

## 医療勤務管理支援事業

### 医療勤務環境改善研修会「宿日直許可取得後の適正な労務管理と自己研鑽について」

令和6年8月2日（金）ハートンホテル京都で医療勤務環境改善研修会として、京都労働局労働基準部監督課主任監察監督官の網島佳子氏を講師にお招きし、「医師の働き方改革に関する取組」をテーマに、会場参加5名、オンライン参加49名で開催されました。一緒に登場した緑色のぬいぐるみは、厚生労働省のマスコットキャラクターの「たしかめたん」で、労働条件を確認しましょうという意味が名前に込められています。

#### 1. 労働時間法制の概要

法定の労働時間は、1週40時間以内、1日8時間以内、法定休日は毎週少なくとも1回、または4週に4日以上の日と定めてあります。労働時間とは、労働者が雇用主の指揮命令下で働く時間のことを指します。具体的事例として、3つ

示されています。1つ目は、使用者の指示により就業を命じられた業務に必要な準備行為です。白衣に着替える時間や業務終了後の後片付けは、労働時間として扱うことになっています。2つ目は、指示があり、何かあれば即時に用務に従事しないといけないという待機時間で、宿直や日直も労働時間とみなされます。3つ目は、参加することが義務付けられている研修、教育訓練の受講などです。使用者の指示により業務に必要な学習を行っていた時間は、労働時間になります。



網島佳子氏

#### 2. 医師の研鑽

医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間を管理していくためには、各医療機関で労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きが重要になります。

#### 3. 宿日直許可

労働密度が低く、十分な休息をとることが可能と認められる宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外される仕組みです。宿日直許可の取得を通じて、医師の夜間の勤務のうち、労働時間規制の対象となる時間と、そうでない時間を区別して把握します。また、宿日直許可の取得のプロセスの中で、夜勤の看護師等が医師を呼ぶ際のルールを明確化する、夜間の医師の業務の一部を看護師等の医療スタッフにタスク・シフト/シェアする等の取組を行うことで、医師の負担を軽減し、宿日直許可の取得につながる場合があります。こうした取組は、宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”と言えます。

#### 4. 宿日直許可の取得後に重要なこと

宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、宿日直許可取得後も、様々な“働き方改革”を進めていくことが求められます。宿日直許可取得後も、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要があります。

以上、医師の働き方改革に関する取組についての講演を受け、改めて医療の質と安全の確保のためにも、医師の勤務環境を改善し、持続可能な医療提供体制の構築につなげていく必要があると感じました。

（中村病院・土川真理子＝

京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員）