

経営・勤務環境改善

医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修会（第1回）

令和4年10月18日（火）に、『医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会』が会場・オンライン併用のハイブリッド方式で開催され、82名の参加がありました。

「医師の働き方改革」については、2024年4月からの時間外労働上限規制の開始まであと1年半程しかなく、病院の規模に関らず全ての病院で、医師の労働時間の把握、労働内容の整理、タスク・シフティングの推進、宿日直許可の取得などを急ピッチで進めていかなければなりません。また、B・C水準の指定を受ける医療機関は、医師労働時間短縮計画を作成し、医療機関勤務環境評価センターの評価を受けなければならない喫緊の課題です。



福島通子氏

講師には厚生労働省の「医師の働き方改革に関する検討会」や「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務委員会」、「タスク・シフティング等勤務環境改善推進事業委員会」等の委員としてご活躍中の福島通子先生が務められました。今回は令和4年度の第1

回目の開催ということで、「医師の働き方改革のためにやるべきこと」と題して、1) 労働時間管理、2) 宿日直許可申請、3) 医師労働時間短縮計画 の3つのテーマを中心に講演されました。

1) 労働時間管理

まずは労働時間の適正把握ということで、在院時間を把握し、次に労働時間とそれ以外の時間に分ける。そして労働時間を集計し、時間外労働がどのくらいあるかを算出します。なかでも、兼業・副業の時間や労働時間以外の自己研鑽や宿日直の把握が必須となってきます。これができていないと適正な労

働時間の把握が難しくなります。そのため、自己研鑽や兼業・副業のルール作りや規程等の作成が必要となります。

また、連続勤務時間制限や勤務間インターバルの確保も必須で、勤務パターン別に解説をされていました。その中で、宿日直許可が重要で、許可を得ていれば宿日直がインターバルとみなされます。逆に許可を得ていなければ労働時間となり、現実的には非常に厳しいものとなります。

そして新たに義務付けされる追加的健康確保措置（A水準は努力義務）。月に100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師に対し、100時間以上になる前に面接指導を行い、必要な場合には就業上の措置を講じなければなりません。面接指導実施医師は研修を受講し試験に合格した医師とのことで、産業医が担うことも可能です。

2) 宿日直許可申請

申請までの手順としては、現状で許可が得られるのか。日誌やシフト、宿日直手当等の確認を行い、実態把握をする。必要書類を整えて、申請前に医療勤務環境改善支援センターや労働基準監督署に事前相談をして、アドバイスをいただいてから本申請を行うとスムーズに進みます。日直の許可が難しい場合は、宿直のみの許可を取得することも可能です。宿日直日誌作成のポイントとしては、実際に医師が対応した所要時間の記録があると良いとのこと。そして、書類審査に不備がなければ実地調査に来られます。実地調査では宿直室などを見学し、その後1～2名の医師と面談され、宿直時間の過ごし方等をヒアリングされます。そこでは、ほとんど実働する必要がないこと、日常業務の延長ではないことを伝えます。

基本的に宿日直許可申請は落とすための審査ではないそうです。労働基準監督署に宿日直許可の相談や申請をする際に、医療勤務環境改善支援センターの同行もお願いできるそうです。許可申請に不安を抱えている病院にとっては心強いサポートだと思います。

3) 医師労働時間短縮計画

B・連携B・C水準の場合は医師労働時間短縮計画の作成は必須となっています。また、今年度の診

療報酬改定で地域医療体制確保加算の算定要件として、医師労働時間短縮計画の作成が追加され、9月末までに提出することになっていました。当院も厚生労働省の作成ガイドラインに基づき作成し、医療勤務環境改善支援センターに確認をしていただき京都府と近畿厚生局に提出しました。医師労働時間短縮計画の内容については特に決まり事がないので、他病院の事例も参考にしながら、それぞれの病院の実態に合ったものを作成するのが良いと思います。



時間外労働上限規制が始まる2024年までの流れとして、労働時間の適正把握をし、自院がどの水準に該当するかを予測する。そしてB・連携B・C水準が予測される場合は、医師労働時間短縮計画の策定と医療機関勤務環境評価センターの評価を受審し、特定労務管理対象機関の指定を受けることが必要となります。今回の研修会に参加し、再認識と新しい学びがありました。万全の体制で2024年を迎えたいと思います。

(新京都市南病院事務局長・西村秀明)