

いきサポ愛知



第28号

2022.NOV

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)



医療機関勤務環境評価センターのホームページが開設されました!

- ・医療機関勤務環境評価センターは、病院又は診療所（以下「医療機関」という）に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況等について評価を行うこと及び労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対して必要な助言・指導を行うことにより、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資することを目的として、令和4年（2022年）4月に公益社団法人日本医師会が厚生労働省から指定されたものです。
- ・医療機関の医師の時間外労働時間数が2024年4月以降に960時間を超える見込みのある医療機関等は、B・連携B・C-1、C-2水準（以下「特定労務管理対象機関」といいます。）の指定を受ける必要があります。
- ・評価センターは、医療機関の管理者からの求めに応じ、当該医療機関に勤務する医師の労務管理を行うための体制、労働時間短縮のための取組、当該体制の運用状況及び当該取組の成果等について評価を行うこととされています。

評価センターホームページより

URL : <https://sites.google.com/hyouka-center.med.or.jp/hyouka-center/>

※令和4年10月31日（月）より評価受審申込が開始されました。



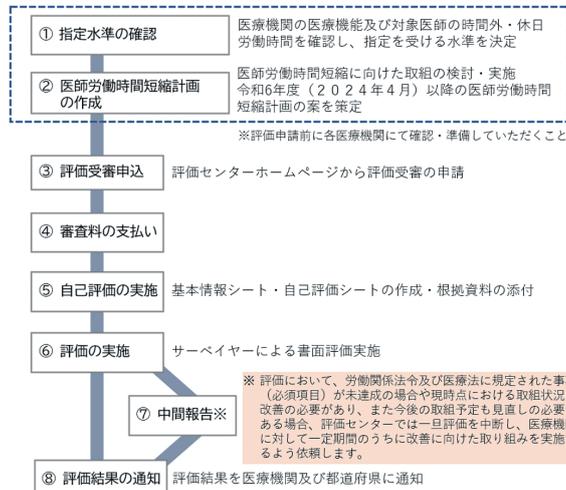
医療機関勤務環境評価センター

医療機関勤務環境評価センターは、病院又は診療所（以下「医療機関」という）に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況等について評価を行うこと及び労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対して必要な助言・指導を行うことにより、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資することを目的として、令和4年（2022年）4月に公益社団法人日本医師会が厚生労働省から指定されたものです。

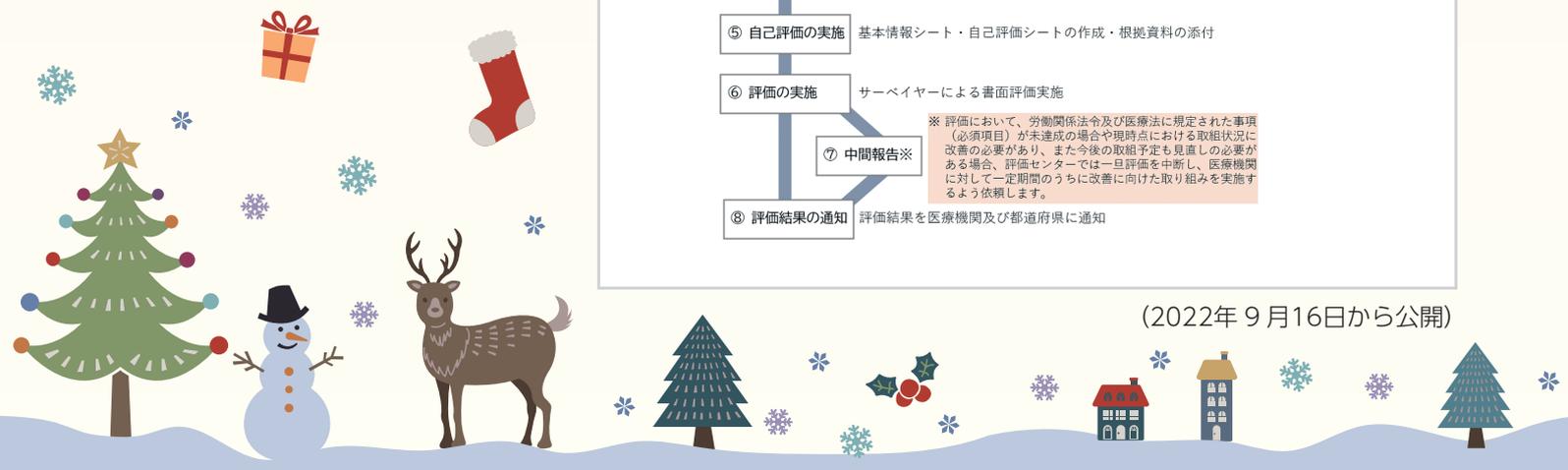
- 医療機関勤務環境評価センターについて
- 医療機関及び関係機関の皆様へ
- 評価受審手続きについて
- サーベイヤの皆様へ（サーベイヤ専用サイト）
- よくある質問
- 資料集
- 関連リンク
- お問い合わせ

評価センターの評価受審申込から評価結果通知までの流れ

当センターでの評価受審申し込みから評価結果を通知までの流れは以下のとおりとなります。



(2022年9月16日から公開)





評価結果について

各評価項目の判定結果を踏まえ、全体評価を行います。労働関係法令及び医療法に規定された事項に係る項目（必須項目）をすべて満たしたうえで、労務管理体制や労働時間短縮に向けた取組、労働時間の実績を踏まえて評価を行います。
また、全体評価は、評価項目の達成状況に応じて定型的な文言で表現されます。

1	2		3
労働関係法令及び医療法に規定された事項 （※1）	1以外の労務管理体制や労働時間短縮に向けた取組		労働時間の実績 （※2）
	評価時点における取組状況	今後の取組予定	
	十分	十分	
	改善の必要あり	十分	
全てを満たす	改善の必要あり	見直しの必要あり	改善していない

※1：労働関係法令及び医療法に規定された事項（必須項目）に改善が必要な場合は評価保留とする。

※2：具体的には、B・連携B・C水準が適用されている医師の水準ごとの平均時間外・休日労働時間数や、最長時間外・休日労働時間数、実際に年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超えた医師数等の実績を基本として検討する。

評価に係るポイント

- ①受審医療機関の評価は、医療サーベイヤー（医師）と労務管理サーベイヤー（社会保険労務士）の2名一組で行います。
- ②令和6年度（2024年4月）から特定労務管理対象機関の指定を受けようとする医療機関の初回の評価は、原則書面による評価を行います。
- ③受審する医療機関は、基本情報を記載する「基本情報シート」と評価項目ごとの自己評価を記載する「自己評価シート」を作成します。
自己評価シートには、評価項目ごとの自己評価と併せて現在の取組状況、根拠となる資料を添付することとなります。
- ④受審する医療機関は、令和6年度（2024年4月）以降の医師労働時間短縮計画の案を作成していることが必要となります。
- ⑤評価において、現時点における取組状況に改善の必要があり、かつ今後の取組予定も見直しの必要がある場合や労働関係法令及び医療法に規定された事項（必須項目）が未達成の場合、評価センターでは一旦評価を中断し、医療機関に対して、サーベイヤーの助言とともに該当項目の達成に向けた取組の実施を依頼します。（これを中間報告といいます。）
中間報告を受けた医療機関は、必要に応じて医療勤務環境改善支援センターの支援を受けるなど、一定期間のうちに該当項目の達成に向けた取組を進めていき、評価センターは医療機関からの改善報告を受けて、評価手続きを再開します。
- ⑥評価受審申し込みは、Googleアカウントを使用した電子申請となります。
- ⑦受審に係る費用は、33万円（税込み）となります。

※評価センターへのお問合せにつきましては、評価センターホームページの「お問合せ」フォームからとなります。

- ※愛知県医療勤務環境改善支援センターでは、「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」を参考に、「医師の労働時間短縮の取組状況の評価項目チェックシート」を作成し、ホームページに掲載しています。
是非、自院の現在の取組状況の確認にご活用ください。
また、各種情報をいち早くお届けするようメルマガによる配信を行っておりますので、是非ご登録ください。

C-2 水準に関するホームページ 「医師の働き方改革C2 審査・申請ナビ」が開設されました！

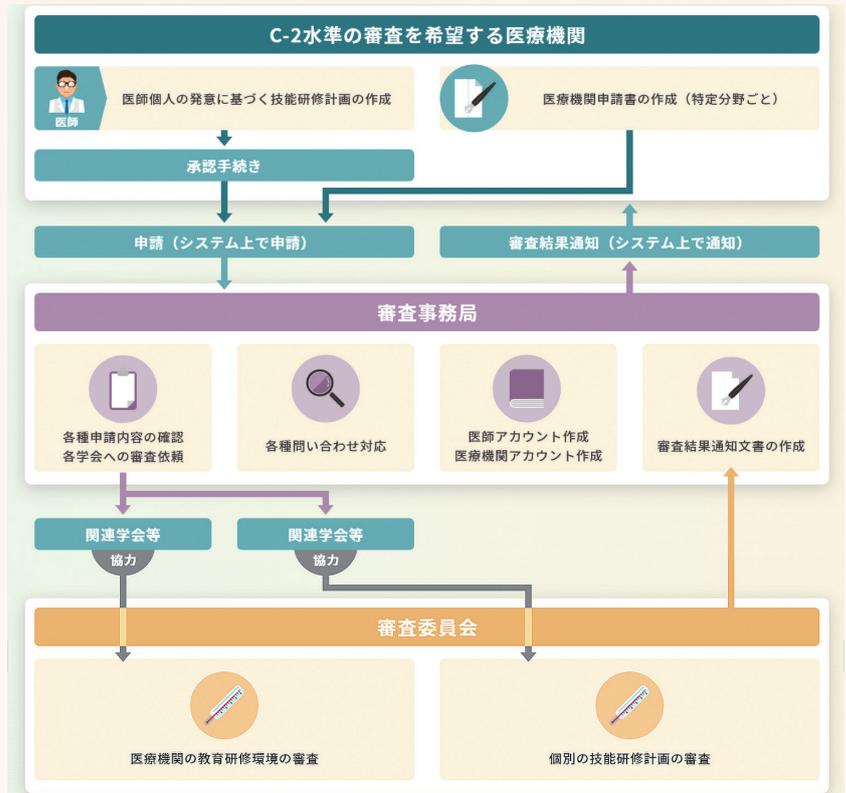
<https://c2-shinsasoshiki.mhlw.go.jp/>



〈医師の働き方改革C2 審査・申請ナビ〉

- ・医師の働き方改革の制度について
- ・C-2 水準が適用される医師とC-2 水準の対象となる医療機関について
- ・C-2 水準に関する各種申請方法について
- ・C-2 水準に関する審査について
- ・よくあるご質問
- ・お問い合わせフォーム 等

※ご質問については当面ホームページの「お問い合わせフォーム」からの受付のみとなりますので、ご注意ください。



追加的健康確保措置 面接指導実施医師養成講習会について

〈面接指導実施医師〉

- ・勤務する医療機関の管理者でないこと
- ・講習修了者
- ・産業医（講習修了者）が担うことも可能

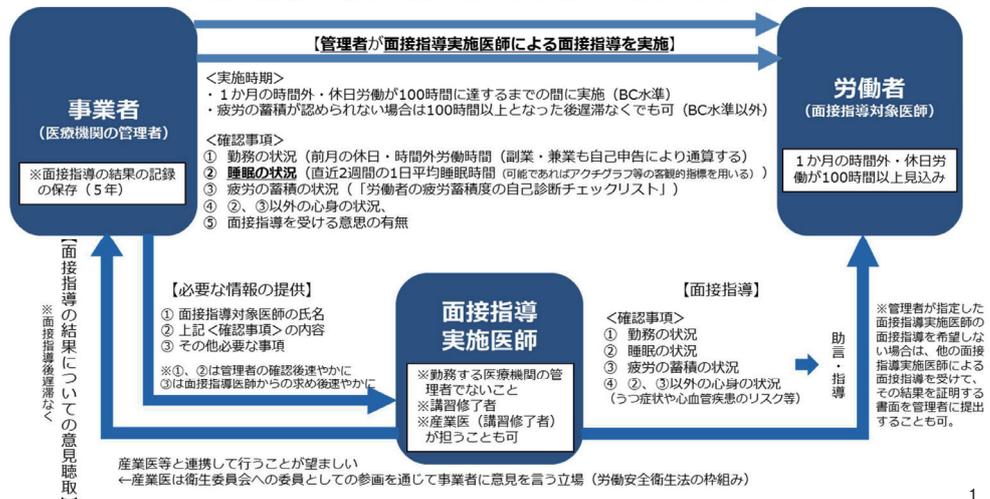
〈面接指導実施医師 養成講習会〉

- ・令和4年11月中旬開講予定
- ・受講無料
- ・医師であればどなたでも受講可能

追加的健康確保措置（面接指導）

1か月の時間外・休日労働が100時間以上とすることが見込まれる医師が面接指導の対象となります。

【必要と認める場合には遅滞なく労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を実施】
※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。



※ 1か月の時間外・休日労働が100時間以上とすることが見込まれる医師が面接指導の対象となります。



中小企業事業主の皆さまへ 改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

＼令和4年10月1日から産後パパ育休がスタート！

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（➡）

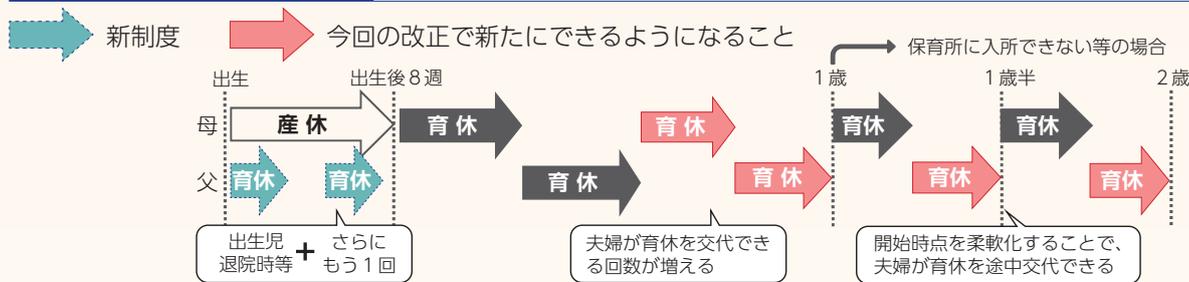
規定例はこちら



対象期間／取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
申し出期限	原則、休業の2週間前まで 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができる→詳細は「事業主向け説明資料」3-3*1を参照
分割取得	2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり→詳細は「事業主向け説明資料」3-3*1を参照）

育児休業制度の変更（改正後の内容）（➡）

1歳までの育児休業	2回まで分割して取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）
特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業	休業開始日の柔軟化 期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。 特別な事情がある場合に限り再取得可能



▶ 両立支援等助成金（令和4年度）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000927607.pdf>



職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」を支援します。

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）	男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得させた中小事業主等に支給（代替要員に関する加算措置もあります）。
育児休業等支援コース	育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を行った中小事業主に支給。育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保した場合の支援もあります。

▶ 就業規則の変更が必要です！

規定例はこちら



有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されました。

就業規則に、右記（1）の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

※引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

具体例（改正前の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができます。

- 育児休業
 - (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
 - (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
- 介護休業
 - (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 ←削除！
 - (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

改正育児・介護休業法に関するお問い合わせ先
愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL 052-857-0312

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>

