医療勤務環境改善支援関連法改正研修会

働き方改革関連法施行への対応について

2019年５月
医業経営コンサルタント
創知工房　谷経営コンサルタントオフィス
株式会社Will人材育成考房
谷　進二

本日の研修内容

- １．働き方改革の概要とその目的
  - 働き方改革の概要
  - 医療の働き方改革
- ２．労働基準法および関連法改正の概要
  - 労働環境の状況
  - 労働環境の改善
  - 医師の労働時間
- ３．多様な働き方と多様な人材の確保
  - 多様な働き方
  - 多様な人材の確保・定着
  - 公正な待遇の確保
- ４．医療勤務環境改善への対応策
  - 医師の働き方改革に関する取組み

投影
のみ

働き方改革の概要とその目的

働き方改革の基本的考え方 働き方改革実現会議（17年3月28日）

- 働く人の視点に立った働き方改革
  - 日本経済再生に向けて、最大のチャレンジが働き方改革。
  - 働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。
    - 働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにする。
- 経済的目的は働き方改革
  - 働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段。
    - 生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。
- 最終目的は
  - 人々が人生を豊かに生きていくこと
    - 中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。

働き方改革の全体像働き方改革実現会議（2017年3月28日）

- 労働環境の改善
  - 労働条件の是正　時間外労働上限、年休5日義務、勤務インターバル制
  - 非正規の処遇改善　非正規雇用への不合理な待遇の禁止
  - 賃金引上げ　最低賃金年３％アップ
- 多様な働き方、ワークライフバランス
  - ワークライフバランス　子育て・介護と仕事の両立、保育士・介護職の待遇改善
  - 多様な働き方　多様な雇用形態、テレワーク導入、副業・兼業
  - 転職・再就職問題　情報提供強化、正規従業員への道
- 多様な労働人材の確保
  - 女性・若者の活躍　育児復帰、学びの機会、フリーター等の支援
  - 高齢者の就業促進　人材確保・処遇改善（定年引上げ、雇用延長）
  - 外国人材受け入れ　技能研修制度、特定技能の導入

時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限規制
  - 上限は**原則として月４５時間・年３６０時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。

    （月４５時間は、**１日当たり２時間程度**の残業に相当。）

【特別条項】

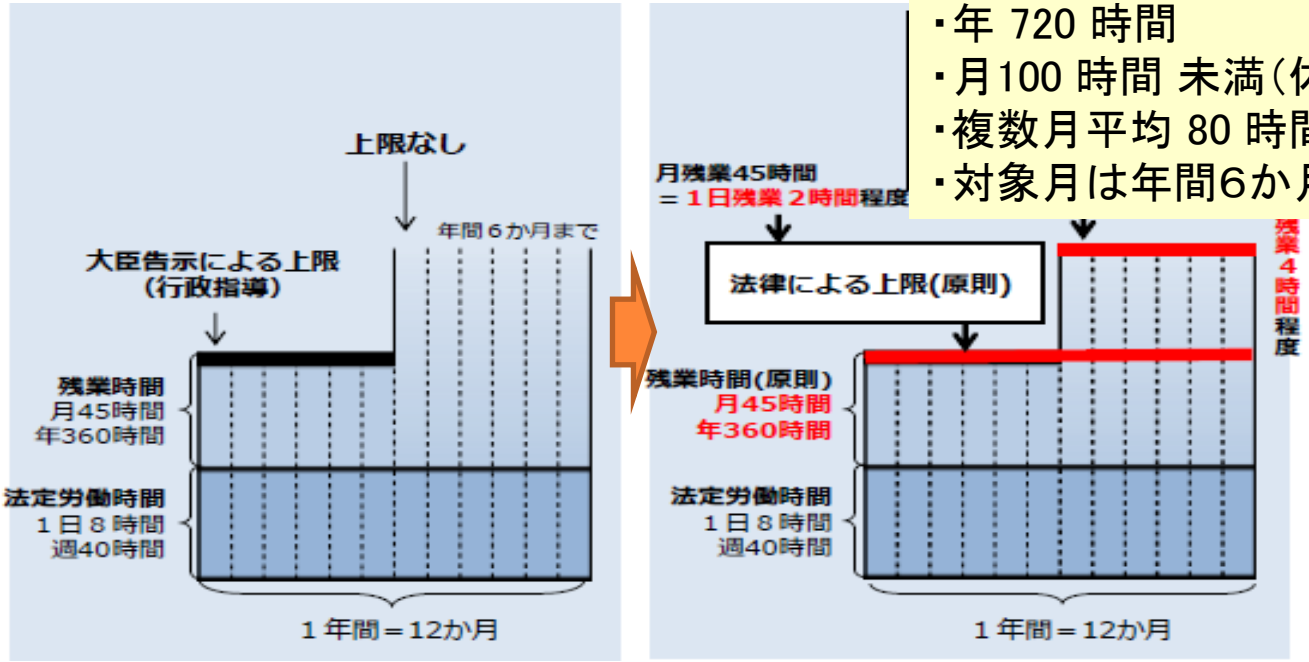
臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合

・年 720 時間

・月100 時間 未満（休日労働を含む）

・複数月平均 80 時間

・対象月は年間6か月まで



使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

- 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置
  - 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する
  - 原則的な方法
    - **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し、適正に記録
  - やむを得ず**自己申告制**で労働時間を把握する場合

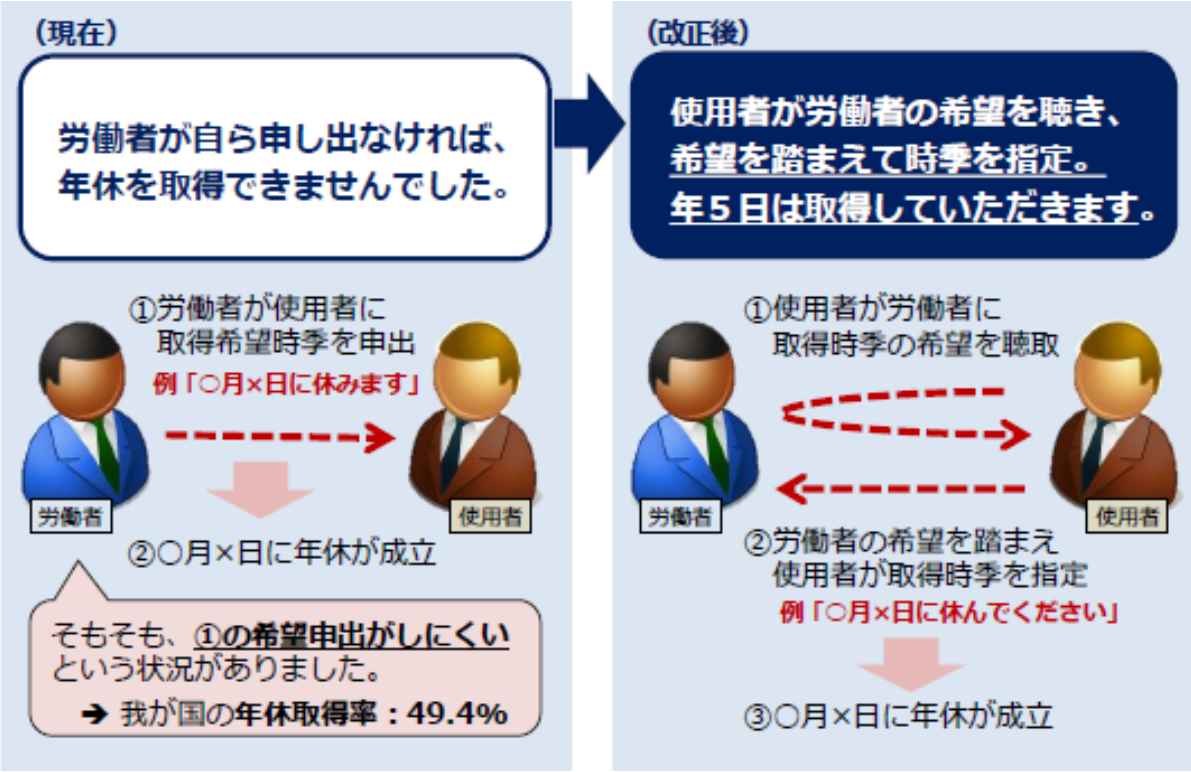
    ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明**を行う

    ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に**著しい乖離がある場合には実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をする

    ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない
    - さらに３６協定の延長することができる**時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか**確認する
  - **賃金台帳の適正な調整**
    - 使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならない

年次有給休暇の5日義務化

- 背景
  - 正社員の16%が年次有給休暇を1日も取得していない
- 1年間に5日以上の有給休暇の取得を事業主に時季指定義務
  - 5日以上に達していれば、会社が時季指定する義務なし
- 対象
  - 年休付与日数10日以上の労働者
  - 対象者
    - 労働者
    - 労働者性のある兼務役員
- 取得義務期間
  - 基準日より1年以内



年５日の年次有給休暇の取得ができなった場合
労働基準法第１２０条の規定により30万円以下の罰金

公正な待遇の確保

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

＜雇入れ時＞

有期雇用労働者に対する、**雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）に**関する**説明義務**を創設。

＜説明の求めがあった場合＞

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の**待遇差の内容・理由等を説明する義務**を創設。

＜不利益取扱いの禁止＞

説明を求めた労働者に対する場合の**不利益取扱い禁止規定**を創設。

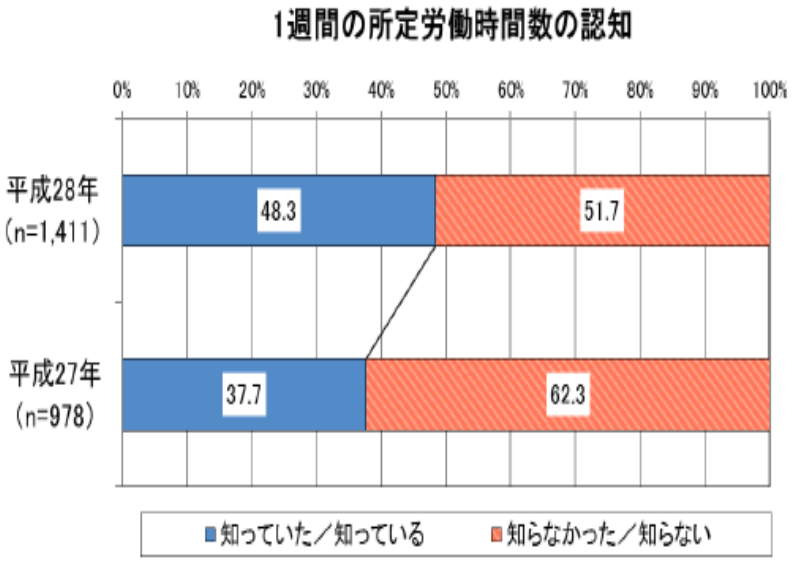
【改正前→改正後】　○：説明義務の規定あり　　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容（※）（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

医療の働き方改革

所定労働時間の認知



・週所定労働時間数を「知っていた」48.3%、
・前年度調査より10.6ポイント向上

残業60時間超労働者の割合

合計	14.0%
管理的職業従事者	13.3%
専門的・技術的職業従事者	13.7%
研究者	11.2%
医師（歯科医師、獣医師を除く）	41.8%
看護師（准看護師を含む）	5.4%
教員	23.6%
事務従事者	7.1%
販売従事者	20.0%
サービス職業従事者	18.3%
生活衛生サービス職業従事者	35.1%
飲食物調理従事者	34.4%
保安職業従事者	18.5%
農林漁業従事者	18.7%
生産工程従事者	10.4%
輸送・機械運転従事者	30.8%
自動車運転従事者	39.9%
建設・採掘従事者	16.9%
運搬・清掃・包装等従事者	15.0%
分類不能の職業	17.2%

新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護等の働き方ビジョン検討会報告書

ビジョンの方向性と具体的方策

2117年4月

Ⅰ.能力・意欲を最大限発揮できるキャリアと働き方をフル・サポート

- **「多様な生き方・働き方の選択」「プロフェッショナリズムの追求」**の両立
  - ① 医療機関の人材・労務マネジメント体制の確立
  - ② 女性医師の重点支援

Ⅱ. 地域主導により、医療・介護人材を育み、住民の生活を支える

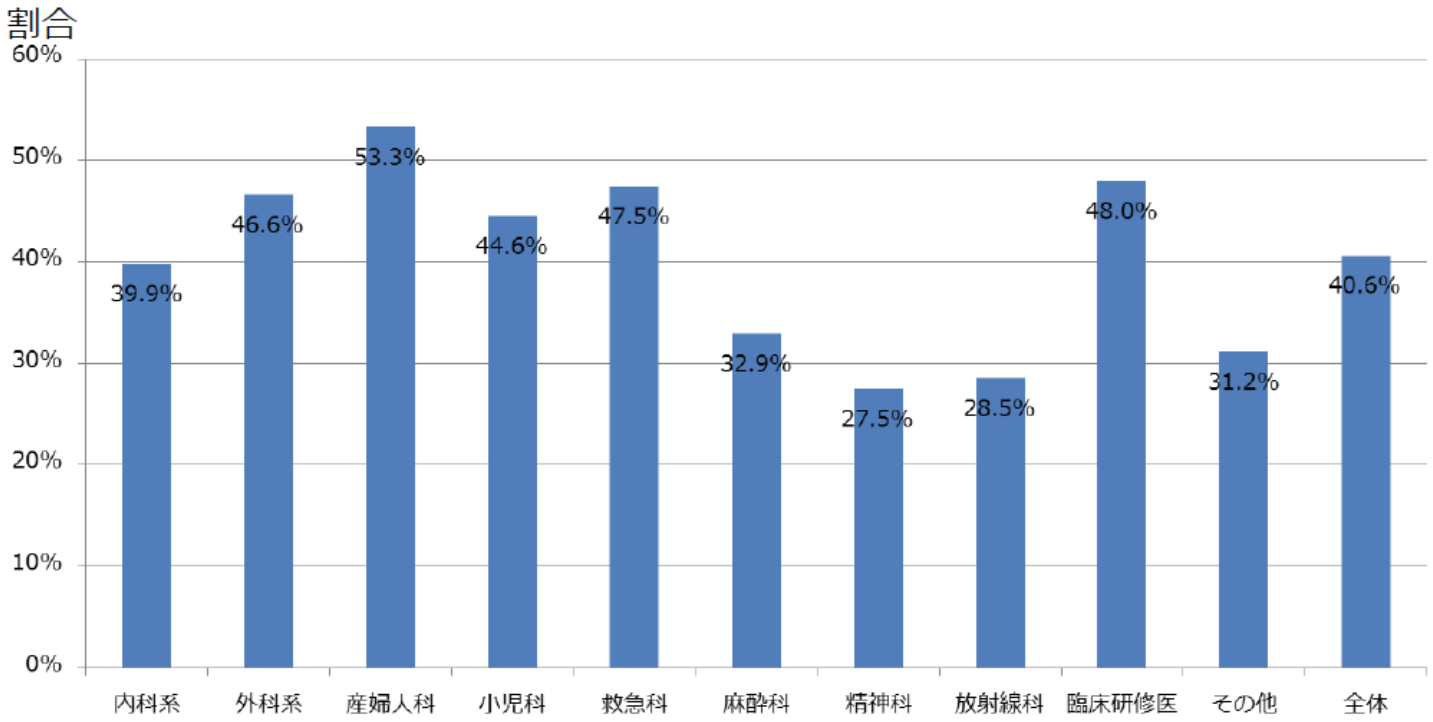
- ① 医師偏在是正の取組み
- ③ 地域包括ケアの基盤を支える**人材養成と連携・統合**

Ⅲ. 高い労働生産性と付加価値の創出

- 業務の生産性の向上⇒サービスの質と量を極大化
  - ① **タスク・シフティング／タスク・シェアリング**の推進
  - ② フィジシャン・アシスタント（PA）の創設等
  - ④ **テクノロジーの積極的活用・推進**
  - ⑤ 遠隔医療の推進

週当たり勤務時間60時間以上の病院常勤医師の診療科別割合

○診療科別週当たり勤務時間60時間以上の割合でみると、診療科間で２倍近くの差が生じる。
○診療科別週当たり勤務時間60時間以上の割合は、産婦人科で約53%、臨床研修医48%、救急科約48%、外科系約47%と半数程度である。



※　病院勤務の常勤医師のみ

※　診療時間：外来診療、入院診療、在宅診療に従事した時間。　診療外時間：教育、研究・自己研修、会議・管理業務等に従事した時間。　待機時間：当直の時間（通常の勤務時間とは別に、院内に待機して応急患者に対して診療等の対応を行う時間。実際に患者に対して診療等の対応を行った時間は診療時間にあたる。）のうち診療時間及び診療外時間以外の時間。　勤務時間：診療時間、診療外時間、待機時間の合計（オンコールの待機時間は勤務時間から除外した。オンコールは、通常の勤務時間とは別に、院外に待機して応急患者に対して診療等の対応を行うこと）。

※　「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査」（平成28年度厚生労働科学特別研究「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査研究」研究班）結果を基に医政局医事課で作成

医師の時間外労働規制について（案）

【時間外労働の上限】

一般則	2024年４月～			将来（暫定特例水準の解消（＝2035年度末）後）
（例外） ・年720時間 ・複数月平均80時間（休日労働含む） ・月100時間未満（休日労働含む） 年間６か月まで （原則） １か月45時間 １年360時間	年960時間／月100時間（例外あり） ※いずれも休日労働含む	年1,860時間／月100時間（例外あり） ※いずれも休日労働含む	年1,860時間／月100時間（例外あり） ※いずれも休日労働含む ⇒将来に向けて縮減方向	年960時間/月100時間（例外あり） ※いずれも休日労働含む	将来に向けて縮減方向
	Ａ：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準	Ｂ 地域医療確保暫定特例水準（医療機関を特定）	Ｃ：一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師向けの別の水準 ※対象医療機関を特定し、本人の申し出に基づく。	Ａ：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準	Ｃ：一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師向けの別の水準 ※対象医療機関を特定し、本人の申し出に基づく。

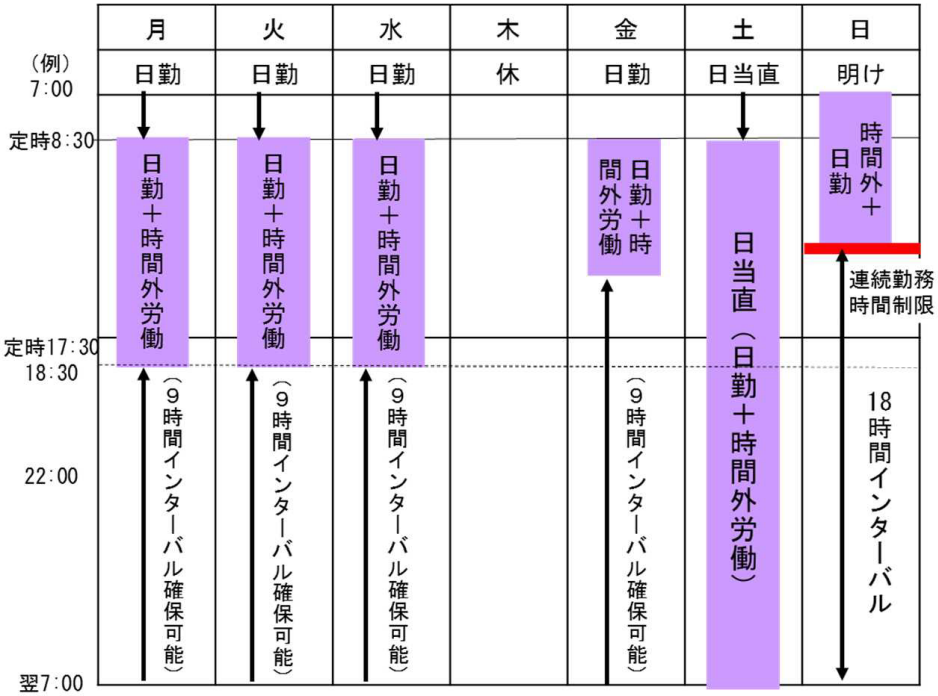
【追加的健康確保措置】

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置（いわゆるﾄﾞｸﾀｰｽﾄｯﾌﾟ）

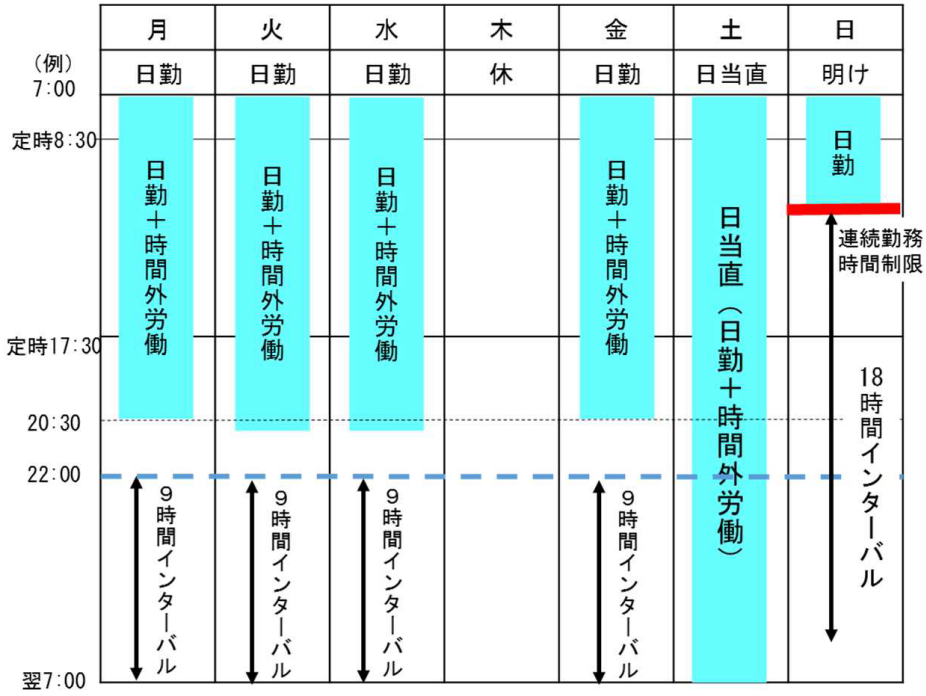
連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル９時間の確保・代償休暇のセット（努力義務） ※実際に定める３６協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。	**連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル９時間の確保・代償休暇のセット（義務）**	**連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル９時間の確保・代償休暇のセット（義務）**	**連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル９時間の確保・代償休暇のセット（努力義務）** ※実際に定める３６協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。	**連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル９時間の確保・代償休暇のセット（義務）**

（A）・（B）の上限水準に極めて近い働き方のイメージ

（A）時間外労働年960時間程度≒週20時間の働き方（例）



（B）時間外労働年1,800時間程度≒週38時間の働き方（例）



※図中の勤務時間を示す帯には各日法定休憩を含む

- 概ね週１回の当直（宿日直許可なし）を含む週６日勤務
- 当直日とその翌日を除く４日間のうち１日は半日勤務で、各日は１時間程度の時間外労働（早出又は残業）
- 当直明けは昼まで
- 年間80日程度の休日（概ね４週６休に相当）

- 概ね週１回の当直（宿日直許可なし）を含む週６日 勤務
- 当直日とその翌日を除く４日間は早出又は残業を含 め平均14時間弱の勤務
- 当直明けは昼まで
- 年間80日程度の休日（概ね４週６休に相当）

※勤務間インターバル９時間、連続勤務時間制限28時間等を遵守して最大まで勤務する場合の年間時間外労働は、法定休日年間52日のみ見込むと2,300時間程度、（A）・（B）と同様に80日程度の休日を見込むと年2,100時間程度となる。

時間外労働上限規制の枠組み全体の整理

		一般則	診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準 連続勤務時間制限＋勤務間インターバル等（努力義務）	地域医療確保暫定特例水準 連続勤務時間制限＋勤務間インターバル等（義務）	集中的技能向上水準 連続勤務時間制限＋勤務間インターバル等（義務）
36協定で締結できる時間数の上限	①通常の時間外労働（休日労働を含まない）	月45時間以下・年360時間以下			
	②「臨時的な必要がある場合」の上限 ・月の時間外労働時間数（休日労働を含む）	月100時間未満 ※①の月45時間を超えることができる月数は年間６か月以内	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり）		
	・年の時間外労働時間数（休日労働を含む）		年960時間以下	年1，860時間以下	年1，860時間以下
	・年の時間外労働時間数（休日労働を含まない）	年720時間以下			
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間（休日労働を含む）		月100時間未満 複数月平均80時間以下	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり） 年960時間以下	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり） 年1，860時間以下	月100時間未満（ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり） 年1，860時間以下

左記の時間数は、その時間までの労働を強制するものではなく、労使間で合意し、36協定を結べば働くことが可能となる時間であることに留意

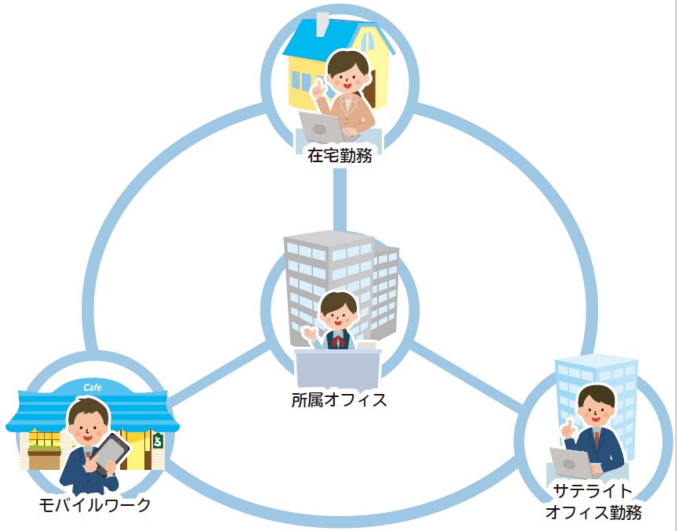
- 時間外労働及び休日労働は必要最小限にとどめるべきであることに、労使は十分留意。
- 36協定の労使協議の場を活用して、労働時間短縮策の話し合いを労使間で行う。

✓ 36協定上は、日・　月・　年単位での上限を定める必要あり
✓ 対象労働者の範囲や時間外労働を行う業務の種類等も、36協定上に規定する必要あり
✓ 「臨時的な必要がある場合」について規定する場合には、健康福祉を確保する措置を36協定に規定し、実施する必要あり
✓ 「地域医療確保暫定特例水準の適用」や、「月100時間以上の時間外労働」について規定する場合には、追加的健康確保措置について36協定に規定し、実施する必要あり

柔軟な働き方　在宅勤務・副業推進

- 目的
  - 子育てや介護と仕事を両立
  - 時間や場所に縛られない働き方を広げる。
- テレワーク
  - 自宅での勤務＋在宅以外でも利用可能とする
    - スマートフォン等ＩＴ（情報技術）機器活用
  - 長時間労働につながる恐れ

    ⇒深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制策の検討
- 兼業・副業
  - 原則として兼業と副業を認める方針を明確に示した
  - 理由；①起業や新技術の開発に役立つ、②「第２の人生」に備える
  - 企業が合理的な理由なしに制限できない
  - 労働者には長時間労働を招かないよう自己点検を促す。



医師の働き方改革に関する取組み

医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組の概要

考え方

- 勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから**自主的な取組**を進めることが重要。
- **医療機関における経営の立場、個々の医療現場の責任者・指導者の立場の医師の主体的な取組を支援**。
- 医師の労働時間短縮に向けて**国民の理解**を適切に求める周知の具体的枠組みについて、早急な検討が必要。

勤務医を雇用する医療機関における取組項目

※1～3については現行の労働法制により当然求められる事項もんでおり、改めて、全医療機関において着実に実施されるべき。

含

1　医師の労働時間管理適正化に向けた取組	□ まずは医師の在院時間について、客観的な把握を行う。 □ ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を 上司が確認する等、在院時間を的確に把握する。
2　３６協定等の自己点検	□ 36協定の定めなく、又は定めを超えて時間外労働をさせていないか確認する。 □ 医師を含む自機関の医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直す。
3　産業保健の仕組みの活用	□ 労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等を活用し、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応方策について個別に議論する。
4　タスク・シティング（業務の移管）の推進	□ 点滴に係る業務、診断書等の代行入力の業務等については、平成19年通知（※）等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施し、医師の負担を軽減する。 ※「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」（平成19年12月28日医政発1228001号） □ 特定行為研修の受講の推進とともに、研修を修了した看護師が適切に役割を果たせる業務分担を具体的に検討することが望ましい。
5　女性医師等の支援	□ 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな支援を行う。
6　医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組	□ 全ての医療機関において取り組むことを基本とする1～5のほか、各医療機関の状況に応じ、勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等を行わないこと、当直明けの勤務負担の緩和（連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定）、勤務間インターバルの設定、複数主治医制の導入等について積極的な検討・導入に努める。

行政の支援等

□ 厚生労働省による好事例の積極的な情報発信、医療機関への財政的支援、医療勤務環境改善支援センターによる相談支援等の充実　　等

医療働き方改革　医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組

1 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組

- 医師の労働時間の客観的な把握
  - ＩＣカード、タイムカード等の導入
- 出退勤時間の記録を上司が確認等、在院時間を的確に把握。

2　３６協定の自己点検

- ３６協定の定めているか、定める時間数を超えて時間外労働をさせていないか
- 医師を含む医療従事者の時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直す。
  - 業務の必要性と、長時間労働のバランス、必要に応じて見直しを行う。
  - 診療科ごとの実態の違いを考慮した複数の定めで実施
  - ３６協定を医師にきちんと周知

3 既存の産業保健の仕組みの活用

- 衛生委員会や産業医等の活用
  - 長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応方策について個別に議論

医療働き方改革　医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組

4 タスク・シフティング（業務の移管）の推進

- 他職種へのタスク・シフティングの検討
- 医師の業務の内容の再検討⇒業務分担の変更
  - 点滴に係る業務、診断書等の代行入力は、原則医師以外の職種により分担して実施
- 特定行為研修修了看護師の有効に活用による業務分担の推進

初療時の予診
検査手順の説明や入院の説明
薬の説明や服薬の指導
静脈採血
静脈注射
静脈ラインの確保
尿道カテーテルの留置
診断書等の代行入力
患者の移動

5 女性医師等に対する支援

- 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するきめ細やかな支援
- 出産・育児等ライフイベントや継続的なキャリア形成が尊重される風土構築

6 その他の医師の時間短縮への取組

- 緊急時を除く時間外の病状説明の取りやめ
- 当直明けの勤務負担の緩和
- 勤務間インターバルおよび連続勤務時間制限
- 複数主治医制の導入
- シフト制の導入
- ICTを活用した業務の見直し