

# いきサポ愛知

第23号 2022.JAN

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター  
受託/公益社団法人愛知県医師会



## C-2水準の対象分野等の考え方及び技能等に関する審査の運用について

2021年10月14日第16回医師の働き方改革の推進に関する検討会において、「C-2水準の対象分野等の考え方及び技能等に関する審査の運用について」検討がなされ、運用上の様々な意見については、それに対し適切に対応していくこととし、事務局提案については了承されました。

※資料等につきましては、愛知県医療勤務環境改善支援センターHPをご覧ください。

### C-2水準の対象技能となり得る具体的な技能の考え方(案)

#### C-2水準の対象技能となり得る具体的な技能

「C-2水準の対象分野」において「C-2水準の対象技能となり得る技能」であって、その「技能の修得にやむを得ず長時間労働が必要となる業務」が存在するもの

具体的には

#### 1 「C-2水準の対象分野」に該当

日本専門医機構の定める基本領域(19領域)において、高度な技能を有する医師を育成することが公益上特に必要と認められる医療の分野

かつ

#### 2 「C-2水準の対象技能となり得る技能」の考え方に該当

我が国の医療水準を維持発展していくために必要とされる、医学研究や医療技術の進歩により新たに登場した、保険未収載の治療・手術技術(先進医療を含む)

または

良質かつ安全な医療を提供し続けるために、個々の医師が独立して実施可能なレベルまで修得・維持しておく必要があるが、基本領域の専門医取得段階ではそのレベルまで到達することが困難な技能

かつ

#### 3 「技能の修得にやむを得ず長時間労働が必要となる業務」の考え方に該当

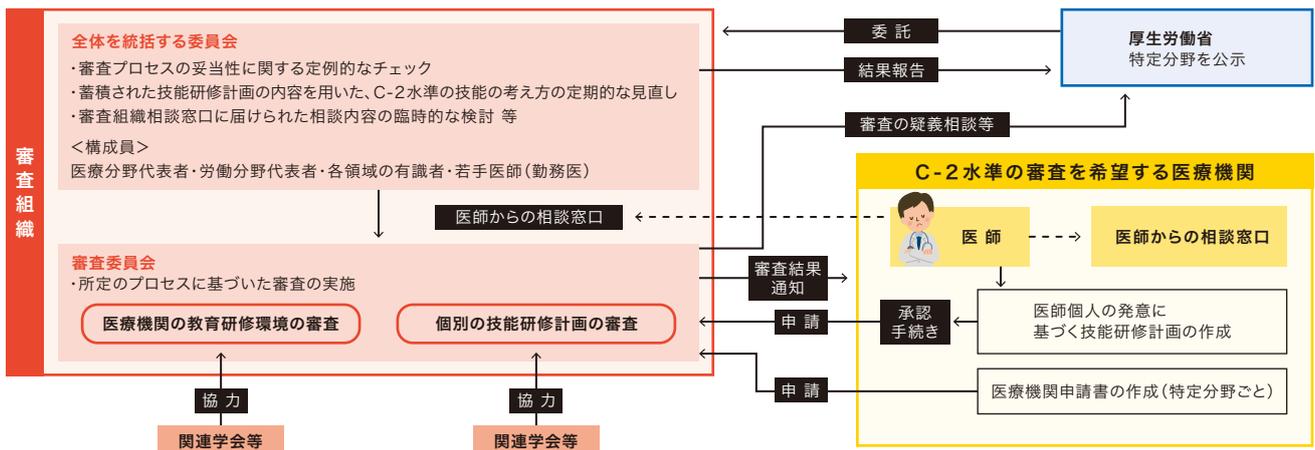
次のア～ウの1つ以上に該当

- ア) 診療の時間帯を選択できない現場でなければ修得できない
- イ) 同一の患者を同一の医師が継続して対応しなければ修得できない
- ウ) その技能に関する手術・処置等が長時間に及ぶ

### C-2水準の技能等に関する審査の運用について

- 審査組織については、C-2水準の審査業務に相当の専門性が必要になると想定されることから、関連学会等に協力を得る必要があるが、具体的な組織の運営方法については、以下のように、厚生労働省からの委託の形とし、各領域の関連学会等から審査への参加や技術的助言を得ることとする。
- 技能研修計画は、審査組織で審査を行うこととし、研修予定の具体的な技能の名称のみで審査が行われるのではなく、その計画内容を含めて審査が行われるものとする(個人の記載する当該技能の修得のために予定する症例数及びその他の業務と、設備や指導医といった医療機関の教育研修環境を総合して、技能研修計画は審査される)。

#### 審査組織(イメージ)



# 追加的健康確保措置 (連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等)

## の運用について

### 連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制・代償休息等について

B・連携B・C水準の適用となる医師が義務対象となります。  
A水準の適用となる医師については、努力義務となります。

### 面接指導・就業上の措置

原則としてA・B・連携B・Cのいずれの水準の適用医師にも、当月の時間外・休日労働が100時間に達する前に睡眠及び疲労の状況の確認並びに面接指導を行うとされています。

なお、A水準適用医師で疲労の蓄積が確認されなかった者については100時間以上となった後での面接指導でも差し支えないとされています。

当月の時間外・休日労働が155時間を超えた場合の就業上の措置については、A・B・連携B・Cのいずれの水準の適用医師にも、労働時間短縮のための具体的措置を行うこととされています。

## 連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制・代償休息等について

### 勤務シフト等を組むに当たっての基本ルール

※義務対象はB・連携B・C水準の適用となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。※C-1水準が適用される臨床研修医については、次表参照。

#### (1) 勤務間インターバルを次の2種類の方法により確保する。

- ① 始業から**24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保**を基本とし、
- ② 始業から**46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保**(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)  
※宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなします。

#### (2) 代償休息を付与することを前提として勤務シフト等を組むことは、原則として認められない。

※個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務が予定されている場合は、代償休息の付与を前提とした運用を認める。  
ただし、当該業務の終了後すぐに代償休息を付与することとされています。



### 代償休息の基本ルール

#### (3) 予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。(翌月末までに付与する。)

※宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、当該連続した9時間の間に通常の勤務時間と同様の労働が発生し、十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する**配慮義務**を負う。

## 連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制・代償休息等について(C-1水準が適用される臨床研修医)

### 勤務シフト等を組むに当たっての基本ルール

#### (1) 勤務間インターバルを次の2種類の方法により確保することとしています。

- ① 始業から**24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保**を**原則**とし、
- ② 始業から**48時間以内に24時間の連続した休息時間を確保**  
(臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合)  
※宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなします。

### 代償休息の基本ルール

#### (2) 代償休息の必要がないように勤務間インターバルの確保を徹底することを原則とします。

ただし、以下を要件として代償休息の付与を認めています。

- ① 臨床研修における必要性から、**オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合に限る。**
- ② 臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を**明示**する。
- ③ 代償休息を付与する期限は、以下のとおりとする。
  - ・「当該診療科の研修期間の末日」又は「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与する。
  - ・「翌月末」より前に「当該診療科の研修期間の末日」を迎える場合は、「当該診療科の研修期間の末日」までに代償休息を付与することが困難である場合に限り、「翌月末」までに付与するものとする。





# 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

B・連携B・C水準が適用される医師(C-1水準が適用される臨床研修医を除く。)の勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージは以下のとおりです。※A水準が適用される医師については努力義務となっています。

## 15時間又は28時間連続勤務する場合

図1 通常の日勤

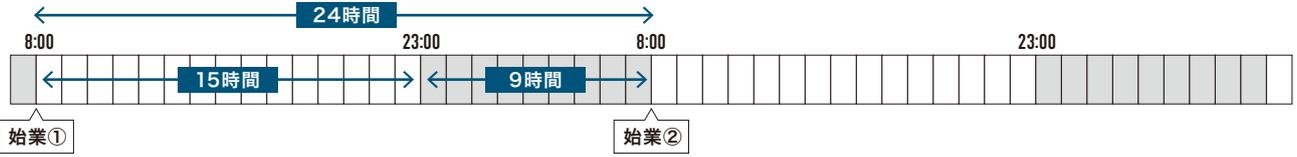


図2 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

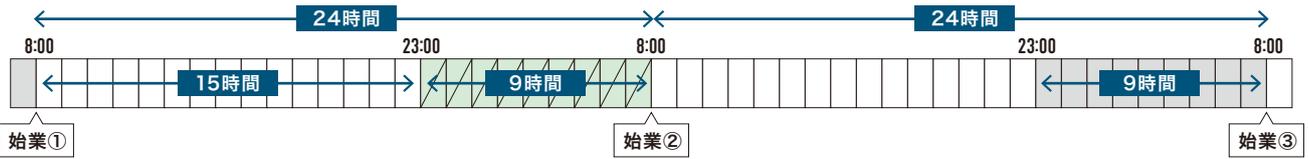
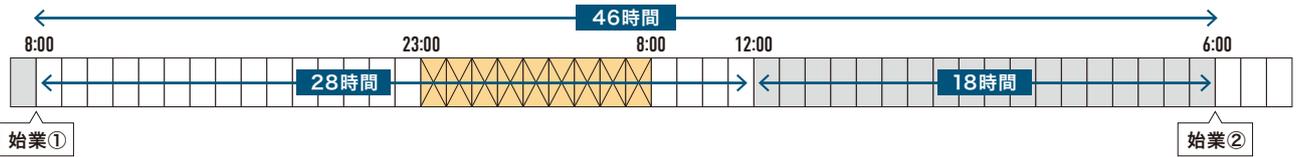


図3 宿日直許可のない宿日直に従事する場合

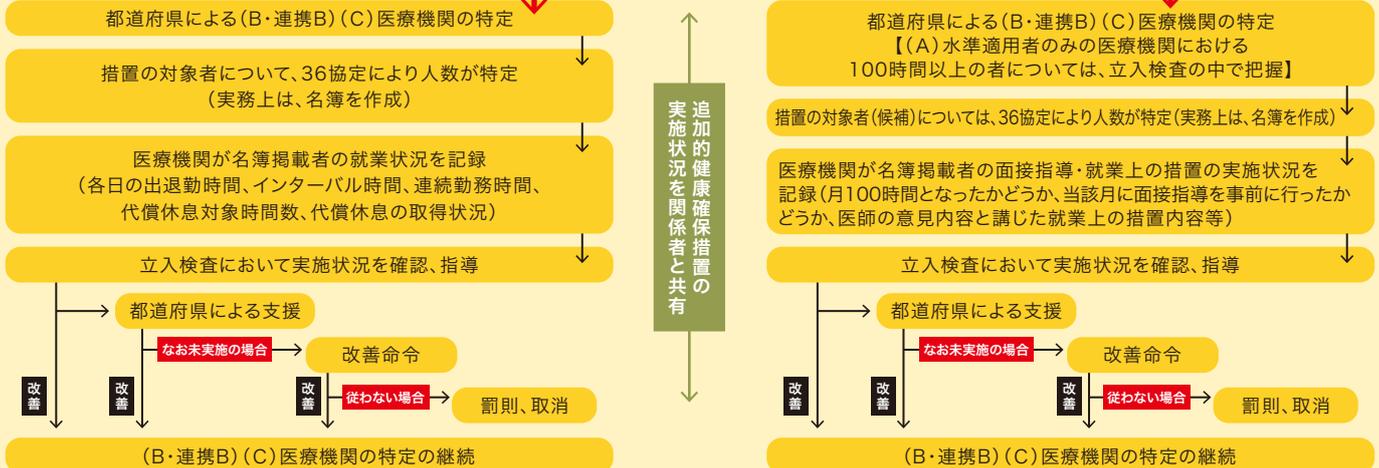


凡例 □ 労働時間 □ 休憩時間 □ 宿日直許可のある宿日直の時間 □ 宿日直許可のない宿日直の時間



## 追加的健康確保措置の義務及び履行確保の流れ(案)

|                 | 36協定の月上限 | 連続勤務時間制限・インターバル規制等 |                | 面接指導・就業上の措置 | (参考)時短計画の策定 |
|-----------------|----------|--------------------|----------------|-------------|-------------|
| (A)水準適用者のみ医療機関  | 100時間未満  | 努力義務               |                | 義務(※1)      |             |
|                 | 100時間以上  | 努力義務               |                |             |             |
| (B・連携B)指定あり医療機関 | 100時間未満  | (B・連携B)業務対象者は義務    | その他の業務対象者は努力義務 | 義務(※2)      | 義務          |
|                 | 100時間以上  |                    |                |             |             |
| (C)指定あり医療機関     | 100時間未満  | (C)業務対象者は義務        | その他の業務対象者は努力義務 | 義務(※2)      | 義務          |
|                 | 100時間以上  |                    |                |             |             |



(※1) 当月の時間外労働が80時間超になった場合、疲労度確認を行い、疲労の蓄積に応じて面接指導を実施

(※2) 当月の時間外労働が100時間になる前に面接指導を実施。例えば、前月の時間外労働が80時間超となった場合、あらかじめ面接指導のスケジュールを組んでおく



令和4年  
4月1日より

# 労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます!



令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。

中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます(令和4年3月31日までは努力義務)。

※中小企業とは、医療・福祉等は、①資本金又は出資額5,000万円以下、②常時使用する労働者数100人以下の①又は②のいずれかを満たすものといえます。

職場における「パワーハラスメント」の定義  
職場で行われる、①～③の要素**全てを**  
**満たす行為**をいいます。

1  
優越的な関係を  
背景とした言動

2  
業務上必要かつ相当な  
範囲を超えたもの

3  
労働者の就業環境が  
害されるもの

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。



## 「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは?

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の  
明確化および周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ②行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

相談に応じ、適切に対応するために  
必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

職場におけるパワハラに  
関する事後の  
迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること(事実確認ができなかった場合も含む)

併せて講ずべき措置

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
  - ⑩相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは労働施策総合推進法において禁止されています。



職場におけるパワーハラスメント防止措置に  
関する詳しい情報・お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課 電話番号 052-857-0312

お知らせ

令和3年8月23日「第14回医師の働き方改革の推進に関する検討会」において「医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン(評価項目と評価基準)」が資料として公表されました。

本ガイドラインでは、医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価の際に必要な視点と実施内容について具体的に明らかにされたものです。

当センターでは、本ガイドラインに基づき、自院の現状を把握していただくために「評価項目チェックシート」(改訂版)と「チェックリスト」(簡易版)を作成し、当センターホームページに掲載しましたのでご活用ください。



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>

