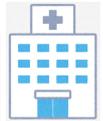


## テーマ：面接指導について

■ 医師の働き方改革の一環として、全ての医療機関において、2024年4月、長時間労働を行う医師への面接指導の実施が義務化されました。そこで今号では、スタートして半年、よく寄せられる問合せを中心に、改めてポイントを解説します。

## \* 面接指導の対象はどのような医師を指しますか？

1ヶ月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師が対象です。  
特例水準の医師だけが対象ではなく、A水準の医師も対象ですので、注意が必要です。



## \* 医師の労働時間の集計を事務の方をお願いしており、報告が上がるのが1ヶ月先なのですが...

推奨するのは、日ごともしくは週ごとに労働時間を把握すること。この面接指導の実施時期は、長時間労働によって疲労が蓄積し健康障害が発症することへのリスクを回避するために、原則として時間外・休日労働が100時間以上となる前です。医療機関の中には、時間外・休日労働が80時間前後となるタイミングで面接を実施するなどのルールを定めたところも多いようです。

各医師の労働時間の把握について、ひと月のどのタイミングで確認して、長時間労働を未然に防ぐか、管理をする部署と協議をし、ルールを定めることをお勧めします。また労働時間には、副業・兼業時間も含まれますので、副業・兼業先の管理者と面接指導実施後の面接指導結果及び意見書の共有方法の確認をしておく点にもご留意ください。

## \* 医師が面接指導を希望しない場合、実施しなくても良いのでしょうか？

対象となる医師の希望によらず、面接を実施する義務があります。必要な面接指導を実施しなかった場合は医療法違反となります。また、必要な面接指導を実施せずに、月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合は労働基準法違反にもなります。

## \* 面接指導対象の医師に面接を受けることへの理解を得るために、何か方法はありますか？

まずは、将来にわたって質の高い安全な医療を提供するためにも、面接指導を実施し、医師の心身の健康を確保する必要があることを説明します。その上で、これは法律で定められていることを前提に、医療機関全体でルールを設けると理解を得やすいようです。

この面接指導の実施は、『管理者の義務』です。そのため例えば「雇用契約書」に雇用の条件として面接指導について明記する、新たに「内規」を設け、院内全体のルールとするなどの工夫をしている医療機関もあります。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の働き方改革のほか、医療機関の課題抽出など、良好な医療勤務環境を目指し、支援をしています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

# 労務管理について

## 36協定、労働時間の管理、面接指導

労働時間は、1日8時間、1週40時間と労働基準法で定められています。これらの時間を超えて働く場合には、労働基準法第36条に基づき労使協定（36協定）を労使間で締結し労働基準監督署へ届出する必要があります。

（ただし、労働基準監督署長宿日直許可を受けた場合には、その許可の範囲で、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。）

臨時的な特別な事業がある場合（特別延長時間）でなければ、原則の限度時間（月45時間、年間360時間）を超えることはできません。特別延長時間は、事業・業務によって違いがあり、医師の場合、今年の4月から適用されています。また、病院の水準によってその時間が違います。

原則（限度時間）	臨時的な特別の事情がある場合（特別延長時間）		
月45時間 年360時間 (休日労働を含まず)	特定医師	A水準	月100時間未満（休日労働含む）※例外有 年960時間以内（休日労働含む）
		B・連携B C水準	月100時間未満（休日労働含む）※例外有 年1,860時間以内（休日労働含む）
	特定医師 以外の医師	月100時間未満（休日労働含む） ・複数月平均80時間以内（休日労働含む） ・月45時間を超えることができるのは年6回まで 年720時間（休日労働含まず）	

限度時間を超える場合には、特別条項付き36協定が必要です。36協定締結にあたっては、「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措置」の欄への記載が必須です。例えば医師の場合の面接指導もその一つです。労働基準法第41条では、事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の文書を取り扱う者は労働時間等に関する適用除外となっていますが、労働安全衛生法第66条8では面接指導を実施する対象者です。そのため病院の管理職で診察を行っている医師でも時間管理をおこなう必要があります。

面接指導は、月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる前に実施する必要があります。A水準適用医師は、疲労の蓄積が認められなければ、月の時間外・休日労働が100時間以上となった後遅滞なく実施することも可能です。

### 医師の面接指導はなぜ必要（長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル改訂版より）

長時間労働により、疲労が蓄積し健康障害のリスクが高まると言われています。（労災認定基準の考え方の医学的検討結果）医師の面接指導は、今年4月より義務化され、対象は、1ヶ月100時間以上（副業、兼業の労働も含め）の時間外・休日労働が見込まれる医師です。医療法上の面接指導を行い、健康状態を確認します。実施後、管理者は必要に応じて適正な措置（就業上の措置）を講じます。将来にわたって質の高い安全な医療を提供するためにも、医師の心身の確保に務めたいものです。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師・看護師等の離職防止・定着促進を図ることを目的に、医療従事者の勤務環境改善に取り組む医療機関をサポートするため、専門のアドバイザー（医業経営アドバイザー・医療労務アドバイザー）を派遣し、多様なニーズに対し、支援を行っています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

### 東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

## ハラスメントについて (パワハラ、セクハラ、マタハラの概要とその対策)

- 職場のパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の様々なハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、医療機関にとっても、職場秩序の乱れや業務への支障が生じるなど、貴重な人材の損失につながり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。ハラスメントには、次のような種類があります。

### \* 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

### \* 職場のセクシュアルハラスメント

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることをいいます。

### \* 職場の妊娠・出産・育児休業等ハラスメント

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることをいいます。これらは、マタニティハラスメント（マタハラ）、パタニティハラスメント（パタハラ）、ケアハラスメント（ケアハラ）と言われることもあります。

### カスタマーハラスメント

企業や業界により、顧客・取引先への対応方法・基準が異なることが想定され、明確に定義付けられませんが、医療の現場では、「患者や家族による暴言や暴力などの迷惑行為」などがカスタマーハラスメントであると考えられます。

### 医療現場におけるハラスメント対策

医療現場では、暴行、傷害、脅迫、強要、業務妨害、不退去、器物損壊、建造物損壊、名誉棄損、侮辱、わいせつ、ストーカーといったハラスメント行為が報告されています。

医療機関の管理部門の方は、これまで職場におけるハラスメント等の防止措置を講じてきた経験を活かしつつ、種々のハラスメント防止対策についても必要な措置を講じ、安全管理体制を整備する必要があります。また、働く人自身も、上司・同僚・部下をはじめ仕事をしていく中で関わる人たちをお互いに尊重することで、皆でハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師・看護師等の離職防止・定着促進を図ることを目的に、医療従事者の勤務環境改善に取り組む医療機関をサポートするため、専門のアドバイザー（医業経営アドバイザー・医療労務アドバイザー）を派遣し、多様なニーズに対し、支援を行っています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

### 東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

## テーマ：12月はハラスメント撲滅月間です ～労働者からの相談対応～

職場におけるパワーハラスメント等のハラスメントを防止するために、事業者が雇用管理上講ずべき措置として、相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等が厚生労働大臣の指針に定められています。  
本稿では、相談窓口の設置及び相談対応についてお伝えいたします。

### 相談窓口の設置

職場におけるパワーハラスメントでは、事案が発生したときはもちろんのこと、未然の防止対策も重要です。そのためには、医療機関内・外の相談・苦情の窓口を労働者に周知し、相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにするために必要な体制を整えるとともに、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応することが必要です。

### 相談対応

相談担当者は、相談内容に応じて適切に対応することが求められます。人事部門が連携し、相談担当者に必要な教育を行うなど安心して相談できるようにしましょう。

■相談担当者は、下記の事項にご留意ください。

#### <相談に対する適切な対応>

相談に当たっては、相談者の話に真摯に耳を傾け、相談者の意向などを的確に把握することが必要です。特に、ハラスメントを受けた心理的影響から理路整然と話すことができない場合がありますので、忍耐強く聞くように努めましょう。

また、相談を受ける場所や時間帯等も、相談者が安心して相談できる状況となるよう工夫しましょう。

#### <事実関係の迅速かつ正確な確認>

##### 【取組例】

相談窓口の担当者、人事部門又は専門の委員会等が、相談者及び行為者の双方から事実関係を確認すること。その際、相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも適切に配慮すること。

また、相談者と行為者の間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合には、第三者からも事実関係を聴取する等の措置を講ずること。

👉 東京労働局のホームページ内から、「**パワーハラスメント 自主点検**」で検索すると自主点検票がダウンロードできます。パワーハラスメント対策が適切に実施できているか、これを機にご確認されてはいかがでしょうか？

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師・看護師等の離職防止・定着促進を図ることを目的に、医療従事者の勤務環境改善に取り組む医療機関をサポートするため、専門のアドバイザー（医業経営アドバイザー・医療労務アドバイザー）を派遣し、多様なニーズに対し、支援を行っています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター 随時相談窓口

☎ 03-6272-9345 （平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



## テーマ：医療機関勤務環境マネジメントシステムの活用

■ 医師・医療従事者の働き方改革が、全ての医療機関において、2024年4月よりスタートいたしました。これからは適切な労働管理の定着とともに、医療機関全体の勤務環境の改善を行いながら、地域への医療提供に向けて整えていく必要があります。継続して効果的に勤務環境改善に取り組むために、勤務環境改善マネジメントシステムの導入・活用をお勧めします。

### \* 各医療機関はどのように進めていったらいいの？

医師・医療従事者の勤務環境改善に向け、医療機関全体での継続的な取組として、現状分析から課題を明確にし、本格的に取り組むを進めるために有用な「勤務環境改善マネジメントシステム」を導入する際は、まず各ステップの全体像を確認します。各ステップとは、方針表明から評価・改善に至るまでの7つのステップを指します。



ステップ1 方針表明	トップによる取組の方針を周知
ステップ2 体制整備	多職種による継続的な体制
ステップ3 現状分析	客観的な分析により課題を明確化
ステップ4 目標設定	ミッション・ビジョン・現状から、目標設定
ステップ5 計画策定	目標達成のための実施事項を決定
ステップ6 取組の実施	1つ1つ着実に継続的な実践
ステップ7 評価・改善	成果を測定し、次のサイクルにつなげる

このシステムで重要なのは、経営トップによる積極的な関与が必要であるということ。そのうえで、多職種で、使命感を持って取り組むチームを結成し、問題意識や危機感を高め、組織内に状況の共有と理解を得る体制を整えます。組織の現状分析と課題の抽出を経て、目標を設定し、短期的な成果を計画的に生み出し、次のサイクルにつなげるように進めていきます。新たな仕組みや制度を習慣化し、文化を醸成して、勤務環境を整えていくというプロセスです。

出典：厚生労働省 医政局 医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室資料より

一つの組織の改革は、一筋縄ではいきません。取組みの開始時は「小さな成功・達成」を積み重ねて、進めていき、認知・評価を繰り返します。はじめから達成困難な目標を掲げてしまうと、職員のモチベーションが低下し、取組自体がうまく進まない可能性が生じます。まずは達成しやすいものから取り組みをはじめましょう！

東京都医療勤務環境改善支援センターでは、都内の医療機関が勤務環境改善を目指し、「勤務環境改善マネジメントシステム」を導入する際の支援も担っております。なかなか導入することができない場合や、導入後うまく進められない場合などがございましたら、ご相談ください。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の働き方改革のほか、医療機関の課題抽出など、良好な医療勤務環境を目指し、支援をしています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

### 東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

# テーマ：医師・医療従事者の労働時間短縮に向けたPDCAサイクル

■医師・医療従事者の働き方改革が、全ての医療機関において、2024年4月よりスタートいたしました。医療機関全体の勤務環境の改善を行いながら、地域への医療提供体制を整えていくために、前号では効果的に勤務環境改善に取り組むための勤務環境改善マネジメントシステムの導入・活用について取り上げました。

勤務環境改善マネジメントシステムは、医療機関全体での継続的な取組として、現状分析から課題を明確にし、本格的に取り組むを進めるためのマネジメントシステムです。特定労務管理対象機関における医師労働時間短縮計画は必ず、特定労務管理対象機関以外の医療機関においても、自院の課題に対して、年に1回見直しの検討を行うことをお勧めします。

## \* PDCA サイクルはどのように進めていけばいいのでしょうか？

医師・医療従事者の勤務環境改善に向け、抽出された課題に対して、改善計画を立て、実施します。計画に沿って実施をし、数か月の時点で進捗の確認と中間評価を行い、その後、再検討・見直し、そして見直し後の計画の策定、この順番で回していきます。



●PDCA サイクルが円滑に回っているかを確認するためには、医療機関において医師等の労働時間短縮計画の目標の達成状況、対象の労働時間の実績確認が必要です。進捗確認と中間評価が **check** の工程です。

特に、時間外・休日労働時間の実績については、例えば4月以降6～9か月間の実績を元に年度を通じた実績の推計を行い、目標の達成状況について確認の上、次年度の目標について当該年度中から早めに検討を行うことが、着実な計画の実施には必要です。

●続いて、計画の見直しに入ります。これが **Action** の工程です。計画の進捗状況の確認と暫定評価の結果、労働時間の短縮等の目標が達成していない場合は、取組自体が進んでいないか、取組の内容が実効的でない可能性があります。

●**Plan** の工程では、見直し後の計画の策定を行います。労働時間短縮に関する目標、労働時間短縮に向けた取組を再度設定します。

### <PDCA サイクルのイメージ>



このような検討を通じたPDCA サイクルを回していくことが、医師・医療従事者の働き方改革の取組を推進する主軸となります。小さな成功と達成を積み重ね、改革を進めていきましょう。

東京都医療勤務環境改善支援センター(以下「勤改センター」といいます。)では、医師の働き方改革のほか、医療機関の課題抽出など、良好な医療勤務環境を目指し、支援をしています。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

## 東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345 (平日9時30分から17時30まで)

詳細はこちらから検索！ →

東京都 勤務環境

検索



# 勤務環境かいぜんサポートナビ