

令和5年度第1回 北海道医療勤務環境改善支援センター

運営協議会 議事録

日時：令和5年（2023年）5月22日 18:00～

場所：札幌ビジネスセンター赤レンガ前 5H

1. 開会

【事務局】

令和5年度第1回北海道医療勤務環境改善支援センター運営協議会を開催いたします。委員の皆様には大変お忙しい中、本運営協議会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。本協議会につきましては、昨年度から引き続き委員の皆様にお受けいただいているところでございます。それでは本日配付している資料の確認をさせていただきます。本日は資料1から資料3、参考資料1から参考資料3までご用意しております。議事の途中で、資料の不足等がございましたらお知らせ願います。それではこれから議事に入りますが、進行は、運営協議会設置要綱に基づき、会長が進行させていただきます。

【会長】

皆さま、本日はご出席いただき誠にありがとうございます。本日は設置要綱に基づき、僭越ながら会長の立場で司会進行させていただきますのでどうぞよろしく願いいたします。本日お手元にお配りしている次第のとおり、報告事項ということで、令和4年度のセンターの活動実績について報告させていただき、協議事項といたしまして、すでに4月からセンターの事業は行われているところではありますが、令和5年度の事業計画について協議させていただきたいと思います。前回、2月に開催させていただいた時にも説明をさせていただいたところですが、まずは医療勤務環境改善支援センターの根拠を説明・共有させていただければと思います。お手元の資料の中に医療法（抜粋）と書かれた資料があるかと思いますが、まずはこちらをご覧ください。医療法第三十条の二十一で、医療従事者の確保等に関する施策等が規定されており、第2項に「都道府県は、前項各号に掲げる事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができる。」という規定がございます。これまでの経過をご説明しますと、平成26年の医療法の改正で、医療法にセンターが位置付けられました。北海道としては、平成27年の2月に北海道直営でセンターを設置しましたが、要綱にも出ていますとおり、医療従事者の勤務環境の改善を幅広く支援していく中で、やはり専門的な知識が必要となりますので、平成27年4月から委託という形で、現在まで、事業を運営・実施しているところです。医療法にも書いておりますが、医師を含めた医療従事者の勤務環境の改善が業務の一つですので、来年4月に施行される医師の時間外労働の上限規制につきましても、このセンターで各医療機関を支援させていただいております。また委託をするにあたり、毎年度道庁で委託契約を結んで、センターの運営を行っているところです。令和5年度の委託についてはプロポーザル方式をとりまして、広く一般公募したところ、HIT様の

みの応募・提案がございまして、3月9日に説明を受け、評価をさせていただいた結果、令和5年度も引き続きHIT様に受託いただき、事業を実施することになったところです。なおHIT様には、平成30年から、結果的に引き続いて事業を実施しているというところ、前段ご報告をさせていただきます。それでは次第に沿って進めさせていただきます。まず一つ目、報告事項となりますが、令和4年度の北海道医療勤務環境改善支援センターの活動実績について、事務局から説明をさせていただきます。

2. 報告事項

【事務局（HIT）】

北海道医療勤務環境改善支援センター事務局長でございます。今ご紹介いただきましたように、私ども現在の体制で平成30年度から勤改センターの業務を実施しており、今年6年目ということになります。本年度は昨年度に増して、宿日直許可申請に関わる相談、或いは、評価センター受審に関する相談が増えてくるだろうと予想しております。本年度も皆様方のご指導・ご助言をいただきながら進めて参りたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。では早速報告事項ということで、令和4年度の活動実績について報告をさせていただきます。

では資料1を用いてご説明をして参ります。前回、今年の2月に開催された運営協議会で4月から12月末までの活動実績についてご報告いたしました。今回は3月末までの実績ということで載せさせていただいています。前回ご報告した実績から変わっていない箇所もございまして、それらについては割愛しながらご報告させていただきます。

ではまずア 医療機関への勤務環境改善支援についてです。今年度のセンターによる五つの支援スキームについては前回ご報告したとおりで変更はございません。特定の医療機関に対して毎月1回程度訪問し、年間を通じて支援を行う特別支援。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た全体支援。一部の部門や個別の課題をターゲットにして勤務環境改善の取組をスタートさせる医療機関を対象とした部門支援。具体的な取組が決まっていない医療機関に出向き、課題を整理のうえ、勤務環境改善計画の策定を後押しする導入研修。センターの支援を受け、ある程度自主的に運用ができるようになった医療機関に対し、院内フィードバックの方法や、取組推進にかかる課題に対するアドバイスを行うフォローアップ。この全五つのスキームで支援を行っております。（ア）個別支援業務の

（1）支援実施医療機関ですが、令和4年度にセンターが支援を実施した医療機関は336機関でした。個別支援業務を実施した182医療機関のうち、特別支援が3機関、部門支援が160機関、導入研修が13機関、フォローアップが6機関となっています。後程（イ）と（ウ）でご説明しますが、相談対応業務が300機関、利用勧奨が80機関となっています。令和3年度と比較すると、部門支援の件数が3倍以上になっています。これは相談対応業務にも共通しますが、宿日直許可申請に関する支援が急増していることが要因となっています。続きまして2ページ目、（2）支援スキーム別の支援回数及びアドバイザー活動延べ人数です。1）支援回数ですが、令和3年度に比べてすべてのスキームで増えていることがわかります。下の2）アドバイザーの活動延べ人数が、個別支援業務で延べ438人、相談対応業務で

延べ 992 人、利用勧奨業務で延べ 96 人となっています。アドバイザーの役割別で見ますと、医業経営アドバイザーに比べて医療労務管理アドバイザーの活動人数が多くなっています。これは医師の働き方改革への対応がメインになっており、社会保険労務士の資格を持つ医療労務管理アドバイザーの活動が多くなっているためです。3 ページ目からは (3) 二次医療圏別の支援活動状況についてです。表の見方を簡単に説明しますと、(ア) 個別支援業務、(イ) 相談対応業務、(ウ) 利用勧奨業務のそれぞれに対して支援を行った医療機関数を記載しているため、(ア) と (イ) と (ウ) は重複している医療機関がございます。例えば、上から 3 番目の北渡島・檜山を見ていただくと、部門支援が 1、相談対応が 4、利用勧奨が 1、全体で 4 となっています。これは相談対応の 4 医療機関のうち、1 医療機関は、部門支援と利用勧奨が重複しているという意味です。二次医療圏別で最も多く支援を行ったのは札幌圏で 126 機関となっています。全体通して見ますと、21 医療圏域すべてに対して何らかの支援を実施しているところです。続いて 5 ページ目、(イ) 相談対応業務についてです。相談対応業務の件数は総計で 973 件であり、令和 3 年度と比べると約 6 倍の相談件数となりました。6 ページ目に主な相談内容を記載していますが、医師の働き方改革に関する相談が 771 件で最も多く、次いで個別支援に関する相談が 62 件となっています。相談内容の内訳については、件数の多いものから順に記載しておりますが、医師の働き方改革に関する相談の中で特に多いのが宿日直許可に関する内容です。771 件のうち 7 割以上が宿日直許可関連の相談となっていました。続きまして 7 ページ目、(ウ) 利用勧奨業務です。こちらについては前回の会議でご報告した内容から変更はございません。細かな説明は割愛しますが、令和 4 年度は 80 医療機関に対して利用勧奨を行いました。その結果、ここには記載していませんが、支援を希望された医療機関が 37 件ございました。

続いて 8 ページ目のイ 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についてですが、こちらについても前回の会議でご報告した内容から変更ございませんので、説明を割愛させていただきます。

13 ページをご覧ください。ウ 北海道の病院における医師の働き方改革進捗状況確認についてです。こちらも前回ご説明しましたが、一部内容を追加しております。概要を簡単にご説明しますと、医師の働き方改革に関するアンケート調査に未回答だった医療機関や宿日直許可を取得していない医療機関など、状況確認が必要と判断した 279 医療機関に対して電話による状況確認を行いました。14 ページの (イ) にアドバイザーによる電話発信の結果を記載しておりますが、279 件のうち 259 件は電話が繋がったため、状況確認や助言などを行いました。事務長不在などによって状況確認に至らなかった医療機関が 18 件、閉業・休止などで対象外となった医療機関が 2 件、という内訳になっています。電話が繋がった 259 件のうち、個別支援を希望したのが 32 件、電話による相談があったのが 7 件、支援が必要になったら連絡するというのが 129 件、支援不要が 91 件です。なお、支援不要とは、時間外・休日労働時間が年間 960 時間を超える医師がいない、宿日直許可を取得している、宿直免除の申請済み、顧問社労士と取組を進めている、という医療機関です。これらは、支援不要と判断させていただきました。次の (ウ) が今回追加した部分で、事務長不在等により状況確認に至らなかった 18 件について記載しております。センターからの電話に対し、事務長への取次拒否及び複数回電話をしても事務長と話ができなかった医療機関をリスト化し、センターから

の電話に対応してくださるよう、道庁さんから当該医療機関へ連絡を取っていただきました。道庁さんから連絡済みの8件については、センターからの電話に対応していただくことができ、個別支援を希望されたのが2件、支援が必要になったら連絡するというところが5件、今は多忙なので次年度の連絡を希望されたところが1件となっています。道庁さんから未連絡の10件につきましては、連絡を取っていただき次第、追ってセンターから状況確認を行いたいと思います。

15ページのエ 研修会セミナーの開催状況 については、前回の報告とほとんど変わっておりませんが、17ページの(4) 医療機関における「医師の働き方改革」実践事例報告セミナーを追加で記載しています。このセミナーは3月5日に実施いたしまして、医師の働き方改革の視点から宿日直許可を取得した事例や人材定着の視点から看護部の業務改善に取り組んだ事例について、医療機関から発表いただきました。来場とWEBのハイブリット型で実施し、参加者数は121名となっています。その他は、前回ご報告したとおりになっています。令和4年度の勤改センターの活動実績については以上です。

【会長】

ありがとうございます。2月にこの協議会を開催させていただいた時には令和4年4月から12月の実績報告をさせていただきましたので、それ以降を中心に、年間を通じての活動実績を報告させていただいたところです。前回、医師の働き方改革に関するアンケート調査の途中経過を報告させていただいた際には、音信不通といいますか、病院の考え方がまだ把握できてないところがありましたが、そこについて道庁と勤改センターで協力し、きめ細かに対応してきた状況についてもご報告させていただきました。ただいまの報告事項について、確認したい内容やご質問・ご意見等ございませんか。

【委員】

結局確認が取れていない医療機関が10件だけと伺い、本当に一生懸命やっただけに感謝申し上げます。この10件もそうですが、前に協議会を開催した時に、最近になってもまだ宿日直許可をあまり理解しておられない病院もあったということをお伺いしました。そのあたり、宿日直許可に対するご理解がまだ十分ではないという感覚はありますでしょうか。或いは連絡はとったけれども、まだ準備が本格的になっていないのかなという医療機関が、実際まだかなりあるのでしょうか。その協議会では、結構いろいろな病院さんでまだ、理解が不十分ではないかというご指摘があったものですから、勤改センターの感じ方はどうなのかをお伺いしたいです。

【会長】

ありがとうございます。勤改センターにおいて、普段の活動の中で病院間の温度差を感じる場面も多々あるのかなと思いますので、その辺の実情をお知らせいただければと思います。

【事務局（H I T）】

今お話がありました、理解が十分ではない医療機関がまだ残っているのが現状です。2024年の働き方改革について、自院でほぼ残業が発生していない医療機関さんについては非常に関心が薄く、宿日直許可を取らなければいけないということもあまりご存知ではないというところが確かにございます。それを、今年度の勤改センターの支援における課題として取り組まなければいけないなと思っていますところ。準備が本格的ではない医療機関はありますかというお話でしたが、これもまだ多数残っている状態です。宿日直許可を取らなければいけないことはわかっていらっしゃるのですが、事務の方が忙しい等の理由で後手後手になってしまい、まだ具体的な準備に取り組んでいらっしゃるというところが、おそらく100件以上は残っているのではないかと思います。この点についても、今年度の利用勧奨や状況確認の中で、許可が取れるところについては、取得するところまで我々勤改センターのアドバイザーが支援をしていきたいと思っています。

【委員】

ありがとうございます。やはり今おっしゃっていただいたように、残業の少ない医療機関さんにおいては、何をすべきかを十分に理解されていない、うちの病院は大丈夫だと思ってしまうという実態があるのかなと思います。後で、今年度の計画についてもお話があるかと思いますが、そこにどう働きかけていくかが大事になってくると思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

【会長】

ありがとうございます。続いて次第の二つ目、協議事項ということで、ただいまお話にありました理解が不足している医療機関へのアプローチ等も含め、令和5年度のセンターの事業計画について事務局から説明をお願いいたします。

3. 協議事項

【事務局（H I T）】

資料2に基づき、勤改センターの今年度の事業計画について説明させていただきます。

I 勤改センターの目的は、医療機関の自主的・自立的な勤務環境改善にかかる取組支援を行うことと、医療機関の勤務環境改善により、経営の改善・安定化と医療人材の定着・確保を図り、地域医療の継続を後押しすることとしています。

II センターの活動方針については、全部で六つございます。

一つ目が、医療機関からの求めに応じた個別支援の実施です。訪問による支援を基本としますが、医療機関の希望に応じて、Web会議システム等も活用していきます。相談件数はさらに増加すると思われますので、国や北海道との情報共有や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・強化していきます。

二つ目は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です。令和5年度はこの三つの支援が中心になると思われます。三つとも令和5年度中に完了しなければならない課題ですので、時間が限られています。それぞれの課題に関する支援内容は記載のとおりですが、期限に間に合わない医療機関が出ないように、進捗状況を確認しながら、支援を進めていきます。

2 ページ目をご覧ください。三つ目が、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です。昨年度実施した医師の働き方改革に関するアンケート調査と同様の調査対象、調査項目で調査を行い、医師の働き方改革がどのように進んでいるのか把握し、必要な医療機関にアプローチをしていきます。

四つ目が、医業経営アドバイザー、医療労務管理アドバイザーのさらなる資質向上ということで、これまでも不定期で勉強会を実施してきましたが、令和5年度はそれぞれの知見を共有する勉強会を実施し、互いのアドバイザーのさらなる資質向上に努めていきます。

五つ目は、勤改センターの活動周知です。今月から新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行されたので、今後は個別に医療機関を訪問する機会を設けて、より積極的な周知・利用勧奨に努めて参ります。

六つ目が国や北海道との積極的な情報交換です。偏在による人材不足など医療機関単独の取組や、センターの支援のみでは解決が難しい課題があり、特に宿日直許可については、北海道独自の地域事情などから取得が難しいケースがあります。支援を通じて把握した情報や課題について、国や北海道と共有・協議し、地域全体の課題解決に向けた取組につながるよう努めていきます。

続いて3 ページ目、III 勤改センターの業務についてです。

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の一つ目が、(1) 勤務環境改善に関する医療機関からの相談対応になります。これまで同様、電話、メール、来訪等により医療機関の相談対応を行っていきます。ウの常勤アドバイザーについては、令和4年度に常勤アドバイザーを1名から2名に増員したところですが、今年度はさらに0.5名から1名の増員を視野に相談体制の維持を図ります。エについては、協力アドバイザーとして、医業経営アドバイザー及び医療労務管理アドバイザーを合わせて35名程度を委嘱により確保する予定です。続きまして4 ページ目、オ 医療専門職などの外部専門家の活用ということで、看護師や医師事務作業補助者、産業カウンセラーなど外部の専門家も活用してまいります。また定期的なアドバイザー研修会を実施し、継続的にアドバイザーの資質向上に努めて参ります。では続いて5 ページ目、(2) 実務者連絡会議の設置です。センターの円滑な運営のため、北海道、北海道労働局、道医師会、道看護協会など、運営関係機関による実務者連絡会議を設置して、定期的な運営状況の報告・確認と情報交換を行います。実務者連絡会議は原則月1回の開催とします。また必要に応じてその他の関係機関・団体にも参加いただき、より実効性のある議論の場として参ります。続きまして6 ページ目、(3) 医療勤務環境改善計画策定支援及び策定後の支援です。センターでは、「基本的な労務管理等に関する相談対応」、「勤務環境改善に向けた個別支援」、「勤務環境改善に向けた各種研修の企画・運営」の3類型で実施してまいります。アの基本的な労務管理等に関する相談対応では、「医師労働時間短縮計画案」の作成や、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します。イの勤務環境改善に向けた個別支援では、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、具体的な支援を行います。支援スキームについては図表2のとおりになります。医療機関全体にわたる総合的な取組の支援と、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を想定しています。個別支援のプロセスについては7ページ図表3のとおりで、基本的な流れとしては、ヒアリングで課題を把握して、支援プランを作成し、プランに基づく支援を実施します。医療機関が自主的に取組を進められるようになれば支援終了となり、そのあとは定期的にフォローアップを実施します。ウの勤務環境改善に向けた各種研修の企画・運営では、センターの活動内容の周知を兼ねることを必須とし、医療機関との意見交換を行う中で課題を把握することに努め、個別支援につなげたいと考えています。続きまして8ページ目、(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・情報提供です。ア 道内医療機関を対象としたアンケート調査の実施ということで、昨年度に引き続き、長時間労働にある医師の把握などについてアンケート調査を実施します。調査対象は病院と有床診療所の計874ヶ所の予定です。調査方法は郵送調査とし、調査票発送後1週間程度を目処に督促はがきを送付して、回収率を高めるよう努めます。調査期間については、5月24日に発送し、6月15日を回答期日とする予定となっています。本日参考資料1として調査票をつけさせていただいておりますけれども、昨年度からどの程度準備が進んでいるかという経年比較をするために調査項目はほとんど変えておりません。この調査で宿日直業務があるけれども、宿日直許可をまだとっていない、という医療機関が把握できますので、把握された医療機関についてはセンターから電話を発信し、許可の取得が可能と思われる医療機関については、積極的な介入を行っていこうと考えています。また未回答の医療機関、特に病院については、いずれかのタイミングで状況確認を行い、取り残される医療機関がないよう努めます。続きまして9ページ目、イ 働き方改革における事例先行事例に関する情報収集です。令和6年度以降は、医師の労働時間短縮に向けた取組が本格化していくこととなります。それに向けて、道内・道外問わずタスクシフトやAIの活用、業務内容や勤務体制の見直しなど、様々な取組で効果を上げている事例について、厚労省、都府県勤改センター、北海道、センターの医業経営アドバイザーなどから情報収集して、今後の支援活動に役立てたいと考えています。(5)は「特別支援医療機関」の選定と支援です。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もので、これまでの支援実績などを踏まえて4病院を選定したところです。この特別支援医療機関については、月1回の訪問による支援を基本とし、より細やかな支援を実施します。要件や選定方法は記載のとおりです。では10ページ目、(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です。まず、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についてです。医療機関が参考にできる勤務環境改善に係る具体的な取組事例を紹介するセミナーを開催します。紹介する事例は原則勤改センターが関わっている医療機関、それから道内外で先行的な取組を行っている医療機関などとする予定です。センターによる具体的な支援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たいと考えています。開催場所・開催時期等は図表4のと

おりですが、令和6年2月もしくは3月ごろ、札幌市内で開催予定です。次にイの関係機関・団体等との連携による研修・セミナーの企画・開催です。道医師会、道看護協会などの関連団体との定期的な意見交換により情報交換・課題の共有を行い、各会との連携による、研修会・セミナーを企画・開催していきます。続いて11ページ目、(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です。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・利用勧奨の実施や、各種研修等を通じて、周知活動を行っていきます。研修ではセンターの活動や支援事例を紹介する場面を設けて、具体的な成果や課題についてもわかりやすく伝え、支援を受けた場合のイメージを持ちやすくするなどの工夫をしていきます。(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です。特別償却制度を利用する場合は、勤改センターの助言の下に作成した医師等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ため、医療機関の求めに応じて医師等勤務時間短縮計画の策定に係る助言を行い、課題解決に資する器具・備品であることを確認します。

続いて12ページ目、2 医師の時間外労働の上限規制に対応した支援ということで、四つ項目がございます。まず(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です。今回の法改正により、2024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水準等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」の提出が求められます。そこで、アの重点的に支援を行う医療機関として、以下2点に対し重点的な支援を実施することとしました。①が令和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」及び電話による状況確認で、特定労務管理対象機関の指定の予定があったとした医療機関、②が先ほどご説明しました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としましたが、後ほど道庁さんからご説明があると思いますが、4月に特例水準の指定を受ける若しくは検討中であるという医療機関等を把握するための調査を道庁さんが実施されましたので、その結果を共有いただき、対象医療機関すべてに対し、電話による準備状況の確認とセンターの利用勧奨を同時に行っていく予定です。支援方法・プロセスなどは、「医療勤務環境改善計画」策定のプロセスに準ずるものとし、「医師労働時間短縮計画策定ガイドライン」及び「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していきます。続いて13ページ、(2) 宿日直許可の取得が必要な医療機関への支援です。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ります。先ほどアンケート調査の部分でご説明したとおり、宿日直許可が未取得であることを把握した医療機関については、電話、訪問などによるアウトリーチ型の積極的な支援を実施します。また北海道労働局労働基準部監督課などと情報共有を行い、円滑に申請手続きが進むよう支援するとともに、労働基準監督署への同行や現地調査の立ち会いにも応じていきます。(3) 医療機関勤務環境評価センターの評価に係る事前相談及び評価後の改善支援です。評価センターによる評価受審にあたっては、準備すべき書類なども多く、現段階では審査を受ける前の体制整備

や書類の準備等に取り掛かっている医療機関が多いと推察しています。医療機関への早期受診を促すとともに、評価センターから示されているガイドライン解説集をもとに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係る助言等を実施し、指定が必要なすべての医療機関が年度内に指定が受けられるよう支援をしていきます。

(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・セミナー等の開催について、今年度は二つのセミナーを企画しています。一つ目が、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です。参考資料2としてチラシを入れさせていただいておりますが、このセミナーでは、「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係る手続きやスケジュールのほか、追加的健康確保措置等について周知し、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の開始後、適切に運用できるよう周知していきます。また、同時にセンターの活動内容や支援についても周知し、個別支援のきっかけづくりとしたいと考えています。開催場所・開催時期等は14ページの図表5のとおりです。対象は「特定労務管理対象機関」の指定を受ける予定の医療機関、開催場所及び開催方法は、Webと来場のハイブリット開催とし、札幌市内での開催といたします。また当日参加できなかった方のために、セミナー動画をセンターのホームページに掲載する予定です。開催日は6月24日(土)13時30分からとしています。続いて15ページ、二つ目が、イ 医師の働き方改革に関する全道セミナーの開催です。こちらも参考資料3としてチラシを入れさせていただいております。このセミナーでは、A水準であっても月100時間超える時間外労働が想定される場合には面接指導体制の準備が必要であることや、宿日直許可を取得することが望ましいことなど、A水準だから何もしなくてよいというわけではないということを含めて、A・B・C水準のそれぞれが準備すべきポイントについて説明します。また、医師の時間外労働上限規制に係る36協定・宿日直許可・研鑽などについて周知します。開催場所は札幌会場で3回、岩見沢、滝川、旭川など11か所の地方会場で各1回の計14回開催します。開催時期は6月28日の札幌会場からスタートし、地方会場を回り、最終日が8月31日となっています。「特定労務管理対象機関」に係る説明については、北海道地域医療課が担当し、36協定など労働法制に係る説明を北海道労働局と各地方の労働基準監督署が担当いたします。また会場内に相談ブースを設けて、宿日直許可の取得や特例水準等の指定に関する相談などに対応したいと思っています。②セミナーの案内とセンターの周知については、今月末までに道内医療機関約3,500ヶ所にセミナーの案内チラシを発送する予定です。その際、宿日直許可がない場合はどのような影響があるのかについて説明をしたチラシを同封し、セミナーの参加を促す予定です。最後、17ページには年間のスケジュール表を載せています。これまで説明しましたそれぞれの業務項目に対応するスケジュール表になっています。事業計画については以上です。

【会長】

ありがとうございました。ただいま事務局から、協議事項として令和5年度の事業計画として、活動方針をはじめ、アンケート調査の実施、セミナー・研修会の開催等々について説明をさせていただきました。冒頭医療法に触れさせていただきましたが、本来、各医療機関の様々な勤務環境の改善ということで支援をしているところではございますが、やはり来年

4月に施行される医師の時間外労働上限規制に各医療機関が対応できるようにということで、令和5年度のセンターの事業計画のほとんどが働き方改革への支援に関する内容になっているのかと思います。また、若干補足させていただきますと、本日のこの協議会は、道庁が委託している勤改センターの活動状況について、ご意見をいただく場としておりますが、センターを受託している側のH I T様におかれましては、この事業を推進していく中で、基本的に月1回、道庁は元より北海道労働局、北海道医師会、社労士の皆さんと事務的に集まり、どういう活動をしていくか等についてきめ細かに共有しながらやっているところでございます。ただいまの事業計画につきまして、ご意見や事業を行うにあたってのアドバイス等をいただければと思いますので、どなたかございませんでしょうか。

【委員】

本当に時間が迫っていますね。評価センターへの申請受付第3回が11月30日であり、そこを逃すと今年度中の指定が難しいというのが見えてきているので、例えばこれから宿日直許可を取ろうと準備を始めたのでは、大分厳しいということもあるかと思います。おそらく、B水準やC水準の指定を受けようとする医療機関さんは準備されているのだろうと思いますが、宿日直許可一つにしても、許可を取るためにどういうデータが必要かについては、意外とまだ知られていない、実務担当者に伝わっていないという現実が少し見えたかなという気がしましたので、こういった準備をしておかないと取れないということを医療機関さんにしっかり周知していただき、みんなが準備を進められるようにサポートしていただけると非常に助かるかなと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【事務局】

ありがとうございます。後程、その他のところで、評価の関係のご説明を道庁事務局からさせていただきますが、その中で、現時点での評価センターの評価件数等もご説明させていただきます。また、今いただいたご意見を踏まえ、可能な限り、対応できない医療機関がないようにしっかり進めていきたいと思っております。

【委員】

先般、3医育大学との懇談会があったと思います。その中で、それぞれの医育大学から、基本的に出張医については派遣を行っていただけの旨のお話がありましたが、最後にどうしても、という時にはやはり自分たちの大学を守らなければならないという発言が某大学からあったように思います。勤改センターにお願いしたいのは、これから改めて調査をなさるときに、大学からの派遣があるかどうかという観点に少し絞って状況を把握していただきたいのと、大学とのやりとりがなされているのかということをぜひご確認いただきたいと思っております。よろしく願いします。

【会長】

わかりました。他にご意見等々ございませんか。今、3 医育大学の集まりについて話がありました。ご承知のない方もいるかもしれませんので若干ご説明させていただきます。昨年5月に1度、医育大学と医師会及び関係団体の皆さんにお集まりいただき、派遣する側がどういう方向性かという意見交換をさせていただきました。そして先月、当然ながら、大学等々の状況が変わっていることが予想されましたので、関係の方にお集まりいただき、情報共有した場がありましたので紹介させていただきます。他質問等々ございますか。それでは令和5年度の北海道医療勤務環境改善支援センターの事業計画については、承認をいただいたということで、今年度もしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

では次第の三つ目、その他ということで情報提供になりますが、事務局北海道庁から、令和5年度における特定労務管理対象機関の指定等について説明させていただきます。

4. その他

【事務局】

私から情報提供ということで、資料3を用いて、道における指定の手続きについてご説明をさせていただきます。と思っております。

1 ページ目については、3月31日付で道内の病院及び有床診療所に対し、今後の道の具体的な指定の手続きについてと、併せてその他の留意事項ということで、評価センターの評価の早期受審について及び勤改センターの取組、特に宿日直許可の支援も行っているということの通知をさせていただいたところです。

続きまして2ページ目は、今年度の道庁における指定に関するスケジュールです。各医療機関におかれましては、まず時短計画の案を作成のうえ評価センターの評価を受審し、そのあと道庁に対して申請を行う、という流れになっているのはもう皆さんご承知のとおりと思っております。道としては、今年度は3回に分けて申請を受け、指定を行っていきいたいと考えております。まず第1回目の申請受付ですが、6月30日までに道庁へ申請をしていただくこととなります。その前に当然評価センターの評価が終わってなければなりませんので、当初このようなスケジュールを組みましたが、現時点におきましては、1回目に申請される医療機関の皆様方はあまりいないのかなと認識しております。2回目ですが、9月29日までに道庁へ申請を行っていただいた分について取りまとめ、その後北海道医療審議会などの審議をいただいたうえで、12月下旬頃までに道から指定を行いたいと考えております。今年度最後、3回目になりますけれども、11月30日までに道庁へ申請をしていただき、2月下旬までには指定を行いたいと考えているところです。従って、今年度指定を受けるということになると、この3回目の11月30日までに道庁へ申請書をご提出いただく必要があるということになります。

続きまして3ページ目は指定の対象となる医療機関についての説明を行ったものです。まずB水準ですが、医療法においては三つの分野が記載をされております。一つ目が救急医療に関する事、二つ目が居宅等における医療に関する事、三つ目が、いわゆるその都道府県知事の裁量の部分になりますけれども、地域において当該病院または診療所以外で提供す

ることが困難な医療を行っている医療機関が指定対象となる、という医療法の規定がございます。北海道におきましては第3号についてどのような医療を対象とするかということを経済審議会の中でご提示させていただき、まず一つは国における検討会がございましたので、この国の検討会の取りまとめに沿った形のもので、もう一つの考え方としては北海道医療計画の中で、医療連携体制を構築するということが今後進めていかなければならない5疾病5事業と整合性を図るといった考え方にに基づき、アからケまで記載しておりますが、がん、脳卒中、心血管疾患、精神疾患などの部分を対象としてB水準の医療機関の申請を受けて参りたいと考えております。なお、右側にはそれぞれの分野の対象となる具体的な医療機関について記載しております。

続きまして4ページ目をご覧くださいと思います。4ページ目につきましては、こちらも皆様ご存知のとおりだと思いますが、連携B・C-1・C-2水準、それぞれの対象となる医療機関について記載をしたものです。連携B水準は地域医療提供体制の確保のために医師の派遣を行っている医療機関、C-1水準は臨床研修や専門研修を行う上でやむを得ず長時間労働となる医療機関、C-2水準は特定分野における高度な技能を有する医師を育成するためにやむを得ず長時間労働となる医療機関、これらが対象となり、指定を受けていくこととなります。

資料5ページ目をご覧くださいと思います。こちらが法律で定められた特定労務管理対象機関の指定要件になります。四つ記載しておりますが、上の三つは各水準共通となります。一つ目の時短計画については、ここに記載の事項がきちんと書かれているかということ、二つ目も法の規定になりますけれども、面接指導や休息時間の確保などの追加的健康確保措置の体制がきちんと整備されているかということ、三つ目が、労働基準法或いは最低賃金法といった労働関係法令に違反していないかということ、加えて四つ目、これはC-2水準のみになりますが、この特例水準の対象となる医師が適当であるかについて厚生労働大臣の確認を受ける必要があるということ、これらが指定要件となっております。このような考え方にに基づき、今年度、申請を受けて参りたいと考えてございます。

最後、6ページ目になります。先ほどご説明した3月31日付の通知にあわせて、特例水準の指定を受ける予定があるか、或いは検討しているかについて調査を行いました。現在5月15日現在の数字を記載しておりますが、回答があったのが全部で33医療機関となっており、水準ごとの内訳は記載のとおりです。ただ昨年度の勤改センターの調査結果によると、特例水準を検討或いは予定と回答した医療機関が50機関ほどございましたので、今後、回答がなかった医療機関の中で、昨年度の調査で検討或いは予定と回答いただいた医療機関については、こちらから連絡を取らせていただき、取り組んだ結果A水準になったというところもあるでしょうし、単にご回答いただけなかったといったところもあると思いますので、その辺の確認をさせていただいて、今年度、指定申請が出てくる医療機関のリストを作り、それぞれがどのような進捗状況にあるかということの把握に努め、必要な支援を行って参りたいと考えております。下段は、ご回答いただいた33医療機関の、評価センターの評価受審時期に関する設問に対する回答となっております。おおよそ今年の7月ぐらいまでに必要があれば宿日直許可を取得し、評価センターの評価の受審をすると、先ほどご説明した第3回目の道庁への指定申請にはぎりぎり間に合うかな、と考えられている医療機関が多いかと思いま

す。ただ一方で、9月・11月・令和6年4月との回答もあり、場合によっては令和6年度に入ってから指定を視野に入れている医療機関もあるのかなとも思います。勤改センターと連携して、まず今年度、何とか順調に準備ができるようにご支援させていただきつつ、状況を見て、来年度はどのような考え方で指定申請を受けていくかといったこともあわせて検討していかなければならないなと思っております。右側になります。評価センターの受審申込受付状況が評価センターのホームページに現在公表されており、資料では作成時点の8日付になっておりますが、15日現在の数字が公表されております。5月15日現在、北海道は3件、全国では108件が申込みをしているようです。従って、北海道もそうですが全国的にまだまだ評価センターの受審が進んでいないといった様子が窺い知れるかと思えます。引き続き、こちらについても勤改センターと連携をして支援に努めていきたいと考えております。私からは以上です。

【会長】

ありがとうございました。道庁事務局から、皆さんご承知のとおりB・C水準の指定を受けるためにはまず評価センターの評価を受審し、評価終了後、北海道庁に指定申請をしていただき、北海道庁の指定を受けることが条件になってくるということで、そのスケジュール及び申請を予定している医療機関の数などについて説明をさせていただきました。この件につきまして、内容確認等ございませんか。

【委員】

評価センターに申込んで約4ヶ月後の、評価結果が病院に通知されたタイミングで道に申請をする時に、またかなり複雑な書類が必要になるのでしょうか。評価センターからこういう評価を得たので申請します、というように、道に申請する時のデータは最初に評価センターに申請をした時のもので問題ないのでしょうか。

【事務局】

ありがとうございます。基本的に、まず、時短計画の案については当然共通のものになります。時短計画に整っていない部分があり、評価センターから中間報告があつて修正するという事になればこの作業が必要になりますが、基本的には同じものを出していただくことになるので、最も労力及び時間がかかる部分については、新たに作っていただく必要はございません。ただ、先ほど言いましたように医療審議会などで審議を行いますが、審議の考え方はその地域の地域医療への影響の有無が中心となりますので、複雑なものをいただく予定はありませんが、特例水準の指定を受けても地域医療に影響はないといった旨の確認をさせていただくといった処理はあるかと思えます。事務的な話になりますのでどのような書類が必要かというのは本日省略させていただきましたけれども、そのような配慮をして参りたいと考えております。

【委員】

要するに、この指定対象医療機関という考え方に該当するかどうかを確認するというようなイメージでよろしいでしょうか。

【事務局】

はい。ご認識のとおりです。

【委員】

わかりました。ありがとうございます。

【委員】

病院によっては、例えば、申請したけど認められなかった場合や、指定が間に合わない場合もあると思います。そういう場合については、どう考えているのでしょうか。

【事務局】

先ほど申し上げましたように、場合によっては今年度中の指定を受けるということが間に合わない可能性も医療機関によってはあるかなと考えています。ただ、新年度に入って時間外・休日労働時間が960時間を超える前までに指定を受ければ、一応、労働基準法の違反にはならないため、そういった事例が発生した時には道庁の指定申請の受付を、令和6年度に入ってから早い段階でやるということが必要になります。来年度の指定申請の受付時期等については、今年度の状況を見ながら考えたいと思います。また、認められなかった場合については、その内容にもよると思います。例えば勤改センターの支援や、私どもからの支援で何とかなるものであれば、まずは支援に努めるということになりますが、どうしても駄目だった場合はこの法律に決められたことですので、960時間までになるかと思っています。

【会長】

それでは本日ご用意させていただきました次第についてはすべて終了いたしました。以上をもちまして、令和5年度第1回北海道医療勤務環境改善支援センター運営協議会を終了させていただきます。なお、次回の運営協議会の開催については、例年で言いますと2月を予定しておりますので、近くなりましたら改めてご案内をさせていただきたいと思います。ただ本日の説明のとおり、指定申請のスケジュール等により、場合によっては途中結果を皆さまに確認いただくことも必要かもしれませんので、例えば11月ぐらいに一度開催して状況を報告させていただくということも検討しながら、次の開催を決めていきたいと思っています。本日はお忙しい中お集まりいただきありがとうございました。