

VI 都道府県勤改センター間連携・情報共有

(1) スーパーバイザー事業実施結果

令和4年度のスーパーバイザー事業では、各都道府県医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」という。）における医療労務管理支援事業の実施状況の把握を行うことを目的とし、各勤改センターの課題の把握、把握した課題に基づく支援を実施した。

令和5年度のスーパーバイザー事業は、令和4年度の同事業で抽出した5つの課題を令和5年度の実施項目（医療労務管理支援事業実施にあたってのポイント）として設定し、勤改センターにおける医療労務管理支援事業の実施状況を取組項目毎に把握を行った。

本資料は、今年度のスーパーバイザー事業で把握した医療労務管理支援事業の実施状況を取りまとめたものであり、取りまとめにあたっては、取組項目毎に今年度の医療労務管理支援事業の実施状況の総評を記載し、さらに各医療労務管理支援事業の取組みについて「効果的・積極的な取組」、「より高い質の支援を目指すべき取組」の2区分で整理した。

令和5年度の実施項目

1. 地域医療との両立に向けた管内医療機関の状況把握
2. 勤改センター、都道府県、労働局との連携
3. アドバイザー間の情報共有
4. アドバイザーの研修・育成・採用
5. 医療機関の取組みを促進する方法

I. スーパーバイザーの支援内容

今年度のスーパーバイザー事業では、令和5年度の実施項目に対する医療労務管理支援事業の実施状況（進捗や課題）の把握及び、各医療労務管理支援事業が行う医療機関への支援上の課題に対するアドバイスを実施した。

具体的には、各取組項に基づき、勤改センター（医療労務管理支援事業）の支援状況や課題について把握するため、ヒアリングを実施し、把握した課題を解決するため、スーパーバイザーによるアドバイスを行った。

また、定期的に行う支援時に医療労務管理支援事業から寄せられる質問に対して、各スーパーバイザーの専門性やこれまでの経験に基づき、関連団体やアドバイザー間の連携、アドバイザーの育成、医療機関への支援方法についてどのような対応が望ましいかという視点から訪問やオンライン・電話・メールを駆使し支援を実施した。

II. 令和5年度のスーパーバイザー事業を踏まえた医療労務管理支援事業の全体の総評

医師の時間外労働時間上限規制の施行が令和6年4月に控えていることから、令和4年度に引き続き、全国の勤改センター（医療労務管理支援事業）で医療機関のニーズに応じた支援事項が明確になっており、特例水準指定申請の支援や宿日直許可取得支援が主として行われた。

スーパーバイザーによる支援を通して、医療労務管理アドバイザーは国や医療機関勤務環境評価センター等から発信される情報を取捨選択し、必要な情報を医療機関へ提供する方法や重要性、支援スキルの向上に繋がる経験を得たと思われる。

個々の勤改センター（医療労務管理支援事業）の活動に目を向けると、管内の医療機関の情報の整理・支援の優先度を設定した医療機関へアプローチを行っていることが確認で

きた。また、労働局・都道府県等の関連団体と情報を定期的に共有し、同行訪問を行うなど連携した活動を行っていることや、アドバイザーとして医療機関の支援に必要な知識・経験を身に着けるための育成も行われていた。

また、勤改センター（医療労務管理支援事業）によっては、医療労務管理支援事業の責任者がリーダーシップを発揮して労働局や都道府県担当者、アドバイザー間の連携を取る動きや、関連団体と協同した育成の機会を設け課題解決を図る動きも見られた。

一方で、関連団体やアドバイザー間の連携不足やアドバイザーの支援力不足、勤改センターの業務内容が医療機関に認識されていない等の要因で必ずしも十分な支援が行えていない状況が見受けられた。

また、医師の労働時間短縮計画の策定や宿日直許可申請等が落ち着くことが想定される令和6年4月の医師の時間外労働の上限規制適用以降、医療機関からどのようなニーズがあるのか、どのような点に注意しながら支援を行っていけばよいのかイメージがわからないといった意見が一部のアドバイザーから挙がっている。

III. 取組項目毎の医療労務管理支援事業実施状況

取組1：地域医療との両立に向けた管内医療機関の状況把握

<p>取組項目の実施状況確認のポイント</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 管内医療機関について支援に必要な情報を把握しているか 2. 医療機関の情報はデータで整理され、必要な情報がすぐに見られるような状況で整理されているか 3. 医療機関の情報に変更があった場合にデータを更新しているか 4. 把握した情報はアドバイザーや都道府県担当者と共有しているか 5. 把握した情報を活用しているか 6. 地域医療に影響を与える大学病院の状況について把握しているか
<p>医療労務管理支援事業の実施状況（要約）</p>	<p>令和4年度は、一部の勤改センター（医療労務管理支援事業）において、管内医療機関の状況把握を行う際の役割分担、都道府県が行うアンケート調査結果等を統合しリスト化することや、情報を基にアプローチする医療機関の優先順位を付け、効率的に支援を行うという点に課題がみられた。</p> <p>令和5年度は一定の医療労務管理支援事業の受託者（以下「受託者」という。）において、都道府県の実施したアンケート結果等の情報を踏まえて、管内医療機関の情報（医療機関リスト、特例水準の申請予定、宿日直許可の取得状況等）を整理し支援先リストを作成し、情報を整理していた状況がみられた一方で、一部の勤改センターにおいては、支援先リストが作成が不十分である状況がみられた。</p>
<p>効果的、積極的な取組</p>	<p>【管内医療機関状況把握の方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーが医療機関の情報を容易に検索できるよう、医療機関の情報がデータで整理（医療機関別の時間外・休日労働時間 960 時間／

	<p>年超の医師の有無、宿日直許可の取得状況、相談内容別) されている。また、情報は随時更新し最新情報が閲覧できるようにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーが支援先医療機関や優先的に支援が必要な医療機関情報について、すぐに閲覧できるよう、医療機関ごとの対応履歴等をドッジファイルに取りまとめて管理している。なお、ドッジファイルは宿日直支援を中心に医療機関ごとに作成し、支援中、取得済み、支援不要先、申請中などに分けて管理している。また、重要な確認事項には、アンケート項目によって、アドバイザーが使用しやすいように色分け加工している。
より高い質の支援を目指すべき取組	<p>【管内医療機関の状況把握の仕組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関の最新の情報を連絡調整会議等を通じて都道府県から共有を受けた上で、利用勧奨リスト、個別訪問支援リストを作成する必要があるが、都道府県との情報共有を円滑に行うため、情報共有のフォーマットを作成し、共有事項の明確化を図る。

取組2：センター、都道府県、労働局との連携

取組項目の実施状況確認のポイント	<p>1. 都道府県、受託者、労働局の実務者会議は形式的な開催ではなく、医療機関の支援を行うにあたって必要な情報の共有が行えてる等実効的なものとなっているか。また、実務者会議だけでなく、必要に応じて随時、都道府県、労働局と連携を図っているか</p>
医療労務管理支援事業の実施状況(要約)	<p>令和4年度は一部の勤改センター(医療労務管理支援事業)において、都道府県、受託者、労働局の三者の実務者会議を定期的に行うことができていない等、情報連携に課題がみられた。</p> <p>令和5年度においては、多くの受託者において、医療労務管理支援事業を適切に実施するために実務者会議等を通じて都道府県、労働局と必要な情報を共有し、連携を行っている状況がみられた。中には資料のフォーマットが整備され、適切に情報共有が行われている事例や責任者の医療労務管理アドバイザーが中心的役割を担い、他の医療労務管理アドバイザーの活動状況を把握し、適宜、労働局・県に情報共有しているものもみられた。</p> <p>しかしながら、一部の勤改センターにおいては、令和5年度医療労務管理支援事業の仕様書で示している事項である実務者会議の実施や運営協議会の参画ができていない状況があった。</p>

	<p>また、昨年から引き続き、リーダーシップを誰がとるのか決まっていない等、医療労務管理支援事業の実施に当たり、センター、都道府県、労働局等との連携が十分に行われていないものもみられた。</p>
<p>効果的、積極的な取組</p>	<p>【情報共有の機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報共有のためのフォーマットが整備され、且つ、労働局や都道府県と定期的な会議開催が決定している。会議は、毎月1回決まった日に実施しており、会議内容としては、勤改センター通信、厚労省からの指示事項、医療機関の働き方改革の準備状況（利用勧奨リストを作成し、準備状況を取りまとめ）が固定の内容で、特筆すべき事項があれば、その内容を追加している。 <p>【情報共有の方法】</p> <p>◎会議で何を共有するか毎回明確にすることや責任者のアドバイザーがリーダーシップを発揮し、アドバイザーの活動状況を把握したうえで、会議に臨んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会議日程の無駄を省くため、連絡調整会議の前にアドバイザーだけの連絡会議を実施し情報共有を行った後に、労働局、県、医師会を含んだ連絡調整会議を開催している。 開催は事務局である受託者から案内し、連絡調整会議の前に毎月開催している。会議の内容は各アドバイザーが自身の支援内容を報告し、それに対して別の各アドバイザーから意見を出すような相互評価の方式や労務管理アドバイザーからスーパーバイザーへの質問を行う方式をとっている。 <p>【関連団体とのコミュニケーション】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関連団体と定期的に対面でコミュニケーションを取ることで、随時相談できる関係を構築している。 また、必要に応じて周知事項があれば電話・メール等で周知を実施している。 ・ 労働局事業受託事業者は毎年変更の可能性がある一方、労働局や都道府県は医療機関の情報や支援のコツを理解していることから、適切な支援を行うため、3者会議のほか、県、労働局とはメールや電話でやりとりを行い情報共有するように努めている。 ・ 基本的に事務局である受託者が県と労働局の医療労務担当者へ連絡をとり、支援を重点的に行う必要のある医療機関及びその具体的な内容の連携を行っている。 ・ 医療機関への支援活動を円滑に行うため、労働局監督課の担当官と年度当初に打合せを行い、医療労務管理相談コーナーで『宿日直許可申請の手引き』を作成し、各アドバイザーに配布している。

より高い質の支援を目指すべき取組	<p>【情報共有の機会及び内容】</p> <p>◎医療労務管理支援事業の実施にあたっては、都道府県から医療機関の支援に必要な情報の共有を受けるとともに、個別訪問支援等の実施状況も都道府県に共有することが必要となる。そのため、月に1回程度、都道府県が開催する連絡調整会議において都道府県、労働局、受託者間で共有すべき事項を明確にし、あらかじめ必要な資料などを準備した上で連絡調整会議に参加する。なお、情報共有だけでなく、管内医療機関の状況を踏まえて、今後どのような対応が必要か具体的な施策について協議を行うことが重要である。</p>
------------------	--

取組3：アドバイザー間の情報共有

取組項目の実施状況確認のポイント	1. アドバイザーの統括責任者を設定し、各アドバイザーとの連携調整や情報共有を行っているか
医療労務管理支援事業の実施状況(要約)	<p>令和4年度は、一部の勤改センター（医療労務管理支援事業）において、各アドバイザーとの連絡調整や情報共有が不十分であるという課題がみられた。</p> <p>令和5年度においては、仕様書に、アドバイザーの統括責任者（常駐型専門家）を置くよう記載したことにより、一部の勤改センターはアドバイザーの統括責任者を中心にクラウドシステムを活用し、最新の医療機関の情報や支援の実施状況を誰しもが把握可能な環境整備を行う動きが見られた。また、会議や勉強会を定期開催にすることで、情報共有の場を設けていた。</p> <p>一方で、一部の勤改センターにおいては、会議を定期開催していない、あるいは開催していても支援日等の概要のみで、本来共有が必要な情報（支援内容、医療機関の反応、現状の課題、今後の支援方針や支援計画、等）が共有できていない状況がみられた。</p>
効果的、積極的な取組	<p>【情報共有の仕組】</p> <ul style="list-style-type: none"> チャットワーク（ビジネスチャット）とBOXによる情報共有体制が整っており、毎月のシフト（毎日の常駐アドバイザー）、医療機関の来訪予定、労働局への照会事案、各種研修資料等へ、各アドバイザーがアクセス可能になっている。また、アドバイザーからの質問メールに対する回答を全てのアドバイザーへ一斉送信する等の環境を整備している。なお、チャットワークは連絡等に使い、BOXは各アドバイザ

	<p>一の知識・スキル向上のための情報及びシフト関係を共有し、個別の事案に関する内容は、対面等で対応している。</p> <p>【情報共有の機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 月1回、対面での勉強会を開催するなど情報共有の機会を設定している。 ・ 勉強会の内容は主に厚労省から発出されたQAや改正通達等の読み合わせを行っているが、厚労省からの発出物等が無ければ、医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度などテーマを設定し、アドバイザーが資料を作成して実施している。 ・ 統括アドバイザーが、一斉メール送信により、共有情報を随時メールしている。
より高い質の支援を目指すべき取組	<p>【情報共有の機会】</p> <p>◎アドバイザー間の連絡調整、情報共有を行うための会議を月に1回開催するだけでなく、共有が必要と考えられる情報は、医療労務管理支援事業責任者から随時アドバイザーへ情報共有する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ アドバイザー間で必要な情報が共有されないことを防ぐため、アドバイザー全員が出席する会議の開催が困難な場合には、常駐型アドバイザーが欠席したアドバイザーに会議の内容を事後的に共有する等、すべてのアドバイザー間で情報共有を行う。 <p>【情報共有の内容】</p> <p>◎アドバイザー間の情報共有を行う際は、各医療機関への訪問日時などといった限定された情報のみの共有とせず、各アドバイザーが医療機関の支援の際に感じていた医療機関の取組みの詳細や姿勢、支援時の感触等の医療機関の支援にあたって有用な情報の共有を行うだけでなく、現状の支援に対するアドバイスや今後どのような支援が必要か参加者で協議する。</p>

取組4：アドバイザーの研修・育成・採用

取組項目の実施状況確認のポイント	<ol style="list-style-type: none"> 1. アドバイザーの育成のための研修等の実施に加え、経験のあるアドバイザーの採用等により継続した業務実施に配慮できているか
医療労務管理支援事業	<p>令和4年度は、一部の勤改センター（医療労務管理支援事業）において、アドバイザーの研修等育成が十分に実施できず、経験の少ない新人アドバイザーの育成等に課題がみられた。</p>

<p>の実施状況 (要約)</p>	<p>令和5年度は、アドバイザーの育成について、アドバイザーからニーズを把握した上で社労士会や医師会等の関連団体等と連携した研修の開催や、実践の場を想定したロールプレイング型式、現場で育成を行うOJT型式等、各受託者で工夫が見られた。</p> <p>また、採用活動においては社労士会等の関連団体と連携し適正のある人材を紹介してもらう動きがみられた。</p> <p>一方で、一部の勤改センターにおいては、アドバイザーの研修ニーズを把握しておらず、アドバイザーに対する研修を十分に実施できていないものや、社労士会等の団体と連携が十分に取れておらず、アドバイザーが集まらないため、少数のアドバイザーで活動を行っていた。</p>
<p>効果的、積極的な取組</p>	<p>【研修・育成ニーズの把握】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザー会議には労務管理アドバイザーのほか、県、労働局の担当者が参加している。医療機関の支援の際にアドバイザーや県、労働局担当者から助言を得たり、医療機関の情報などを効率よく共有するために会議で使用する報告フォーマットに「課題」や「困っていること」などを記載する欄が設けられている。会議の参加にあたっては、常駐型アドバイザーが関係者との連絡調整を行い、常駐型アドバイザーがフォーマットを用いて「課題」や「困っていることを」を集約した上で議題を確定している。 <p>【研修・育成の実施方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験や知識の豊富なアドバイザーとそうではないアドバイザーがおり、スキルアップのため、OJTや研修を実施している。なお、業務の関係で移動が難しいアドバイザーがいるため、効率的に情報共有が行えるよう研修はオンラインで開催している。 ・専門的な知識を有する社労士（サーベイヤ研修を受講者）が講師となり、評価センター受審の支援方法等について勉強会を実施している。 ・社労士会や医師会、都道府県と連携して研修会を実施している。 <p>【採用方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社労士会と連携し、社労士会からの推薦を受けて採用している。
<p>より高い質の支援を目指すべき取組</p>	<p>【研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アドバイザーの支援力向上のために医療労務管理支援事業の受託者にてアドバイザーのニーズを基にした研修を実施する。 <p>特に経験の浅いアドバイザーについては事業開始後早期に研修を実施することに加え、厚生労働省、労働局で実施する研修にアドバイザーを参加させることが重要。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働法関連では無い追加的健康確保措置やタスクシェア・タスクシフティングなど、医療法に関わることや診療報酬等に関する知識の習得のため、医業経営コンサルタントとの連携やアドバイザーのニーズに基づく研修を実施する。 <p>【人材確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医療労務コンサルタントの研修の実施や適切な人材の紹介を受ける等により、アドバイザーの支援力向上を図るため、社労士会と連携を行う。 ・ 支援力に長けたアドバイザーの確保のため、アドバイザーの能力、経歴に応じた謝金額を設定する。
--	---

取組5：医療機関の取組を促進する方法

取組項目の実施状況確認のポイント	1. 医療機関を支援するにあたって、医療機関にとりあってもらえない原因を把握したうえで様々な手法を用いて医療機関の取組みを促進しているか
医療労務管理支援事業の実施状況(要約)	<p>令和4年度は、医療機関の取組を促進するための都道府県庁の協力を得ることや医師会、病院協会、看護協会などの医療関係団体とタイアップした研修会等の実施などを十分に実施できない等の課題がみられた。</p> <p>令和5年度は、多くの勤改センターで相談件数の増加やその後の支援に繋げるための活動がみられた。具体的には広報雑誌の発行や地元新聞へ記事掲載を通じた多数の医療機関への広報活動、医師会等の関連団体と連携し特定的话题に特化した研修会を開催することでターゲットを絞った支援先の開拓等の動きがみられたところである。</p> <p>支援活動においては、医業経営アドバイザーや労働局・都道府県、医師会等関係団体と訪問し、特例水準や宿日直許可取得に関する医療機関からの質問に回答できる体制を整備し支援を行っていた。</p> <p>一方で、勤改センターにおける支援事項が認識されていないこと等が影響し、医療機関の経営層と話ができない、外部者として警戒される等の理由で支援に繋げることができない勤改センターも見受けられた。</p> <p>なお、一部の受託者からは特例水準・宿日直許可申請支援終了後の勤改センターの役割のイメージつかず、今後医療機関に対してどのような提案を行えばよいか分からないとの発言も見られた。</p>
効果的、積極的な取組	【医療労務管理支援事業の周知・支援先開拓】

	<p>◎地元新聞や広報雑誌、リーフレットの作成、医師会等の関連団体と連携したセミナーや研修会の開催等を通じて勤改センター（医療労務管理支援事業）の周知活動や新規の支援先開拓の活動を行っている。</p> <p>【医療機関への効果的な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医療従事者、医師会等の関連団体、労働局・都道府県・医業経営アドバイザー等と医療機関を訪問し、医療機関からの様々な質問に対応している。
<p>より高い質の支援を目指すべき取組</p>	<p>【認知度向上の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 病院の経営層に勤改センターを利用することの利点を認識してもらい、支援につなげるため、勤改センターの認知度向上に向けた取組みを実施する。 <p>【医療機関への効果的な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 単に医療機関からの質問に対する回答のみではなく、医療機関に対して効果的な支援を実施するため、医療機関のニーズを把握した上で支援の到達点を設定し、到達点までの支援計画を作成する。 ・ 医師の時間外労働の上限規制が適用される令和6年4月以降も勤務環境改善に取り組む医療機関に対し、勤改センター（医療労務管理支援事業）における支援を実施するため、令和6年4月以降に勤改センター（医療労務管理支援事業）が行うべきことについて、関連機関と連携し、管内の医療機関の状況を踏まえて具体的な取組事項について整理した上で支援を実施する。

※◎を付けた項目については令和6年度医療労務管理支援事業の仕様書に反映済