

兵庫県医療勤務環境 改善支援センター

令和2年度研修会

一般社団法人兵庫労働基
準連合会

医療労務管理アドバイ
ザー 山口隆廣

1

医療機関に係る働き方改革関連法改正への対応について及び医療勤務環境改善調査結果（令和2年度）の概要について

• 本日の内容

• **働き方改革関連法の内容**



• **兵庫県の実情、課題・方策**

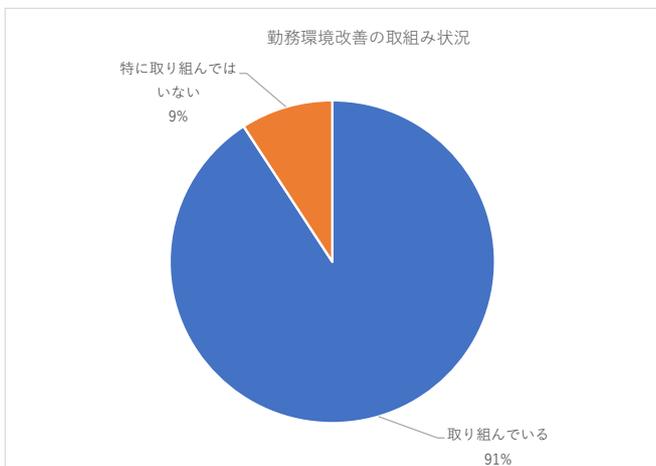
2

医療機関に係る働き方改革関連法の内容

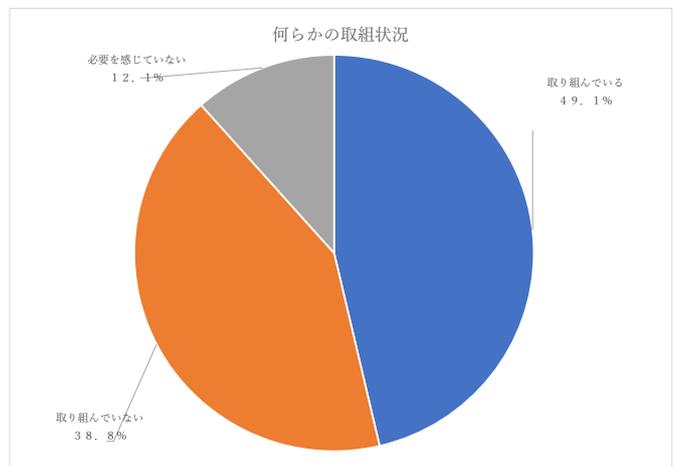
内容	法律名	施行日
I 時間外労働の上限規制 ※ 月60時間超えの割増率50%	労働基準法	2019年4月大企業 2020年4月中小企業 医師に関しては2024年4月 (猶予中) 2010年4月 2023年4月 (中小企業)
II 客観的な労働時間の状況把握	労働安全衛生法 (労働基準法)	2019年4月 義務・罰則なし
III 年5日の使用者による年次有給休暇の 時季指定義務	労働基準法	2019年4月
IV 勤務間インターバル制度 ○産業医・産業保健機能の強化	労働時間等設定 改善法 労働安全衛生法	2019年4月 努力義務
V 同一労働同一賃金	パート・有期労働 法 労働者派遣法	2020年4月 中小企業は2021年4月 3

働き方改革・勤務環境改善取組状況 (令和2年度と平成30年度調査の比較)

令和2年度調査

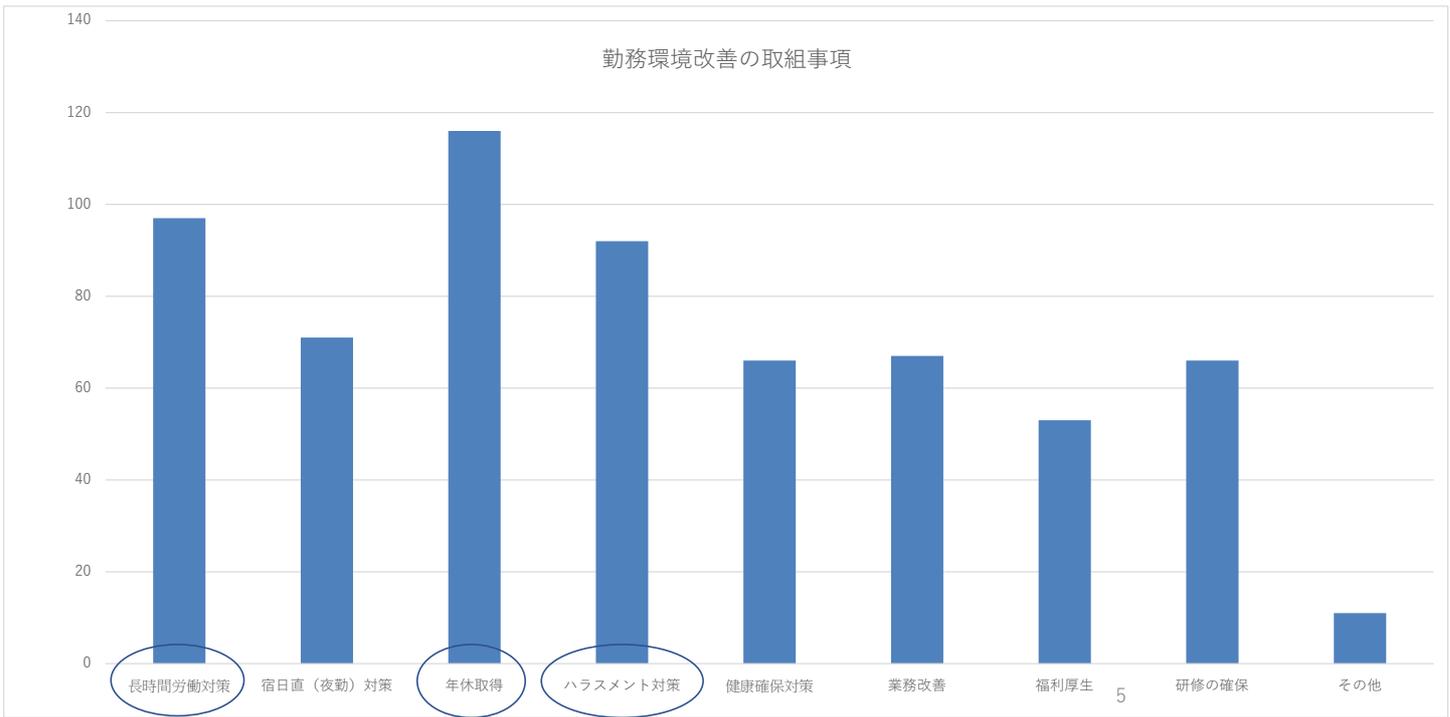


平成30年度調査



取組事項

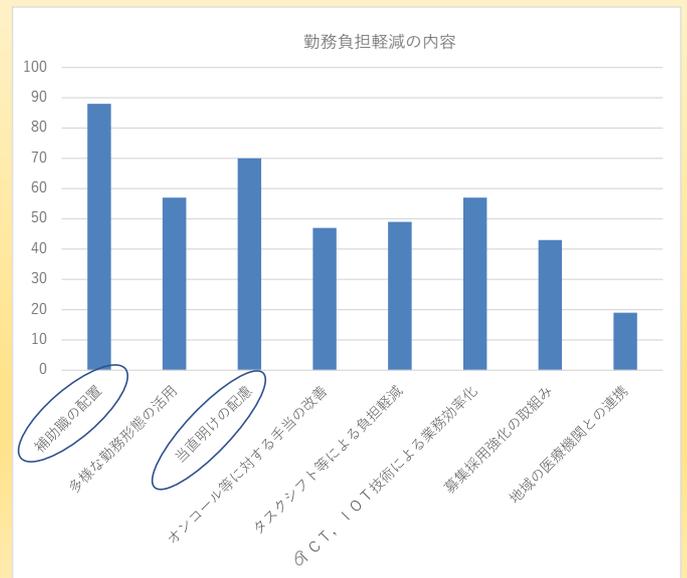
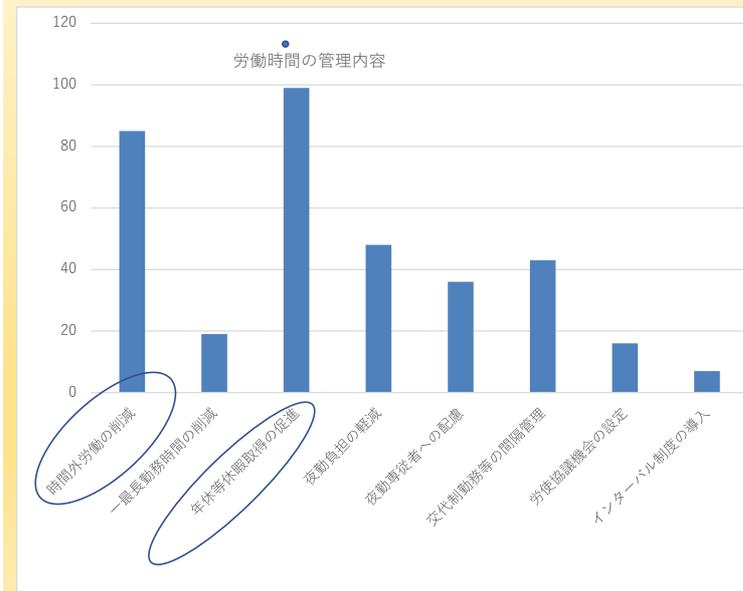
令和元年度調査結果



取組内容

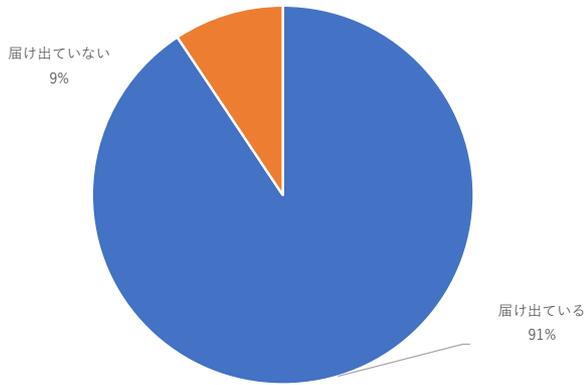
労働時間の管理 勤務負担軽減措置

(令和2年度調査結果)

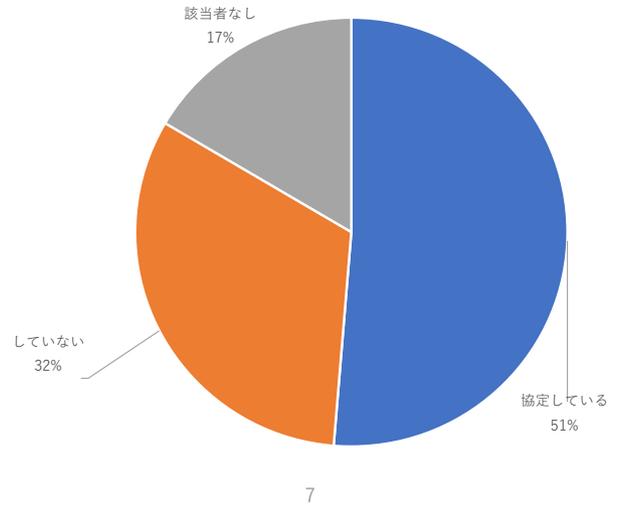


I 時間外労働の上限・36協定締結

時間外・休日労働に関する協定の届出の有無

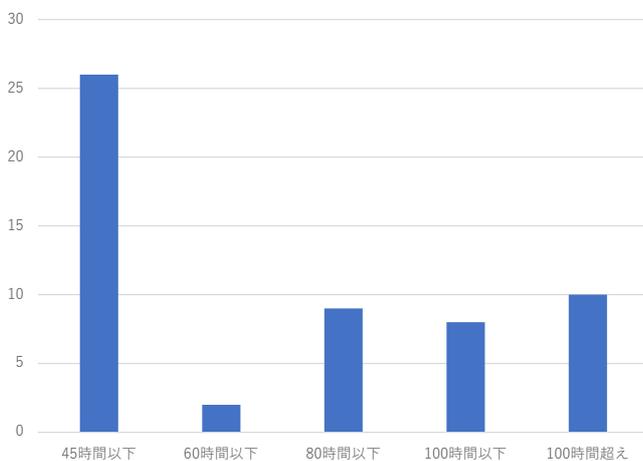


医師を対象にした協定の有無

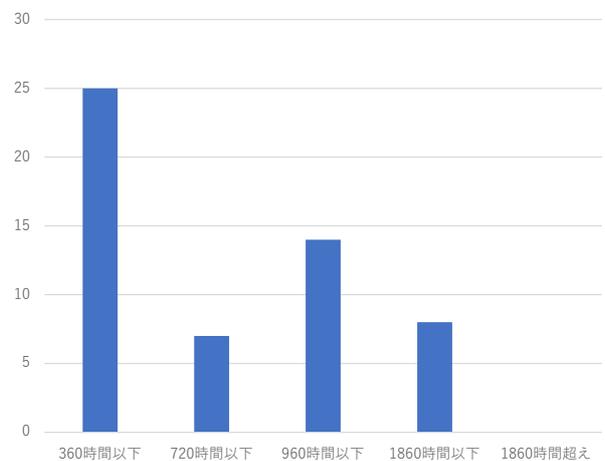


I 時間外労働上限・36協定時間数

月の協定時間数

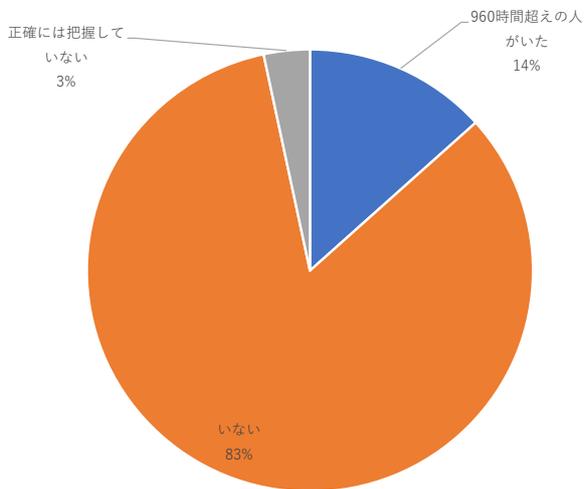


年間の協定時間数

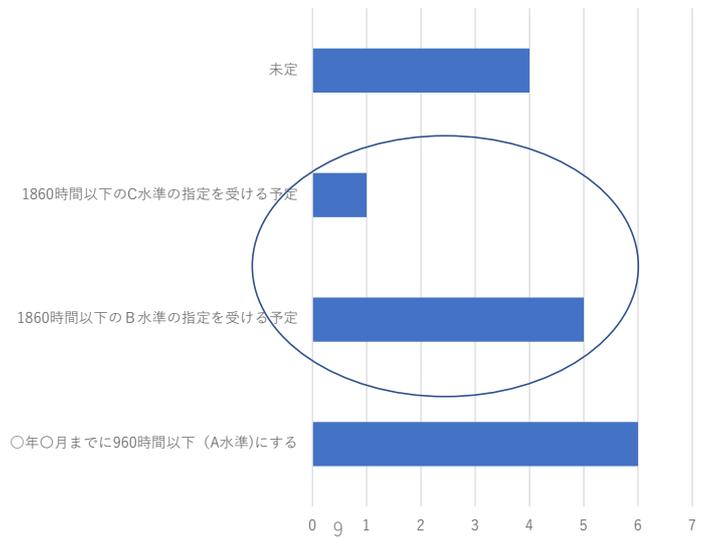


時間外・休日労働月960時間超え医師・対応

年間960時間超えの医師の有無

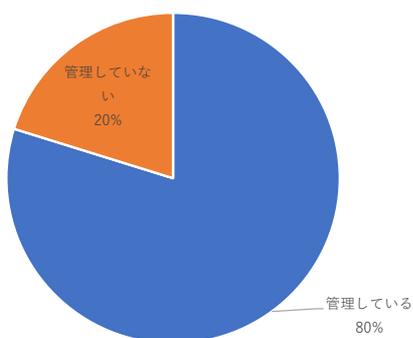


今後の対応

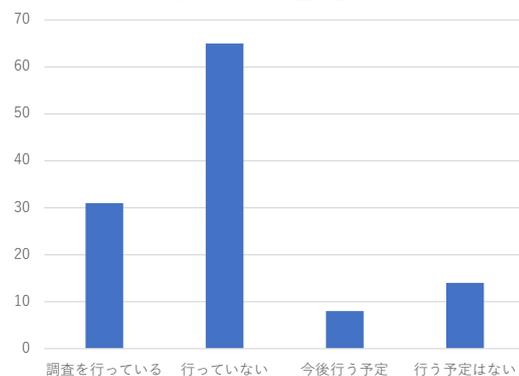


II 客観的な労働時間の状況把握・課題

労働時間の客観的管理



副業・兼業の調査実施状況



Ⅲ 年5日の年休指定・消化率向上対策

・ 年次有給休暇1人平均消化率（令和2年就労条件調査）

性・規模・産業	1人平均付与日数 (日)	1人平均取得日数 (日)	1人平均取得率 (%)
調査計	18,0	10,1	56,3
男	18,4	9,9	53,7
女	17,1	10,4	60,7
1,000人以上	18,9	11,9	63,1
30～99人	17,0	8,7	51,1
医療・福祉	16,7	8,9	53,4
建設業	17,9	8,0	44,9
卸売業・小売業	18,0	8,0	44,7
教育・学習支援業	18,4	8,6	46,4
製造業	18,6	11,9	64,1
金融業・保険業	18,9	11,6	61,2
研究・専門・技術サービス業	18,6	11,8	63,2
電気・ガス・熱供給・水道業	19,5	15,0	76,8

11

Ⅲ 年休取得率向上対策

令和元年度調査結果

① 理念・方針

②取得状況の把握・啓発

③制度改善・計画年休等

④環境整備

マネジメントシステムでは

トップの表明

現状把握、分析

計画、実行

チェック

取得状況の把握・啓発

- 有休取得を個別に管理し取得していない職員には啓蒙していく（10）。
- 全職員の毎月の有休消化を管理し、計画消化推奨（2）。
- 衛生委員会で各部署ごとの取得状況を確認。
- 定期的に取得状況を安全衛生委員会に報告。
- システム導入し取得を促す。
- 消化の少ない職員に直接取得するように声掛けを行っている（5）。
- 取得促進を呼びかけ、取得状況の確認（11）。
- 取得状況により所属長に指示。
- 職員へ有休取得状況をフィードバック、委員会、幹部会議に報告している（4）。
- 四半期ごとの医局会で周知徹底。
- 各部門の長が参加する統一連絡会議、幹部会等にて年休取得促進を啓蒙している（3）。

制度改善
計画年休等

- 計画年休、計画的付与、時季指定（9）。夏休み3日計画年休。
- 毎月計画的に取得させている（4）。
- 残日数の通知、5日以上の取得促進。年5日以上の取得促進（8）。
- 年間5日（の義務化）以上取得、徹底（11）。
- 時間有給制度の導入（4）
- 月に1回はアジャストメント休暇取得の義務付け。
- リフレッシュ休暇制度の採り入れ。
- 取得日数が少ない職員は年休取得計画を提出。
- 年5日以上取得義務化により年休取得調査（年3回）を行っている。
- 特別休暇の追加導入。

追加的健康確保措置

- 連続勤務時間制限：28時間
- 勤務間インターバル：9時間
- 代償休息

努力義務（960時間以下）

義務（960～1860時間）

15

IV 勤務間インターバル制度の導入状況

（令和2年就労条件調査結果）

第13表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

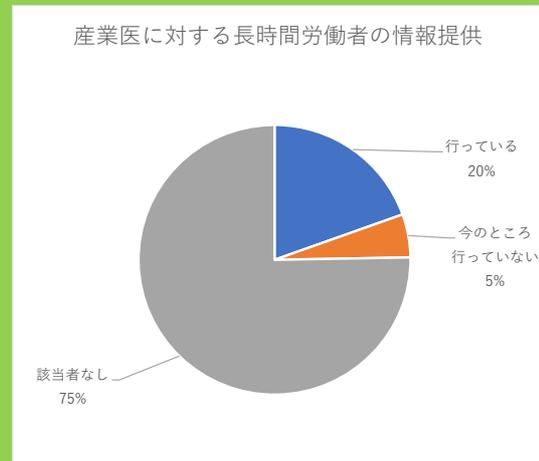
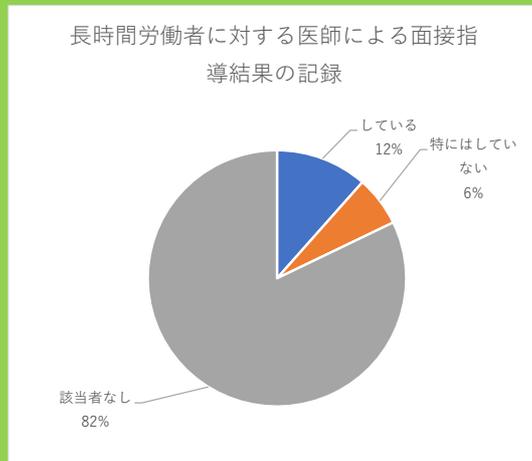
企業規模・年	全企業 1)	導入して いる	1企業平均 間隔時間 2)		導入を予定 又は検討 している	導入予定 はなく、 検討もして いない	(単位：%)
			(時間、分)				
令和2年調査計	100.0	4.2	10：46		15.9	78.3	
1,000人以上	100.0	11.2	9：49		30.7	57.4	
300～999人	100.0	7.9	10：11		25.1	66.4	
100～299人	100.0	3.8	10：53		20.6	75.0	
30～99人	100.0	3.7	10：59		13.1	81.2	
平成31年調査計	100.0	3.7	10：57		15.3	80.2	

注：1)「全企業」には、「勤務間インターバル制度の導入状況」が「不明」の企業を含む。

2)「1企業平均間隔時間」は、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

16

産業医による面談指導



17

VI 同一労働同一賃金

(正規労働者と非正規労働者の問題)

- 均等、均衡待遇
- 手当、賞与、退職金
- 最高裁判決

平成30年6月1日ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件

令和2年10月13日、15日 大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵便事件

- 同一労働同一賃金ガイドライン

- アンケートは未実施、今後のテーマ。

18



ご清聴ありがとうございました

ご安全に！