

<相談コーナー推奨>令和5年度末までの準備チェックリスト

チェック項目についてご不明な点やご質問がございましたら、下記までご連絡ください。
労働局委託事業のため、相談コーナーの専門家アドバイザー（社労士）のご相談はすべて無料で対応します。（例：4回御院へ訪問させていただいてご相談いただいても、すべて無料。院内での医師、看護師向けの働き方改革の説明会のご依頼も無料でお受けします。）

もし、チェック状況で気になることがございましたら、このままFAXでお送りください。
ご相談、お問い合わせにご対応いたします。

医療機関名： _____

ご担当： 役職名 _____ 氏名 _____

神奈川県医療勤務環境改善支援センター

医療労務管理相談コーナー

[TEL:045-326-6947](tel:045-326-6947)

FAX:045-326-6967

MAIL:kanagawa@task-iryo.com

相談申込フォームQRコード



【1】働き方改革の推進について

- ① 医師への医療機関内説明会を開催する準備がある。
 - ・医師の働き方改革の説明
 - 宿日直許可時間での勤務内容、特例水準、時間外・休日労働の上限時間、36協定、御院での自己研鑽のルール、御院での兼業・副業の規約、面接指導の流れ 等
 - ・病院からの協力依頼
 - 分単位での勤務時間報告、宿日直時間内の勤務状況報告、代償休息について兼業・副業での労働時間の報告 等
- ② 将来に向かって若手医師、若手看護師、若手職員を迎えられる職場環境を整えるための改革推進会議（推進チーム）を病院長直下に設置している。

【2】宿日直許可について

- ①勤務の実態を確認して、宿日直の許可基準に合致する勤務について「宿日直許可」を労働基準監督署から取得した。（予定している診療科はすべて取得した）
- ②宿日直許可を取得したことを、非常勤医師の主たる勤務先医療機関に連絡した。
- ③引き続き2024年4月以降も非常勤医師がこれまで同様に勤務可能か、非常勤医師または非常勤医師の主たる医療機関に確認できている。
- ④宿日直許可時間内で、時間外・休日労働となる業務（予期していない業務範囲）は医師と取り決めが文書でできており、認識は共有できている。

【3】特定労務管理対象機関の指定について

①特定労務管理対象機関の指定の段階

- ・申請予定の特例水準（B、連携B、C1、C2）に応じて評価センターや審査組織への申請等を行った。
- ・評価センターから評価を受領し、神奈川県へ特例水準の指定を申請した。
- ・神奈川県から特例水準の指定を受けた。

- ②特例水準に該当する医師、該当しない医師それぞれに上限時間とともに連絡してある。
- ③特例水準に該当する医師のリストの作成と管理の準備ができています。

【4】36 協定について

- ①医師の36協定は自院が取得予定もしくは取得した水準業務の内容に合わせて締結した。あるいは2024年3月までに締結する予定している。
 - ②有効期間が本年度から来年度にまたがる36協定は、起算日から1年経過するまで有効であるため、この36協定に沿った勤務シフトを組む予定でいる。
 - ③36協定の様式が来年4月から変わることを知っており、締結に向けた準備している。
 - ④36協定で規定された時間外・休日労働の上限時間を超えた場合、法令違反であることを知っている。
-

【5】労働契約について

- ①来年4月から労働条件通知書の記載内容に追加があることを知っており、新規採用、契約更新時の準備はできている。
 - ②非常勤医師の宿日直許可時間内で、時間外・休日労働となる業務が発生した場合の賃金単価を明確にしている。
 - ③医師は業務委託契約がそぐわないことを医師、医療機関ともに認識しており、医師も雇用契約をもって労働者であること理解しあって雇用している。
-

【6】タスクシェア・タスクシフトについて

- タスクシェア・シフトに関して、医療機関全体で話し合う機会を設け、医師の業務量を減らす方法を模索している、あるいはその予定がある。
-

【7】勤務実態（労働時間）の把握について

- ①時間外・休日労働時間の累積計算は、夜勤、当直を含め分単位で行っている。
- ②兼業先医療機関が、非常勤医師の勤務時間を分単位で管理する必要があることを知っており、実際に現在も管理している。
- ③医師が兼業先の勤務時間を主たる医療機関に分単位で報告することについて、労働条件通知書及び就業規則（労働者数が10人以上の場合）に盛り込む予定がある。
もしくは別途、勤務時間の報告についての合意書を結ぶ（兼業・副業についての届出様式）準備ができています。
- ④自己研鑽のルール（上司の許可が最終判断となること）が文書化されており、周知が徹底できている。
- ⑤兼業・副業先が労働基準法に違反する可能性があるから、医師、主たる医療機関、兼業先とで1860時間到達しないようにするための勤務シフト調整等の対策を講じる確認ができています。

例：連携Bが適用される医師個人の通算した時間外・休日労働時間の上限に関して、主たる医療機関では通算した時間外・休日労働の時間が年1860時間以内であったものの、副業・兼業先での勤務により年1860時間を超えてしまった場合

- ⑥新規に医師を採用する場合、現在勤務している医療機関での水準、所定労働時間および勤務していた時間外・休日労働時間を把握し、自院の36協定の起算日から時間計算し、採用したあとの時間外・休日労働時間の上限を算出する準備ができています。
 - ⑦医師から、転職前の勤務時間の引継ぎの流れの準備ができています。
もしくは医師本人の同意を得た場合には転職前の医療機関から、転勤前の勤務時間の引継ぎの流れの準備ができています。
 - ⑧勤務シフトから緊急にイレギュラーな勤務を行うことになった場合、その勤務、勤務時間を労務管理者が当日もしくは翌日までに労務管理者が把握できるように院内の報告の流れができています。
 - ⑨宿日直許可の時間で時間外・休日労働となる業務の労働が発生した場合、医師からその時間について主たる勤務先または副業・兼業先の医療機関に連絡する流れや連絡ツール（アプリや提出書面等）が準備ができています。
(時間把握のための例)
医療機関が医師本人の同意を得て、医師の主たる勤務先または副業・兼業先の医療機関が連携して、宿日直許可の時間で時間外・休日労働となる業務の労働が発生した場合、医療機関間で情報共有する方法もご紹介します。
-

【8】追加的健康確保措置について

- ①勤務間インターバルや代償休息の与え方は十分に理解しており、非常勤医師がA水準以外の主たる医療機関の医師である場合、主たる医療機関ではシフト変更や代償休息を取らせるルールができています。
また兼業先の医療機関は、宿日直許可時間での時間外・休日労働となる業務時間を医師から主たる医療機関に報告することを医師と確認ができています。
- ②面接指導実施医師は単に産業医ではいけないことは認識しており、また、面接指導実施予定医師は決まっており、面接指導実施医師になるための講習を既に受講した。あるいは受講予定日が決まっている。
- ③面接指導を行うため、月の時間外・休日労働が100時間に達しそうなとき（例：80時間を超えたとき）を把握する制度ができています。
- ④月の時間外・休日労働が100時間になる前に面接指導を実施し、その結果を管理者・事業者、兼業先の管理者へ報告する流れができています。
- ⑤「面接指導対象医師のリスト」、「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の準備ができています。
- ⑥非常勤医師の面接指導は、その医師の主たる勤務先の医療機関と兼業先の医療機関の間で両医療機関行うか、あるいはどちらの医療機関で行うかを決めている。