

宮城

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

医療労務管理支援センターだより

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

宮城医療労務管理支援センター

仙台市青葉区本町 1-9-5 五城ビル 4F 宮城県社会保険労務士会内

平日 午前9:00から午後5:00まで

*土日祝 12/29~1/3を除きます

TEL/FAX : 022-211-9003 (予約・電話相談)

email : iryouroumu@sharo-miyagi.com

2024年度の医師の
時間外労働上限規制
に向けて

今年度中にしておくべきことは？

まずは現状把握から！

人事・労務管理

- ◆ 「就業規則・賃金規則」の整備、周知
 - ・見直し、更新、周知はされているか
 - ・いつでも医師が確認することができるか？
- ◆ 雇用契約書を医師個人と締結し交付しているか？
- ◆ 入職時に就業規則、労働時間管理法について医師本人に周知しているか？
- ◆ 「宿日直許可のある当直、日直」と「宿日直許可のない当直、日直」とを区別して管理し、労働時間として正しい把握を行っているか？

「宿日直許可書」はありますか？

宿日直許可を受けていないと、当直、日直は「労働時間」となり、割増賃金が発生することがあります。

- ◆ 「36協定」等の自己点検等
 - ・医師を含む自施設の職員に関する36協定は締結、提出されているか？
 - ・36協定を超えた時間外・休日労働は発生していないか？
 - ・見直しや手続は適正に行われているか？

時間外・休日労働を適法に行うには、
36協定の締結と提出が必要です！

医師の労働時間の管理

- ◆ 主とする医療機関における医師の出退勤時間の把握はできているか？
- ◆ 副業・兼業先の労働時間を把握する仕組みはあるか？
- ◆ 労働時間ではない時間（主に自己研鑽）を把握する仕組みはあるか？
- ◆ 医師本人に労働時間を知らせる体制はあるか？
- ◆ 所属長等が管理下にある医師の労働時間を把握する体制はあるか？ 等々

産業保健

- ◆ 「衛生委員会」が設置され、適切に運営されているか？
 - ・衛生委員会の開催実施状況
 - ・衛生委員会の構成員
 - ・衛生委員会での長時間勤務の職員の対応状況の確認の実施とその内容 等
- ◆ 健康診断の実施
 - ・医師を含む職員の実施率は？
- ◆ 医師の面接指導
 - ・長時間労働となった医師に対する面接指導の体制及び実施は適切か？



副業・兼業を行う医師に関する暫定特例水準の適用について

厚生労働省の医師の働き方改革の推進に関する検討会は、令和6年度から適用する医師の時間外労働の上限規制について、副業・兼業を行う医師が勤務する医療機関を対象に、年1,860時間の新たな上限規制（連携B水準）を設けることを了承しました。

原則となる960時間の上限（A水準）を適用すると、医局からの指示や要請によって他の医療機関に派遣されている医師の引き揚げにつながり、地域の医療提供体制が確保できないおそれが背景にあるための対応です。

同省の調査によると、病院勤務医の約6割が複数の医療機関で勤務しており、副業先の勤務時間を通算すると年960時間を超える水準で働く医師が10.2%、大学病院に限っては23.3%存在していることが判明しています。

医師の派遣を通じ、地域の医療体制を確保するために必要な役割を担う医療機関を条件に、年1,860時間の暫定特例水準の上限（連携B水準）を適用しようとするものです。

なお、今後の審議等により内容が見直される可能性もあります。

【出所】厚生労働省「副業・兼業を行う医師に関する地域医療確保暫定特例水準の適用について」
第9回 医師の働き方改革の推進に関する検討会 資料2 (R2.9.30)
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000677258.pdf>

医療現場における

アンガーマネジメントの活用

アンガーマネジメントとは、1970年代のアメリカで発祥した「怒りの感情と上手に付き合う心理トレーニング」のことです。怒りに振り回されない適切な態度を取ることを目標としこの考え方が注目され、社内研修などに取り入れる企業が増加しています。2019年には年間30万人がアンガーマネジメントの講座や研修を受講しています。また、アンガーマネジメントを継続して学んでいる職種には、医療・介護従事者が多いようです。

アンガーマネジメントを身につけることで、同僚や部下に怒りを感じたとき、ただ怒りの感情をぶつけるのではなく、相手を傷つけずに適切に怒りを伝え、業務改善や成長につなげることができるようになります。

ぜひ、職場に取り入れてみましょう。

一般社団法人日本アンガーマネジメント協会
<https://www.angermanagement.co.jp>

