

令和4年度東京都医療勤務環境改善支援センター研修会 「勤改センターによる支援の実例について」

東京都医療勤務環境改善支援センター
医療労務コンサルタント・医療労務管理アドバイザー 日隈 久美子

東京都医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）の 相談支援体制

勤務環境改善を経営戦略に！

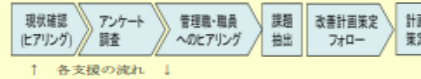
東京都医療勤務環境改善支援センターでは、**医療経営の専門家である医療経営コンサルタントと人事労務の専門家である社会保険労務士**が、あなたの医療機関の取組をサポートします！専門家による以下の支援を積極的に活用し、「人材の定着」「医療の質向上」「経営改善」を目指しましょう！

導入支援

勤務環境改善に向けた医療機関の取組の第一歩を支援します！

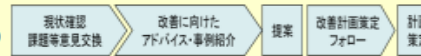
①現状分析・課題抽出支援

スタッフの意識調査から、課題や魅力を抽出し、改善計画策定までを支援します。基本的に1年を通して支援します。



②課題選択型支援

労務管理又は医療経営に関する相談事項(1つ)に対し、専門的視点から現状分析及びアドバイスするとともに、改善計画策定までを支援します。基本的に3ヶ月～半年間の期間で支援します。



随時相談

勤務環境改善に関する全般の相談に応じます！

【相談事例】

- ◆労働契約、就業規則について ◆助成金について
- ◆短時間勤務制度、休暇・休職制度について
- ◆患者対応、パワハラ・セクハラ対応について
- ◆経費削減策について



組織力向上支援

医療機関等へ研修講師（社会保険労務士・医療経営コンサルタント）を派遣します！

【研修テーマ(例)】※以下のテーマは例示であり、詳細な内容は適宜御相談ください。

- ◆ストレスチェックを勤務環境改善に活かす
- ◆労務管理・労働契約のポイント
- ◆医師事務作業補助者・看護補助者の導入を考える
- ◆勤務環境改善マネジメントシステムの導入に向けて
- ◆管理監督者に求められるコミュニケーションとは？
- ◆ES(職員満足度)なくしてCS(患者満足度)なし！
- ◆医療機関におけるマイナンバーの取扱い
- ◆人事評価・人事考課の活用
- ◆病院(診療所)経営を考える
- ◆職員の“やる気”を引き出すために
- ◆“組織をマネジメント”するために

医療機関における勤務環境改善に向けた取組の第一歩を支援します

- 全て無料で御利用いただけます。
- 相談者の秘密は守ります。支援を通じて得た情報が他部署や外部機関に伝わることはありません。なお、好事例に関しては、他医療機関の参考となるよう公表をお願いする場合があります。
- 上記支援の他にも、医療機関の取組の参考となる情報の提供やセミナーの開催なども行います。

お気軽に御相談ください

☎ 03-6272-9345

受付時間：平日9時30分から17時30分まで

詳細はこちら ⇒ <http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/iryo/sonota/kinmukankyoukaizen/index.html>

東京都医療勤務環境改善支援センター

導入支援（労務管理相談）

一般病床約800床（医師の働き方改革について）

1. 医療機関における宿日直許可
 - (1) 申請前の確認事項について
 - ・ 申請前のチェック内容
数年前までは全科当直体制だったが、現在は内科系・外科系・その他に区分し、20ポストある。
宿日直許可は過去取っておらず、今回取れるのであれば取りたい。
 - (2) 制度概要と申請後の流れについて
 - ・ 申請から宿日直許可までの流れ
 - ・ 申請時に提出が必要な書類
 - (3) 許可事例の確認について
 - ・ 労働基準監督署による実績調査
 - (4) 断続的な宿日直の許可基準について
 - ・ 断続的な宿日直の許可基準（医師の場合）
 - ・ 宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合
2. 医師労働時間短縮計画について
3. 自己研鑽について
4. タスクシフティングについて
5. その他

導入支援（労務管理相談）

【対応内容、今後個別支援を行う場合の留意点等】

- （1）宿日直の許可については許可基準となる以下の項目が満たせていれば許可が取れるかもしれない旨お話しした。
 - ① 少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - ② 医師が少数の軽傷の外来患者やかかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - ③ 宿日直の許可が与えられた場合において、宿日直中に中將の勤務時間と同態様の業務に従事することが稀にあったときについては一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は、夜間に十分な睡眠が取りうるものである限り、宿日直の許可を取り消す必要はないこと
 - ※なお、宿日直許可は診療科ごと、職種ごと、時間帯ごと、業務の種類を限って得ることも可能だということはお伝えした。
 - （2）申請から許可までの流れや、申請時に必要な書類は日本医師会が出している「都道府県医師会 医師の働き方改革担当理事連絡協議会プログラム」のレジュメを参照し、提示した。
 - （3）労基署の实地調査は聴き取り調査と患者の来院状況の確認などをする旨お伝えした。
 - （4）（1）の3）とも被るが宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じる場合はその時間については労働時間とする。それが稀である場合は許可は取り消されないが、あまりにも通常業務と同態様の業務が続く場合は取り消される場合がある。
- 以上のことを踏まえ、病院でつけている「当直日誌」をもとに精査していくことになった。
- 医師の労働時間短縮計画については病院が独自調査の上（支援が必要な場合は勤改センターの支援を受けられる）、国の評価機能にあげてA、B、連携B、C-1、C-2水準を決定されることになる。人ごとに決定されるのが都合がいいが、管理が煩雑になるのではないかと（県をまたぐ場合などはどうしたらよいか）。短縮計画の実績値の参考は前年になると思うが、いつからか（こちらは都より後日回答）。
 - 自己研鑽はまずは労働時間になるもの、ならないものをガイドラインに沿って分けていく。労働時間にならないものは申告をしない。申告のないものについては労働時間にカウントしないという方法をとるのがいい。
 - タスクシフティング先として現在は3職種ある。
 - ①医師事務作業補助者（これが今は一番機能している）
 - ②認定看護師及び夜間看護補助者
 - ③臨床検査技師や放射線技師→こちらは研修を受けないと難しいのでまだ機能していない。
 - 患者の病院のかかり方というのも周知され、浸透してきている（平日の診療時間終わりまでにかかるなど）ため、時間外労働が長くなることが少なくなってきた。
また、医師については変形労働時間制を導入しているため、時間外というのもそもそも減ってきている。

導入支援（医師労働時間短縮計画策定支援）

一般病床約900床（医師の労働時間の実態把握について）

病院として、医師の労働時間はA水準を目指したい。そのためにはまず医師の労働時間を把握をすることとして最近打刻を始めた。医師たちにも年間の残業時間を960時間にするように都度周知している。しかし打刻を開始してから、下記の問題が上がった。

- ① 在院時間、休日、外勤が把握しきれていない→休日出勤したときや外勤を登録しようとするシステムエラーがおこる（システムが追いついていない）。
- ② 自己研鑽なども在院時間に含まれてしまっている。
- ③ 学会出席やその準備は出張命令にしてしまっているため、それも労働時間になってしまっている。
- ④ 救急科や外科などは960 hを超えられると思われる。

医師労働時間短縮計画策定支援

【対応内容、今後個別支援を行う場合の留意点等】

労働時間の正確な把握のために、まずは

- ① 自己研鑽でも労働時間となるもの、ならないものに分けること
- ② 外勤先の労働時間を医師の方に申告してもらうようにすること
- ③ タスクシフト・タスクシェアなどを図っていくこと。その時には他職種にしわ寄せがいかないように同時に他職種についても職務をあぶりだすこと
- ④ できる所は宿日直許可も取れるようにすること

他院の好事例等を参考にさせていただくためにいきサポ（いきいき働くサポートweb）をご案内した。自分たちのどこに課題があるのかわからない場合の指標として「勤務医の労務管理に関する分析・改善ツール」のご案内もした。

また、東京都より

- 1) 最初からB水準（救急科や外科など）だと「医師の労働時間短縮計画」を作っていく手はずを整えること
- 2) そして2024年までに評価センターからB水準の指定を受けていないで960hを超えていると法違反になるので、早めに労働時間の分析を進めてもらう事の話があった。

相談窓口 ～快適な職場環境を作りましょう！～

勤務環境改善に関する相談に、医療経営コンサルタント・社会保険労務士が対応いたします。
<来所による相談も受け付けておりますが、まずは下記まで電話にてご連絡ください>

医療経営コンサルタント・社会保険労務士による電話・来所相談窓口

03-6272-9345

【受付時間】平日9時30分から17時30分まで

【受付場所】公益社団法人日本医療経営コンサルタント協会（〒141-8513 東京都品川区三浦町9番11号ホスピタルプラザビル5階）

相談例

離職率を改善したい

多様な働き方を検討したい

医療従事者の働き方・休み方の改善

- 多職種の役割分担・連携（チーム医療推進）
- 医師事務・看護業務補助者の導入
- 勤務シフトの上夫、短時間正職員の導入
- 休暇取得促進
- 育児・介護中の者に対する残業免除

働きやすさ・働きがい確保のための環境整備

- 院内保育所・休憩スペースなどの整備
 - 医療スタッフのキャリア形成支援
 - 患者からの暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ※必要に応じて、活用可能な補助金事業等のご紹介もいたします。

復職支援・子育て支援に取り組みたい

組織力向上支援

一般病床約500床（ハラスメントの基礎知識とその対応について）

ハラスメント研修を2日に分けて行った。

（話した内容）

- ・セクハラ、マタハラ、パタハラ、パワハラのそれぞれの定義と法的規制について
- ・ハラスメントが起こる背景とその問題点
- ・それぞれのハラスメントの定義の言葉の解説、事例、裁判例など
- ・ハラスメントが及ぼす影響とは
- ・加害者、事業者の法的責任
- ・加害者（被害者）にならないために
- ・ハラスメントを見聞きしたら
- ・相談を受けるときの心構えとその内容
- ・相談対応フローについて
- ・相談窓口について

初日は一般職が多く、2日目は管理職が多かった。

2日目の方が質問が多く上がった。特に管理職はハラスメント問題について関心が高いと思われた。