

# 三重県医療勤務環境改善支援センターの活用について

三重県医療勤務環境改善支援センター  
 労務管理アドバイザー 砂子美由紀

## 三重県医療勤務環境改善支援センター

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改定医療法（平成28年10月1日施行）に基づき、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善に自主的に取り組むことが努力義務化されました。  
 三重県医師会は、三重県からの委託を受けて「雇用の質」向上のための医療機関の自主的な取組を支援する「三重県医療勤務環境改善支援センター」を平成28年8月に開設し、働きやすく雇員が離職しない魅力ある医療機関の実現、そして、医療従事者・利用者・経営の全てが「WIN-WIN」となる好循環の実現のためのお手伝いをしています。



### 「働き方改革」に向けた勤務環境改善マネジメントシステム導入に関するアドバイス

「働きやすい職場作り」のために厚生労働省が策定した「医療勤務環境改善マネジメントシステム」に基づき、医療機関が自主的に改善に取り組むための「強制整備」・現状把握の取組のポイント、等を中心に取組等を行います。



### 「医師労働時間短縮計画」策定に関するアドバイス

令和6年4月から医師に対する時間外労働上限規制が適用されることに伴い、年間の時間外・休日労働時間数が500時間を超えない医師が勤務する医療機関は、働き方改革を進めるための計画（医師労働時間短縮計画）を作成し、都道府県知事による特別水準の認定を受けることが必要となりました。  
 本センターでは、医療機関の現状等を把握し、取組事項の把握等を行います。また、「医師労働時間短縮計画」作成のお手伝いや勤務環境を改善するためのツールのご提供等もしております。

- 院内研修への講師派遣
- 勤務環境改善に関するセミナーの開催  
労務管理担当者に対する実務セミナーの開催
- 専門家による労務管理・経営管理に関するアドバイス

### 医師及びその他の医療従事者の労働時間短縮に資する機器等の特別償却制度

医師の健康を確保し、安全で質の高い医療を提供するため、医師及びその他の医療従事者の労働時間を短縮するための設備等の導入について、所得控除等に資する特別償却が認められています。  
 本センターでは、申請に関する「医師等労働時間短縮計画」について建設・助言等を行います。

### 女性が働きやすい医療機関認定制度

妊娠時・子育て時の当該医療、長時間勤務に係る制度整備や保育施設の有無、また、これらの制度や施設の活用を促す職場の雰囲気づくり等の勤務環境の改善に取り組んでいる医療機関を三重県が認定し、女性の医療従事者が働きやすい職場づくりの促進を図ることを目的とする制度です。  
 本センターでは、申請書・機関に対して助言・支援等を行います。



三重県医療勤務環境改善支援センター（事業委託：公益社団法人 三重県医師会）  
 〒514-0003 津市飯塚二丁目191-4 三重県医師会5階 URL: <https://www.mie.med.or.jp/kirimuhen/>  
 TEL: 059-253-8879 / FAX: 059-253-8880  
 発行機関：三重県医師会事務局（毎日発行あり）



## 医療勤務環境改善支援センター

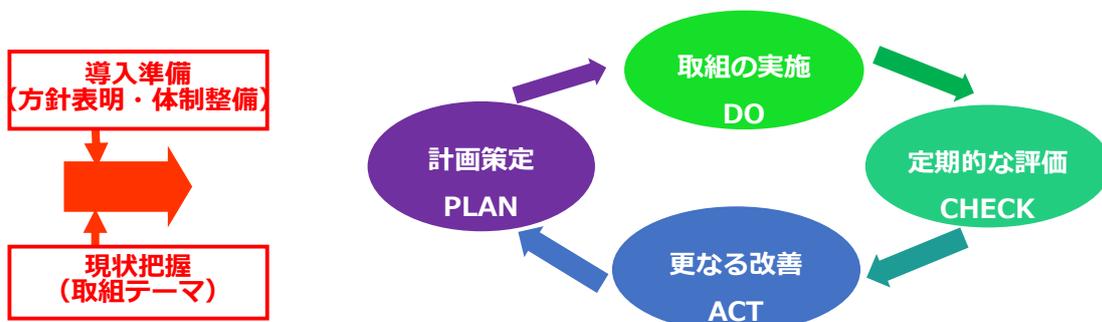
医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、**改正医療法(平成26年10月1日施行)に基づき、医療機関が医療従事者の勤務環境の改善に自主的に取り組むことが努力義務化**されました。

三重県医師会は、三重県からの委託を受けて「雇用の質」向上のための医療機関の自主的な取組を支援する「**三重県医療勤務環境改善支援センター**」を**平成26年8月に開設**し、働きやすく職員が離職しない魅力ある医療機関の実現、そして、医療従事者・利用者・経営の全てが『**WIN-WIN**』となる好循環の実現のためのお手伝いをしています。

3

### 「働き方改革」に向けた勤務環境改善 マネジメントシステム導入に関するアドバイス

「働きやすい環境作り」のために厚生労働省が策定した『医療勤務環境改善マネジメントシステム』に基づき、医療機関が自主的に改善に取り組むための「体制整備・現状把握の取組のポイント」等を中心に助言等を行います。



## 「医師労働時間短縮計画」策定に関するアドバイス

令和6年4月から医師に対する時間外労働上限規制が適用されることに伴い、**年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える医師が勤務する医療機関は**、働き方改革を進めるための計画(医師労働時間短縮計画)を作成し、都道府県知事による特例水準の指定を受けることが必要となりました。

当センターでは、医療機関の現状等をお伺いし、取組事項の助言等を行います。また、「医師労働時間短縮計画」作成のお手伝いや勤務実態を調査するためのツールのご提供等もしております。

院内研修への講師派遣

勤務環境改善に関するセミナー  
の開催  
労務管理担当者に対する実務者  
セミナーの開催

専門家による労務管理・  
経営管理に関するアドバイス

5

## 女性が働きやすい医療機関認証制度

妊娠時・子育て時の当直免除、短時間勤務に係る制度整備や保育施設の整備、また、これらの制度や施設の活用を促す職場の雰囲気づくり等の勤務環境の改善に取り組んでいる医療機関を三重県が認証し、女性の医療従事者が働きやすい環境づくりの促進を図ることを目的とする制度です。

当センターでは、申請医療機関に対して助言・支援等を行います。



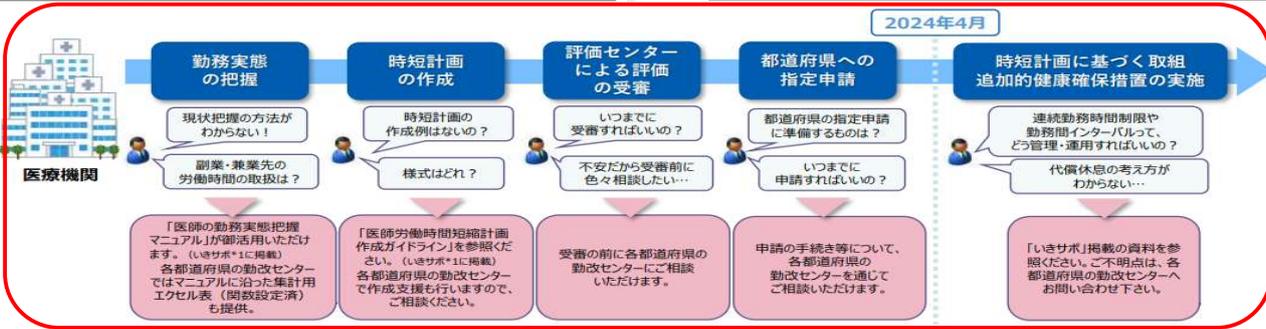
6

# 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）の活用について

・2024年4月より医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用される。  
 ・「医師の働き方改革に関する検討会」「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を経て、令和3年5月に「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制を確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第49号）が成立した。

医師の時間外・休日労働の上限については、36協定上の上限及び36協定によっても超えられない上限をともに、原則年960時間（A水準）・月100時間未満（例外あり）とした上で、地域医療の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準（連携B・B水準）及び集中的に技能を向上させるために必要な水準（C水準）として、年1,860時間・月100時間未満（例外あり）の上限時間数を設定

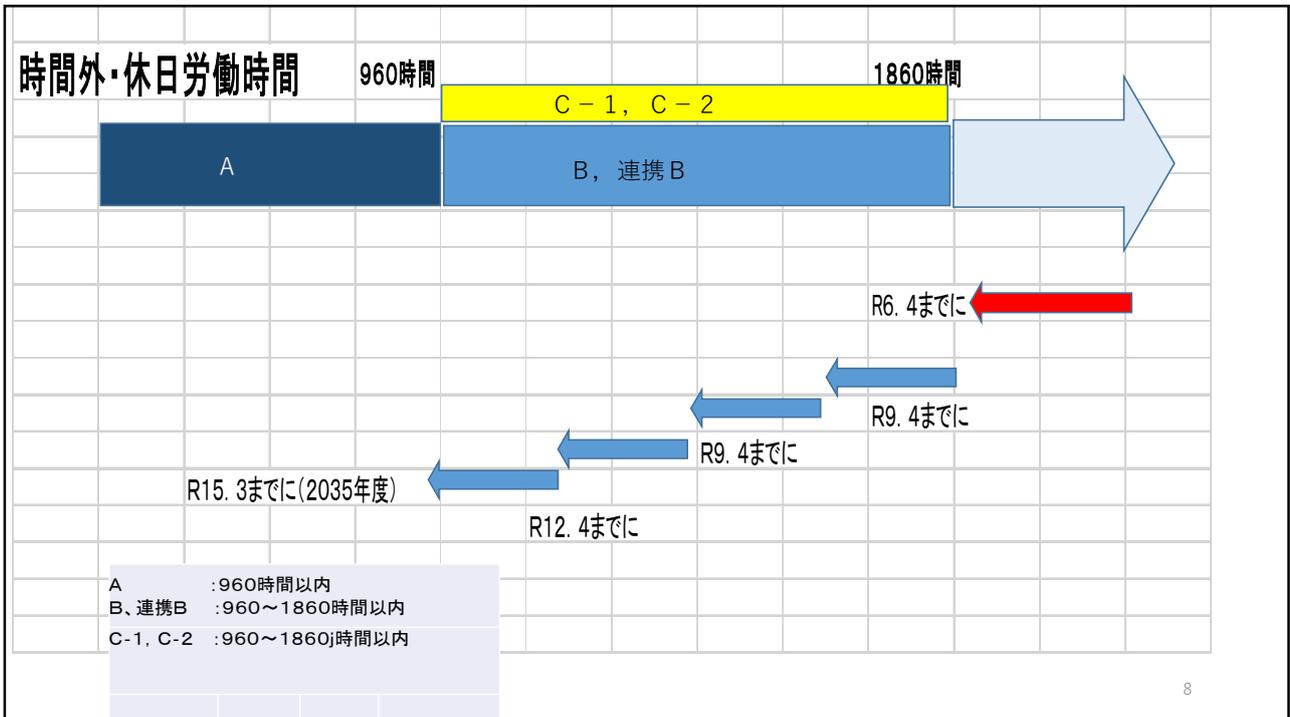
医師の労働時間の短縮を計画的に進めていく上では、医療機関は医師労働時間短縮計画を作成し、その計画に沿って医療機関の管理者のリーダーシップの下、医療機関全体でPDCAサイクルにより働き方改革を進めていくことが重要

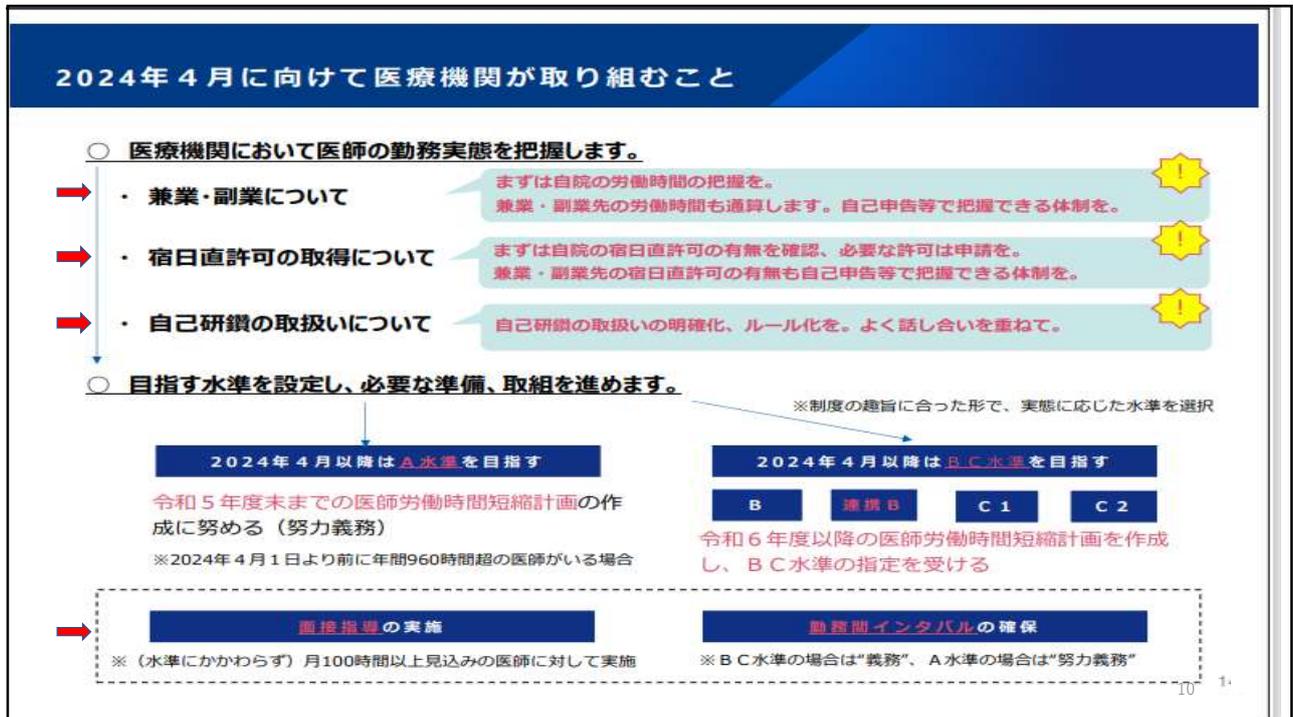
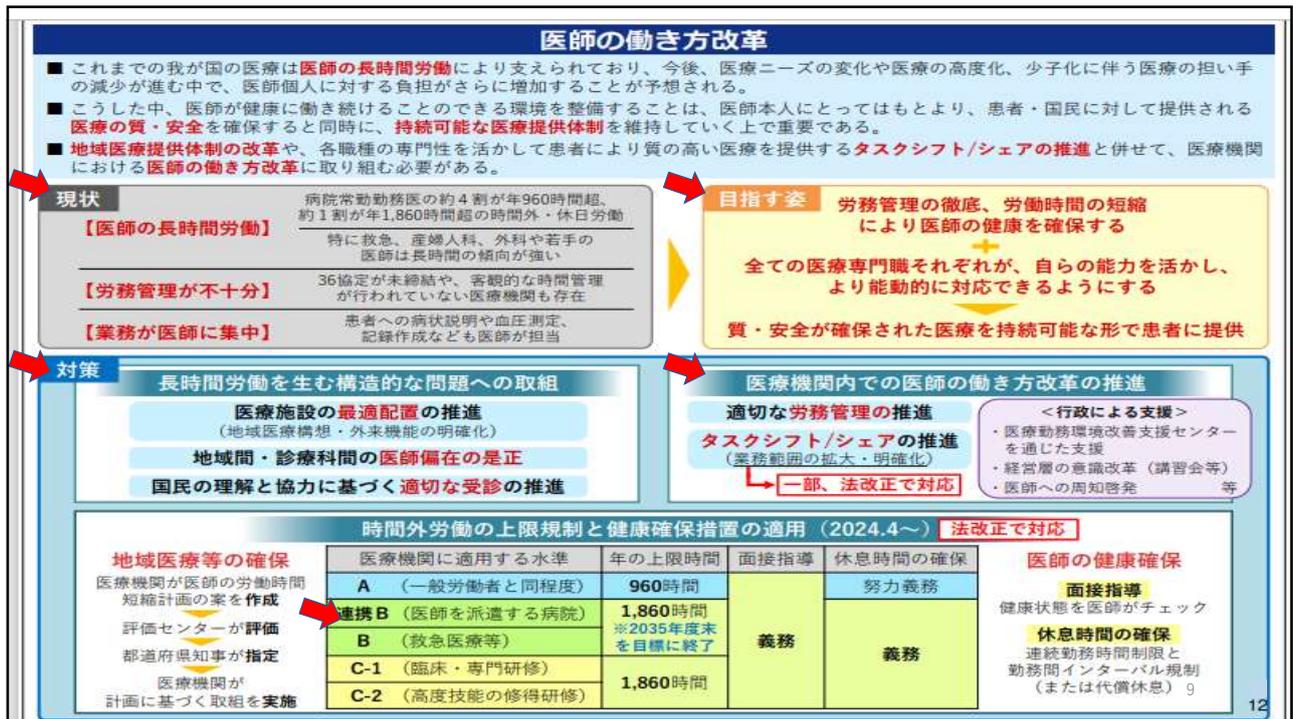


**働き方改革の過程でお困り事が生じたら、各都道府県の勤改センターにご相談ください**  
 （連絡先は、「いきサポ」\*1に掲載されています）

\*1「いきサポ」は、「いきいき働く医療機関サポートweb」の略称で、勤務環境改善に関する好事例や、労務管理チェックリストなどの支援ツール、セミナー情報等、勤務環境改善に取り組む医療機関のみならずの参考になる情報を集約・提供する厚生労働省が開設するポータルサイトです。

いきサポ  検索





## 地域医療の両立に向けた現状把握

### □医療機関が目指す水準の把握

- ・目指す水準は妥当か？→1860時間以内に収まっているか？  
→960時間以内に収まっているか？

### □他の医療機関から医師を受け入れている医療機関とその宿日直許可の取得状況

- 許可の取得意向はない
- 許可の取得が困難と考えている → 個別の医療機関の状況を  
確認し 必要な支援を行う。
- 許可が得られなかった
- 許可が必要かわからない
  
- 申請の準備中 → 早期の申請が可能となるよう、労基署への同行支援や  
手続き面の助言等必要な支援を行う
- 申請予定だが、準備は未着手

### □指定に関する医療機関への周知広報・早期準備の勧奨

- ・手続きの流れを確認し、スケジュールに沿って早期の申請ができるよう支援する。

11

## 医療機関の取組を積極的に支援

### □宿日直許可取得に向けた取組の支援

- ・相談支援、労働局への照会仲介支援、同行支援、参考様式の作成 等

### □評価センターの評価受審に向けた取組の支援

- ・時短計画作成支援、評価センターに提出する資料の事前確認 等

### □評価センターの中間報告の指摘事項に対する改善に向けた取組の支援

- ・評価センターに見直しの必要性を指摘された労務管理体制等に係る改善の取組の支援

12

## 医師の働き方改革と宿日直許可、地域医療の確保に関する指摘

### 医師の働き方改革と宿日直許可

Q. 医療法第16条に基づく宿直を行う場合には宿日直許可が必要なのでしょうか。

A. 医療法第16条では病院に医師を宿直させなければならないと規定されています。この**医療法第16条に基づく宿直を医師に行わせること自体に労働基準監督署長による宿日直許可は必要ありません。**

Q. では、なぜ、宿日直許可の取得を検討する医療機関が増えているのでしょうか。

A. 宿日直許可を受けた場合には、その許可の範囲で、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。今後、令和6年4月から医師の時間外労働の上限規制がスタートしますが、

(1) 宿日直許可を受けた場合には、この**上限規制との関係で労働時間とカウントされないこと**、

(2) 勤務と勤務の間の休息时间（勤務間インターバル）との関係で、**宿日直許可を受けた宿日直（9時間以上連続したもの）については休息时间として取り扱えること**、

など、**医師の労働時間や勤務シフト**などとの関係で重要な要素になることが考えられます。

### 地域医療の確保に関する指摘

●大学病院等の医療機関が**医師の派遣を通じて地域の医療提供体制を確保している状況**

ー 大学病院からの応援で成り立っている地方の医療機関では、宿日直許可が取れないために、**通算の上限時間超過を懸念する大学病院から医師を引き上げられ、医療提供体制を縮小せざるを得なくなる。**

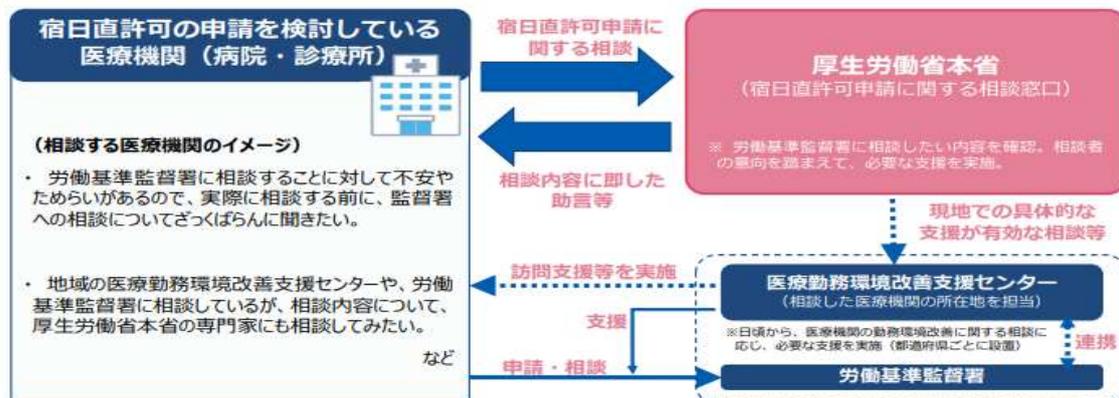
➡ 地域医療確保のためには、**医療機関が適切に宿日直許可を取得することが重要**との指摘。<sup>13</sup>

## 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（医療労務管理アドバイザー）が必要な支援を実施



## 宿日直許可申請に関する相談窓口

医療機関の実態に応じた許可取得につながるように支援します。

<p><b>医療勤務環境改善支援センター</b></p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。</p> <p>URL:<a href="https://ivou.kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/work-improvement-support-center">https://ivou.kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/work-improvement-support-center</a></p> 
<p><b>本省相談窓口</b></p>	<p>宿日直許可の申請(※)について、制度の仕組みや手続き等に関する医療機関の方からのご相談を受け付ける窓口を厚生労働省本省のWEBサイトに設けています。</p> <p>(※) 労働基準法第41条第3号(労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第23条)に基づく申請</p> <p>URL:<a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html</a></p> 
<p><b>労働基準監督署</b></p>	<p>宿日直許可についてのご相談に対応しています。まずは、お電話をお掛けください。</p> <p>URL:<a href="https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozajannai/rpudoukyoku/index.htm">https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozajannai/rpudoukyoku/index.htm</a></p> 

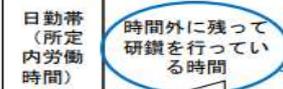
(2022.4) 15

## 医師の労働時間にかかる論点の取扱い(研鑽)

※ 「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」(令和元年7月1日付け基発0701第9号)、「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」(令和元年7月1日付け基監発0701第1号)

研鑽が労働時間に該当するかどうかについては「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなる。現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、その考え方と、適切に取り扱うための手続を適宜示している。

例えば  
8:30 17:30



様々な実態

- ・ 診療ガイドライン等の勉強
- ・ 勉強会の準備、論文執筆
- ・ 上司等の診療や手術の見学・手伝い

- 医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。
- ※ 所定労働時間内において勤務場所で研鑽を行う場合は、当然に労働時間となる。
- 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識し得るよう、基本となる考え方を示すとともに、労働に該当するかどうかの判断を明確化するための手続等を示す。

研鑽の類型	考え方・手続	必要な手続等
<p>診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、<u>上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、</u>在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。</li> <li>・ ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 研鑽を行うことについての医師の申出と上司による確認(その記録)</li> </ul>
<p>学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新にかかる講習会受講等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 左記の研鑽が奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を自由な意思に基づき、所定労働時間外に自ら申し出て、<u>上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、</u>在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。</li> <li>・ ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をしている場合は、労働時間に該当する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 通常勤務と明確に切り分ける(突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等外形的に見分けられる措置)</li> </ul>
<p>当直シフト外で時間外に待機し、手術・措置等の見学を行うこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務上必須でない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、<u>上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、</u>在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。</li> <li>・ ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 医療機関ごとに取扱いを明確化して書面等に示し、院内職員に周知する<sup>10</sup></li> </ul>

## 【取組事例】 労働時間該当性の取扱いの明確化

- 自己研鑽など労働時間に該当するものとし、院内で周知

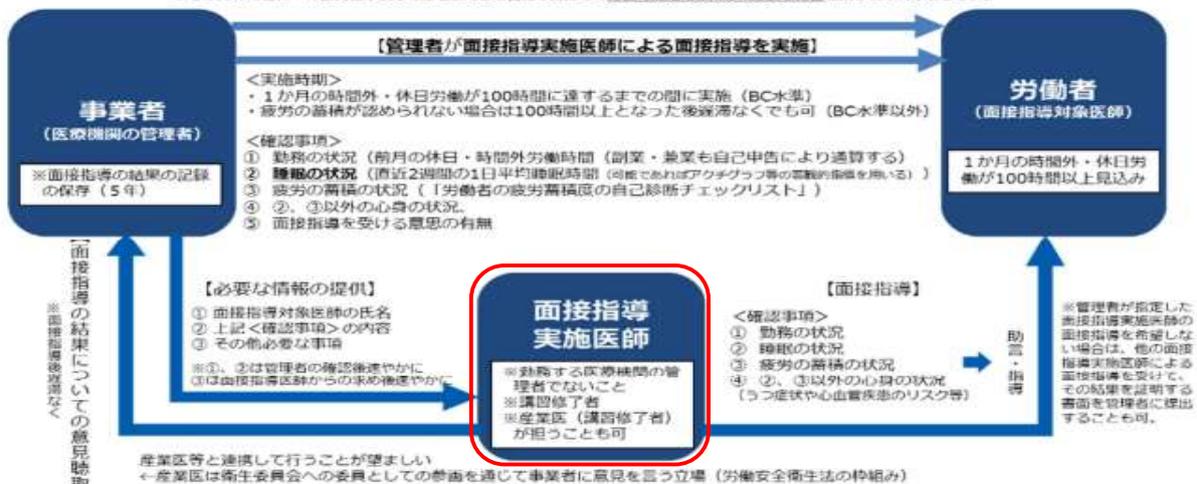
労働時間に該当するもの	労働時間に該当しないもの
<b>A 診療に関するもの</b>	<b>A 休憩・休息</b>
1 病棟回診	1 食事
2 予定手術の延長、緊急手術	2 睡眠
3 チャーティング	3 外出
4 サマリー作成	4 インターネットの閲覧
5 外来の準備	<b>B 自己研鑽</b>
6 オーダーチェック	1 自己学習
7 診療上必要不可欠な情報収集	2 症例見学
<b>B 会議・打合せ</b>	3 参加任意の勉強会・カンファレンス
1 必須出席者である会議・委員会 →	<b>C 研究・講演その他</b>
2 参加必須の勉強会・カンファレンス	1 上長の命令に基づかない学会発表の準備
→ <b>C 研究・講演その他</b>	2 上長の命令に基づかない外部講演等の準備
1 上長の命令に基づく学会発表の準備	3 上長の命令に基づかない研究活動・論文執筆
2 上長の命令に基づく外部講演等の準備	

17

## 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時間以上となることを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。



18

## 面接指導実施医師養成講習会（オンライン）

講習会は令和4年中の開講を予定しております。無料の講習会であり、医師であれば受講可能です。

### 【講習会カリキュラム】

1. 総論・法制論  
労働基準法・労働安全衛生法・医療法の概要、面接指導を行う上での留意点等
2. 健康管理  
長時間労働の医師の現状、過重労働が健康に与える影響、慢性睡眠不足の影響等
3. 追加的健康確保措置  
追加的健康確保措置の概要、面接結果の実践的活用等
4. 面接指導の実際（ロールプレイ動画）
5. 意見書作成と環境調整  
意見書作成の実際、職場環境調整への意見等

### 【オンライン講習会の流れ】



※当該オンライン講習会を受講することで、面接指導実施医師の修了証が発行されるが、より効果的な面接指導の実施方法を修得していただくため、令和5年度以降、オンライン講習会受講修了者のうち、希望者に対して、長時間労働医師に対する面接指導に関するロールプレイ研修を開催することを予定。

## C-2水準関連審査を申請する

医師の働き方改革 C-2水準申請ナビ

トップ

お問い合わせ



医師の働き方改革関連制度におけるC-2水準関連審査についてご案内するページです。  
C-2水準に関する様々な情報を発信しています。  
また、C-2水準の適用を希望する医師の方、C-2水準医療機関の指定を希望する医療機関職員の方が、C-2水準関連審査のための申請をオンラインで行うことができます。

C-2水準を申請する

令和4年度は、令和4年12月19日(月)が申請締切です。

C-2水準関連の審査を申請される方は、以下の「C-2水準を申請する」をクリックしてください。

C-2水準を申請する

このアイコンをクリックすることで、C-2水準申請システムに入ることが出来ます。  
C-2水準申請システムでは、  
\* C-2水準の適用をご希望の医師：検査研修計画の作成とその審査の申請  
\* C-2水準の指定をご希望の医療機関：医療機関申請書の作成と審査の申請  
を行うことができます。



お問合せは「医師の働き方改革C2審査・申請ナビ」より  
お願いいたします。



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



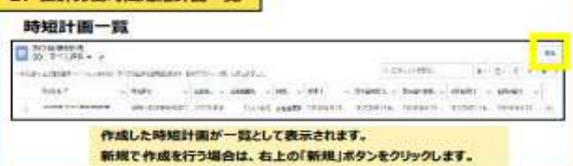
**令和4年度は、令和4年12月19日(月)が申請締切です。**

医療機関のG-MISの操作の流れ  
医師労働時間短縮計画（案）の作成と特例水準指定の申請

1. G-MISログイン後ホーム画面(イメージ)



2. 医師労働時間短縮計画一覧



3-1. 時短計画入力画面 (「労働時間数」以外の入力)



3-2. 時短計画入力画面 (水準の選択)



3-3. 時短計画入力画面 (「労働時間数」の入力)



4. 特例水準指定申請画面

