

いきサポ愛知

第25号 2022.MAY

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)

厚生労働省が宿日直許可申請に関するWeb相談窓口を開設しました!

開始日 令和4年4月1日

相談内容 医療機関の宿日直許可申請について、制度の仕組みや手続き等幅広く受け付けます。

相談対応 医療機関からの相談は、厚生労働省のWebサイト相談フォームへの入力を通じて受け付けます。

医療機関の宿日直許可申請に関する相談を受け付ける窓口の設置

- 令和4年4月1日から、医療機関の「宿日直許可申請」に関する相談窓口を厚生労働省に設置
- 受け付けた相談については、厚生労働省本省で検討の上、回答

※訪問による支援が適切な相談など、現地での具体的な支援が有効な相談については、相談者の意向も踏まえ、厚生労働省本省経由で医療勤務環境改善支援センター(医療勤務管理アドバイザー)が必要な支援を実施

宿日直許可の申請を検討している 医療機関(病院・診療所)

(相談する医療機関のイメージ)

・労働基準監督署に相談することに対して不安やためらいがあるので、実際に相談する前に、監督署への相談についてざっくりと聞きたい。

・地域の医療勤務環境改善支援センターや、労働基準監督署に相談しているが、相談内容について、厚生労働省本省の専門家にも相談してみたい。

など

宿日直許可申請に関する相談



相談内容に即した助言等

厚生労働省本省

(宿日直許可申請に関する相談窓口)

※労働基準監督署に相談したい内容を確認。相談者の意向を踏まえて、必要な支援を実施。

現地での具体的な支援が有効な相談等

訪問支援等を実施

医療勤務環境改善支援センター (相談した医療機関の所在地を担当)

※日頃から、医療機関の勤務環境改善に関する相談に応じ、必要な支援を実施(都道府県ごとに設置)

連携

支援

申請・相談

労働基準監督署

厚生労働省 宿日直許可申請に関する相談窓口webサイト

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html



令和4年4月1日

「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン第1版」が公表されました！



作成対象医療機関

年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える医師の勤務する医療機関

令和6年3月末までの間については、B水準、連携B水準及びC水準の指定を受ける予定のない医療機関を含め、年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える医師の勤務する医療機関であれば、令和5年度末までの計画は努力義務となります。

B水準、連携B水準及びC水準の指定を受ける予定をしている医療機関は、当該申請に当たり、医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価を受審する前までに令和6年度以降の計画の案を作成する必要があります。

計画は、医療機関ごとの取組を記載するものですが、医師の自己申告等により把握した副業・兼業先の労働時間を通算した時間外・休日労働時間数を基に、作成対象の判断及び労働時間数の実績及び目標並びに労働時間短縮に向けた取組を記載することとなります。

計画期間

	令和5年度末までの計画の計画期間	令和6年度以降の計画の計画期間
計画始期	任意の日	令和6年4月1日
計画終期	令和6年3月末日	始期から5年を超えない範囲内で任意の日

- ・計画の策定にあたっては、令和17年度末でのB水準及び連携B水準の廃止を前提に、計画的に労働時間短縮の目標を設定する必要があります。
- ・計画期間内であっても、PDCAサイクルの中で、年1回、計画の見直しを行うこととなります。

計画の対象医師

- ・長時間労働を行う医師（年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える医師）です。
- ・計画の作成単位としては医療機関を原則とし、計画の対象職種は医師のみです。
- ・計画の作成に当たって、医療機関に勤務する医師全員対象として計画を作成する他、長時間労働を行う個々の医師を対象として計画を作成することや、長時間労働が恒常的となっている診療科に限定して、診療科単位で作成することも可能です。
- ・連携B・B・C水準のいずれか複数の指定を受けることを予定している医療機関は、一つの計画としてまとめて作成も可能ですが、その場合は取組の対象となる医師が明らかになるように計画に記載することが求められます。
- ・複数の研修プログラムについて、C-1水準指定を受けることを予定している医療機関も同様です。C-1水準指定を受けることを予定している医療機関のうち、基幹型研修施設においては、協力的研修施設における労働時間も把握し、研修プログラム全体として時間外・休日労働が適正化されるよう、計画を作成しなければならないとされています。

作成の流れ

- ・計画を作成する際には、医療法第30条の19に基づく努力義務が課されている「医療勤務環境改善マネジメントシステム」のPDCAサイクルを活用して、各医療機関において医師を含む各職種が参加する合議体で議論し、対象医師に対し計画の内容を説明し意見交換する等の手順を踏むことが必要とされています。
- ・勤務医を対象とした説明会を開催し、計画の内容について理解を深めるとともに、計画の内容及び進捗状況について、意見交換の機会を設けることが重要とされています。
- ・作成された計画や連携B・B・C水準の指定申請に当たって作成した計画の案を、院内に掲示する等により継続的にその内容の周知を図ることも重要とされています。

都道府県との関係

- ・計画作成後は、同計画を医療機関が所在する都道府県に提出します。
- ・計画には前年度の実績を記入し、毎年、必要な見直しを行い、見直し後の計画を毎年、都道府県に提出することとなります。
- ・計画を見直す際には、PDCAサイクルの中で自己評価を行い、直近1年間の労働時間の短縮状況について確認を行い、医師労働時間短縮目標ラインとの乖離の度合いも踏まえた上で、必要に応じて目標の見直しや具体的な取組内容の改善等を行うことが期待されています。

「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン第1版」は愛知県医療勤務環境改善支援センターのホームページにも掲載しています。また、医師労働時間短縮計画作成支援の参考資料として、令和4・5年度並びに令和6年度に向けた医師労働時間短縮計画及び作成例を掲載しています。

当センターでは、医療労務管理アドバイザー等による時短計画作成支援等も無料で行ってまいりますので、是非ご利用ください。

令和4年4月1日

「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）第1版」が公表されました！

本ガイドラインは、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するためのものです。

※労働時間短縮の取組の評価における考え方は評価項目ごとに評価基準が定められています。

1. 労務管理体制の構築と人事・労務管理の各種規程の整備と周知（13項目）抜粋

- ①医療機関側は労務管理に関する責任者（以下「労務管理責任者」という。）1名を置き、責任の所在とその役割を明確にすること。なお、その際には必要に応じて医療勤務環境改善支援センターや社会保険労務士等の専門家に意見を聞くことが望ましい。
- ②医療機関側は労務管理に関する事務の統括部署（以下「事務統括部署」という。）を置き、責任の所在とその役割を明確にすること。

2. 勤務医の勤務計画の計画的な作成（4項目）抜粋

- ①医師の勤務については、法定労働時間、法定休日等に留意し、時間外・休日労働の上限、法定休日の確保、副業・兼業先の労働時間、宿日直の時間の取り扱い等を明確にした上で、勤務計画を作成すること。
- ②追加的健康確保措置の「勤務間インターバル」や「代償休息」についても加味した上で、勤務計画を作成すること。

3. 勤務医の労働時間の実態把握と管理（10項目）抜粋

- ①医療機関においては、医師の労働時間の把握が行われていない場合が多いため、まず、出勤時間と退勤時間から労働（滞在）時間を把握すること。（タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認することが望ましいが、日をまたぐ勤務も多く、正確なデータの収集が困難な場合もあるため、少なくとも医師が労働（滞在）時間を正しく申告する体制を整備する：労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン）
- ②医療機関の滞在時間について、労働ではない時間（主に自己研鑽）も含めて把握すること。

4. 医師の労働時間短縮に向けた取組（15項目）抜粋

- ①病院長や診療科長等が管理者のマネジメント研修を受講していること。
- ②医療機関内の管理職層に向けたマネジメント研修が少なくとも年に1回実施されていること。

5. 医師の健康確保に関する取組（12項目）抜粋

- ①衛生委員会を適切な頻度で開催し、衛生委員会の審議事項として、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第22条第9号）とあり、追加的健康措置においても、事業者から産業医の勧告等の報告がなされるため、既存の衛生委員会の効果的な活用が求められるが、医療機関の組織体制として、長時間労働医師の健康確保に特化した他の実施体制を敷くことも可能である。
- ②健康診断については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条に基づき、適切に実施すること。

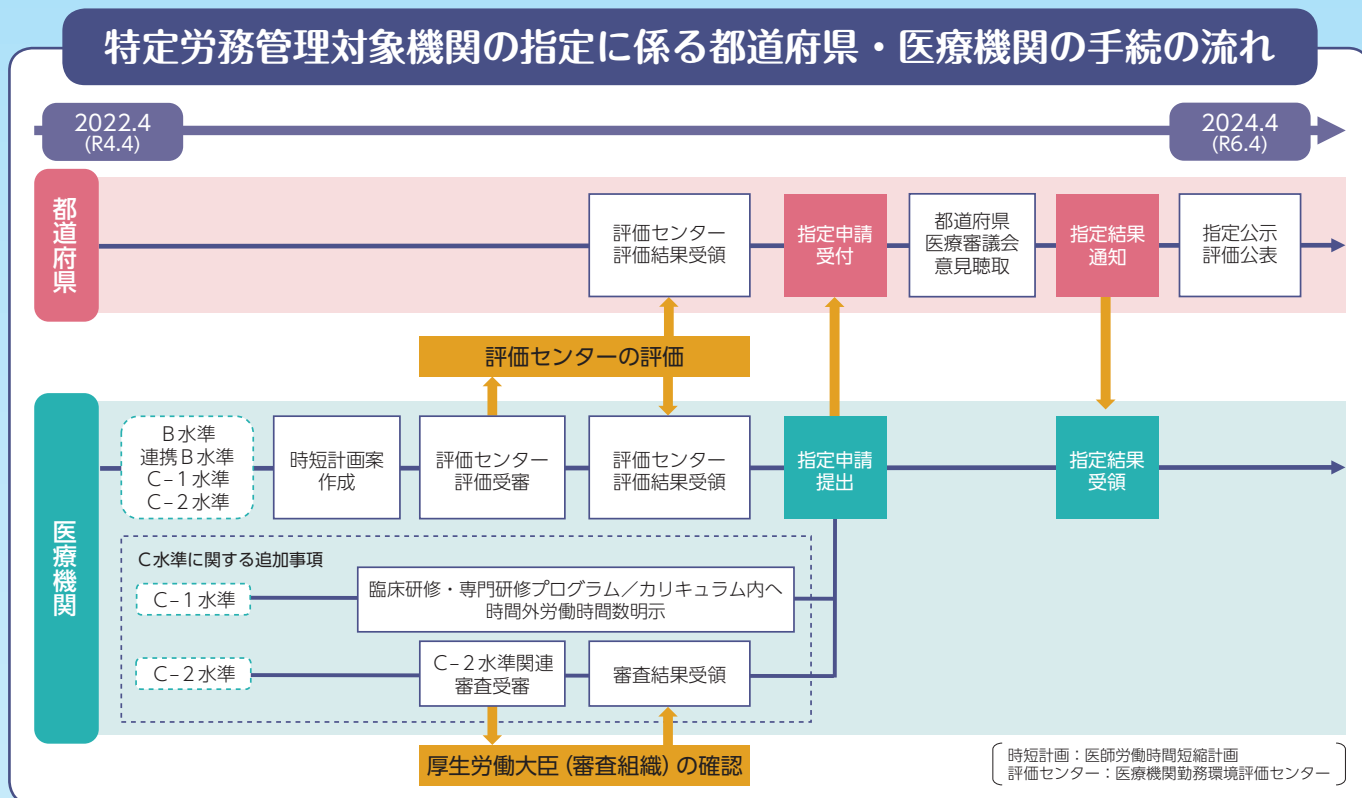


愛知県医療勤務環境改善支援センターの ホームページにも掲載しています

評価に関するガイドラインを参考にチェックシートを作成し、ホームページに掲載しておりますので、自院の取組状況等の確認にご活用ください。



特定労務管理対象機関の指定に係る都道府県・医療機関の手続の流れ



公益社団法人日本医師会が「医療機関勤務環境評価センター」を受託しました

2024年4月から施行される診療に従事する勤務医の時間外労働上限規制について、年間の時間外・休日労働の上限を原則960時間とされますが、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」の中間とりまとめにおいて、B・連携B・C水準を設けることとされ、この対象要件に個々の医療機関が該当するか否かについては、医療機関における医師の長時間労働の実態及び労働時間短縮の取組状況について、医療機関勤務環境評価センターが評価を実施し、その結果を踏まえて都道府県が指定することとされています。

今後、評価センターへの申請書等が示されましたら、愛知県医療勤務環境改善支援センターホームページ等で情報提供を行います。

医療勤務環境改善支援センターは、医療労務管理アドバイザー（人事・労務管理の専門家である社会保険労務士等）と医業経営アドバイザー（医業経営の専門家である医業経営コンサルタント等）が連携し、医療機関に対して、PDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組みである「医療機関環境マネジメントシステム」に基づき、改善計画の策定・実施・評価等を総合的に支援する役割となっています。

愛知県医療勤務環境改善支援センターは、今後も、医療従事者の勤務環境の改善に向けた自主的な取組が促進されるよう、地域の関係者と連携し、公的支援機関として医療機関に対する勤務環境の改善の重要性の周知や、具体的な改善の支援を行ってまいりますので、是非ともご活用ください。

メルマガ会員
募集中!



愛知県医療勤務環境改善支援センターの
ホームページのトップ画面よりお申込みください。
各種セミナーのご案内等いち早くお届けします!

登録は
こちらから!



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>

