

4月1日、新元号が「令和」と発表されました。4月より様々な労働法も改正されています。平成から令和の時代へと大きく世の中が変化していく予感がします。

1. 時間外労働の上限

「医師の働き方改革に関する検討会報告書」が平成31年3月29日に発表されました。その中で、2024年4月から医師に適用される時間外労働の上限が示されています。

- (1) 36協定の一般条項の上限は、医師についても一般労働者と同様の働き方を目指すという視点に立って、一般労働者と同じ時間数（月45時間・年360時間）が適用。
- (2) 36協定の特別条項の上限は、医療は24時間365日、休日であっても医師の診療が必要な場合があるため、休日労働込みの時間数とし、その適用は6か月に限らないこととされており、月100時間（例外あり）・年960時間が適用されます。
また、複数月平均の規制は設けられず、単月の規制のみとされます。
- (3) (2)の例外として、「地域医療提供体制の確保の観点からの水準（以下「地域医療確保暫定特例水準」という。）」及び「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水準（以下「集中的技能向上水準」という。）」が別途設けられ、月100時間（例外あり）・年1,860時間が適用されます。

①地域医療確保暫定特例水準

【対象医療機関】

地域医療の観点から必須とされる機能を果たすために、やむなく長時間労働となる医療機関で、特例水準を適用することが地域の医療供給体制の構築方針と整合的であり、医師の労働時間短縮に向けた対応がとられている医療機関

- ・ 三次救急医療機関
- ・ 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づけられた医療機関」
- ・ 在宅医療において特に積極的な役割を担う医療機関
- ・ 都道府県知事が地域医療の確保のために必要と認める医療機関（例：精神科救急に対応する医療機関、小児救急のみを提供する医療機関、へき地において中核的な役割を果たす医療機関）
- ・ 特に専門的な知識・技術や高度かつ継続的な疾病治療・管理が求められ、代替することが困難な医療を提供する医療機関

②集中的技能向上水準

- 初期・後期研修医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を習得する際に適用
- 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野において、特定の医療機関で診療に従事する際に適用

(4) 月の上限を超える場合の措置

- ① 面接指導により個人ごとの健康状態をチェックし、医師が必要と認める場合には就業上の措置を講じる。
- ② 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・代償休息のセット（特別条項対象者は努力義務、特例対象者は義務）
- ③ 月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的な取り組みを講ずる。

「医師の働き方改革に関する検討会報告書」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04273.html



2. 産業保健機能強化

働き方改革関連法の中に「産業保健機能強化」を目的として、労働安全衛生法（以下「安衛法」という）が改正されています。

長時間労働是正において、労働者の健康に観点が置かれています。

産業保健の本来の目的は、労働環境や作業条件と働く人々の健康との関わりを追求し、働く人々の健康と幸福に貢献しそのうえで労働生産性の向上に寄与することです。

今回の法改正の中で、次の点にご注意いただきたくご紹介します。

【労働時間の状況の把握】

安衛法改正で、時間外・休日労働を含めて、1月当たり80時間を超えた場合、本人の申出により、医師による面接指導を実施することになっています。この80時間を把握するためには、客観的な方法その他の適切な方法で、労働者の労働時間を把握することが必要です。（これは管理監督者を含むすべての労働者が対象です。）

また、事業者は、時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者には、速やかに（算定後2週間以内）にその超えた情報を通知しなければならない。そして、産業医にも同じく80時間を超えた労働者の情報（氏名と超過時間）を提供しなければなりません。

出勤簿で勤怠を管理している病院がありますが、別途、始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。

その他、産業医の権限強化に基づき、事業者がするべきことがあります。

- 平成31年3月に厚生労働省から、『**事業主・産業医・その他産業保健関係者皆様へ働き方改革関連法により2019年4月1日から「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます**』という資料が出ていますので、ご確認下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000496107.pdf>

医療機関における勤務環境改善取組好事例集より

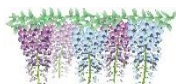
公立森町病院【静岡県】：急性期機能（病床数：131床、職員数：241名）

- 取組前：地方の中小病院で、医療スタッフの確保は容易ではないなかで、地域に対して質の高いサービスを提供するためには、各職種が専門特化し、強みを最大限活かす仕事をする事で、チーム全体としての質や生産性を最適化するべきと考えた。
- 主な取組内容：医療事務作業補助者等を3名配置。
- 工夫・特徴：
 - ①院長から各職種が本来の専門性を活かして協働することが大切であることを継続的に訴え続けた。
 - ②医療事務作業補助者が本来業務に集中できるように業務領域等を整理、補助者が困ったときは協力することを積極的に行った。
 - ③他病院との勉強会等の機会を積極的に提供し、意識、スキルの向上を目指す各医師（非常勤を含む）が文書を書く上での特徴等を研究するなど、手伝えることが可能なことを提案するなど専門家としての工夫を行っている。
- 取組の効果：医師事務作業補助者導入による定量的な効果を現時点で測定するのは極めて難しい。
しかしながら、医師事務作業補助者は、非常勤医師も含めたすべての医師に活用されていることや、補助者への仕事の依頼量、依頼範囲等が導入当初に比べて増加していることから、各医師の本来業務への集中度合いが高まり、勤務環境が大きく改善しているのではないかと認識がある。



3・4月の活動内容

- ☑ モデル病院訪問<1件>
- ☑ 個別支援・相談対応 <4件>
- ☑ 病院訪問<17件>



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4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