

# 令和5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  
医療労務管理アドバイザー  
東京都社会保険労務士会  
社会保険労務士 栗原深雪

0

研修のながれ

---

Part1 導入支援について

Part2 組織力向上支援について

Part3 医師労働時間短縮計画作成支援について

Part4 訪問相談支援・電話相談について

# 東京都医療勤務環境改善支援センターの相談支援体制

令和9年度

## 東京都医療勤務環境改善支援センター

東京都医療勤務環境改善支援センターでは、**医業経営の専門家である医業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取り組みの第一歩を支援します！

#### ① 現状分析・課題抽出支援

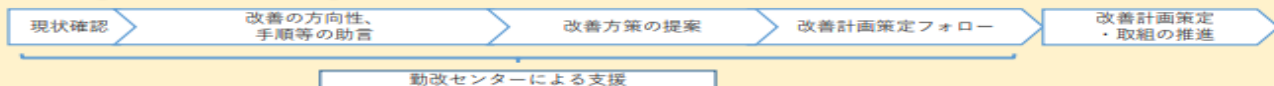
「何から取り組むべきかわからない」「自院の課題や魅力を把握したい」という医療機関を対象に支援を行います。



#### ② 課題選択型支援

あらかじめ示されたメニューから労務管理や医業経営に関する相談事項を選択し、改善の方向性、手順等を助言します。

【支援可能な相談内容】労働時間の設定時間、両立支援制度、離職率の改善、人材育成 など



### 組織力向上支援

医療機関等へ研修講師を派遣します！

【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。

- ◆労働法・労務管理の基礎知識
- ◆人事評価制度・給与制度について
- ◆組織活性化のための様々なスキル  
(コーチング、コミュニケーション、モチベーション管理等)
- ◆ハラスメント対策
- ◆人事育成、管理職育成
- ◆安全管理、リスク管理

### 医師労働時間短縮計画作成支援

医師の働き方改革に向け、医療機関の実態等を確認し、課題や取組等の助言を行いながら、**医師労働時間短縮計画の作成を支援します！**

### 訪問相談支援・電話相談

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
- ◆患者対応、パワハラ・セクハラ対応について
- ◆宿日直許可申請について
- ◆短時間勤務制度、休暇・休職制度について
- ◆医師の働き方改革の進め方について

## 東京都医療勤務環境改善支援センター 令和5年度(4~7月分) 事業実績(その1)

資料3

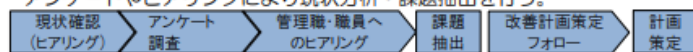
## 1 専門家による支援

## ① 導入支援

## ■概要

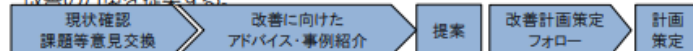
## (1) 現状分析・課題抽出支援

- 「何から取り組むべきかわからない」という医療機関を対象に、職員へのアンケートやヒアリングにより現状分析・課題抽出を行う。

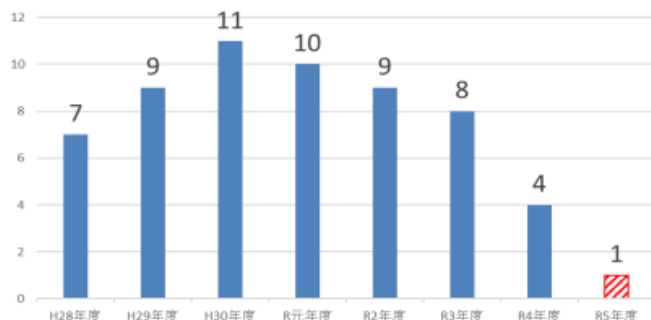


## (2) 課題解決型支援

- 医療機関が選択した課題に対し、各種規定やデータ等を基に助言を行い、改善の方策を提案する。



## ○導入支援実施医療機関数の推移



※令和5年度 延べ訪問件数 3回

## ○現在の申込状況

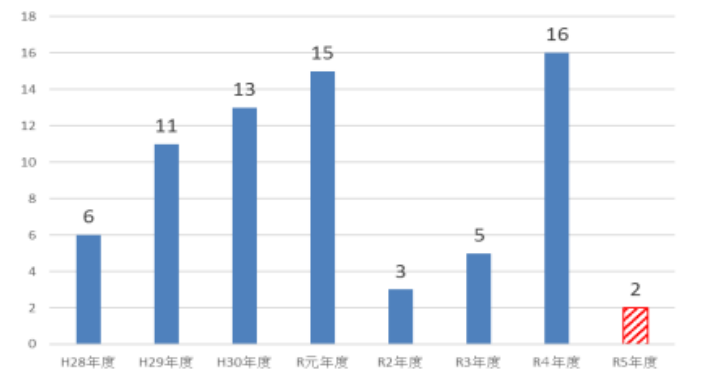
支援内容・件数	件数
医業経営相談	
業務の効率化手順	1

## ② 組織力向上支援

## ■概要

- 医療機関及び医療関係団体等が企画する研修会や勉強会等に、アドバイザーを講師として派遣
- 具体的な研修内容等については、医療機関及び医療関係団体等と調整の上で決定
- 講義時間は1時間程度(医療機関の希望に合わせて対応)

## ○組織力向上支援実施医療機関数の推移



※令和5年度 延べ訪問件数 8回

## ○研修テーマの内訳

研修テーマ	件数
医療労務管理アドバイザー	
医師の働き方改革	2

1

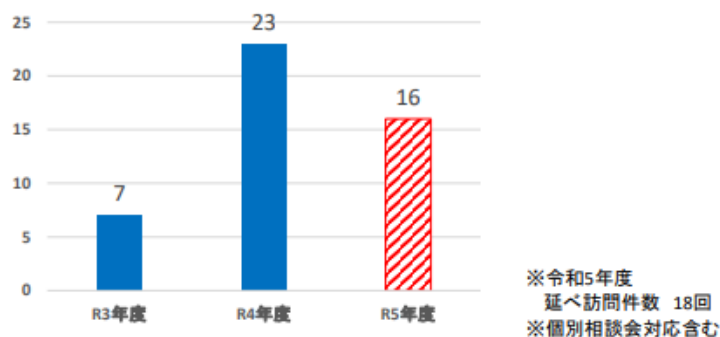
## 東京都医療勤務環境改善支援センター 令和5年度(4~7月分) 事業実績(その2)

## ③ 医師労働時間短縮計画作成支援

## ■概要

- ・ 年間の時間外・休日労働が960時間を超えている医師が勤務している医療機関を対象
- ・ 医師の働き方改革に向け、医療機関の医師労働時間短縮計画の作成に係る取組を支援する。

## ○医師労働時間短縮計画作成支援実施病院の推移



## ○医師労働時間短縮計画作成支援実施病院の内訳

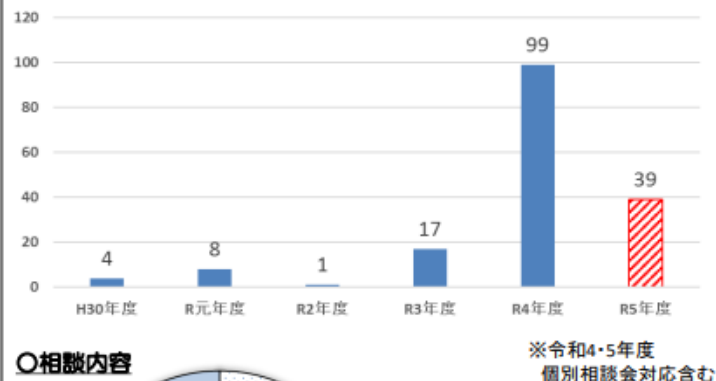
		R3年度	R4年度	R5年度
支援実施医療機関数		7	23	16
再掲	緊急指定			
	三次救急医療機関	2	6	8
	二次救急医療機関	5	17	8
	指定等			
	大学附属病院	1	11	9
	特定機能病院	1	7	5
地域医療支援病院	2	5	6	
前年度からの継続		-	4	12

## ④ 訪問相談支援

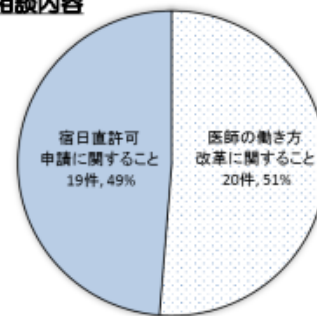
## ■概要

- ・ 希望する医療機関に医療労務管理アドバイザー及び医業経営アドバイザーが訪問し、相談支援を行う。

## ○訪問相談支援件数の推移



## ○相談内容



※宿日直許可に特化した相談内容の場合、「宿日直許可申請に関すること」で計上。  
その他、医師の働き方改革全般等に関する内容は、「医師の働き方改革に関すること」で計上。

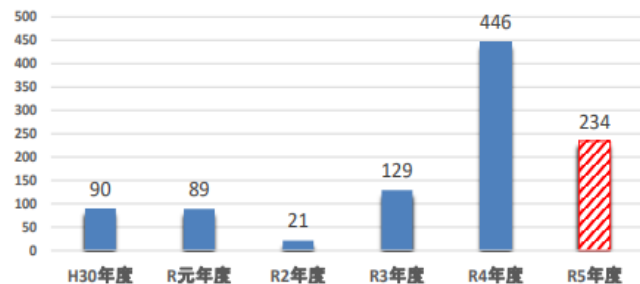
## 東京都医療勤務環境改善支援センター 令和5年度(4~7月分) 事業実績(その3)

## ⑤ 随時相談

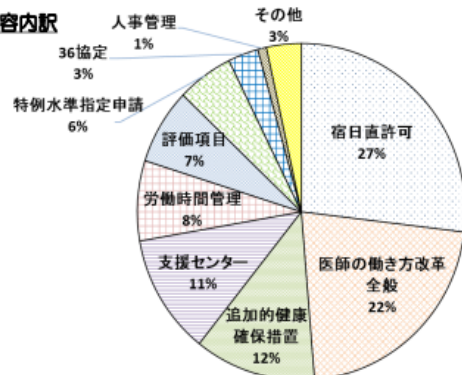
## ■概要

- ・ 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士）と  
医療経営アドバイザー（医療経営コンサルタント）を  
1名ずつ配置  
（医療経営アドバイザーはオンコール体制）
- ・ 受付時間：平日9時30分から17時30分まで
- ・ TEL：03-6272-9345

## ○随時相談件数の推移



## ○相談内容内訳



令和5年になって運用の仕方など詳細な相談が増えてきました

- 宿日直許可申請における添付書類の内容
- 勤務間インターバルや代償休息の付与方法
- 副業している医師の労働時間管理方法
- 36協定の締結方法
- 医師労働時間短縮計画の作成方法
- 評価センター受審の際の注意点

## Part 1

---

# 導入支援について

## 1 導入支援について

### 【一例】

- 支援内容：医業経営相談全般（業務の効率化／離職率を下げたい）
- 期間：半年から1年にわたって支援（月1回 全8回）

以前は、医師労働時間短縮計画作成支援が中心でしたが、最近では、医業経営にかかわる様々な相談に対応しています。

- 業務の効率化を図るためにどのように進めたらよいのか
- 離職率が高いのは何が問題なのか
- 労働時間短縮に向けて何から手をついたら良いのか など

医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント）及び医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士）が、医療機関の悩みを丁寧にヒアリングして、課題抽出から行うなど、多様なニーズに対して、専門的な支援を行っています。



## Part 2

---

# 組織力向上支援について

## 2 組織力向上支援の内容①

- 研修テーマ：医師の働き方改革について
- 対象者：一般医師約30名（一般病床約500床）
- 研修内容：医師の働き方改革の概要  
医師の時間外労働上限規制  
勤務間インターバルの考え方  
宿日直許可の状況について
- 留意点：●対象者や研修内容の要望について細かくヒアリング  
●研修時間が短いため伝える内容はわかりやすく簡潔に  
●働き方改革に関心がない医師が多いため、質疑応答の時間を確保し、理解を深めてもらう

## 2 組織力向上支援の内容②

- 研修テーマ：医療機関特有のハラスメント事例について
- 対象者：医師、看護師、医療関係職管理職約30名  
(一般病床約300床)
- 研修内容：ハラスメントの現状と定義  
グループにわかれ、よくある事例を使った事例検討  
医療機関特有の実際にあったハラスメント事例紹介  
ハラスメント訴訟事例紹介
- 留意点：●ハラスメント事例は医療機関特有のものを紹介  
●研修時間が短いため定義等は前もって予習してもらおう  
●医師だけでなく、その他医療従事者あわせてグループ分け

## Part 3

---

# 医師労働時間短縮計画作成支援について

## 3

# 医師労働時間短縮計画作成支援について

- 支援機関：一般病床約600床 三次救急・地域医療支援病院
  
- 初回訪問時の状況
  - 医師の働き方改革については、3年くらい前から行っているが、労働時間が全く減らない科がある。
  - 5ヶ月前に働き方推進委員会を立ち上げ、タスクシフトもしているが効果が見られない。
  - 在院時間＝労働時間になっている。タイムカードは導入しているが、労働時間の把握ができていない。
  - 院内で自己研鑽についてルール化して周知しているが浸透していない。
  - 宿日直許可書が見つからない。
  
- 初回訪問時に依頼したこと
  - 【働き方改革への理解】 病院長などから医師の働き方改革の主旨、病院の理念を伝える。
  - 【正確な労働時間の把握】 外勤先の勤務時間の申告。外勤先へ宿日直許可取得を依頼。
  - 【宿日直許可】 労基署へ控えの有無の確認。再申請の準備
  - 【評価センター受審への準備】 ガイドラインの詳細を確認のうえ、センターへの支援内容を検討。

## 3

# 医師労働時間短縮計画作成支援について

### □ その後の支援内容と留意点

- 【特例水準指定】 評価センター受審に向けて、疑問点の確認
- 【規程類の作成】 自己研鑽ルール、勤務間インターバル、代償休息に関する規程作成支援
- 【健診の受診率】 100%の受診率を目指した取り組み支援
- 【労働者代表の選出】 何のための代表者選出なのかを明確に説明
- 【労働時間】 外勤先の労働時間把握の必要性の説明
- 【宿日直許可】 再申請に向けて必要書類の準備支援

### □ 支援の成果

- 【宿日直許可】 3科取得
- 【評価センター受審】 評価センター受審に向けて疑問点への回答と添付すべき書類について説明

### 【支援機関からの感想】

支援当初は不明点が多く不安が大きかったが、支援を受けることで、他の医療機関へ情報提供することができるまで自信を持って働き方改革を進めることができた。

作成したら終わりではなく、フォローアップまで行います。

## Part 4

---

# 訪問相談支援・電話相談について

## □ 宿日直許可についての相談内容

- ◆ 当直医師の派遣元病院から宿日直許可を取得するように言われたのですが、どうすればよいですか。
- ◆ 申請書の書き方について教えてください。
- ◆ 添付書類は何ですか。
- ◆ 宿日直日誌は何か月分必要ですか。
- ◆ 賃金一覧表のひな型はありますか。賃金一覧表の書き方を教えてください。
- ◆ 週1回以上の当直、月1回以上の日直が入っていると許可されないですか。
- ◆ 宿日直許可は病院全体で取得するのですか。
- ◆ 昔、許可されたはずなのですが、許可書が見つかりません。再発行してもらえますか。
- ◆ 労務管理ができていないので、労基署に相談に行っても問題ないですか。
- ◆ 実地調査ではどのようなことが行われますか。



## □ 宿日直許可相談についての回答

### ①状況のヒアリング

- ✓ 自院の医師の労働時間働き方改革の進捗状況について  
（時間管理はできているか。なぜ宿日直許可申請するのか等）
- ✓ 宿日直日誌の内容（宿日直中に対応した労働時間の記載があるか）
- ✓ 労働基準監督署に相談を行っているのか
- ✓ 宿日直を行っている医師は常勤か非常勤か、管理監督者か等

### ②宿日直許可申請マニュアルやFAQの案内

- ✓ 医療機関における宿日直許可申請マニュアル（東京都保健医療局HP）
- ✓ 申請書等様式ダウンロード（東京労働局HP・東京都保健医療局HP）
- ✓ 医療機関における宿日直許可～申請の前に～（厚生労働省HP）
- ✓ 医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ（厚生労働省HP）

## □ 宿日直許可相談についての回答

宿日直許可の判断は各労働基準監督署が行います。

### ③ 個別対応例

- ✓ 申請に必要な添付書類が許可される内容になっているのか確認。
- ✓ 宿日直を行っている医師が非常勤しかいない場合は、賃金一覧表の提出は不要。理事長兼務の院長等も対象外。
- ✓ 人員不足により、週1回以上宿直している医師がいる場合や連直（土曜日夜から月曜日朝）であっても状況により、許可される可能性あり。
- ✓ 宿日直許可は病院単位ではなく、科ごとや曜日、時間を限定して申請することも可。
- ✓ 許可書の再発行はできない。原則、再申請となる。
- ✓ 労基署へ相談をすることで労務監査が入ることはないし、1回目で許可されなくても何度でも申請できる。
- ✓ 実地調査では、実際の状況を確認される。医師への対応依頼。

## 4 訪問相談支援・電話相談について② (勤務間インターバル)

### □ 勤務間インターバルについて

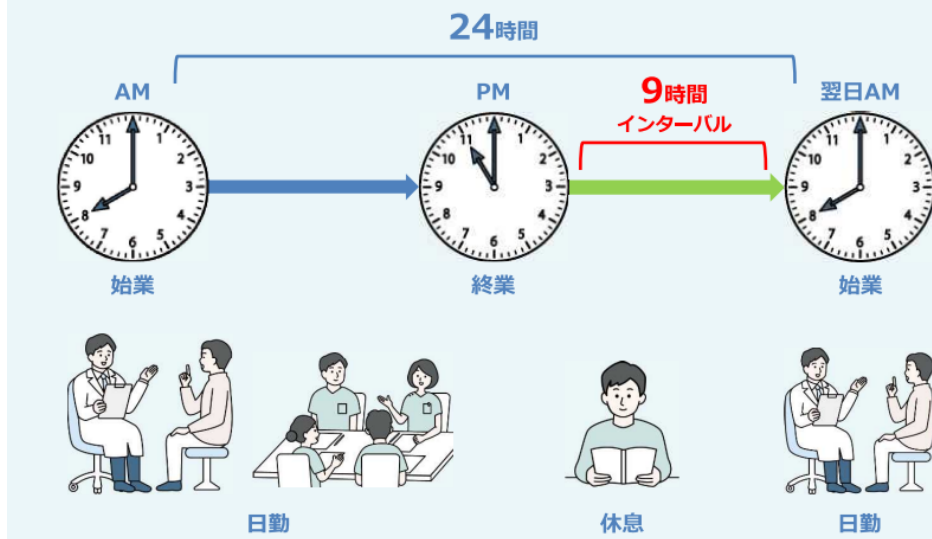
- ◆ どのようにシフトを組めばよいですか。
- ◆ ○○のようなシフトで問題ないですか。
- ◆ 派遣先の宿直から戻って9時から診察は問題ないですか。

- ① 始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保  
(通常の日勤および宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)
- ② 始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保  
(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)

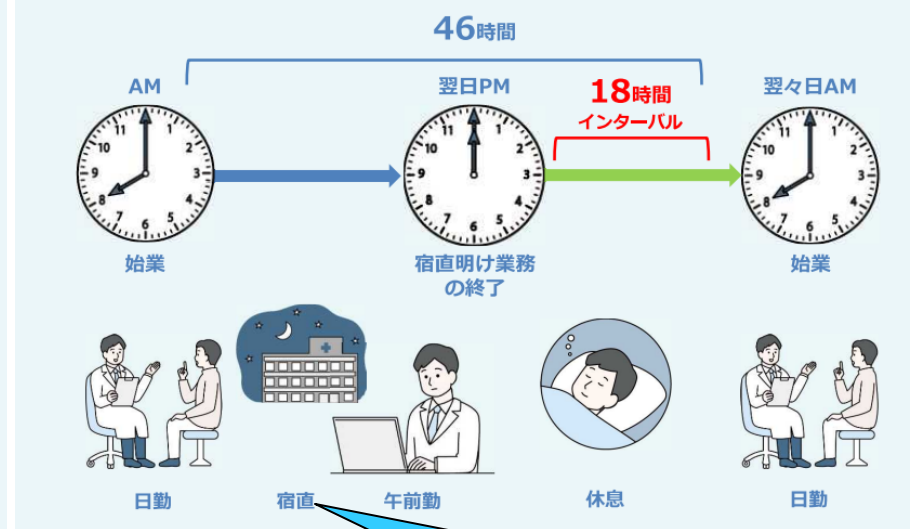
#### 【対応例】

原則ルールを基本として、さまざまな運用方法について一緒に考えます。

事前に予定されている始業が午前8時、終業が午後11時の医師



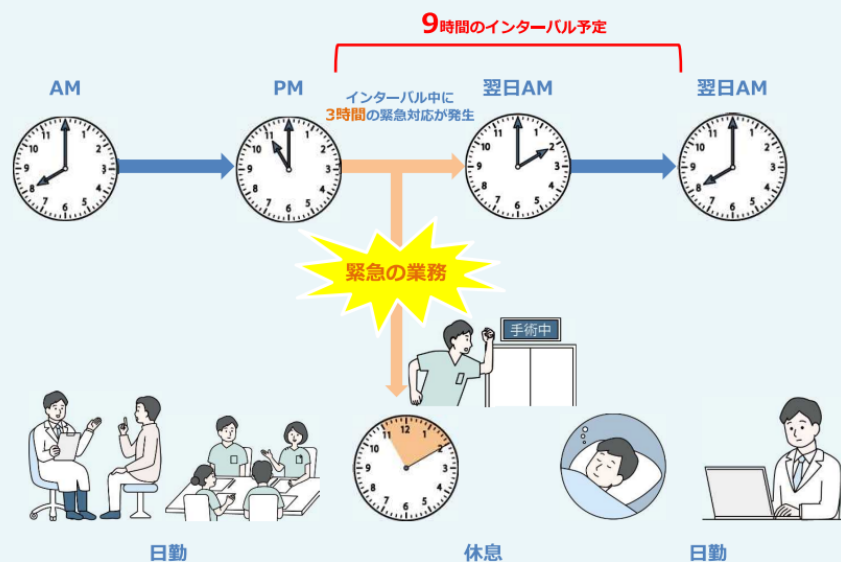
事前に予定されている始業が午前8時、終業が翌日午後0時の医師



## □ 代償休息について

- ◆ 宿日直許可のある宿直勤務中に2時間の労働が発生。代償休息は必要ですか。
- ◆ 代償休息は派遣元と派遣先どちらで付与する必要がありますか。
- ◆ 代償休息は時間単位で付与するのですか。

事前に予定されている始業が午前8時、終業が午後11時の医師勤務間インターバル中に3時間の緊急対応が発生



### 【留意点】

- 代償休息は翌月末までに付与
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなされます。
- 有給休暇や週休を代償休息にあてることも可

## 4

### 訪問相談支援・電話相談について④（その他）

- 派遣されている医師がいるのですが、連携B水準を申請すべきですか。
  - ⇒ 派遣先は申請対象ではないが、労働時間の把握は必要。  
宿日直許可を取得する必要があるかどうかも確認。
  
- 医師の働き方改革って何をすればよいのですか。
  - ⇒ 病院の現在の状況の聞き取りをしたうえでいきサポ等の案内。
  
- 評価センター受審について。評価項目〇〇番について教えてください。  
△△とコメントがあったのですが、どうすればよいですか。
  - ⇒ 医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン（解説集）をもとに回答。ただし、判断がつかなければ、評価センター問い合わせフォームを案内。

## 4

## 訪問相談支援・電話相談について④（その他）

- 研究員の医師（診療はしない）や歯科医師は時間外労働時間上限規制対象ですか？
  - ⇒ 医師の上限規制対象ではなく、一般と同様。  
（月45時間・360時間/年）
- 転職してきた医師の前職の時間外労働は通算する必要がありますか？
  - ⇒ 通算しなければならない。兼業副業と同じように扱う。
- 日雇いや単発契約の医師についても労働時間管理が必要ですか？
  - ⇒ 雇用契約を締結している場合には、労働時間管理が必要。
- 36協定届の期間は1月から12月なのですが、4月に再度締結しなおす必要がありますか？
  - ⇒ 再締結する必要はない。

ご静聴いただき  
ありがとうございました



ご遠慮なくご相談ください！