

## 令和5年度 北海道医療勤務環境改善支援センター事業計画

### I 北海道医療勤務環境改善支援センターの目的

- ・北海道内の医療機関が、自主的・自立的に勤務環境改善にかかる取組を進められるよう支援を行う。
- ・北海道内の医療機関の勤務環境改善により、医療機関の経営の改善・安定化と、医師をはじめとする医療人材の定着・確保を図り、地域医療の継続を後押しする。

### II 医療勤務環境改善支援センター活動方針

#### 1 医療機関からの求めに応じた個別支援の実施

職場の勤務環境改善を進めるためセンターに支援要望があった医療機関に対しては、原則、訪問によるヒアリング・面談を行って課題を整理したうえで、適切な支援メニューを提供することにより、それぞれの医療機関における自主的・自律的な取組の実施・継続を支援する。

ヒアリング・面談については、医療機関の希望に応じて Web 会議システム等を活用する。

令和5年度は、医療機関勤務環境評価センターへの評価受審にかかる相談や医師労働時間短縮計画案策定、宿日直許可を取得していない医療機関からの相談などがさらに増加するものと見込まれる。

国や北海道との情報共有、アドバイザーの資質向上などにより相談支援体制を充実・強化して、各医療機関における取組の推進に向けて重点的に取り組む。

#### 2 医療機関勤務環境評価センターによる評価受審、「医師労働時間短縮計画案」の策定、宿日直許可取得に向けた支援の強化

2024（令和6）年4月の医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始まで残り1年となり、特定労務管理対象機関となる医療機関においては、「医療機関勤務環境評価センター」による評価受審に向けた準備が進められているところである。評価受審にかかる評価項目数は88項目（うち18項目は必須）に上るため、評価のポイントや確認資料について具体的な助言を行えるよう、医療機関勤務環境評価センターから情報を収集し、対象医療機関の速やかな受審につながるよう支援する。評価手順については、「医療機関勤務環境評価センター」が公開している「評価受審の手順について」の動画をセンターのホームページ上でも周知する。評価保留となった医療機関に対しては、保留項目について改善に向けて適切な助言を行う。

また、上記の評価センターによる評価受審と共に「医師労働時間短縮計画案」を策定することが必須とされている。北海道医療勤務環境改善支援センターとして、「医療勤務環境改善マネジメントシステム」構築のノウハウを生かしながら、「医師労働時間短縮計画ガイドライン」に基づき道内医療機関における「医師労働時間短縮計画案」の策定を支援する。

令和5年度中に宿日直許可を取得し、医師の時間外・休日労働の削減や勤務間インターバルへの対応に繋がりたいと考える医療機関が増えている。医療機関の実態に応じて整理すべきデータや書類の準備など具体的な助言を行い、許可取得まで細やかな支援を行う。

### 3 北海道内の医療機関における取組・進捗状況の把握と課題整理

昨年度は北海道の医療機関全体の勤務環境改善にかかる現状把握・課題整理を行い、個々の医療機関のニーズに即した具体的な支援策の検討・実施に努めるため、道内の病院と有床診療所を対象とした医師の働き方改革に関するアンケート調査を実施した。今年度においても同様の調査対象、調査項目で調査を実施し、医師の働き方改革にかかる対応がどのように進んでいるのかを把握し、センターとして支援が必要と思われる医療機関に対してアプローチを行う。

### 4 医業経営アドバイザー、医療労務管理アドバイザーの更なる資質向上

北海道内の医療機関では、大学や他の医療機関からの派遣医が週末の宿日直業務を行っているケースがある。派遣医を受け入れている医療機関においては宿日直許可を取得しなければこれまでどおりの医師派遣を受けられなくなる可能性があり、その認識が広まるにつれて宿日直許可に関する支援依頼が増加している。

北海道医療勤務環境改善支援センターでは令和4年度に常勤アドバイザーを2名に増員するとともに、複数の登録アドバイザーが相談支援に携わることで、アドバイザーの力量が向上している。医療機関の内情に精通する医業経営アドバイザーからは勤務環境改善にかかる好事例について情報を共有し、労務に関する専門的知識を有する医療労務管理アドバイザーからは支援を通じて得た知見を共有することで、互いのアドバイザーのさらなる資質向上に努める。

### 5 医療勤務環境改善支援センターの活動周知

医師の時間外・休日労働時間の上限規制が迫る中、「医療機関勤務環境評価センター」の評価受審、医師労働時間短縮計画案の策定支援、宿日直許可取得など、医療勤務環境改善支援センターとして医療機関への支援が求められる場面は増加する。

勤務環境改善に取り組もうと考えた医療機関が、必要に応じてセンターによる支援を受けることができるよう、積極的にその存在や役割を周知することが必要である。個別に医療機関を訪問する機会を設けるなど、より積極的な周知・利用勧奨に努める。

### 6 国や北海道との積極的な情報交換

北海道の医療機関における働き方改革を進めるにあたり、広域分散という地域特性や、医師だけでなく看護師やコメディカルの人材が不足しているなどの影響により、医療機関単独の勤務環境改善の取組や医療勤務環境改善支援センターの支援のみでは解決が難しい課題がある。特に宿日直に関わる課題については、各医療機関が抱えている現状や課題を十分に把握したうえで、地域医療を守るために必要な取組を、国や北海道が主体となって積極的に検討することが必要とされる。

医療勤務環境改善支援センターによる調査や医療機関への支援を通じて把握された情報や課題について、国や北海道と積極的に共有・協議して、地域全体の課題解決に向けた取組につながるよう努める。

### Ⅲ 北海道医療勤務環境改善支援センターの業務

#### 1 自主的・自立的に勤務環境改善に取り組む医療機関への支援

##### (1) 勤務環境改善に関する医療機関からの相談対応

###### ア 北海道医療勤務環境改善支援センターの事務所の設置

- ・北海道医療勤務環境改善支援センターの事務所を設置し、運営する。
- ・専用の電話回線・メールアドレスを設定する。

【開設・対応時間】月曜日～金曜日 9:00～17:00

###### イ 相談受付の方法

- ・電話、ファクシミリ、メール、来訪のいずれもセンターで受け付ける。
- ・専用ホームページを設置し、ホームページ経由でも相談を受け付ける。
- ・アドバイザーが常駐し、相談・問い合わせに対応する。電話で解決できる内容については適宜回答し、アセスメントが必要であると判断された場合には事務局内で打合せの上、相談先の医療機関へヒアリングにうかがう。
- ・相談受付簿に相談対応の記録を残し、アドバイザー間で情報を共有する。

###### ウ 常勤アドバイザーの配置

北海道医療勤務環境改善支援センターでは、令和4年度より常勤のアドバイザー（社会保険労務士）を2名に増員し、事務局との緊密な情報交換・意見交換に基づいた医療機関支援、各種研修企画等に努めてきた。今年度も常勤アドバイザーの配置を継続し、更に0.5～1.0人の増員を視野に相談支援体制の維持を図る。

###### エ 医業経営アドバイザー、医療労務管理アドバイザーの委嘱（登録アドバイザー）

医業経営アドバイザー、医療労務管理アドバイザーを委嘱により確保して（登録アドバイザー）、アドバイザーとしての業務を継続する。医療機関の個別支援実績のあるものを中心に、医業経営アドバイザー、医療労務管理アドバイザーを合わせて38名程度を想定。

登録アドバイザーについては、役割を以下のとおりとする。

- ・専門性や得意分野に応じて、医療機関の個別支援を実施する。
- ・医療機関に出向いて、センターの周知や利用勧奨を行う。

## オ 医療専門職など外部専門家の活用

医療系専門職など外部の専門家にアドバイザーとして関わってもらうことにより、医療機関個々の課題やニーズに対応する。医療系専門職アドバイザーは、各専門職の団体等を通じて協力を依頼する。

### 【想定している医療系専門職の例】

- ・看護師（北海道看護協会）
- ・医師事務作業補助者（NPO 法人日本医師事務作業補助者協会）
- ・産業カウンセラー（一般社団法人 日本産業カウンセラー協会 北海道支部）

など

## カ 定期的なアドバイザー研修会の実施

定期的なアドバイザー研修会を実施して、継続的にアドバイザーの資質向上に取り組む。アドバイザー同士の意見交換・情報共有を通じて、センターとして国や北海道などと相談・協議が必要な課題を整理する。

### 【対象】

- ・北海道医療勤務環境改善支援センターの常勤アドバイザー及び登録アドバイザー

### 【開催頻度】

- ・2 ヶ月に1 回程度

### 【研修会の内容】

- ・国や北海道、北海道労働局などからの医師の働き方改革に関する新しい情報や動きの共有
- ・各アドバイザーが担当する医療機関への具体的な支援状況の報告や課題・支援の在り方の検討・相談
- ・北海道医療勤務環境改善支援センターに寄せられた電話・メール相談の内容の共有、対応の在り方
- ・アドバイザーが把握した勤務環境改善にかかる取組の好事例の共有

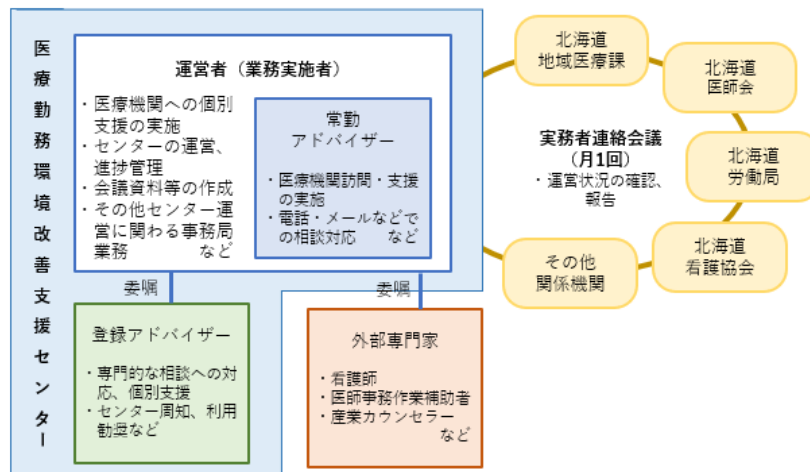
など

## (2) 実務者連絡会議の設置

北海道医療勤務環境改善支援センターの円滑な運営のため、北海道地域医療課、北海道労働局など運営関係機関による「実務者連絡会議」を設置し、定期的な運営状況の報告・確認と情報交換を行う。「実務者連絡会議」は、原則、1か月に1回の開催とする。

必要に応じて定例メンバー以外の関係機関・団体の参加を求め、より実効性のある検討・議論の場とする。

図表1 センター体制図



### (3) 医療勤務環境改善計画策定支援及び策定後の支援

北海道医療勤務環境改善支援センターによる支援は、「1.医療機関における基本的な労務管理に関する相談対応」「2.医療機関における勤務環境改善に向けた個別支援」「3.医療機関の勤務環境改善に向けた各種研修の企画・運営」の3類型により実施する

#### ア 医療機関における基本的な労務管理等に関する相談対応

「医師労働時間短縮計画案」の作成や、医療勤務環境評価センターによる第三者評価の受審、宿日直許可申請等に関わる相談支援を実施する。

想定される相談内容としては、基本的な労務管理に関する相談（労働時間管理、36協定の締結など）や、医師の働き方改革に関する相談（時間外労働の上限規制、勤務間インターバル、特例水準、医師労働時間短縮計画案、宿日直許可について）などが考えられ、面談による相談対応を中心として、電話・メールなども活用して対応する。

必要に応じて国や道、北海道労働局などへの照会や、適切な機関への引継ぎなどを行い、正確な情報の提供に努める。

#### イ 医療機関における勤務環境改善に向けた個別支援

医療機関における勤務環境改善に向けた取組を支援する。

アドバイザーによる医療機関へのヒアリングや各種調査から、現状・課題を分析し、整理された課題に基づき、目標・成果・効果などを明示した「支援プラン」を作成の上、具体的な支援を行う。

具体的な支援内容については、院内における検討会議の運営支援、研修会の実施、職員ワークショップの開催支援など適切な手法を採用し、効果的な勤務環境改善の取組となるよう努める。

#### ①個別支援の支援スキーム

医療機関への個別支援については、図表2に示すスキームを想定する。

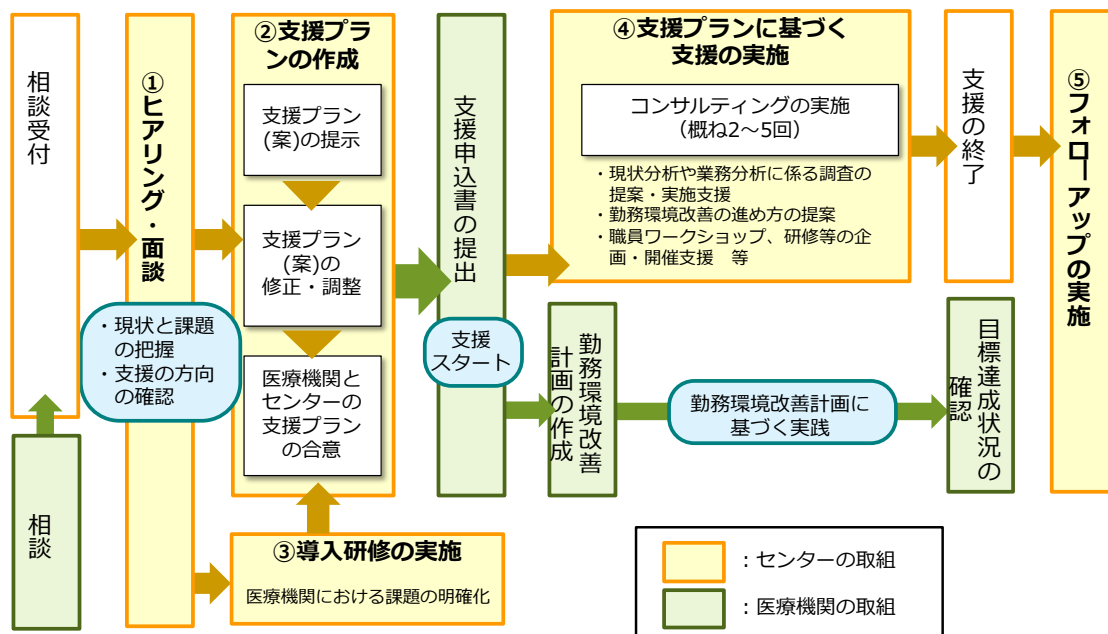
図表2 個別支援の支援スキーム

支援スキーム	概要
医療機関全体にわたる総合的な取組の支援	医療機関全体で勤務環境改善に取り組む意思のある医療機関を対象とし、コンサルティング・アドバイスなどを実施する。勤務環境改善マネジメントシステムの基本的考え方に沿って支援を実施、勤務環境改善計画策定を支援する。  【訪問頻度】2か月に1回程度（通常4～5回程度の訪問を想定）
医療機関の一部の部門や個別の課題における取組の支援	一部の部門や個別の課題をターゲットとして勤務環境改善の取組をスタートさせる医療機関に対してコンサルティングやアドバイスを実施し、勤務環境改善計画策定を支援する。  【訪問頻度】2か月に1回程度（通常2～3回程度の訪問を想定）

## ②個別支援のプロセス

医療機関における勤務環境改善に向けた個別支援のプロセスは、図表3のとおりである。

図表3 センターによる支援のプロセス



## ウ 医療機関の勤務環境改善に向けた各種研修の企画・運営

医療機関の希望に応じた各種研修を実施する。

研修については、北海道医療勤務環境改善支援センターの活動内容の周知を兼ねることを必須とする。研修の企画・運営を通じて医療機関との意見交換を行う中で、当該医療機関における勤務環境改善にかかる課題を把握することに努め、個別支援につなげる。

想定される研修テーマは、下記のとおりである。

- ・ 医師の働き方改革の概要と医療機関に求められる取組
  - ・ 基本的な労働ルール
  - ・ ハラスメントの予防と対策
  - ・ ストレスマネジメント、メンタルヘルス対策
- など

#### (4) 医療機関における勤務環境の実態を把握するための調査・分析・情報提供

##### ア 道内医療機関を対象としたアンケート調査の実施

北海道の医療機関全体の勤務環境改善にかかる取組の現状把握・課題整理を目的として、道内医療機関を対象としたアンケート調査を実施する。道内医療機関における労務管理の状況、長時間労働にある医師の把握、特例水準指定への準備状況などを把握し、病院のニーズに即した具体的な支援策の検討・実行につなげる。

「医師労働時間短縮計画案」の策定や「地域医療確保暫定特例水準」の申請や指定にかかるスケジュール、医療勤務環境改善支援センターとしてできる支援などについて情報提供を行う。

また、前年度実施した調査と比較可能な項目設定とし、各医療機関の取組進捗状況を確認するとともに、「医師労働時間短縮計画案」の策定が必要な医療機関、策定を希望する医療機関を把握する。

年度内の早い時期に実施することで、道内医療機関の現状を早急に把握、支援につなげるよう努める。

##### 【調査対象】

- ・調査対象は北海道内の全ての病院・有床診療所とする。  
(病院 535 ヲ所、有床診療所 339 ヲ所、合計 874 ヲ所)

##### 【調査方法】

- ・郵送調査として実施する。
- ・回収率の向上を目的として、北海道労働局、北海道によるかがみ文を封入する。調査票発送後 1 週間程度を目途に「督促はがき」を送付して、可能な限り回収率を高めるよう努める。

##### 【調査期間】

- ・令和 5 年 5 月 24 日 (水) 発送予定。回答期日 6 月 15 日 (木)。

##### 【主な調査項目】

- ・医療機関の概要
- ・派遣医の受入状況や派遣医の労働時間把握について
- ・基本的な労務管理の状況 (医師の勤務時間把握、宿日直、36 協定、研鑽への対応など)
- ・医師の時間外労働の実態
- ・特例水準の指定に関する意向
- ・医療勤務環境改善支援センターについての認知状況、センターによる支援意向 など



## イ 働き方改革における好事例、先行事例に関する情報収集

医師の時間外労働上限規制に向けて、医師の労働時間短縮に向けた取組が本格化していく。道内、道外問わず、タスクシフト、AIの活用、業務内容や勤務体制の見直しなど、さまざまな取組で効果を上げている事例について、厚生労働省、都道府県勤改センター、北海道、センターの医業経営アドバイザーなどから情報を収集する。好事例については視察等を行い、具体的な取組方法や成果などについてヒアリングし、今後のセンターの支援活動に役立てる。

### (5) 「特別支援医療機関」の選定と支援

北海道医療勤務環境改善支援センターによる支援プロセスと、医療機関における自主的な取組の具体的な内容、取組によりもたらされた成果・効果をわかりやすく整理し、道内の医療機関の取組の参考となるモデルとして、「特別支援医療機関」を選定する。

「医師の働き方改革」に医療機関全体として取り組む意欲のある医療機関について、これまでの支援実績などにより3ヵ所程度を選定する。

#### 【特別支援医療機関の要件】

- ・「医師の働き方改革」に主体的に取り組もうと考えている医療機関であること。
- ・院内に働き方改革の推進組織がある、または設置する予定があること。
- ・推進組織には、医師の参加があること。

#### 【特別支援医療機関の選定方法】

- ・勤改センターによる年間を通じた支援を希望しており、解決すべき課題があって、かつ取り組む意欲があるものであって、勤改センターの支援による労務管理の状況の改善・向上が期待できる医療機関の中から選定する。医療機関に対して個別に案内し、「特別支援医療機関」としての取組を打診する。

#### 【特別支援医療機関への支援】

- ・「特別支援医療機関」への支援では、全職員に対するアンケート調査の実施、管理者や職員向けの詳細なヒアリングの実施、業務分解やタイムスタディ調査の実施など、通常支援の中では対応が難しい支援メニューを活用し、より詳細な現状分析・課題把握を行うことができる。
- ・医師の働き方改革をテーマとして取り組む医療機関に対しては、特例水準等の指定に向けて評価センターによる評価受審、医師労働時間短縮計画案の策定、宿日直許可申請、勤務間インターバルへの対応、変形労働制の導入など包括的な支援を実施する。
- ・訪問頻度は1ヵ月に1回程度とし、より密度の高い支援を実施する。

(6) 医療勤務環境改善マネジメントシステムやシステム導入の手引きの活用等に関する研修・フォーラム等の実施

ア 医療機関における「働き方改革」の具体的な取組事例報告セミナーの開催

北海道内の医療機関が参考にできる医療機関における勤務環境改善にかかる具体的な取組事例を紹介するセミナーを開催する。

紹介する事例は、原則、北海道医療勤務環境改善支援センターが関わっている医療機関、道内外で先行的な取組を行っている医療機関等とする。センターによる具体的な支援の内容についても紹介することでセンターの活用促進につなげる。

【想定する事例のテーマ（案）】

- ・医師の働き方改革全般に関する事例
- ・業務改善、人材定着など、個別の課題における働き方改革を進めている事例
- ・タスクシフト・タスクシェア、ICTの活用による労働時間削減などの先行的事例

など

図表4 医療機関における「働き方改革」の具体的な取組事例報告セミナーの開催

項目	内容
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北海道内の医療機関が参考にできる医療機関における勤務環境改善にかかる具体的な取組事例を紹介する。</li> <li>・センターによる具体的な支援の内容について紹介することでセンターの活用促進につなげる。</li> </ul>
対象	北海道内の医療機関（病院・診療所）
開催場所・回数（予定）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Webと来場によるハイブリット開催</li> <li>・来場会場は札幌市（1回）</li> </ul>
実施時期	令和6年2月～3月頃
開催規模（定員）	来場40名程度、Web参加は100名程度を想定
参加者募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道内のすべての医療機関あてに郵送にてチラシを送付</li> <li>・北海道医師会を通じた道内医療機関への周知</li> <li>・北海道関係課を通じた公立病院・診療所への周知</li> <li>・「医療新聞」等専門誌への開催記事掲載依頼</li> <li>・ホームページでの告知・受付</li> </ul> <p style="text-align: right;">など</p>

イ 関係機関・団体等との連携による研修・セミナーの企画・開催

北海道医師会、北海道看護協会など、医療機関・医療人材との関わりが深い団体との協力なくしては、センターによる円滑な支援実施は望めない。定期的な意見交換により情報交換・課題の共有を行って、各会との連携による研修会・セミナーを企画・開催することとする。

## (7) 医療機関における勤務環境改善の重要性や医療勤務環境改善支援センターを周知する普及啓発

### ア アンケート調査へのパンフレット同封によるセンターの活動周知・利用勧奨の実施

「(4) ア」(8 ページ) で提案した「アンケート調査」に、センターのパンフレットを同封し、センターによる相談支援の内容や活動周知・利用勧奨を行う。

### イ 各種研修等を通じての活動周知・利用勧奨の実施

令和 5 年度に医療勤務環境改善支援センターが実施する各種研修や、関係団体・機関と連携して実施する研修・セミナー等の場において、センターの活動周知・利用勧奨を行う。

セミナーの案内発送の際にセンターのパンフレットを同封するだけでなく、セミナーの場でセンターの活動や支援事例を紹介する場面を設け、具体的な成果や課題についてわかりやすく伝えて、支援を受けた場合のイメージを持ちやすくする。

## (8) 地域における医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度に係る医師等勤務時間短縮計画策定業務

平成 31 年度の税制改革大綱において、「医師は全業種の中で最も長時間労働の実態にある」ことに対応し、地域における安全で質の高い医療を提供するため、医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について特別償却できることとされた。

特別償却の対象とする器具・備品等について、「都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターの助言の下に作成した医師勤務時間短縮計画に基づき取得した」ものであることが要件とされている。

センターでは医療機関の求めに応じて課題の明確化を支援することで、医療機関による「医師勤務時間短縮計画」の策定にかかる助言を行い、課題解決に資する器具・備品等であることを確認する。

#### 【税制改革の大綱による制度の概要】

##### ①医師及び医療従事者の働き方改革の推進【拡充】

- 「医師は全業種の中で最も長時間労働の実態にある」ことに対応し、地域における安全で質の高い医療を提供するため、医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、特別償却をできることとする。

【対象設備】医療機関が、都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターの助言の下に作成した医師勤務時間短縮計画に基づき取得した器具・備品

(医療用機器を含む)、ソフトウェアのうち一定の規模(30万円以上)のもの

【特別償却割合】取得価格の15%

出典：第16回医師の働き方改革に関する検討会(平成31年1月11日)参考資料1より抜粋

## 2 医師の時間外労働の上限規制に対応した支援

### (1) 特定労務管理対象機関の指定を受ける医療機関の労働時間短縮計画策定に向けた支援及び策定後の支援

今回の法改正により、2024（令和6）年度から時間外・休日労働の時間数が年960時間を超える医師が勤務する医療機関はB水準・連携B水準・C水準の指定を受ける必要があり、「医療機関勤務環境評価センター」の評価受審の際に「医師労働時間短縮計画案」の提出が求められる。

「医師労働時間短縮計画案」の策定プロセスについては、医療勤務環境改善支援センターがこれまで実施してきた「医療勤務環境改善計画案」策定にかかるプロセスと同様の考え方・手順で進められるものとする。国から提示された「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」に基づきながら、これまでのノウハウを生かし、医療機関の課題・ニーズに応じた支援を行うこととする。

#### ア 重点的に支援を行う医療機関

計画策定について重点的に支援を行う医療機関は、次のとおりである。

- ①令和4年度にセンターが実施した「北海道の医療機関における医師の働き方改革に向けた基礎調査」および電話による状況確認で、特例労務管理対象機関の指定の予定がある医療機関
- ②「(4)ア」(8ページ)で提案する医療機関へのアンケート調査において、新たに把握された申請対象となりうる医療機関

#### イ 支援方法・プロセスなど

「医師労働時間短縮計画案」の策定に係る具体的な支援方法・プロセスについては、「医療勤務環境改善計画」策定のプロセスに準ずるものとする。

「医師労働時間短縮計画策定ガイドライン」「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」に基づき、事前に必要な準備や計画に記載すべき事項、スケジュールなどを確認する。

## (2) 宿日直許可の取得が必要な医療機関への支援

特定労務管理対象機関のみならず A 水準の医療機関であっても、医師の時間外労働の削減や引き続き医師派遣を受けるために、2023 年度中に宿日直許可を取得すべき医療機関がある。

「(4) ア」(8 ページ) の医療機関へのアンケート調査において、宿日直許可が未取得である医療機関に対し、電話、訪問等によるアウトリーチ型の積極的な支援を実施する。医療機関が希望する場合は、北海道労働基準局監督課、労働基準監督署等と情報共有し円滑に申請手続きが進むよう支援する。また、労働基準監督署への同行や現地調査の立ち合いにも応じる。

## (3) 医療機関勤務環境評価センターの評価にかかる事前相談及び評価後の改善支援

特例水準の指定を受けようとする医療機関は、都道府県への申請に先立ち、「医師労働時間短縮計画案」について、医療勤務環境評価センターによる第三者評価を受けることが求められる。

令和 4 年 10 月に医療勤務環境評価センターによる評価受審の受付が開始されたが、受審にあたっては準備すべき書類等も多く、現段階では審査を受ける前の体制整備や書類の準備等にとりかかっている段階の医療機関が多いと推察している。令和 6 年度の医師の時間外労働上限規制が始まるまで残り 1 年となり、最終年度である令和 5 年度中に評価センターによる評価を受審し、北海道へ指定申請をする必要があることから、年度内に指定が受けられるよう支援していくことが求められている。医療機関へ早期受審を促すとともに、評価センターから示されている「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(評価項目と評価基準)解説集」を基に、申請前の事前相談への対応や、評価センターへの照会、評価保留となった医療機関への改善にかかる助言等を実施し、指定が必要である全ての医療機関が年度内に指定を受けられるよう支援を行う。

## (4) 医師の時間外労働の上限規制、労働時間短縮計画策定等の周知のための研修会・セミナーなどの開催

### ア 「特定労務管理対象機関」指定手続と追加的健康確保措置に関するセミナーの開催

「特定労務管理対象機関」の指定を受ける予定の医療機関に対し、北海道による指定にかかる手続きやスケジュール、「連続勤務時間制限」「勤務間インターバルの確保」「代償休息の付与」「面接指導と就業上の措置」などの追加的健康確保措置について周知し、速やかな指定申請を促すとともに、医師の時間外労働上限規制開始後、適切に運用できるよう周知する。

図表5 特定労務管理対象機関（B・連携B・C-1・C-2水準）指定手続と追加的健康確保措置に関するセミナー 概要

項目	内容
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北海道による「特定労務管理対象機関」の指定の手続きやスケジュールについて周知する。</li> <li>・「連続勤務時間制限」「勤務間インターバルの確保」「代償休息の付与」「面接指導と就業上の措置」などの追加的健康確保措置について、理解を深められるようケース事例を用いて周知する。</li> </ul>
対象	「特定労務管理対象機関」の指定を受ける予定の医療機関
開催場所等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TKP 札幌ビジネスセンター赤レンガ前 5C (札幌市中央区北4条西6丁目毎日札幌会館5階)</li> <li>・Webと来場によるハイブリット開催</li> <li>・セミナー動画をセンターのホームページに掲載</li> </ul>
実施時期	令和5年6月24日(土) 13:30~15:00
開催規模(定員)	・来場30名、Web参加100名
参加者募集方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・道内の病院、有床診療所あてに郵送にてチラシを送付</li> <li>・北海道医師会を通じた道内医療機関への周知</li> <li>・「医療新聞」等専門誌への開催記事掲載依頼</li> <li>・ホームページでの告知・受付 など</li> </ul>

#### ①開催箇所・開催方法・開催内容の工夫

セミナーは、来場参加とWeb参加のいずれも可として、医療機関が参加しやすいようにする。北海道による特例水準の指定要件や手順が明らかになった時期に実施する。

#### 【プログラム(案)】

##### (1) 特定労務管理対象機関の指定について

内容：「特定労務管理対象機関」の指定を受けるにあたり、準備すべき書類、手順、スケジュール等について説明

説明者：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

##### (2) 追加的健康確保措置における考え方と実施時のポイント

内容：「連続勤務時間制限」「勤務間インターバル」「代償休息」「面接指導と就業上の措置」について、考え方や実施する際のシフトの組み方など注意すべき点について説明

説明者：独立行政法人国立病院機構 北海道医療センター  
事務部長 曾我 理 氏

##### (3) 北海道医療勤務環境改善支援センターについて

内容：センターの概要、行うことができる支援などについて説明（勤務環境改善にかかる支援、医師労働時間短縮計画案策定支援など）

説明者：北海道医療勤務環境改善支援センター

## ②セミナーの案内とセンターの周知

セミナーの案内は、北海道内の病院、有床診療所に対して郵送で実施する。センターのパンフレットを同封して、センターの周知を合わせて行うこととする。

## ③個別支援のきっかけづくり

参加者アンケートにより個別の相談を希望する医療機関を募り、「特定労務管理対象機関」の指定に向けてアドバイザーが訪問して院内の取組状況のヒアリングや具体的な指定にかかる助言を行う。

## イ 医師の働き方改革に関する全道セミナーの開催

令和5年度は医師の時間外労働上限規制に向けた準備の最終年度となる。改めて特例水準等の考え方を整理する。

A水準であっても月100時間を超える時間外労働が想定される場合は面接指導体制の準備が必要であり、B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準では「特定労務管理対象機関」の指定を受けるために基本的な労務管理体制やマニュアル等を整備し、指定に向け計画的に進める必要がある。また、全ての医療機関に共通する事項として、可能であれば宿日直許可を取得し医師の労働時間削減につなげることが望ましい。

A水準、B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準のそれぞれが準備すべきポイントについて説明するとともに、医師の時間外労働上限規制にかかる36協定、宿日直許可、自己研鑽等について周知する。

図表6 医師の働き方改革に関する全道セミナー 概要

項目	内容
目的	・A水準、B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準のそれぞれが準備すべきポイントについて説明する。 ・36協定、宿日直許可、自己研鑽の取扱いについて周知する。
対象	北海道内の医療機関（主に病院）
開催場所・回数	・札幌（3回） ・岩見沢、滝川、旭川、小樽、釧路、帯広、北見、室蘭、函館、苫小牧、名寄（各1回） ※札幌市のみWebと来場によるハイブリット開催
実施時期	令和5年6月28日～8月31日にかけて順次開催
開催規模（定員）	・札幌会場各80名程度、その他地方会場30名程度
参加者募集方法	・道内のすべての医療機関あてに郵送にてチラシを送付 ・北海道医師会を通じた道内医療機関への周知 ・北海道労働局の各労働基準監督署を通じた周知 ・「医療新聞」等専門誌への開催記事掲載依頼 ・ホームページでの告知・受付 など

### ①開催箇所・開催方法・開催内容の工夫

セミナーは、全道12地域延べ14回開催する。「特定労務管理対象機関」にかかる説明を北海道が担当し、36協定など労働法制にかかる説明を北海道労働局が担当する。

各会場においては、「個別相談ブース」を設け、北海道医療勤務環境改善支援センターの医療労務管理アドバイザーによる情報提供、相談支援を行う。

また、希望に応じて個別訪問による相談支援を実施する。

#### 【想定するプログラム（案）】

(1) 医師の時間外労働上限規制に向けて準備すべきこと

内容：特定労務管理対象医療機関の指定申請の他、A水準であっても面接指導の体制整備や宿日直許可を取得することが望ましいことなど、各水準で事前に準備すべきポイントについて説明する。

説明者：北海道保健福祉部地域医療推進局地域医療課

(2) 36協定および宿日直・研鑽に係る考え方について

内容：36協定、宿日直許可、自己研鑽の取扱いについて周知する。

説明者：北海道労働局労働基準部監督課、各労働基準監督署

(3) 意見交換・質疑応答

内容：会場との意見交換・質疑応答

(4) 個別相談ブースにおける相談

内容：医療機関の個別の質問や相談に幅広く対応

対応者：医療労務管理アドバイザー

### ②セミナーの案内とセンターの周知

セミナーの案内は、北海道内すべての医療機関に対して郵送で実施する。特に、宿日直許可取得に向けた具体的な準備が進んでいない医療機関が散見されることから、許可がない場合にどのような影響が考えられるかを分かりやすく説明したチラシを同封してセミナー参加を促す。

センターのパンフレットを同封して、センターの周知を合わせて行うこととする。



## IV スケジュール

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
1 自主的・自立的に勤務環境改善に取り組む医療機関への支援	勤務環境改善に関する医療機関からの相談対応	医療機関からの相談に対応、関係機関との連絡・調整、相談支援同行(医療機関の求めに応じて随時)												
	実務者連絡会議の設置	■ 実務者連絡会議の実施(月1回)												
	医療勤務環境改善計画策定支援及び策定後の支援	医療機関からの相談に対応、関係機関との連絡・調整、相談支援同行(医療機関の求めに応じて随時)												
	医療機関における勤務環境の実態を把握するための調査・分析・情報提供	道内医療機関を対象としたアンケート調査の実施	調査票作成 ■ 発送 集計・とりまとめ・課題整理											
		働き方改革における好事例、先行事例に関する情報収集	「医師労働時間短縮計画案」の策定や「特定労務管理対象機関」の申請・指定を希望する医療機関等の把握、相談支援の実施 (好事例・先行事例情報収集、視察)											
	特別支援医療機関」の選定と支援	特別支援医療機関選定	特別支援医療機関への支援 成果とりまとめ											
	医療機関における「働き方改革」の具体的な取組事例報告セミナーの開催		研修企画・講師調整・案内発送・受付・準備 ■ 開催											
	医療機関における勤務環境改善の重要性や医療勤務環境改善支援センターを周知する普及啓発		アンケート調査へのパンフレット同封ほか、研修・相談対応などの機会を通じて随時実施											
	地域における医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度に係る医師等勤務時間短縮計画策定業務		(医療機関からの求めに応じて随時実施)											
	2 上限規制に時間外労働の対応した支援	特定労務管理対象機関の指定を受ける医療機関の労働時間短縮計画策定に向けた支援及び策定後の支援	(状況確認、アンケート調査等で把握した医療機関へ随時支援)											
宿日直許可の取得が必要な医療機関への支援		(状況確認、アンケート調査等で把握した医療機関へ随時支援)												
医療機関勤務環境評価センターの評価にかかる事前相談及び評価後の改善支援		(医療機関からの求めに応じて随時実施)												
医師の時間外労働の上限規制、労働時間短縮計画策定等の周知のための研修会・セミナーなどの開催		「特定労務管理対象機関」指定手続と追加的健康確保措置に関するセミナーの開催	研修企画・講師調整・案内発送 ■ 開催											
		医師の働き方改革に関する全道セミナーの開催	研修企画・講師調整・案内発送 ■ 各地での研修実施											
アドバイザー勉強会の開催		■ 2カ月に1回程度の頻度で開催												