

# 医療機関で働くすべての人に適用されます!!

## 時間外労働の上限規制が導入されています!

※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

⇒医師については応召義務等の特殊性を踏まえ、**2024年度から適用**されます。

## 年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

## 労働時間の状況把握が義務

管理監督者を含める全ての労働者の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法で把握するよう義務づけられています。

## 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されています!

※中小企業は、2021年4月1日～

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、**基本給や賞与などの個々の待遇ごと**に不合理な待遇差が禁止されています。

## 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられました\*

※中小企業は、2023年4月1日～

### 改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になりました

2023年4月1日から  
**月60時間超の残業割増賃金率**  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

### 深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

### 深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00～5:00)の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

### 休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。 ※法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

### 代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

### 就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。右記二次元コードの「モデル就業規則」も参考にしてください。



※中小企業に該当するかは、「資本金の額または出資の総額が5,000万円以下」または「常時使用する労働者数100人以下」を満たすかどうかで判断されます。(サービス業の場合)

## 2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化されました!

### ◆パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました!

職場における「パワーハラスメント」とは、**職場において行われる** ※中小事業主は、2022年4月1日から義務化されています!

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
  - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
  - ③ 労働者の就業環境が害されるものであり
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

### ◆講ずべき措置(義務)

- ◇事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ◇相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◇職場におけるパワーハラスメントに関する事後の迅速かつ適切な対応
- ◇そのほか併せて講ずべき措置

## 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

愛知県・愛知労働局 委託事業

## 愛知県医療勤務環境改善支援センター

(受託:公益社団法人 愛知県医師会)

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4丁目3-26 昭和ビル6階  
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767  
E-mail info@aichi-medsc.or.jp

ホームページには広報誌を始め、医療勤務環境改善に役立つ情報を掲載しています。ぜひ、ご覧ください。

ホームページはこちら  
右の二次元コードを読み取ってください。  
<https://aichi-medsc.or.jp>



# 愛知県医療勤務環境改善支援センター

時間外労働の削減

就業規則等のリーガルチェック

医師の労働時間短縮計画作成支援

マネジメントシステムの導入支援

セクハラ等院内研修講師派遣

健康で安心して働くことができる快適な職場づくりを支援します



## こんなお悩みありませんか?

- 宿日直許可申請を検討したい
- 勤務間インターバルを導入したい
- 勤務環境改善の成功事例を知りたい
- 職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- コストの適正化、経営の効率化を図りたい
- 自院で使える補助金・助成金はないだろうか 等

## 広報誌「いきサポ愛知」のご紹介

医師の働き方改革に関する最新情報や医療機関で取り組む勤務環境改善の好事例などを紹介する広報誌を隔月に発行しています。



質の高い医療提供体制を構築するためには、医師や看護師などの医療スタッフが健康で安心して働くことができる職場環境の整備が重要です。平成26年10月に施行された改正医療法に基づき、医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組みとして勤務環境マネジメントシステムが創設され、愛知県では「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、こうした取り組みを行う医療機関を総合的に支援しています。

相談無料

## お気軽にご相談ください!

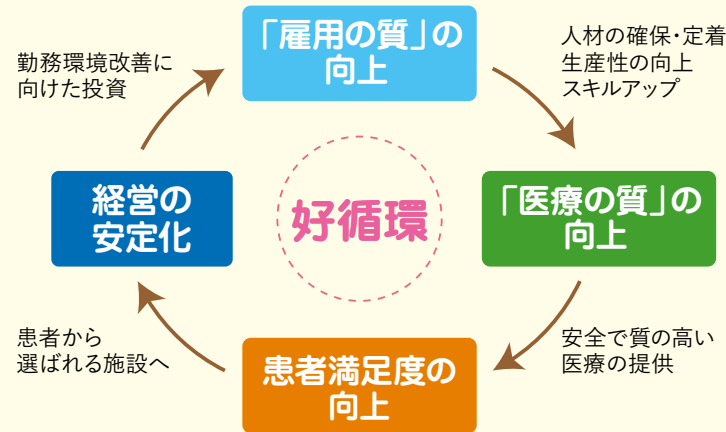
- ◆ セミナー、院内研修への講師派遣
- ◆ 電話・来所・個別訪問相談等
- ◆ タスクシフト促進
- ◆ 労働時間短縮計画作成支援 等

医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント)/  
医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士等)が対応します。  
※相談内容の秘密は厳守いたします。また、外部機関への通報など、指導、監督を目的としたものではありませんので、ご安心ください。



# 医療勤務環境改善の意義

医療機関が、「医療の質の向上」や「経営の安定化」の観点から、自らのミッションに基づき、ビジョンの実現に向けて、組織として発展していくことが重要です。  
 そのためには、医療機関において、医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団として働きがいを高めるよう、勤務環境を改善させる取組みが不可欠となります。  
 勤務環境の改善により、医療従事者を惹きつけられる医療機関となるだけでなく、「医療の質」が向上し、患者の満足度も向上します。



### 「雇用の質」の向上とは？

1. 医療従事者の働き方・休み方の改善
2. 医療従事者の健康支援
3. 働きやすい環境整備
4. 働きがいの向上

**医療従事者にとって** = 勤務負担の軽減、働きがいの向上など

**患者にとって** = 質の高い医療が提供される など

**経営にとって** = コストの適正化、経営の質の向上など

**医療従事者、患者、経営にとって**  
**WIN-WIN-WINとなるような好循環を作る**

## 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流れ

### 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については「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（詳細説明版資料）」に掲載され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り組む必要はある？

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み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されていますので参照下さい。（詳細説明版P.4～6参照）

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り組みましょう。

- 36協定を締結している
- 就業規則を作成・届出をしている（労働者10名以上の場合）
- 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
- 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）

#### 労働時間等に関する項目

項目	時間外労働の上限
<input type="checkbox"/> 年間時間外労働時間	960時間以内
<input type="checkbox"/> 月時間外労働時間	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

いずれも休日労働を含めた時間数

⇒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  
<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp>

### 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（詳細説明版資料）



二次元コードを読み取って、**医療勤務環境改善マネジメントシステム関係** → 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（詳細説明版資料）（平成31年3月）PDFを参照ください。



### ③ 2024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策を検討
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緊急的な取組」を参考に作成

### ④ どうやって取組めばいい？

「勤務環境改善に取り組む」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」という流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されており、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されていますので参照下さい。（詳細説明版 P.14～24 参照）

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！

**実施する内容**

- ① **まずは勤務環境改善に取り組むことを職員に伝えましょう** → 具体的に取組みの方針を決め、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** → 「③ 2024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  
 ・必要に応じて専門家に相談しましょう

### ⑤ どういったサポートがある？（詳細説明版P.24参照）

	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
解決したい内容	<input checked="" type="checkbox"/> 何に取組んでいいかわからない <input checked="" type="checkbox"/> 他の医療機関はどうしているか知りたい	<input checked="" type="checkbox"/> 取組みに関して詳しい人に相談にのってほしい <input checked="" type="checkbox"/> 勤務環境改善について学びたい <input checked="" type="checkbox"/> 費用面のサポートを得たい
サポート体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>いきサポ</b>（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>◆ <b>詳細説明版資料</b> 勤務環境改善に取り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>◆ <b>厚生労働省</b> 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>◆ <b>愛知県勤務環境改善支援センター</b> 専門家による取組みについてのサポートを実施</li> <li>◆ <b>厚生労働省医療従事者の勤務環境改善推進事業</b> 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等の実施</li> <li>◆ <b>厚生労働省働き方改革推進支援助成金</b> 生産性を高めながら労働時間の削減等に取組む中小企業事業主を支援</li> <li>◆ <b>地域医療勤務環境改善体制整備事業</b> 医師の労働時間短縮に向けた総合的な取組みを行う医療機関に対して予算の範囲内で補助金を交付</li> <li>◆ <b>医療従事者の働き方改革支援資金</b> 働き方改革に取り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>◆ <b>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</b> 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>

※厚生労働省「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）（平成31年3月）」を基に一部改変

### 勤務実態からの判断

### 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り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 ・近隣で新病院が開院した ・診療報酬の改定があった ・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 ・過疎地域に位置している ・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 ・新しい理事長や病院長が就任した ・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 ・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 ・医療機能や診療体制（医師の離職等）の変更があった

左記事例に該当する場合にもその機をとらえて、勤務環境改善に取り組みましょう