

医師の働き方改革について

令和4年10月
御坊保健所

医療機関の特性に応じた上限規制の適用分類(ABC水準)

■2024年4月に向けたスケジュール

2021年度

2022年度

2023年度

2024年度

時短計画案の作成

都道府県の指定を受けようとする場合は、第三者評価を受審する前までに作成

※時間外・休日労働が年960時間を超えている医師がいる医療機関は、時短計画を作成し取り組むよう努め、その時短計画に基づく取組（PDCA）に対して都道府県が支援

連携B水準

B水準

C-1水準

C-2水準

医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価

労働時間実績や時短の取組状況を評価

※第三者評価に関する規定は2022年4月施行

都道府県による特例水準対象医療機関の指定 (医療機関からの申請)

地域医療への影響等を踏まえた都道府県の判断

※都道府県の指定に関する事前準備規定は2022年4月施行

C-1水準

臨床研修・専門研修プログラムにおける時間外労働時間数の明示

※開始年限は、臨床研修部会等において検討

C-2水準

審査組織による医療機関の個別審査

特定の高度な技能の教育研修環境を審査

※審査組織における審査に関する規定は2022年4月施行

医師についての時間外労働の上限規制の適用開始（改正労働基準法の施行）

時間外・休日労働が年960時間以下の医師のみの医療機関は都道府県の指定不要

特例水準の指定を受けた医療機関

- 時短計画に基づく取組み
- 特例水準適用者への追加的健康確保措置
- 定期的な時短計画の見直し、評価受審

連携B水準

B水準

C-1水準

C-2水準

※一医療機関は一つ又は複数の水準の指定
※特例水準は、指定の対象となった業務に従事する医師に適用される。

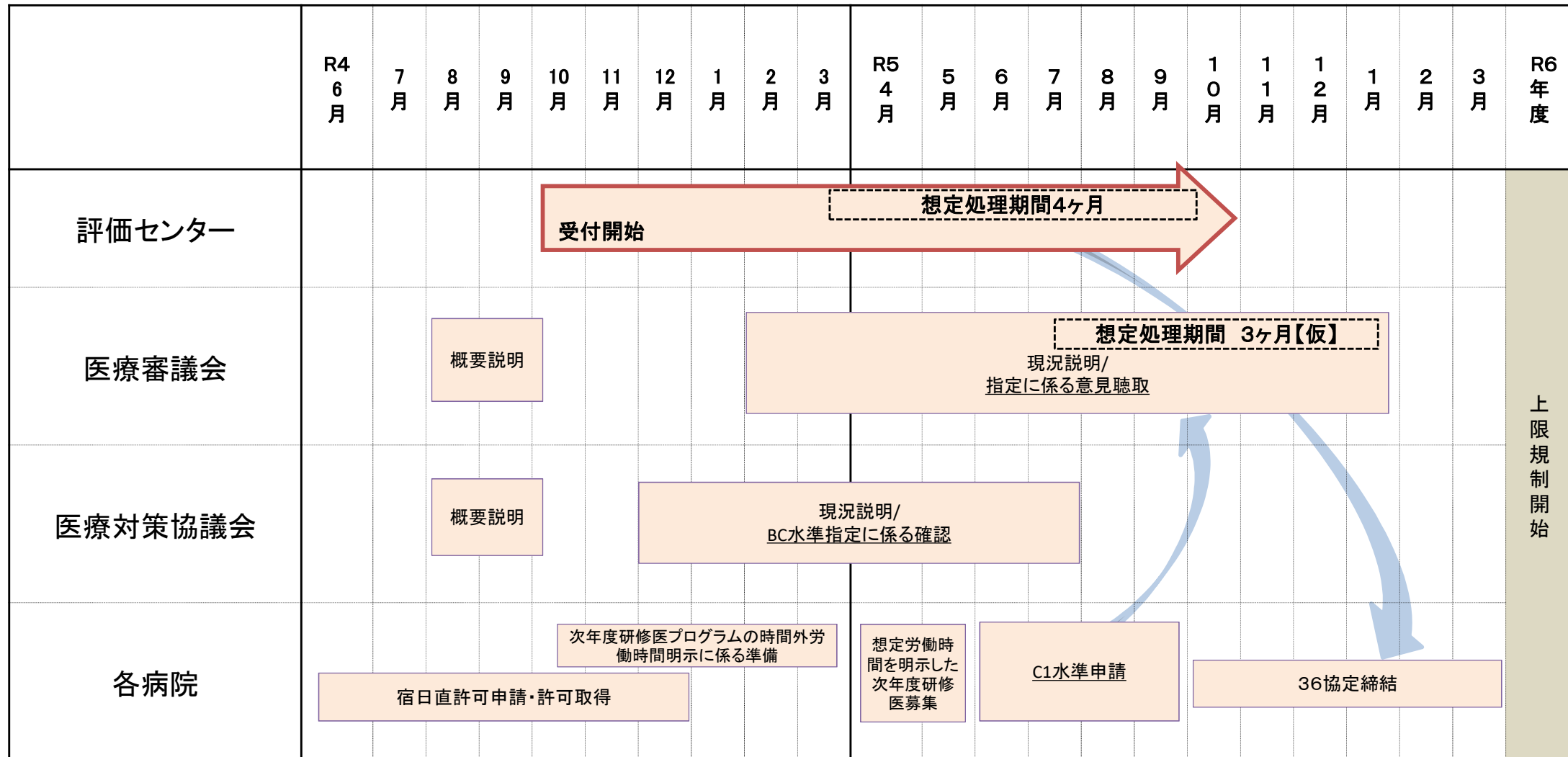
労務管理の一層の適正化・タスクシフト／シェアの推進の取組み

医師の働き方改革に係る 当県の動き【手続編】

R4.7月

【手続に関するスケジュール】

- ・ 医療審議会で、評価センターの評価を踏まえ、地域医療を守る観点からご確認いただいた後、県が水準指定
- ・ 医療対策協議会では、医師確保に係る議論と、BC水準指定の整合性についてご確認いただいた後、県が水準指定



働き方改革に係る取り組みの流れ

ステップ1

- ・時間外労働時間の実態を的確に把握
- ・客観的な在院時間管理方法の導入
- ・36協定等の点検

ステップ2

- ・自院に適用される上限がどれになるかの検討（院内での世代・職域横断的な意見交換）
- ・B, 連携B, C水準に達しない施設は、2024年4月までにA水準（960時間以下）を実現
- ・B, 連携B, C水準に認定された施設は、2024年4月までに1860時間以下を実現

ステップ3

- ・労働時間短縮の取組
- ・追加的健康確保措置の実施（インターバル規制・代償休息・個別面談）
- ・A水準の施設は、水準の維持
- ・B, 連携B, C水準の施設は、継続的に取り組みを続ける

上限規制の適用分類別に求められる追加的健康確保措置の内容

1つの医療機関内	医療機関に必要な指定	医師の健康、医療の質を確保するための追加的健康確保措置	
		連続勤務時間制限28時間(宿日直許可なしの場合)・勤務間インターバル9時間の確保・代償休暇のセット	面接指導(睡眠・疲労の状況の確認を含む)・必要に応じ就業上の措置(就業制限、配慮、禁止)
診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準にある医師	—	<u>努力義務</u>	<p>時間外労働が月100時間以上となる場合は義務 (月80時間超となった段階で睡眠及び疲労の状況についての確認を行い、時間外労働が月100時間以上となる前に面接指導を実施)</p>
地域医療確保のために派遣され、兼業先と通算で長時間労働が必要となる医師	連携B	義務	
救急医療等の業務に従事し、長時間労働が必要となる医師	B	義務	
長時間、集中的に経験を積む必要のある研修医及び専攻医	C-1	義務	
特定の高度な技能の修得のため集中的に長時間修得する必要のある医師	C-2	義務	

連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制について（基本ルール）

※義務対象はB・連携B・C水準の適用となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。

(1) 勤務間インターバルを次の2種類の方法により確保する。

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 を基本とし、 ……図1, 2

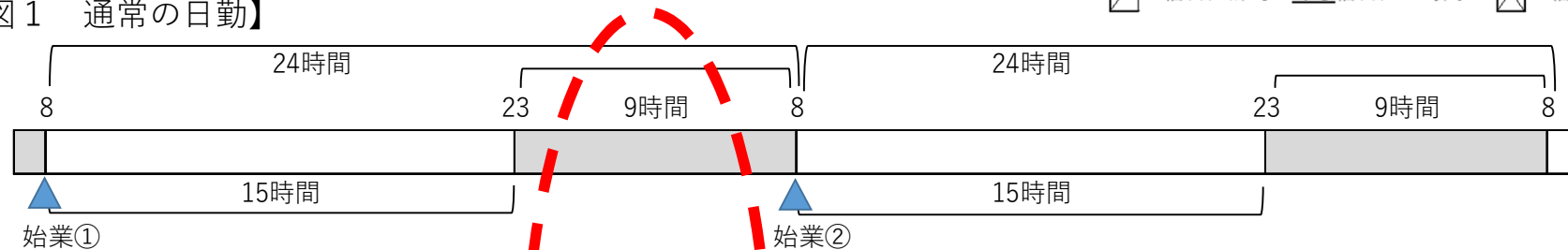
②始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保（宿日直許可のない宿日直に従事させる場合） ……図3

* 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す。

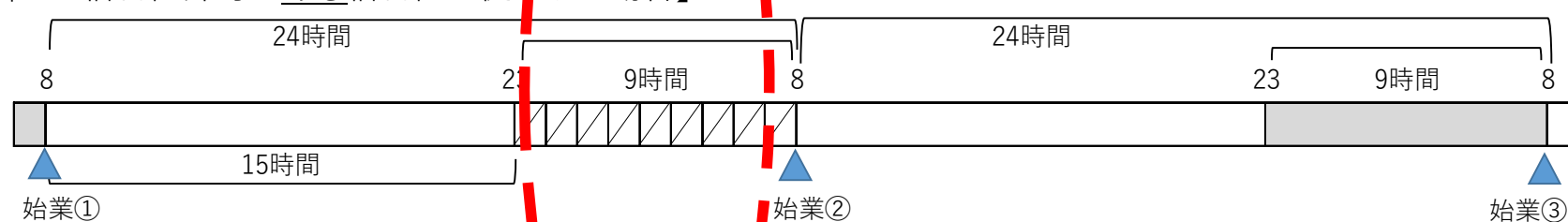
(2) 代償休息を付与することを前提として勤務シフト等を組むことは、原則として認められない。

凡例 □ : 労働時間 □ : 休息時間
▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 □ : 宿日直許可のない宿日直の時間

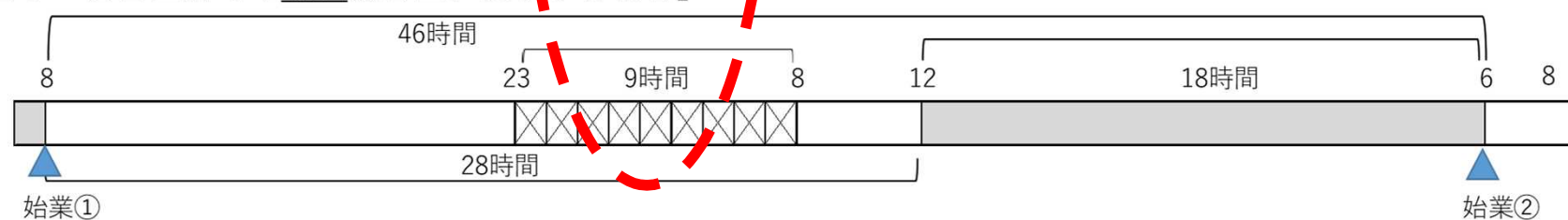
【図1 通常の日勤】



【図2 宿日直許可のある宿日直に従事する場合】



【図3 宿日直許可のない宿日直に従事する場合】



複数医療機関に勤務する医師の労働時間管理について

◆副業・兼業を行う労働者の使用者は、「自院での労働時間」と、「副業・兼業先での労働時間」を通算した上で、時間外・休日労働の上限を超えないようにする義務がある。(労働基準法38条①)

◆副業・兼業には、①主たる勤務先からの派遣によるものと、②医師個人の希望に基づくものがある。

① 主たる勤務先からの派遣によるもの

派遣先における勤務を含めて、

- (1) 時間外・休日労働の上限
- (2) 連続勤務時間制限
- (3) 勤務間インターバル

を遵守できるようなシフトを組む。

また、主たる勤務先・派遣先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限(通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内)を医師との話し合い等により設定しておく。

② 医師個人の希望に基づくもの

上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告する。

※ ①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。

③ 副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与等の観点から、随時、自己申告する。