
女	2	33	41	37	30	28	21	19	37	24	272

### 看護師・保健師・助産師等の賃金情報 \令和3年3月現在/

	フルタイム(単位:円)			パート(単位:円)		
	募集賃金(上限平均)	募集賃金(下限平均)	求職者希望賃金	募集賃金(上限平均)	募集賃金(下限平均)	求職者希望賃金
愛知県	295,000	234,000	249,000	1,671	1,443	1,354
名古屋市内	299,000	241,000	258,000	1,753	1,505	1,469

お問い合わせ

愛知県・愛知労働局 委託事業  
愛知県医療勤務環境改善支援センター  
(公益社団法人愛知県医師会)

〒460-0008 名古屋市中区栄4丁目3-26 昭和ビル6階  
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767  
E-mail info@aichi-medsc.or.jp

ホームページでも情報公開中

右のQRコードを  
読み取ってください。  
<https://aichi-medsc.or.jp>

