

報告 REPORT

令和5年度医師の勤務環境の整備に関する 病院開設者、病院長・管理者等への講習会

常任理事・医療関連事業部副部長 はせべちとみ 長谷部千登美

医師の勤務環境の整備を推進することを目的に、令和5年6月4日（日）に、医師の働き方改革への対応セミナーとして、北海道・北海道労働局・北海道医療勤務環境改善支援センターとの共催により開催した。会場からのLIVE配信によるWeb併用で病院長をはじめとした医療関係者129名（会場：68名、Web：61名）が参加した。



講演

「医療機関勤務環境評価センターの評価受審のポイントについて」

日本医師会・常任理事 城守 国斗 先生

○医師の働き方改革の概要について

2024年（令和6年）4月から、すべての医療機関は、A、連携B、B、C-1、C-2のいずれかの水準に区分される。連携B、B水準は、地域の医療を確保するために暫定的に認められた特例水準であり、2035年度末（令和17年度末）には解消される。2036年（令和18年）4月以降は、時間外休日労働が年間960時間以内の医師しかいないA水準か、集中的な技能水準向上を目的としたC水準しか残らない。したがって、我が国の医療の質は、C水準の医療機関が維持向上させていくことになるが、時間外・休日労働の上限時間数は今後、国の検討会等において決定される。

従来から、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）において、面接指導や健康確保措置が、すべての医療機関の医師・職員を対象に行われているが、それ



だけでは不十分ということで、改正医療法において追加的健康確保措置（連続勤務時間制限、勤務間インターバル、代償休息）が創設された。A水準では努力義務であるが、B、C水準では義務化される。

国において、B水準となる医療機関の要件（医療機能等）が示されており、地域医療体制を確保するために、自院における年間の時間外・休日労働が960時間を超える医師がいる医療機関とされている。

一方、自院では年間960時間以内で収まるが、地域医療体制を確保するために、やむを得ず副業・兼業する時間を通算することにより、年間の時間外労働が960時間を超える医師が存在する医療機関は、連携B水準を申請しなければならない。地方の大病院等は地域医療の実情に応じて、B、連携B水準の申請を検討してほしい。

C-1水準は、臨床研修医・専攻医が年間960時間を超える実績があり、次年度以降も同様に見込まれる場合は、指定を受けなければならない。

C-2水準の対象となる技能の考え方について、過去の国の検討会において「高度な技能を有する医師を育成する必要がある分野」と整理され、先進医療的な内容のものしか認められないとの印象が先行し、各医療機関は申請を躊躇していた。その後、国において、①対象分野（特定分野）の考え方、②特定分野における高度な技能の考え方、③技能の習得にやむを得ず長時間労働となる業務の考え方が議論され、従来の保険未収載の治療・手術や先進医療に加えて、「または」として、基本領域の専門医取得段階ではそのレベルまで到達することが困難な技能＝サブスペシャリティの専門医取得を目指すような技能も追加された。厚生労働省のホームページ上に「C2審査・申請ナビ」が設けられており、申請はオンラインで行う。

仮にB水準の指定を受けた医療機関に属する医師は、すべてB水準が適用されるわけではなく、指定される事由となった業務やプログラム等に従事する医師にのみ適用される。副業・兼業を通算しても、年間960時間以内に収まる医師は対象にはならない。医療機関によっては、連携B、B、C-1、C-2と四つの指定申請が必要となり、それぞれの区分が適用される医師だけが労働時間短縮計画（以下、「時短計画」という。）の対象となる。

B、C水準の医療機関は、時短計画を策定し、追加的健康確保措置を実施する体制を整備した上で、医療機関勤務環境評価センター（以下、「評価センター」という。）の評価を受ける必要がある（3年に1回更新）。C-2水準は別途、国の審査組織における審査を受ける必要がある。

○2024年4月にむけて、すべての医療機関に求められる取組み

医師の労働時間の把握を適切に行い、その上で①副業・兼業②宿日直許可の取得③自己研鑽の取扱いについて整理する必要がある。副業・兼業時間は、自己申告により労働時間に通算する。自己研鑽は、上司が独自に類型・規定化するのではなく、医局内で十分に話し合い、何が自己研鑽になるかの基本的なルールを作成・明文化し、掲示上などで職員に周知しておくことが重要である。国において、研鑽の区分例（新しい治療法等の勉強、学会への出席、当直シフト外で時間外に待機し手術・措置等の見学を行うこと等）が示されているが、これに捉われることなく、各医療機関において整理する。研鑽を行うことについて、医師の申出と上司による確認のルール作りも必要となる。

○面接指導実施体制の整備について

改正医療法では、月100時間を超えそうな医師がいた場合は、一旦80時間前後で疲労度や睡眠負債の確認を行い、A水準の場合は疲労の蓄積があまり認められない場合は、100時間を超えてから面接を実施してもいい。しかし、B・C水準の場合は、必ず100時間到達前に実施する面接指導体制の整備が必要となり、本人の申出の有無にかかわらず実施が義務化される。面接指導を実施する医師は、厚生労働省ホームページ上でeラーニング方式による講習を受講（修了）した医師でなければならない。面接指導実施医師であれば誰でも受講でき、現在4,000数百名が受講しているがもう少し増えてほしい。

○連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等への対応

通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合は、15時間以上の連続勤務はできず、原則として9時間のインターバルを確保する必要がある。例外として宿日直許可のない宿日直に従事する場合は、例えば朝8時から翌日朝8時まで24時間勤務し、さらに当直明け昼12時まで連続28時間の勤務が可能であるが、それを越えたシフト表は認められない。28時間勤務をした後は18時間のインターバルを確保する必要がある。

C-1水準の臨床研修医は手厚く保護されており、当初は代償休息の概念が無かった。また、臨床研修の必要性から、指導医の勤務に合わせて24時間の連続勤務をした場合は、その後の勤務間インターバルを24時間確保しなければならないとされていた。しかし、宿日直許可のある宿日直の時間帯に通常の労働時間が発生すると、勤務間インターバルが適用され、翌日を終日休日としなければならないと期待された研修効果が獲得できない。このため、一定の要件を満たせば代償休息の付与が認められることとな

った。

勤務間インターバルの確保や代償休息の付与に関する規程を作成する必要があるが、評価センターのホームページ上で「解説集」を公開し、特例水準ごとの規程例を示している。そのまま転用しても、評価センターの評価はクリアできるため活用してほしい。

○評価センターへの申請手続き、評価受審にあたっての留意点

評価センターの役割は、特例水準の医療機関を評価し、必要な助言・指導を行うもので、取締り機関ではない。評価センターは日本医師会内に設置され、大きく三つの委員会構成されており、評価委員会で実質上評価を決定する。

評価は、①関係法令の規定を満たしていること（必須項目）、②①以外のストラクチャー（労務管理体制）とプロセス（時短に向けた取組）、③アウトカム（労働時間の実績）を総合的に検討し、4段階で判定する。時短計画の修正が必要な場合や関係法令違反（未達成）の場合は、「評価保留」として都道府県と医療機関に返送する（審査のやり直し）。

評価センターでの審査期間は、受審申込から結果通知まで、スムーズに進んでも4か月程度かかる見込みであり、都道府県の受付時期も異なることから、締切に間に合うよう早めに申請してほしい。

シンポジウム「医師の働き方改革について」

（1）「面接指導と追加的健康確保措置について」

講師 ベーシカルヘルス株式会社・代表取締役
佐藤 文彦 先生

○面接指導実施医師について



面接指導実施医師養成講習会は、産業医の立場から見ても非常に質が高く、わかりやすく制作されている。講義時間は約200分で、登録手続きから概ね4

時間で終了する。

面接指導実施医師は、産業医のサポートをして、長時間労働の医師に面接を行う。面談対象の医師が何に困っているのか本音を引き出し、医学的見地を踏まえ睡眠や休息等環境調整に関する助言や保健指導を行う。睡眠負債やバーンアウトの兆候など、客観的なデータを基に就業上の措置の必要性を判断し、報告書にまとめて事業主に提出する。状況に応じて残業禁止や休職を勧める内容の意見書を提出する。産業医は面接指導医の報告書・意見書の内容を確認し、管理者と協議して院内調整を行う。互いに中立的な立場を保ち、労働者・事業主に偏った判断

をしないよう留意する。面接指導の結果は、副業・兼業先にも提出義務があり、派遣先とのコミュニケーションも必要である。

○コーチングスキルの有用性

厚生労働省の「指導医講習会の開催指針」において、指導医が身に着けるべき指導方法及び内容として、フィードバック技法やコーチングを掲げている。

コーチングはコミュニケーションスキルの一つである。最近の成功例は世界一となった「侍ジャパン」で、現場の若い人の声を聞いた上でどうしていくかを考えたコーチングである。その手法は、まずは相手の話を聞き、次に具体的に困っていることを質問する。最後にアドバイスする。その過程で重要なことは、相手の存在そのものを常に認めることである。

コーチングのフレームワークで「GROWモデル」がある。管理者になると、最初に管理者として何を目指すのか目標を設定する（Goal）。目標に向かって現状把握を行い（Reality）、ギャップが明らかになり問題意識が明確になる。物的人的資源（Resource）を活用して、適切な選択肢を創造する（Options）。最終的に目標を達成するという意思確認を行う（Will）。医師の働き方改革を含め、目標達成に向けて、PDCAサイクルを回すのもいいが、「GROWモデル」を活用するといいい。

○自院にとどまらない多職種連携が重要

面接指導実施医師は、自院の医師が行っても問題ないという病院も多いが、実際には院外の医師に面談してもらった方が客観的な対応が期待できる。院外の面接指導実施医師によるオンライン面接指導システムは、職員同士の付度を無くし、関係の少ない地域の医師とのマッチングを行う。しかしながら、理事長・院長の指示で面接指導の内製化（外部委託していた業務を自院で行うこと）をせざるを得ない場合、アウトソーシングでフォローしてもらおう。ただでさえ病院事務方の負担は大きくなっているので、検討する価値はある。

単一の医療機関内のコミュニケーションだけでは多様な医療ニーズに対応するのが難しく、今後は院内にとどまらず、様々な他法人との多職種連携が地域医療を支える上で重要になってくる。医療・福祉関連施設はもちろん、行政やICT関連企業など、様々な分野の人たちの協力が必要となってくる。医療専門職以外の人たちも巻き込んだ、今まで以上の多様な連携が、地域医療を守るために必要である。

（２）「36協定の締結と届出等について」

講師 北海道労働局労働基準部監督課・
統括特別司法監督官
吾子 勇二 氏

○36協定の届出様式

具体的な記載方法は「厚生労働省主要様式ダウンロードコーナー」で検索し、Word形式でダウンロードできる。記載例は「医師の働き方改革手続きガイド」にわかりやすく掲載されている。36協定の届出様式は、医師の場合、3枚で1セットとなっている。

○1枚目（各水準共通）

下の2つのチェックボックスが関係部分になる。

下から2段目の欄は、医師以外の医療従事者も協定の対象とする場合は、チェックが必要となる。一番下の欄は、医師に関する部分で、必ずチェックが必要となる。

○2枚目（A水準記載例）

①は、医師以外の医療従事者を記載する。A水準の医師は②に記載、B水準の医師は③、連携B水準の医師は④、C水準の医師は⑤の欄に記載する。

②～⑤は、対象となる業務の種類ごとに記載する。時間外労働は原則として、月45時間、年360時間以内としているが、月45時間を超えて時間外労働をさせる場合には、臨時的に（突発的に）限度時間を超えて労働させることができる具体的な理由を書かなければいけない。「業務の都合上必要なとき」のような、曖昧な表現は認められない。例えば患者数の増加、入院患者の急変、救急患者搬送に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生等を例示している。欄が小さいことから、別紙で別に定めても差し支えない。

また、時間外労働をさせなければならない回数を記載する欄がある。医師以外の医療従事者は年間12カ月のうちの半分の6か月＝6回が限度となっているが、医師は限度が無く、最大12回でもかまわない。

1 枚目・各水準共通

様式第9号の5 (第70条関係)

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号 法人番号

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

事業の種類 事業の名称 事業の所在地 (電話番号) 協定の有効期間

医療保健業 医療法人〇〇 〇〇病院 (〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇〇〇年4月1日から1年

時間外労働 必要な具体的事由 業務の種類 労働者数 (満18歳以上の者) 所定労働時間 (1日) (任意) 1日 1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで) 1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日

時間外労働	必要な具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日		1箇月		1年					
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)				
① 下記②に該当しない労働者	〇〇〇〇	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間			
						〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
						〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
② 1年単位の变形労働時間により労働する労働者	事由は具体的に定めしてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用しますので、当該者についても同じ様式を使用してください。	業務の範囲を細分化し、明確に定めしてください。	1日の法定労働時間を超える時間数を定めしてください。	1か月の法定労働時間を超える時間数を定めしてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える時間数を定めしてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。									

休日労働 必要な具体的事由 業務の種類 労働者数 (満18歳以上の者) 所定休日 (任意) 労働させることができる法定休日の日数 労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

休日労働	必要な具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
〇〇〇〇	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00
		〇〇業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(医業に従事する医師は除く)。

【医業に従事する医師】
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間(日本準医療機関若しくは水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることを見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となっても差し支えない)。

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を併せて確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

☑ (チェックボックスに要チェック)

2 枚目・A水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数(①については、6回以内、②-⑤については任意)

1日 (任意)

1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に限る。ただし、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない)

1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-⑤については960時間以内、③-⑤については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることを見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない)

起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合 業務の種類 労働者数 (満18歳以上の者) 延長することができる時間数 限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意) 限度時間を超えて労働させることができる時間数 限度時間を超えて労働させる時間数 限度時間を超えて労働させた労働に係る割増賃金率

1日の法定労働時間を超える時間数 所定労働時間を超える時間数 (任意)

1か月の法定労働時間を超える時間数 所定労働時間を超える時間数 (任意)

1年の法定労働時間を超える時間数 所定労働時間を超える時間数 (任意)

限度時間を超えて労働させた労働に係る割増賃金率

1年の法定労働時間を超える時間数 所定労働時間を超える時間数 (任意)

限度時間を超えて労働させた労働に係る割増賃金率

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限る。できる限り具体的に定めなければならない。業務の都合上必要なとき、「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めしてください。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めしてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りませんが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めしてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)[1年]の欄も同様です。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めしてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限ります。A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限ります。

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	限度時間を超えて労働させることができる時間数	限度時間を超えて労働させた労働に係る割増賃金率	
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	25%
					6回	70時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師	医師業務	20人	6時間	6時間	8回	85時間	25%
					8回	105時間	25%
③ B水準医療機関で従事する医師	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	25%
					6回	70時間	25%
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	医師業務	8人	6時間	6時間	8回	105時間	25%
					8回	105時間	25%
⑤ C水準医療機関で従事する医師	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	25%
					6回	70時間	25%

○3枚目（A水準記載例）

医療に関する特別なチェックボックスは、4段目以降になる。

4段目は必ずチェックが必要となる。面接指導をする場合は、月の上限が100時間を超えても構わないが、面接指導をしない場合は100時間未満でなければならない。

5段目は指定を受けている場合はそれぞれチェックが必要である。

6段目は、「協定で定める1か月の時間外労働および休日労働を合算した時間数が、100時間以上の場合には以下の措置を講ずること」と記載されており、7段目は1か月の時間外労働および休日労働の合計時間数を100時間以上と定めている場合はチェックが必要となる。

8段目は、1か月の時間外労働および休日労働の合計時間数が月100時間以上と定めている場合は、チェックが必要となる。自院で月100時間未満でも、副業・兼業時間を合算して155時間になる可能性がある場合はチェックを入れる。

9段目は、A水準はチェック不要である。

最後に、労働者代表の方、使用者の方の署名もしくは記名・押印が必要となる。

また労働基準監督署に36協定を提出する場合は、通常、原本（1部）とコピー（1部）の2部を用意する。原本は労働基準監督署で収受・保管し、コピ

ーは受付印を押して申請者に返却する。詳しくは最寄りの労働基準監督署に問い合わせいただきたい。

（3）「特例水準の指定申請について」

講師 北海道保健福祉部地域医療推進局
地域医療課・医師確保担当課長 金須 孝夫 氏

○指定申請スケジュールについて

北海道では、令和5年3月31日付で各病院・有床診療所宛てに、特例水準の指定の申請方法、必要な提出書類、スケジュール等について通知を发出した。

特定労務管理対象機関を目指す医療機関（指定対象医療機関）は、まずは時短計画を策定し評価センターの評価を受審した後、北海道に指定申請を行う。

令和5年度は、3回に分けて指定をしていく予定で、1回目の申請期限は6月30日としている。申請内容を確認の上、北海道医療対策協議会等で審議し、8月下旬頃に指定する予定である。以後、9月29日までに申請した案件は、12月下旬頃を目途に指定（2回目）、11月30日までに申請した案件は、2月下旬頃を目途に指定（3回目）する。今年度中の指定を希望する医療機関は、11月30日までに申請を行ってほしい。評価センターの評価作業には一定の時間がかかることから、逆算して準備を進めてほしい。

3枚目・A水準

<p>限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①~⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。</p>	<p>(健康福祉確保措置) ①医師による面接指導 ②深夜業(22時~5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他</p>
<p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p>	<p>労働者代表者に対する事前申し入れ (該当する番号) ③、④、⑩ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催</p>
<p>限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置</p>	<p>限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。</p>
<p>上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。(医療に従事する医師は除く。)</p>	<p>医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労務で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。</p>
<p>【医療に従事する医師】 上記で定める時間数にかかわらず、このチェックボックス(②の場合は2目と5目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労務で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。</p>	<p>医療に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合は2目と5目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労務で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。</p>
<p>③~⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。</p>	<p>A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。</p>
<p>協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。 1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うも差し支えない。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。</p>	<p>1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。</p>
<p>1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。</p>	<p>A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。</p>
<p>③~⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。</p>	<p>(チェックボックスに要チェック)</p>
<p>協定の成立年月日 ○○○年 3月 12日</p>	<p>様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名および選出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。</p>
<p>協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 ○○科 氏名 山田花子</p>	<p>管理監督者は労働者代表にはなりません。 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。</p>
<p>協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)</p>	<p>労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。</p>
<p>上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。</p>	<p>(チェックボックスに要チェック)</p>
<p>上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。</p>	<p>(チェックボックスに要チェック)</p>
<p>○○○○年 3月 15日</p>	<p>使用者 職名 院長 氏名 田中太郎</p>
<p>○○ 労働基準監督署長殿</p>	<p>協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要となります。</p>

○指定申請書類、提出先について

特例水準ごとに申請書と添付書類を定めている。様式は、北海道地域医療課のホームページからダウンロードできる。時短計画や評価センターの評価結果通知書、労働関係法令に違反していないという誓約書は、共通書類としてすべての医療機関で準備しなければならない。評価センターの申込から結果が通知されるまで最低でも4か月程度かかる。今後評価が立て込んでくると、審査期間が伸びる可能性が懸念されることから、できる限り早期に準備してほしい。



シンポジウムでは「北海道医療勤務環境改善支援センター」の広報の後、講師全員と参加者との間で

活発な意見交換が行われた。



最後に主催者を代表して、本講習会の講師の方々に謝意を表します。



医療関連事業部からのお知らせ

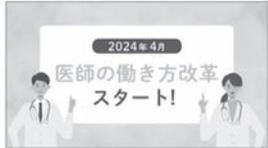
地域住民向け「医師の働き方改革」制度周知動画の公開について

医師の時間外労働の上限規制が始まる2024年(令和6年)4月まであと半年あまりとなり、すべての道民向けに「医師の働き方改革」の意義や影響について啓発する動画(約4分)を制作しました。

道民の皆様にとって、地域医療の維持のために自分事として考えるきっかけとなり、円滑な制度開始につなげるため、各地の催しや患者待合室のモニターに投影するなど、適宜ご活用ください。

閲覧方法

- 北海道医師会ホームページ > 新着情報 > 重要なお知らせ(2023年6月27日)
※こちらのサイトからダウンロードできます。
- YouTube配信(閲覧のみ) <https://youtu.be/KFyYwz4dkHs>
- QRコード(閲覧のみ)

医療関連事業部からのお知らせ

「働き方改革推進支援助成金」(厚生労働省)のご案内

医師の働き方改革の推進に向け、2024年(令和6年)4月から適用される時間外労働上限規制への円滑な対応に向けた環境整備を行うことを目的として、機器の導入や規程の見直し等により改善の成果を上げた場合に、その経費の一部が国から助成されます。

課題別に見る助成金の活用事例

<p>企業の課題</p> <p>X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！</p>	<p>内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！</p>
<p>助成金による取組</p> <p>デジタル画像診断システムを導入</p>	<p>内視鏡自動洗浄機を導入</p>
<p>改善の結果</p> <p>検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。</p>	<p>新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。</p>

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

問合せ先
北海道労働局雇用環境・均等部企画課 (〒060-8566 札幌市中央区北8条西2丁目1-1札幌第一合同庁舎9階 TEL 011-788-7874)
※「申請様式」等関係書類ダウンロードURL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000120692_00001.html

詳細はこちら！
