

勤務医に対する 『働き方改革』に関する情報発信 ～取り組み事例からのヒント～

日本赤十字社医療センター
木戸道子

日本産科婦人科学会における指導医講習会

第71回日本産科婦人科学会学術講演会

指導医講習会

平成31年4月14日(日) 最終日 13時30分～15時00分
第1会場 センチュリーホール



主治医制?



チーム制?

働き方改革元年

「社会保険労務士」
による
労務のレクチャー

座長 千石一雄 八重樫伸生
「産科医の働き方改革 宣言と提言」について
演者: 海野信也 北里大学教授
労務管理の基礎知識
演者: 福島通子 塩原公認会計士事務所特定社会保険労務士

双方向コミュニケーションアプリを使用します [slido.com](https://www.slido.com)
<https://www.slido.com>

質疑応答/パネルディスカッション 司会 木戸道子 富樫嘉津恵
パネリスト: 海野信也 福島通子 園田正樹 草開妙

運営企画: 男女共同参画・ワークライフバランス改善委員会 医療改革委員会 未来委員会

身近な事例を寸劇で
わかりやすく再現し
共感を得る



こんな事ありませんか？

ある病院若手医師の憂鬱



皆さんの意見を反映した
シンポジウムを作る
質疑応答や意見表明

双方向型コミュニケーションアプリ

携帯電話やタブレット端末で
[Slido.com](https://www.slido.com)にアクセス

イベントコード #1122 を入力してください

あなたの施設では
働き方改革を
はじめていますか？

双方向性アプリを用いて
座学でなく「参加型」に

星1～5個でご評価ください

(日本産科婦人科学会HPおよび委員会資料より)

一番シンドイの俺だ。(50代主任教授)

同僚に謝り、
子供に謝り、
保育園の先生に謝り、
そして夫に責められる。
もう、私**疲**れました。

子 育て女医だけが、そんなに**エ**ライのか。(40代女性医師)

親の**介**護で、仕事辞めました。両立？**無**理です。
(50代男性医師)

..そんな方にぜひ
人が集まる組織の

男女共同参画

多様な立場を考慮した
テーマ設定で関心を深める

イクボスのはじめかた

公平性と多様性の両立「お互い様」を目指して～

日本専門医機構
指定講習
(指導医)

「専門医機構指定講習」・「指導医講習会」に指定
あまり興味や関心の無い層も単位取得目的で受講

参加者：片岡仁美 宇佐美香苗 若手委員：長谷川徹・草間 妙

あなたの意見が産婦人科を変えるきっかけになる！

サステナブル医療体制確立委員会・
産婦人科未来委員会合同企画

時間外労働と自己研鑽

2020年4月26日(日) 10:00~11:00
東京国際フォーラムB棟7FホールB7-1

研鑽の扱い、指導医と
若手との考え方の違いなど
現場の問題に即した
テーマ選び



持続可能な
医療とは？

働き方改革で
研鑽時間が
制限される？

研鑽と業務の
区別は？

指導医と若手で
考え方は異なる？

「行政担当者」や
検討会構成員による
制度についての
レクチャー

座長：新潟大学 榎本 隆之/千葉

●基調講演1：「医師の働き方改革の動向」
厚生労働省医政局 安里賀奈子

●基調講演2：産婦人科における「働き方」
横浜市立大学 鈴木 幸雄

●パネルディスカッション「時間外労働と自己研鑽」
<指導医の立場から>

滋賀医科大学 村上 節/日本赤十字社医療センター 木戸 道子

<若手医師の立場から>

淀川キリスト教病院 柴田 綾子/秋田大学 小野寺洋平

指導医講習会
サステイナブル産婦人科
医療体制確立委員会企画

産婦人科における 働き方改革

8時～10時
展示ホール

座長：

滋賀医科大学 村上 節
旭川医科大学 加藤 育民

演者：

働き方改革や新型コロナ流行を踏まえた
周産期医療体制改革・医療再編の今後の方向性
新潟県福祉保健部長 松本 晴樹
産婦人科医の働き方は本当に変わるのか
～制度設計と私達の現状～

横浜市立大学 鈴木 幸雄

「行政担当者」や
検討会構成員による
制度についての
レクチャー

新潟宣言

議論のまとめ
方向性を提示

1. 働き方改革関連に関して

われわれは、医師の働き方に関する法令を遵守して最善の医療を提供します

2. 意識改革に関して

われわれは、“自身の働き方”と向き合います

3. 組織構築に関して

われわれは、施設集約や地域医療計画などに積極的に関与していきます

4. 地域医療に関して

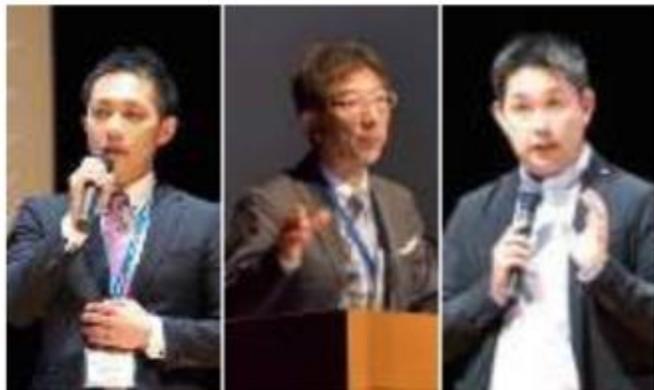
われわれは、地域に即した対応を考えて地域医療を守ります

5. 準備に関して

われわれは、2024年4月に向けて住民、行政とともに準備を進めます

第73回日本産科婦人科学会学術講演会
サステイナブル産婦人科医療体制確立委員会企画（指導医講習会）
2021年4月25日
新潟市朱鷺メッセ

オンデマンドで動画配信
当日参加できない人も視聴可能
(コロナ禍においては学会開催がWEBやハイブリッド)
e-ラーニングでも単位取得可能



【指導医講習会(第70回)】今の時代の働き方 医師が辞めないチームをつくる 単

再生数: 2679件

日本産科婦人科学会

公開日: 2018年12月07日 再生時間: 00:54:59 撮影日: 2018年05月13日

場所: 仙台国際センター

演者: 玉内 学志(名古屋大学) 中井 章人(日本医科大学) 徳倉 康之(NPO法人ファザーリング・ジャパン理事)



【指導医講習会(第71回)】働き方改革元年～主治医制?チーム制?～ 単

再生数: 1803件

日本産科婦人科学会

公開日: 2019年10月01日 再生時間: 00:55:00 撮影日: 2019年04月14日

場所: 名古屋国際会議場

演者: 海野 信也(北里大学) 福島 通子(塩原公認会計士事務所) 草開 妙(富山大学)

設問

受講を完了するためには以下の設問について、特定数以上正解する必要があります。
動画の最後に視聴完了コードが表示されますので、視聴完了コードを入力後、設問にお答えください。

(半角英数字)

視聴完了コード入力で
最後まで視聴したかチェック

1. 厚生労働省の検討会報告書で提案された、医師の時間外労働の地域医療確保暫定特例水準の対象となる医療機関の機能に含まれていないのはどれか。

- (a). 特定機能病院
- (b). 三次救急医療機関
- (c). 二次救急医療機関で年間救急車受入台数1000台以上かつ医療計画で5疾病5事業の確保に必要な医療機関
- (d). 在宅医療に特に積極的な役割を担う、患者が集中する医療機関
- (e). 公共性と不確実性が強く働く、都道府県知事が地域医療確保のために必要と認める医療機関

確認テストで理解度をチェック
一定数正解で合格すれば単位取得
しっかり視聴してもらう

2. 厚生労働省の検討会報告書では、医師の時間外労働の上限について、地域医療確保暫定特例水準というカテゴリーが提案された。この水準の終了目標はいつか。

- (a). 2019年度末
- (b). 2024年度末
- (c). 2025年度末
- (d). 2030年度末
- (e). 2035年度末

3. 36協定届について誤っているのはどれか。

- (a). 法定労働時間を超えて働かせるには36協定届の締結・届出が必要
- (b). どうしてもやむを得ない場合は協定した時間を超えても構わない
- (c). 36協定届の締結は使用者と過半数労働者代表(又は過半数組合)間で行う
- (d). 36協定届の上限時間を超えると罰則がある
- (e). 36協定届には有効期間がある

(e医学学会HPより)

「勤務医の健康支援に関するプロジェクト委員会」によるリーフレット (2009年)



勤務医の健康支援に関する委員会では、2009年2月に病院に勤務する医師会員1万人を無作為に抽出し、勤務医の健康に関するアンケート調査*を実施しました。私たちはこの結果から、次のような「医師が元気に働くための7カ条」を提案させていただきます。また、別に、「勤務医の健康を守る病院7カ条」も提案させていただきます。

病院での組織的な改善とともに、医師自らが、ご自分の健康を守っていくことも今後は求められます。

なお、日本医師会でも、勤務医の医師賠償責任保険の制度化や女性医師バンクを創設して参りました。また、今後も勤務医の労働環境の整備のため、医師不足・偏在の是正等を図るための財源の確保や医師確保対策等を行政に働きかけ続けていきます。

*調査結果の詳細は、日本医師会HP (<http://www.med.or.jp/kinmu/>) からダウンロードできます。

医師が元気に働くための7カ条

- 1 睡眠時間を充分確保しよう**
最低6時間の睡眠時間は質の高い医療の提供に欠かせません。患者さんのために睡眠不足は許されません。
- 2 週に1日は休日をとりよう**
リフレッシュすればまた元気に仕事ができます。休日をとするのも医師の仕事の一部と考えましょう。
- 3 頑張りすぎないようにしよう**
慢性疲労は仕事の効率を下げ、モチベーションを失わせます。医療事故や突然死にもつながり危険なのでやめましょう。
- 4 「うつ」は他人事ではありません**
「勤務医の12人に1人はうつ状態」。うつ状態には休養で治る場合と、治療が必要な場合があります。
- 5 体調が悪ければためらわず受診しよう**
医師はとかく自分で診断して自分で治そうとするもの。しかし、時に判断を誤る場合もあります。
- 6 ストレスを健康的に発散しよう**
飲んだり食べたりストレス発散は不健康のもと。運動(有酸素運動や筋トレ)は健康的なストレス発散に最も有効です。週末は少し体を意識的に動かしてみましょう。
- 7 自分、そして家族やパートナーを大切にしよう**
自分のいのち、そしてかけがえのない家族を大切に。家族はいつもあなたのことを見守ってくれています。

日本医師会 勤務医の健康支援に関するプロジェクト委員会



勤務医の健康支援に関する委員会では、2009年2月に病院に勤務する医師会員1万人を無作為に抽出し、勤務医の健康に関するアンケート調査*を実施しました。私たちはこの結果から、次のような「勤務医の健康を守る病院7カ条」を提案させていただきます。また、別に、「医師が元気に働くための7カ条」も提案させていただきます。

病院での組織的な改善は、医師のためにも、そして患者のためにも必要です。

なお、日本医師会でも、勤務医の医師賠償責任保険の制度化や女性医師バンクを創設して参りました。また、今後も勤務医の労働環境の整備のため、医師不足・偏在の是正等を図るための財源の確保や医師確保対策等を行政に働きかけ続けていきます。

*調査結果の詳細は、日本医師会HP (<http://www.med.or.jp/kinmu/>) からダウンロードできます。

勤務医の健康を守る病院7カ条

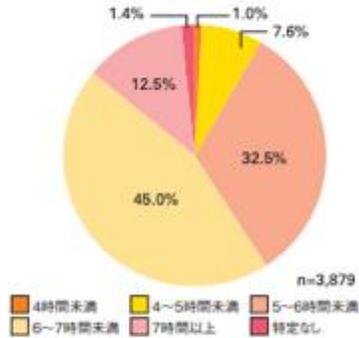
- 1 医師の休息が、医師のためにも患者のためにも大事と考える病院**
必要な睡眠時間や少なくとも週1回の休日がとれる体制が必要です。
- 2 挨拶や「ありがとう」などと笑顔で声をかけあえる病院**
挨拶から始まる良好な人間関係こそが職場の財産です。
- 3 暴力や不当なクレームを予防したり、組織として対応する病院**
事例の多くは組織的対策により予防や早期解決が可能です。
- 4 医療過誤に組織として対応する病院**
医師個人の責任ではなく、組織としての対応が医師・患者に必要です。
- 5 診療に専念できるように配慮してくれる病院**
業務の効率化・補助者の導入などで負担が減ると、診療の効率もあがります。
- 6 子育て・介護をしながらの仕事を応援してくれる病院**
柔軟な勤務時間、妊娠・育児中の勤務軽減、代替医師の確保が望まれています。
- 7 より快適な職場になるような工夫をしてくれる病院**
清潔な仮眠室や休憩室、軽食がすぐに食べられると元気がわきます。

日本医師会 勤務医の健康支援に関するプロジェクト委員会

コンパクトに「〇カ条」形式にわかりやすくまとめる

アンケート調査結果をもとに現状を示し必要なアクションを提案

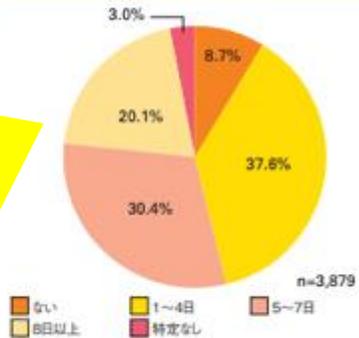
1 睡眠時間を充分確保しよう



調査によれば、平均睡眠時間が6時間未満の勤務医は41%（20歳代では63%）を占めました。【図】病床数が増えれば増えるほど、睡眠時間6時間未満の医師が増えました。しかし、睡眠時間の短縮は疲労感を翌日に残すことになり、診療にも影響を与えているはず。あなたの睡眠は患者さんのためにも必要なのです。



週に1日は休日をとろう



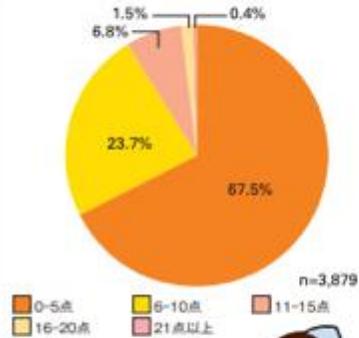
調査によれば、休日が月に4日以下の勤務医は46%（20歳代では76%）を占めました。【図】この傾向は、病床数が増えれば増えるほど強くなり、500床以上の病院では61%を占めています。当然のことですが、休日のない労働は仕事の効率を低下させ、ミスの発生も多くなります。せめて週に1日は休日を取り、リフレッシュして、また仕事に戻りましょう。

3 頑張りすぎないようにしよう



医師はもともと責任感が強く、頼まれればイヤと言えず、多少の疲れや睡眠不足があっても頑張り抜く、という医師像を描いて医師になったものです。頑張ることはとても大事ですが、頑張りすぎないようにしましょう。当然ですが、慢性疲労の状態からさまざまな病気を引き起こしたり、あってはならないことですが、突然死や過労死の原因にもなりかねません。そればかりではなく、慢性疲労は、医療事故や医療過誤の大きな原因にもなります。あなた自身のため、患者さんのため、病院のため、頑張りすぎないようにしましょう。

4 「うつ」は他人事ではありません

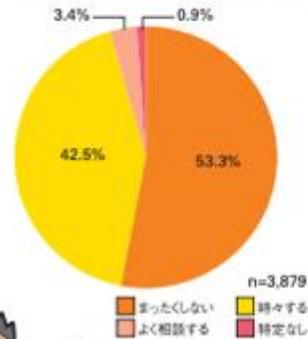


調査では、8.7%の勤務医（約12人に1人に相当します）が、広い意味での「うつ状態」と評価されました。（日本語版QIDS-SR-J使用、11点以上）広い意味でのうつ状態とは、うつ病・軽いうつ病・不安その他の情緒状態などを含んでいます。逆にこの質問票で「特に問題ない」と評価された勤務医は68%でした。【図】

うつ状態には休養で治る場合もありますし、うつ病以外の不安状態などの情緒状態も含まれますが、抗うつ薬での治療が必要な場合も含まれます。質問票で16点以上は、ほぼ休職や薬物療法が必要なうつ病と想定されますが、本調査では1.9%がこれに該当しました。すぐにでも休職や薬物療法が必要な勤務医が50人に1人いるということになります。ぜひとも、あなた自身がうつ状態やうつ病ではないかと疑って、改めてスクリーニングテストを受けたり専門医に気軽に相談してみてください。また、同僚に支援が必要な人がいれば、アドバイスしてあげてください。



5 体調が悪ければためらわず受診しよう



調査によれば、勤務医の21%は自身を「健康ではない」と回答しています。また、自身の体調不良について、53%の医師は、他の医師には全く相談しないでご自分で対応しているようです。【図】医師はとかく、自分で診断して自分で治そうとするものですが、病気のことをよく知っていて「自分で対応に自信がある（約60%）」ということ以外の理由もあるようです。たとえば、「同僚に知られたくないから（約12%）」とか「自分が弱いと思われるから（約7%）」とか「勤務評定につながる恐れがあるから（約3%）」などです。

性差で言えば、男性医師のほうが女性医師よりも、「自分で対応に自信がある」と回答する勤務医がやや多かったです。（64% vs. 51%）しかし、あなたの健康は、自分のためばかりでなく、家族のため、患者さんのため、そして地域のためでもあります。とかく自分で判断すると、冷静さを失ったり判断を誤ったりするものです。体調が悪ければためらわず、同じ病院でも異なる病院でもかまいませんから、他の専門医を受診してください。



「女性医師支援センター」
によるリーフレット
(2021年)



医師自ら必要な
労働知識を学べる



- 1-1 労働者を守る制度・仕組み 6
- 1-2 自身の労働条件をきちんと把握しましょう 8
- 1-3 労働時間・時間外労働のルール 10
- 1-4 休日・休暇のルール 12
- 1-5 出産・育児・介護を支える仕組み 14
- 1-6 給与明細を見てみましょう 16
- 1-7 働けない人を経済的に支える仕組み 18

※記載されている法令等の内容は、2021年1月現在のものです。



イラストを多用し
やわらかい色合いで
親しみやすく



- 2-1 医師の働き方の構造的問題 22
- 2-2 医師が陥りがちな「お金」の落とし穴 24
- 2-3 休業時のサポートにも気をつけましょう 26
- 2-4 臨床研修・専門研修を中断する場合 28

育児や介護、異動など
個人の状況に応じた
きめ細やかな情報提供



1-2 自身の労働条件を きちんと把握しましょう

POINT!

労働条件通知書を実際に見て、
何が書いてあるか
確認しましょう。



1-1で触れたとおり、使用者は労働条件を書面
などで明示するよう法律で定められています。

明示しなければならない内容は、下記のとおりです。

- ・契約はいつまでか
- ・期間の定めがある契約の更新についての決まり
- ・どこでどんな仕事をするのか

- ・仕事の時間や休みはどうなっているのか
- ・賃金をどのように支払うのか
- ・辞めるときの決まり(解雇の事由を含む)

① 雇用主

現在、どこの組織に雇われているのかが明記されます。

② 労働契約の期間

労働契約がいつまでかが明記されます。臨床研修医は多くの場合、期間の定めのある契約となっています。

③ 仕事をする場所と業務の内容

実際に勤務する場所や、従事することになる業務の内容が書かれます。

まとめ

上記以外の労働契約の内容についても、労働者と雇用主はできる限り書面で確認する必要がありますと定められています(労働契約法第4条第2項)。もし、この書面が交付されなかった場合は、勤務先に申し出るようにしましょう。

④ 働く時間についての取り決め

始業・終業の時刻、就業時転換(交替制)勤務のローテーション、休憩時間、所定時間外労働の有無、休日・休暇など、仕事の時間や休みはどうなっているのかが細かく書かれます。

⑤ 賃金と手当

賃金の額や、賃金をどのように支払うのかが書かれます。基本給のほか、時間外手当・休日出勤手当・当直手当などについても明記されます。

⑥ 辞めるときの取り決め

定年や自己都合退職、解雇などの取り決めが書かれます。

また、常に10人以上の労働者のいる職場では、「就業規則」を作成し、労働基準監督署に届け出る必要があります。就業規則にも、労働契約とほぼ同等の内容を必ず記載しなければならないことになっています。

労働条件通知書(例)

研修 花子 殿	2021年4月1日
	〇〇病院 東京都〇〇区×××丁目× 雇用 太郎
② 契約期間	2021年4月1日から2年間
③ 就業の場所	〇〇病院 東京都〇〇区×××丁目×
③ 従事すべき業務の内容	研修プログラムに基づく
勤務時間	8:15~17:15(うち休憩時間12:00~13:00) ※業務の都合により、変更することがある。
勤務日数	週5日勤務
④ 休日	土曜・日曜 ※業務の都合により、変更することがある。
④ 休暇	・年次有給休暇 6か月継続勤務後 ・年末年始休暇(12月29日~1月3日) ・夏季休暇(6月~9月中に任意で3日間) ・慶弔休暇 ・産前産後休暇 ・育児休暇 ・介護休暇
⑤ 賃金	1.基本賃金 月給280,000円 2.諸手当 ・オンコール手当 10,000円/回 ・当直手当 20,000円 ・時間外手当 規定に基づく ・休日出勤手当 規定に基づく ・住宅手当 規定に基づく ・通勤手当 規定に基づく 3.賃金締切日 毎月月末 4.賃金支払日 翌月10日 5.昇給 有 6.賞与 有
⑥ 退職に関する事項	・退職事由 契約期間が満了したとき (更新については別途記載) ・自己都合退職の手続き (退職する 3か月以上前 に届け出ること) ・解雇の事由及び手続き

実際の書類例を
示すことで
具体的に
イメージしやすい

まとめ 効果的な「講習」のヒント

- ・講師の選定: 組織内外から「働き方についての最新情報」の提供ができる人
社会保険労務士 行政担当者 厚労省の検討会構成員など
- ・コンテンツ作り: 現場の身近な問題を取りあげる
「自分ごと」として捉え、主体的に考えてもらう
多様な立場からの参加を考慮したテーマ設定
- ・興味をもってもらう工夫: 寸劇、状況再現動画等の活用
双方向アプリ等による参加型学習
- ・パネルディスカッションやワークショップ等ではわかりやすい総括を入れる
- ・参加の促進: 専門医機構指定講習や指導医講習会の指定をつけて
普段あまり興味や関心のない層にも受講を促す
- ・eラーニングの活用: オンデマンドで動画配信
当日参加できない人も視聴可能 コロナ禍でも受講できる
- ・学習効果を上げる工夫: 視聴完了コード入力最後まで聞かせる
確認テストで理解度をチェック
合格し単位取得する目的でしっかり聴講してもらえ

まとめ 効果的な「リーフレット」等のヒント

- ・医師が自ら必要な労働知識を学べる内容を選ぶ
- ・文字数を抑え、イラストを多用、やわらかい色合いで親しみやすく
- ・労務について実際の書類例を示し、具体的にイメージしやすく
- ・コンパクトに「〇カ条」形式にわかりやすくまとめる
- ・アンケート調査結果をもとに、現状を示したうえで「自分ごと」として考えてもらい、知識を学ぶことへのモチベーションをあげる
- ・育児や介護、異動など、個人の状況に応じたきめ細やかな情報を提供することでさまざまな人へアプローチできる