

辛丑の新しい年があげました。昨年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、大変な1年となりました。医療関係及び医療従事者の皆さまの絶大な使命感とご尽力に心より感謝申し上げます。また福祉事業の携わる方々におかれましても同様です。私たち一人ひとりが感染を拡大させないよう3つの密に取り組みます。



医師労働時間短縮計画策定ガイドライン(案)



令和6年(2024年)4月の医師に対する労働時間の上限規制の適用開始及び令和17年(2035年)度末の(B)水準の廃止目標に向けて、医師の健康確保と地域の医療提供体制の確保を両立しつつ、各医療機関における医師の労働時間の短縮を進めていく必要があります。詳細については、今検討会において取りまとめをされているところですが、次のように必須記載事項が示されています。

【必須記載事項】

- ①労働時間数
- ②労務管理・健康管理
 - ・労働時間管理方法
 - ・宿日直許可基準に沿った運用
 - ・医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続き等
 - ・労使の話し合い、36協定の締結
 - ・衛生委員会、産業医等の活用、面接指導の実施体制
 - ・追加的健康管理確保措置の実施
- ※令和6年3月以前は、まだ義務化になっていないため記載は任意
- ③意識改革・啓発
- ④策定プロセス



『医師労働時間短縮計画』策定義務対象医療機関→令和3年度中に係る36協定の届出を行った医療機関のうち、**年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える36協定を締結する医療機関**です。

※36協定が医療機関(事業場)単位で締結されることを踏まえ、ここでの年間の時間外・休日労働時間数の計算には、医師の副業・兼業先での労働時間は含まないものとします。

※今後(B)(C)指定を受ける予定のない医療機関であっても、**令和2年度から令和5年度の間で、時間外・休日労働の時間数が960時間を超える医師が勤務する医療機関は、計画の策定義務対象医療機関に含まれます。**

〈医療機関等の取組事例①②③〉

取組み事例①

法人が当直医にスマートフォンを用意して、院内の各所にBeaconを設置することにより、自動的にすべての滞在時間(労働時間)を把握できる仕組みを導入。その他自己研鑽や就寝等は日報を通じて把握し、これらを合算することで1日の総労働時間を把握。
※出退勤はタイムカードで確認

取組み事例②

1か月単位の変形労働時間制を導入し、時間外労働を削減。
※就業規則等に導入を明記する。加えて労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。

取組み事例③

自己研鑽など労働時間に該当しないものを明確化し、院内で周知した。

【労働時間に該当するもの】

- A. 診療に関するもの
- B. 会議・打合せ
- C. 研究・講演その他

【労働時間に該当しないもの】

- A. 休憩・休息
- B. 自己研鑽
- C. 業務外の研究・講演その他



職場におけるハラスメント防止のための取組み



令和2年6月1日(中小事業主は令和4年4月1日)より、パワハラ防止法(労働施策総合推進法)が施行されました。新法はパワハラの定義が整理され、相談窓口の整備、雇用管理上のパワハラ防止措置を取ることが事業主に義務付けられています。今回は法で定められたパワハラの定義をお伝えします。

職場のパワーハラスメントとは、次の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①優越的な関係を背景とした
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により
- ③就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)



①「優越的な関係を背景とした」言動とは？

優越的な関係性とは、業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗や拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの。

- ・職務上の地位が上位の者による言動
- ・同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの
- ・同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの

②「業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動」とは？

社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

- ・業務上明らかに必要性のない言動
- ・業務の目的を大きく逸脱した言動
- ・業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ・当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容範囲を超える言動

③「就業環境が害される」とは？

- ・当該言動により、労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったために能力の発揮に重大な悪影響が生じる等の当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること
- ・判断にあたっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、「同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうか」
- ・言動の頻度や継続性は考慮されるが、強い身体的又は精神的苦痛を与える態様の言動の場合には、1回でも就業環境を害する場合があります。



70歳までの就業機会確保 改正高年齢者雇用安定法(令和3年4月1日施行)

・65歳から70歳までの就業機会を確保するため、次のいずれかの措置を講ずることが努力義務化されます

【現行】65歳まで・義務

- ①65歳までの定年引上げ
- ②65歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年廃止

【新設】70歳まで・努力義務

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年廃止



④希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤希望するときは、70歳まで継続的に
a 事業主が自ら実施する社会貢献事業、
B 事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度を導入



11・12月の活動報告

☑ 個別支援・相談対応 <1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いたします