和歌山県医療勤務環境改善支援センター便り

Vol. 02

2018年11月号

今月のトピックス

平成30年度 医療勤務環境改善研修会（9/25開催）において
福島通子先生をお招きし、『医療従事者の働き方について』ご講演いただきました。
平成31年4月より法改正もあるなかで、「何から始めればいいのか？」についてお話くださったことを少し振り返ります。 出席できなかった方も参考にしてください。

1. 労働時間を把握すること

タイムカード、ICカード、出勤簿（印鑑のみの場合は出退勤時間を記入する）、上司が出退勤の時間を確認するなど、在院時間を的確に把握することが求められています。（最近ではパソコンのログイン・ログアウトで確認することもあります。）まずは、出退勤時間の記録を取ることから始めましょう。

加えて、残業は申告制または許可制にするなど、医療機関等がきちんと職員の労働時間を管理することが重要です。

◆労働安全衛生法改正【労働安全衛生法第66条の8の3】（平成31年4月施行）
職員の健康確保の観点から、管理監督者を含むすべての労働者の労働時間の状況を客観的な方法その他適切な方法で把握することが義務化されます。罰則はありませんが、法律に規定されますので、できていなければ是正勧告の対象となります。

2. 是正勧告（※）を受けそうな課題のチェックリストを作成

是正勧告を受ける前に実態把握をして指摘を受けそうな課題に関しては、すぐ取り組みを始めましょう。
(※是正勧告とは、労働基準監督署による調査において、労働基準法などの違反が確認された際に労働基準監督署がその違反事項に対し是正を勧告すること)

3. 年俸制を採用している医師や職員の雇用契約書の見直し

（労働基準法第41条第2号に該当する労働時間・休憩時間・休日が適用しない管理監督者は除きます。）
通常勤務の賃金と残業代を区別する。

神奈川県男性医師　年俸1,700万円に残業代が含まれるか？
最高裁：「年俸によって残業代が支払われていたとはいえない」として、審理を高裁に差し戻し
→ 残業代と通常勤務の賃金は区別できる仕組みにする必要あり・・・雇用契約書等に記載

（例）年収1,500万円とだけ記載して契約している職員の残業計算は次のようになります。
〇1,500万円／年÷12ヶ月＝125万円／月
〇125万円÷1ヶ月平均所定労働時間（※）×1.25×60時間（1ヶ月の残業時間）
＝ おおよそ50万円以上
（※1ヶ月平均所定労働時間は医療機関等によって異なります。）

残業代と通常勤務の賃金と区別しておかないと125万円を基本給として割増賃金単価を計算することになります。

4. 補助者の育成

医師の長時間労働を減らすためには、業務改善が必要です。
様々な課題はありますが、すぐに誰でも補助者になれるというわけではありません。時間や費用はかかりますが、やはり補助者を育成して医師の業務軽減につなげていくことが必要ではないでしょうか。

医療従事者の勤務環境改善の促進とは

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（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

➡ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

勤務環境改善に取り組む医療機関

勤務環境改善マネジメントシステム

院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議

現状の分析 → 課題の抽出 → 改善計画の策定

ガイドラインを参考に改善計画を策定

Plan：計画策定
Do：取組の実施
Check：定期的な評価
Act：更なる改善

- **医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）**
- **勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）**

「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例
- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進　など

「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例
- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援　など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等

都道府県　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**（社会保険労務士等）と**医業経営アドバイザー**（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- **センターの運営協議会**等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

法改正　年次有給休暇の時季指定について（2019年4月1日施行）

年10日以上の年休付与者（年10日以上付与されるパート職員も対象）には毎年時季を指定して5日取得させることが義務となります。

（罰則：5日取得できていない職員1人当たり30万円以下の罰金・・・具体的なことは未定）

今から、年10日付与される職員が年5日以上取得しているか等を確認して対策を始めましょう。

またパート職員が年休を取得することになると賃金が発生してきますので、パート職員の年休取得があまりなかった医療機関等は、その費用をどこから捻出するかなどの検討も必要です。

９・１０月の活動内容

- ☑ 個別支援・相談対応　＜3件＞
- ☑ モデル病院訪問　＜2件＞

次回は・・・

36協定届新様式（特別条項）についてお知らせする予定です。

時間外労働の上限規制（※医師を除く）や特別条項に定める場合の理由等についてご説明します。

和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階　公益社団法人和歌山県病院協会内

開設時間：平日9時～17時（土曜・日曜・祝日・12/29～1/3を除く）

TEL：073-488-5131 FAX：073-424-5676

E-mail：wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は事前予約制・アドバイザーが病院訪問も致します