

# 働き方改革

## 働き方改革の概要

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター  
医業経営アドバイザー 渡辺 一郎

「働き方改革コーナー」の記事を、鹿児島県医療勤務環境改善支援センターのアドバイザーが担当することとなりましたので、よろしくお願いたします。今回は働き方改革の概要、特に医師の働き方改革関連情報を中心に述べさせていただき、労働基準法上の取り扱いなどの各論につきましては次号以降で解説いたします。

### 1. そもそもなぜ働き方改革をするのか

これからの日本は、2025年には団塊の世代が75歳以上となり少子高齢化、生産性年齢人口の減少という働き手が少ない社会が到来し、働き手の獲得競争が厳しい社会となります。また、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を求めています。事業を継続するには女性、高齢者等の活躍が必要であり、正規職員の長時間かつ硬直的な労働時間の見直しや非正規職員の低賃金と不安定な雇用環境を是正して、人材の定着、長く勤められる環境を整備するとともに、業務効率化などの生産性を向上させるために勤務環境改善を図るなどの働き方改革が求められているからです。

### 2. そもそも働き方改革関連法案とは

一億総活躍社会の実現に向けて2018年6月29日働き方改革関連法案が成立しました。働き方改革関連法案とは、長時間労働の見直しや多様な働き方の実現を目指す、8つの労働法改正案の総称であ

り、2019年4月1日から順次、施行されています。

### 3. これからの時代に求められる「働き方」

○少ない労働力でもパフォーマンスを発揮する働き方への転換をめざしましょう。

- ・多職種の連携・協働の視点、チーム医療の推進、タスクシフト、タスクシェア

○人を惹きつける職場づくりを目指しましょう。

- ・職場の雰囲気、文化、風土、院内保育などが鍵

これらの推進には、医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入が効果的です。

人口構造の変化は急速に進みますので、「働き方改革」という追い風に乗って、医療界を働く人を惹きつけるホワイト職場にしましょう。医療を未来につなげるためにも、魅力ある職場づくり(=働き方改革)を推進しましょう。

### 4. 働き方改革を推進するには何が必要か

院長のリーダーシップが必要です。病院全体を変革するためには、トップの決断のもとに職員一丸となって取り組むことが重要です。

### 5. 医療機関の規模別の適用関係(図1)

医師を含めたすべての職員に適用されます。ただし、医師については時間外の上限規制が適用されるのは2024年4月からとなります。

働き方改革推進関係法 主な医療機関の適用関係事項

| 項目名        | 規制の概要   | 中小企業規模の医療機関※                                   | それ以外の医療機関             |
|------------|---|--|-----------------------|
| 時間外労働の上限規制 | 原則として月45時間、年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入する   | 医師を除き<br>2020.4.1から適用                          | 医師を除き<br>2019.4.1から適用 |
| 割増賃金率      | 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする   | 2023.4.1から適用                                   | (既に適用あり)              |
| 年次有給休暇     | 10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年時季指定して与えなければならないとする(労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く) | 2019.4.1から適用                                   |                       |
| 労働時間の状況の把握 | 省令で定める方法 現認や客観的な方法となる予定)により把握をしなければならないとする                                    | 2019.4.1から適用                                   |                       |
| 産業医        | 産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容を衛生委員会に報告しなければならないとする等                               | 2019.4.1から適用<br>(ただし、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) |                       |

※ 医療業における“中小企業”の基準  
 →企業単位でみて i) 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下 又は ii) 常時使用する労働者の数が100人以下  
 (なお、持分なし医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断する)

図 1

6. 働き方改革関連法に違反した場合の罰則について

働き方改革関連法をしっかりと守らないと罰則の対象となるものがありますので、ご確認ください。

- ①時間外労働の上限規制に違反して残業させた場合  
6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金
- ②年5日の有給休暇を取得させなかった場合  
30万円以下の罰金
- ③労働者の請求する時季に所定の有給休暇を与えなかった場合  
6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

7. 検討中の会議について

2019年12月現在進行中の医師の働き方改革に対応した会議には、次のようなもの

があります。

- ①医師の働き方改革の推進に関する検討会
- ②医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会
- ③医師等医療機関職員の働き方改革推進本部
- ④労働政策審議会労働条件分科会

①②につきましては、12月でとりまとめを行う予定でしたが、継続審議となっております。③は橋本岳厚生労働副大臣が本部長を務め、稲津久厚生労働副大臣、自見はなこ厚生労働大臣政務官、医政局長、労働基準局長、保険局長が中心となり組織運営されますので、おそらく2024年4月1日の医師の時間外労働時間上限の法制化、および2036年度の実施まで続くと思われます。

④では副業・兼業における労働時間通算の規定について議論されています。いわゆる大学病院からの派遣医師等の非常勤医師の労働時間管理の仕方についてです。時間外労働の上限規制や割増賃金の支払いについて労働時間を通算しなくてはなりません、具体的な管理方法を今後検討していくことになっています。

### 8. 厚労省からの注目すべき通知文

①2019年7月1日付けで「医師看護師等の宿日直許可基準」及び「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方」について局長通知が発出されました。具体的な

説明は2020年1月16日に県医師会館に於いて、労働局から説明がなされたところでした。

②応招義務の法的位置づけが通知されました。

厚生労働省は2019年12月25日付けで「応招義務をはじめとした診察治療の求めに対する適切な対応の在り方等について」を通知しました。医師の働き方改革の議論が進むなか、法的性質をあらためて整理し明確化されました。通知では、基本的な考え方として、①診療の求めに対する医師個人の義務(応招義務)と医療

## 医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(簡易版)

### ①なぜ医師の働き方を見直さなければいけない？

2024年4月より医師の時間外労働時間の上限が設けられます。医師の長時間労働が指摘されていますが法令遵守のためにも、また医師の勤務環境を改善し医師の確保ひいては医療の質・安全の向上を図る意味でも、医師の働き方を見直していく必要があります。働き方改革関連法の概要及び2024年4月より医師に適用される時間外労働時間の上限案については「医師の「働き方改革」へ向けた環境改善マネジメントシステム導入の手引き(詳細説明版)」に掲載していますので参照下さい。(詳細説明版P.4~5参照)

### ②あなたの医療機関で医師の勤務環境改善に取組む必要はある？

まずは以下の勤務実態の項目を確認し、勤務環境改善の取組の必要性を把握して下さい。チェック項目の説明は詳細説明版資料に掲載していますので参照下さい。(詳細説明版P.4~6)

#### 勤務実態からの判断

以下の項目のうち、1つでも当てはまらないものがあれば改善が必要です。すぐに勤務環境改善に取組みましょう。

| ☑                        | 内容                                |
|--------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 36協定を締結している                       |
| <input type="checkbox"/> | 就業規則を作成・届出をしている(労働者10名以上の場合)      |
| <input type="checkbox"/> | 労働契約を締結する際に労働者に対して労働条件を書面等で交付している |
| <input type="checkbox"/> | 労働時間等は基準内である(労働時間等の詳細は下表参照)       |

当てはまらないものが一つでもあれば早急に勤務環境改善に取組む必要があります

#### 労働時間に関する項目

| ☑                        | 項目          | 現在検討されている時間外労働の上限案 | いずれも休日労働を含めた時間数<br>今後、法改正等を経て確定<br>⇒最新情報は「いきいき働く医療機関サポートweb」で確認できます<br><a href="https://riyui-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/">https://riyui-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/</a> |
|--------------------------|-------------|--------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 年間時間外労働時間   | 960時間以内            |  |
| <input type="checkbox"/> | 月平均時間外労働時間  | 100時間未満(例外あり)      |  |
| <input type="checkbox"/> | 1カ月の休日日数    | 4日以上               |  |
| <input type="checkbox"/> | 1日当たり最長労働時間 | 28時間以内             |  |
| <input type="checkbox"/> | 勤務と勤務の間の時間  | 9時間以上              |  |

#### 内部・外部の状況からの判断

また、以下のような場合にも勤務環境改善に取組むことが必要となるでしょう。今後、医師の確保が更に難しくなることが予想され、職員の離職の防止は不可欠です。そのためには職員に勤務環境改善の取組み姿勢を示すと共に、実際に魅力的な職場として認識頂く必要があります。

| 区分   | 具体例  |
|------|--|
| 外部要因 | 外部環境の変化<br>・近隣で新病院が開院した<br>・診療報酬の改定があった<br>・関連病院からの連携等の提案があった等 |
|      | 立地等による採用難<br>・過疎地域に位置している<br>・いずれ採用難が生じる                       |
| 内部要因 | 経営層の体制・方針の変更<br>・新しい理事長や病院長が就任した<br>・現経営層の方針転換があった(WLBの重視)等    |
|      | 現場からの提案<br>・前向きな現場職員からの改善の要望があった                               |
|      | 離職者の増加<br>・医療機能や診療体制(医師の離職等)の変更があった                            |

上記事例に該当する場合にもその機をとらえて、勤務環境改善に取組みましょう

### ③2024年4月に向けては何をすればいい？

何に取組むべきかは医療機関の抱える課題によって異なります。あなたの医療機関では具体的にどういったものに取組めば良いかは、詳細説明版の取組み例を参考に考えてみて下さい。(詳細説明版P.7~13参照)

また、「医師の働き方改革検討委員会」では以下の6つの取組みについて推奨していますので、併せて参考にしてください。

| 取組み                        | 内容                                  |
|----------------------------|-------------------------------------|
| 時間外労働時間管理の適正に向けた取組         | まずは、医師の在院時間を把握                      |
| 36協定等の自己点検                 | 36協定で定めた内容と勤務実態が合っているかを確認           |
| 既存の産業保健の仕組みの活用             | 衛生委員会等を活用して長時間労働者の対応方を検討            |
| タスク・シフティング(業務の移管)の推進       | 医師が診療に集中できるように可能な業務は他職種に移管          |
| 女性医師等に対する支援                | 多様な勤務形態を受け入れ、時間等の制約のある医師が働きやすい環境を整備 |
| 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組 | 医師の勤務状況に応じて労働時間短縮に向けた様々な取組みを検討・導入   |

※上記表は、医師の働き方改革に関する検討会「医師の労働時間短縮に向けた契機的な取組」を参考に作成

### ④どうやって取組めばいい？

「勤務環境改善に取組む」というと難しく感じるかもしれません。「方針・計画を立てて取り組んでいく」というながれで進めていきますが普段、皆様が行われている業務の進め方と同じであり、難しく考える必要はまったくありません。

具体的な取組み方法は詳細説明に分かりやすく掲載しており、また、各種サポートも充実しています。

取組みの流れは詳細説明版資料に記載していますので参照下さい。(詳細説明版P.14~24参照)

| 実施する内容                           | 実施する内容  |
|----------------------------------|---|
| ① まずは勤務環境改善に取組むことを職員に伝えましょう      | ✓ 具体的に取組の方針を決め、職員に伝えていきます   |
| ② 目標達成に向けて取組む内容を決めましょう           | ✓ 「③2024年4月に向けては何をすればいい？」にも記載していますが、詳細説明版資料を参考に取組み内容を決めます                 |
| ③ 決めたことを進めていきましょう                | ✓ 決めたことを順次実行していきます  |
| ④ 目標と現状を比べ、目標達成に向けて取組み方等を見直しましょう | ✓ 取組んだ結果どうだったかを確認し、目標達成に向けて現場の方の意見を聞き、取組み方の工夫を行います<br>✓ 必要に応じて専門家に相談しましょう |

最初は、取組みやすいものから取組み、達成感を味わうことが継続する上でのポイントです！

### ⑤どういったサポートがある？ (詳細説明版P.24)

| 自分たちで調べたり取組んでいきたい   | 外部の協力を得たい  |
|---|--|
| <p>解決したい内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>何に取組んでいいかわからない</li> <li>他の医療機関はどうしているか知りたい</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>取組みに関して詳しい人に相談のってほしい</li> <li>勤務環境改善について学びたい</li> <li>費用面のサポートを得たい</li> </ul>   |
| <p>サポート体制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>いきさぽ(いきいき働く医療機関サポートweb) 勤務環境改善に関する法律等の最新情報、他の医療機関の取組状況等を掲載</li> <li>詳細説明資料 勤務環境改善に取組む際のマニュアルで分かりやすく、また、他事例を豊富に掲載</li> <li>厚生労働省 各種働き方改革に関する情報や、「36協定作成支援ツール」等の便利なツールを掲載</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>各都道府県の勤務環境改善推進センター 専門家による取組についてのサポートを実施</li> <li>医療機関の勤務環境改善推進事業 医療機関の勤務環境マネジメント向上支援のために、トップマネジメント研修や病院長向け研修の実施</li> <li>タスク・シフティング等勤務環境改善推進事業 勤務環境改善の取組を行う医療機関に必要経費を補助</li> <li>医療従事者の働き方改革支援資金の創設 働き方改革に取組む医療機関に対する、(独)福祉医療機構による長期運転資金の融資</li> <li>地域における医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度 条件に基づき取得した器具等に対して特別償却が可能</li> </ul> |

機関の責務、②労使協定・労働契約の範囲を超えた診療指示等について、③診療の求めに応じないことが正当化される場合の考え方の3点が示されています。

#### 9. 医師の働き方改革で何をすればよいのか

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引きをご参照ください(図2)。

#### 10. 診療報酬上での支援について

2020年度診療報酬改定の基本方針は「医療従事者の負担軽減、医師等の働き方改革の推進」を重点課題に位置付けられました。

#### 11. 税制上での支援について

2019年度税制改正により「医師等の労働時間短縮に資する機器等の特別償却制度」がスタートしています。30万円以上の電子カルテ、CT、医師の勤務時間の効率化に資すると考えられる医療機器、設備の購入や勤怠管理ソフトの導入などが、15%の特別償却が受けられます。詳しくは税理士または鹿児島県医療勤務環境改善支援センターにお問い合わせください。

#### 12. アンケート調査にはご協力ください

厚労省から様々なアンケート調査の依頼があると思います。

アンケート調査はすべての病院において、医師の適切な労務管理がなされることを目指すとともに、県が地域医療確保暫定特例水準に該当する医療機関等を把握し、今後の地域医療提供体制の見直しや、医師の偏在対策に役立てることを期待するものです。また、アンケート結果

につきましては、医療勤務環境改善支援センターと情報を共有しており、助言、相談対応などで自律的な労務管理が実施できるように医療機関を支援する仕組みになっています。

今年度に医師の働き方改革に関する検討会がとりまとめた「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」に基づき実施されました「病院に勤務する医師の労務管理に関するアンケート調査」の結果は下記のようになっています。

鹿児島県内アンケート送付先243医療機関、回答があった件数107件、宿日直の申請をしていないと回答66件、36協定を届け出ているが医師を対象としていないと回答20件、36協定を締結しておらず届け出していないと回答2件でした。

上記の医療機関へは、医療勤務環境改善支援センターより順次、訪問等での助言を実施しています。

最後に、医師の働き方改革は一医療機関だけで達成することは難しいため、国、都道府県の行政、国民の医療のかかり方など、一致団結してやらねばならない課題です。まずは自院の勤務環境改善の取り組みを継続していただければと思います。紙面の都合で断片的な内容になりましたことご容赦ください。鹿児島県医療勤務環境課改善支援センターでは、無料で相談対応しておりますので、ぜひご利用いただければ幸いです。