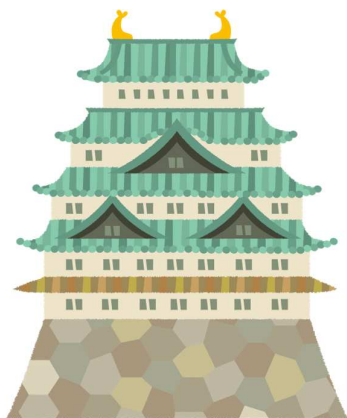


医療機関の働き方改革セミナー

令和3年2月3日（水）オンライン開催

医療機関の未来を切り開く

～医療勤務環境改善支援センターができる支援について～



- ・ 愛知県医療勤務環境改善支援センター
- ・ 発表者：事務長 山口裕彰

愛知県医療勤務環境改善支援センターの概略

開設日 平成28年2月16日

業務体制

開所日 月～金 午前9時から午後5時まで

医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士） 6名（常駐1名）

医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント） 1名

事務職員 3名

業務内容

①医療機関からの相談への支援

- ・アドバイザーによる電話相談や面談、病院訪問による支援
- ・院内研修会へのアドバイザーの派遣

②勤務環境改善に関する調査・啓発活動

- ・働き方改革セミナーの開催
- ・医療機関の労働実態の把握のため、アンケート調査
- ・愛知県医療勤務環境改善支援センターのWEBページの運営
- ・広報誌の発行（隔月）

愛知県医療勤務環境改善支援センターの概略

○相談例

- ・勤務環境改善へのPDCAサイクルの導入について
- ・勤務時間管理について（タイムカードの導入）
- ・36協定の締結について
- ・看護師、事務職員等との業務分担について
- ・医療機関内で行われる「ハラスメント研修」へのアドバイザーの派遣

○セミナー例

働き方改革セミナー

- ・「同一労働同一賃金に関する法改正のポイントについて」
- ・「健康経営」を活用した職場改善への取り組みについて（事例紹介）
- ・「タスク・シフト・医師労働時間短縮計画」について

※県内医療機関の関係者61名が参加。

○アンケート調査例→次頁より説明します。

○広報誌→後ほど紹介します。

2

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例①

○アンケート調査

令和2年度から中小規模医療機関で働く医療従事者に対する時間外労働の上限規制（医師を除く）が適用されたことから、中小規模医療機関（約4,200）の労務管理の実態を把握し、医療機関へ必要な支援を行うために、「職場の労務管理に関する実態調査」を行っております。

回答があった医療機関の内、法違反の恐れのある医療機関に対して、36協定締結、有給休暇等解消策を文書で案内しました。

また個別に支援を求められた場合は、必要に応じてアドバイザー派遣や面談等も行い、概ね法違反の恐れは解消されました。

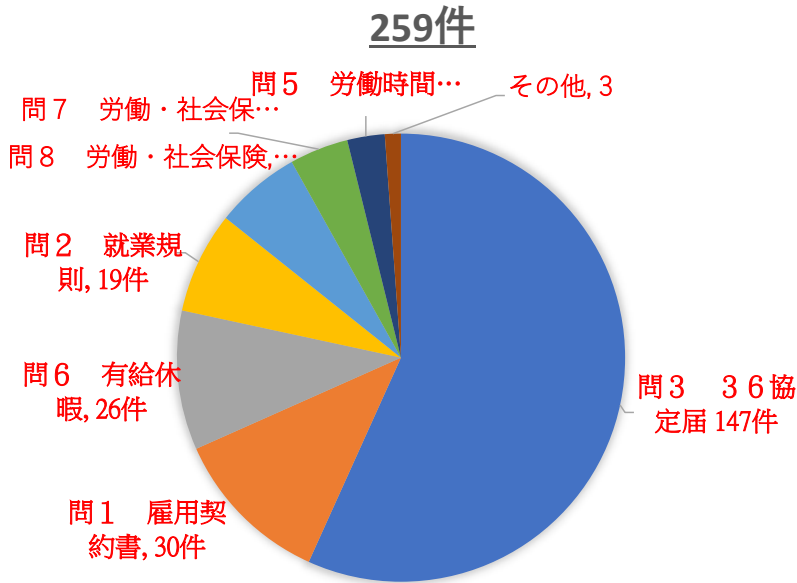
・法違反の恐れのある項目としては、半数以上が36協定未届出でしたが、勤務時間が8時間/日、40時間/週以下の医療機関では36協定の届出は不要。10人未満の医療機関では、9時間/日、44時間/週迄は届出不要を周知。

3

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例①

職場の労務管理に関する実態調査・回答票の結果

是正が必要「いいえ」回答の件数



愛知県医療勤務環境改善支援センター 行
F A X 送信
052-212-5767

職場の労務管理に関する実態調査・回答票

本調査の内容に関する連絡先をご記入ください。

医療機関の名称	
氏 名	(役職)
電 話	-

【労働条件、雇用について】 ※該当する箇所に○印を付けてください。

問1. 雇用契約書若しくは労働条件通知書を労働者に渡していますか？
※労働者を採用する場合、労働条件を伝える「労働条件通知書」を送る義務あり。
 はい いいえ

問2. 就業規則を作成し、労働者に周知していますか？
(労働者が10人以上の場合、お答えください。)
※10人以上の労働者を雇用している場合、労基署へ届出義務あり。
 はい いいえ

問3. 時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか？
※1日8時間、週40時間を超えて労働者を働かせる場合、労基署へ36協定届出義務あり。
 はい いいえ

【経簿簿・記録について】

問4. 労働者名簿・賃金台帳・出勤簿又はタイムカードはありますか？
※経簿簿は3年間作成保管義務あり。
 はい いいえ

問5. 労働者の労働時間を適切に把握していますか？
※タイムカード等を使わないと、正確な時間外労働時間数が把握出来ません。
 はい いいえ

問6. 有給休暇の取得日数の管理をしていますか？休暇簿等がありますか？
※有給10日以上ある人は、年5日計画的に取得させる義務あり。
 はい いいえ

【労働・社会保険関係について】

問7. 常勤の労働者に対して、労働保険（労災保険・雇用保険）、社会保険（健康保険・厚生年金保険）に全て加入していますか？
※全て労災・雇用・健保・厚年加入義務あり。(労災は事業主負担のみ)
 はい いいえ

問8. 非常勤の労働者に対して、勤務実態に則した適切な労働・社会保険の加入をしていますか？
※雇用時間、金額等働き方により、加入義務が変わります。(労災は事業主負担のみ)
 はい いいえ

【職場の安全衛生について】

問9. 衛生管理者・産業医を選任していますか？
※労働者が50人以上いる場合、衛生管理者、産業医選任義務あり。
 はい いいえ

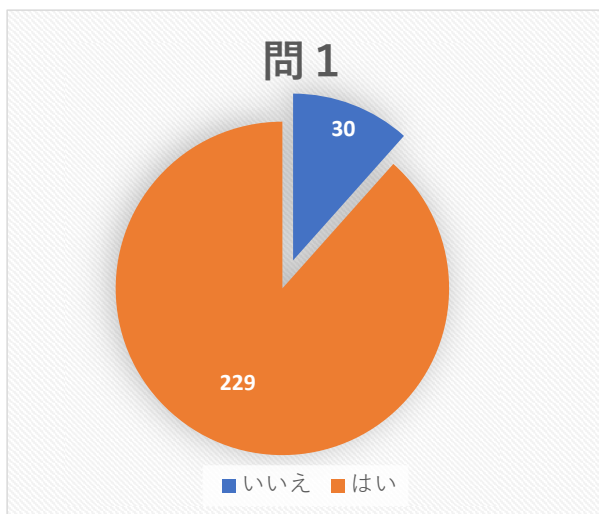
問10. 常勤の労働者に対して、年1回以上の定期健康診断を行っていますか？
※職種、規模に関係なく、年1回以上健康診断受診させる義務あり。
 はい いいえ

4

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例①

問1 雇用契約書若しくは労働条件通知書を労働者に渡していますか？

● 「いいえ」の方へ勤改センターからの回答文を郵送



問1. 雇用契約書若しくは労働条件通知書を労働者に渡していますか？

「いいえ」と答えた方

「労働条件通知書（雇用契約書）」とは、雇用契約を結ぶ際（雇入の際）に、事業主から労働者に書面で通知する義務のある事項が記載されている書類です。

労働基準法第15条では、労働の契約をする際に事業場が労働者に対して※明示すべき絶対的明示事項を定めているため、渡していない場合は法違反となります。

※明示すべき絶対的明示事項とは書面に記載しなければならない労働条件のことです。

- ・労働契約の期間
- ・就業場所
- ・業務内容
- ・始業及び終業の時刻
- ・休憩時間
- ・休日及び休暇
- ・賃金の計算方法、締日及び支払日
- ・解雇を含む退職に関する事項

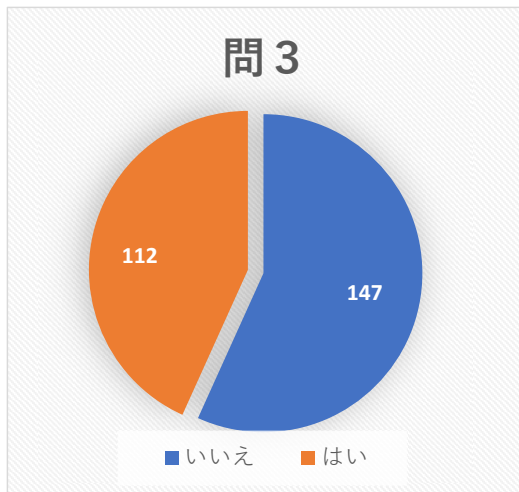
労働条件通知書を作成されたい方

必要書類は、愛知県医療勤務環境改善支援センターのホームページの「働き方改革」欄、「職場の労務管理に関する実態調査」のページより各種用紙をダウンロードいただけます。
<https://aichi-medsc.or.jp/>

5

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例①

問3 時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか？



●「いいえ」の方へ勤改センターからの回答文を郵送

問3. 時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか？

※1日8時間、週40時間(法定労働時間)を超えて労働者を働かせる場合、36協定を管轄の労働基準監督署に届出なければなりません。

「いいえ」と答えた方

「36協定」、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」と言い、1日8時間・1週間で40時間を超えた労働を命じる場合に必要となる労使協定です。36協定を締結し、届出をしていなければ、法定労働時間を超えて労働を命じることや法定休日に労働を命じることはできません。また、そのような実態があった場合は労働基準法36条違反となります。

36協定を作成されたい方

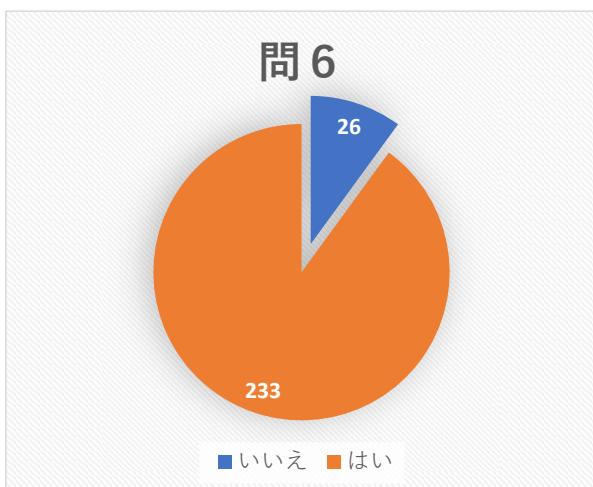
必要書類は、愛知県医療勤務環境改善支援センターのホームページの「働き方改革」欄、「職場の労務管理に関する実態調査」のページより各種用紙をダウンロードいただけます。📄<https://aichi-medsc.or.jp/>

ご不明な点がございましたら、愛知県医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせください。専門家が貴院に適した36協定について無料でご相談を承ります。

6

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例①

問6 有給休暇の取得日数の管理をしていますか？休暇簿等がありますか？



●「いいえ」の方へ勤改センターからの回答文を郵送

問6. 有給休暇の取得日数の管理をしていますか？休暇簿等がありますか？

「いいえ」と答えた方

2019年4月1日から、事業主は年10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、年5日間については年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。それに伴い年次有給休暇の管理を作成し、3年間保存することが義務化されました。

年次有給休暇を適正に管理されたい方

必要書類は、愛知県医療勤務環境改善支援センターのホームページの「働き方改革」欄、「職場の労務管理に関する実態調査」のページより各種用紙をダウンロードいただけます。📄<https://aichi-medsc.or.jp/>

専門家が貴院に適した年次有給休暇に係るルールの整備や管理簿に係るご相談を無料で承ります。

7

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例③

○医師の労働時間短縮計画作成支援

2024年度から医師についても時間外労働上限規制が適用となります。勤務医の労働時間短縮の取組については、各医療機関が「医師の時間外労働時間短縮計画」の作成が必須となりますので、その作成の支援をしています。

2020年12月22日に厚生労働省が公表した「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）」を基に、78項目に亘る「評価項目」「評価基準」を踏まえた「チェックシート」を作成しました。

このチェックシートはホームページに掲載し、医療機関の皆様の自己判断に役立てていただいています。

また、個別に支援の依頼があった際には、チェックシートを基に時短計画の作成ができるよう支援を行っています。

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例③

●評価項目チェックシート ※一部抜粋

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

医療機関名 _____

○医療機関の類型 ※該当数字に○を付す。

- i 三次救急医療機関
- ii 二次救急医療機関 かつ「年間救急車受入台数1,000台以上又は年間での夜間・休日・時間外入院件数500件以上」かつ「医療計画において5疾病5事業の確保のために必要な役割を担うと位置付けられた医療機関」
- iii 在宅医療において特に積極的な役割を担う医療機関
- iv 公共性と不確実性が強く働くものとして、都道府県知事が地域医療提供体制の確保のために必要と認める医療機関

○病床数 _____ 床
 ○常勤医師数 _____ 名
 ○常勤以外の医師数 _____ 名

※評価項目に対しての状況を○×を記載。

※「現状分析と実施予定期日」欄は、評価項目に対しての対応現状と対応していない場合の今後の対応予定見込みの時期を記載。

1 労務管理体制（ストラクチャー）

1.1 労務管理の適正化に向けた取り組み

1.1.1 適切な労務管理体制の構築

【評価の視点】

○労働時間管理の適正化に向けた体制の構築が行われていることを評価する。

【評価の要素】

- ・労務管理に関する責任者とその役割の明確化
- ・労務管理に関する事務の統括部署とその役割の明確化

3. 医療機関において自己研鑽のルールを定めている	ルール： 有 ・ 無 定めた日： 年 月 頃 ※無の場合 いつまでに： 年 月 頃
4. 医療機関において代償休息のルールを定めている	ルール： 有 ・ 無 定めた日： 年 月 頃 ※無の場合 いつまでに： 年 月 頃
5. 多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議が設置されている 【勤務環境改善の委員会や働き方の改善ワーキンググループなどが存在する】	委員会名： 内容： ※無の場合 いつまでに設置： 年 月 頃

1.1.2 人事・労務管理の仕組みと各種規程の整備・届出・周知

【評価の視点】

○人事・労務管理の仕組みや各種規程が適切に整備され、届出、周知がされていることを評価する。

【評価の要素】

- ・就業規則の整備、周知状況
- ・賃金規則の整備、周知状況
- ・医師個人との雇用契約の締結と明示
- ・時間外労働や休日等の正しい申告、管理のための医師への周知
- ・宿日直許可の届出とその時間の扱い方の整備

【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

評価項目と基準	○or×	現状分析と実施予定期日
就業規則、賃金規則および労働協約の整備		周知方法

愛知県医療勤務環境改善支援センター支援例④

○アドバイザーによる支援例

【対象医療機関】 地域包括ケア病棟：128床 職員数199名

【課題】 医事課職員の時間外労働（年360時間以上:3名）の改善

【目標】 人材の育成とタスクシフティングにより医事課全体の時間外労働を削減

【取組】

- ・セルフチェックリストを活用し、衛生委員会を定期開催、議事録を残す。
- ・アクションプランを作成し職場環境、職員の健康面の問題点を共有。
- ・院長から病院として支援し、積極的に取り組むよう発言有り。
- ・PDCA活動を進めるに当たり、3チームに分け、ベテラン、中堅若手で構成、人材育成、タスクシフトの推進、チームとして業務の効率化を図る。
- ・ベテラン職員に時間外が集中していたため、若手のスキルアップ、ベテランからのタスクシフトの必要性を認識する。
- ・途中年4回の発表会を開催。改善できたこと、改善できなかったこと今後の取り組み等を議論しながら発表を繰り返す。

【効果】 お互いのスキルを高めたことにより、他部署との連携が容易となりチーム医療も円滑に進められ、時間外労働を半減することができた。

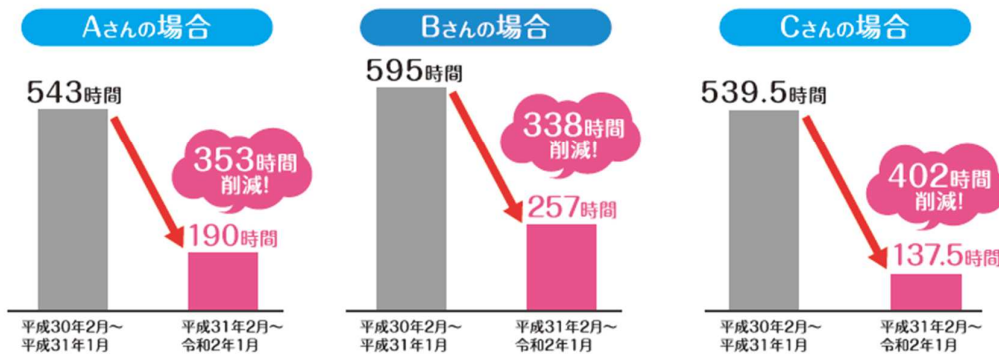
※担当した医療勤務管理アドバイザーは、約1年余りをかけて、医療機関と一体となって資料分析・訪問支援を行ってきました。

12

04

結果

平成31年2月～令和2年1月までの時間外労働を集計し、前年度と比較しました。



医事課職員一人当たり月平均の時間外労働時間…23.3時間から9.3時間へと減少しました!

時間外労働が大きく減少した大きな要因は電子カルテの運営に習熟してきたことですが、リーダーのTさんによると、PDCA活動の成果による時間外労働の減少への寄与度は3割くらいあるとのことでした。

病院管理者の感想



当院では患者様Firstの考え方からチーム医療を推進しているが、医事課のメンバーもそれぞれのスキルを高めたために、他部署との連携が容易になり、チーム医療も円滑に進められるようになった。医事課のメンバーも課内の仕事にとどまらず、病院全体への貢献ができていくとの満足感が得られていると思う。(事務長)

愛知県医療勤務環境改善支援センター アドバイザーの所感

チームメンバーの一人ひとりが、毎日、自分に与えられた仕事を漫然とこなすだけではなく、新しい仕事にチャレンジして、できるようになった達成感、チームプレーに貢献しているという満足感が得られ、仕事に対するやりがいが高まったことが、今回のPDCA活動の最大の成果だと感じています。



13

医療勤務環境改善を推進するための留意点

- ①医療機関の経営者からの働き方改革を推進する立場でのメッセージを院内・院外へ発信すること。
- ②「医療勤務環境改善マネジメントシステム」のP D C Aサイクルを活用して、医師、看護師等医療従事者の負担軽減を図るため、多職種の方が参加する合議体で議論し、合意を取りながら進めること。特に、労働時間短縮に向けた労働時間管理及び健康確保措置を図りつつ、時間短縮に向けたタスク・シフト／シェアの推進、I C T等の活用による業務削減・効率化を図ること。
- ③令和3年度中に年間の時間外・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（副業・兼業を通算するものを含む。）は、10月から翌年9月末までに「医師労働時間短縮計画」を策定して、都道府県知事へ提出することとなるため、早期に取り組むこと。
- ④令和4年度には、B・連携B・C水準指定を受けるため、時短計画の取組結果等を付して、「評価機能」の受審を受けること。
- ⑤B・連携B水準の指定に際しては、地域医療提供体制確保の観点からの検討を行うこと。