

委託事業：医療労務管理支援事業

長野労働局では、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するため、「医療労務管理支援事業」(委託事業)を実施しています。

本事業は、医療従事者の勤務環境改善に係る取組を行う医療機関に対する総合的な支援体制を構築する観点から、長野県が設置する「長野県医療勤務環境改善支援センター」において、医療従事者の労務管理全般にわたる支援等を行うことを目的としています。

【医療労務管理事業での支援内容】

● 個別支援

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士等)が医療機関を訪問し、労働時間管理、安全衛生管理などの状況を踏まえ、勤務環境改善計画の策定等のために労務管理に関する総合的な助言、指導等の支援を行う。

● 相談対応

医療機関からの労務管理全般に関する相談、労働基準関係法令の内容に関する照会等の対応を行う。経営に関する内容や診療報酬制度等労務管理以外の相談については各種関係機関への取次ぎを行う。

● 研修会の運営

長野県、医療関係団体等と連携し、労務管理や医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する研修会の運営や講師派遣を行う。

1. 医療勤務環境改善支援センターとは

医療勤務環境改善支援センター(勤改センター)は、医療機関の勤務環境改善を促進する拠点として、医療法第30条の19及び第30条の21に基づき、各都道府県が設置・運営(直営/委託)するものです。

※ 各都道府県が直接運営する場合を「直営型」、医師会などに委託する場合を「委託型」といいます。長野県は直営型となっています(県の担当部署は、長野県健康福祉部 医師・看護人材確保対策課)。

勤改センターは、できる限り多くの医療機関が医療勤務環境改善マネジメントシステム(マネジメントシステム)を活用し、医療従事者の勤務環境改善に向けた自主的な取り組みを促進することを目的としています。各都道府県は運営協議会を設置し、地域の関係者と連携して勤改センターの運営方針、支援方針を決定します。また、医療機関に対し、勤務環境や医師の働き方改革の重要性を周知するとともに、具体的な改善の支援を行っています。

また、勤改センターの支援体制としては、医療労務管理アドバイザー(人事・労務管理の専門家である社会保険労務士等)と医業経営アドバイザー(医業経営の理解者である医業経営コンサルタント等)が配置され、医療機関に対して一体的かつ総合的・専門的な支援を行います。

なお、勤改センターの役割等、運営に関する基本的な事項は「医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項の施行について(最終改正 令和6年4月1日 厚生労働省医政局総務課長通知)」(以下「勤改センター運営通知」)に記載されています。



※出典：令和6年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議資料より抜粋

2. 勤改センターの設置について

設置開始と全国展開

- 平成26年(2014年)9月→各都道府県に「医療勤務環境改善支援センター」の設置が進められ、同年度中に全都道府県への設置が完了しました。

実務上は、

- 平成25年度(2013年度):制度設計・モデル事業等
- 平成26年度(2014年度):制度本格施行・都道府県設置 という流れになります。

設置主体

- 各都道府県

ただし、運営は都道府県直営だけでなく、医師会、病院団体、公益法人等に委託される場合も多い点が特徴です。

3. 法的根拠

医療勤務環境改善支援センターの法的根拠は医療法(昭和23年法律第205号)です。

- 平成26年10月1日改正医療法により、都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善を促進するため、各医療機関の相談に応じ、必要な情報の提供や助言を行うこととされている。(医療法第30条の21)
- 医療機関の支援を実施するにあたっては、支援の拠点機能の確保に努めることとされている。(医療法第30条の21第3項第2号)

この条文により、

- 国は医療勤務環境改善に関する施策を総合的に推進する責務を負う
- 都道府県は医療機関の勤務環境改善を支援する体制整備に努めるとされました。

4. 設置に至る経緯と背景

① 医療現場の深刻な勤務環境問題

2000年代後半以降、日本の医療現場では以下の問題が顕在化していました。

- 医師の長時間労働
- 当直・宿日直の過重負担
- 看護職員・医療技術職の離職率の高さ
- 産休・育休後に復帰しにくい職場環境
- 医師不足が勤務環境悪化を招き、さらに人材流出が進む悪循環

これらは、

- 医療の質・安全性
- 地域医療の持続可能性

を根本から揺るがす問題と認識されるようになりました。

② 従来施策の限界

それ以前も、医師確保対策などで各種施策は講じられてきていましたが

- 医療機関側が「どこに相談すればよいかわからない」
- 労務管理と医業経営が分断されている
- 小規模医療機関ほど専門的支援にアクセスできない

といった問題点が指摘されており、「人を増やす」以前に、「働き続けられる職場をどう作るか」の必要性が指摘されていました。

③ チーム医療・医療安全の視点の強化

勤務環境問題は単なる労働問題ではなく、

- 医療安全の確保
- 医療事故防止
- チーム医療の円滑化

と密接に関係していると位置づけられるようになりました。

特に：

- 疲弊した医療従事者は医療事故リスクが高まる
- ハラスメントや人間関係の悪化は医療の質に直結する

こうした背景から、医療行政の中に「勤務環境改善」という柱を明示的に置く必要性が高まりました。

④ 医療法改正(平成 26 年施行)

これらを踏まえ、医療法が改正され、医療提供体制の質を支える基盤として勤務環境改善を法制度上位置づけ、その具体的な実行拠点として構想されたのが、医療勤務環境改善支援センターです。

5. 勤務環境改善支援センターの基本的役割

制度趣旨を理解するうえで、役割整理も重要です。

主な機能

- 医療機関からの相談対応(無料)
- 医業経営+労務管理の一体的支援
- 医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士等)、医業経営アドバイザー等との連携
- 働き方改革(医師の時間外労働規制等)への対応支援

特徴

- 指導・取締りではない
- 伴走型・助言型支援
- 中小規模医療機関を主な対象

6. 歴史的な位置づけ(まとめ)

医療勤務環境改善支援センターは、「医師・医療従事者個人の努力に依存してきた医療現場」を支えるために生まれた中核的支援制度と言えます。

- 人材確保政策の転換点
- 医療法に「勤務環境」という概念を明確に置いた象徴
- 後の医師の働き方改革(2024年時間外労働規制)への布石

という意味で、制度的にも重要な位置を占めます。

7. 長野県における受託者

年度	受託者
H25(2013)~ H30(2018)	長野県社会保険労務士会
H31/R1(2019)	長野県社会保険労務士会
R2(2020)	ながの社労士協同組合
R3(2021)	ながの社労士協同組合
R4(2022)	㈱タスクール Plus
R5(2023)	ながの社労士協同組合
R6(2024)	㈱タスクール Plus
R7(2025)	㈱タスクール Plus

医療労務管理支援事業について、雇用環境・均等室では、以下のような業務を行っています。

- 年度ごとの調達手続(入札に向けた説明会や技術審査委員会の開催、入札等)
- 事業開始後の事業の進捗状況の確認・指導(定期的な報告を受け、計画に沿った実施状況となっているか確認し、必要な指導を行う等)
- 毎月開催される連絡調整会議への出席
- 勤改センターの運営協議会(県が開催)への参加