

事 務 連 絡
令和 5 年 4 月 2 8 日

各都道府県衛生主管部(局) 御中

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

医療勤務環境改善支援センターの運営について

医療行政の推進につきましては、平素から格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

各都道府県又は都道府県から委託を受けた事業者におかれましては、「医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項の施行について（平成 29 年 8 月 1 日付厚生労働省医政局医療経営支援課長通知。以下「平成 29 年通知」という。）等に基づき、医療勤務環境改善支援センター（以下「支援センター」という。）の適正な運営を実施していただいていることと存じます。

この運営に関し、平成 29 年通知では、支援センターが医療機関の勤務環境改善を効果的に支援するため、地域の医療関係団体、医療機関の支援を行う関係団体、都道府県労働局等の関係行政機関等を含む地域の実情に応じた構成により、支援センターの運営に関する協議の場として運営協議会を設置することとし、都道府県が運営協議会の運営に主体的に関与する必要があるとしております。

また、運営協議会そのものの開催頻度については、各支援センターで異なりますが（別紙 1）、特に運営協議会のほかに実務者による連絡調整会議等を設け、概ね月 1 回程度で開催し、関係者間の連携を図っている支援センターでは、令和 6 年 4 月の医師の時間外・休日労働時間の上限規制の適用開始に向けた医療機関の準備状況の把握や取組支援を効果的に実施していただいている等の指摘もあるところです（別紙 2、別紙 3）。

こうした緊密な連携により、

- ・ 支援を行う医療機関の優先順位付けやその優先順位に応じた支援の方法などが検討され、医療機関支援に関する都道府県の方針や考え方について、関係者が常に最新の動向を把握し、共通認識を得ながら支援を進められるほか、
- ・ 医師の働き方改革を進めるに当たっては、地域医療の確保や適正な労務管理の確保など様々な課題が相互に関係する中で、個別の医療機関支援に当たっての課題の把握や対応方法について関係者がそれぞれの知見を持ち寄り意見を交換しながら検討できること、

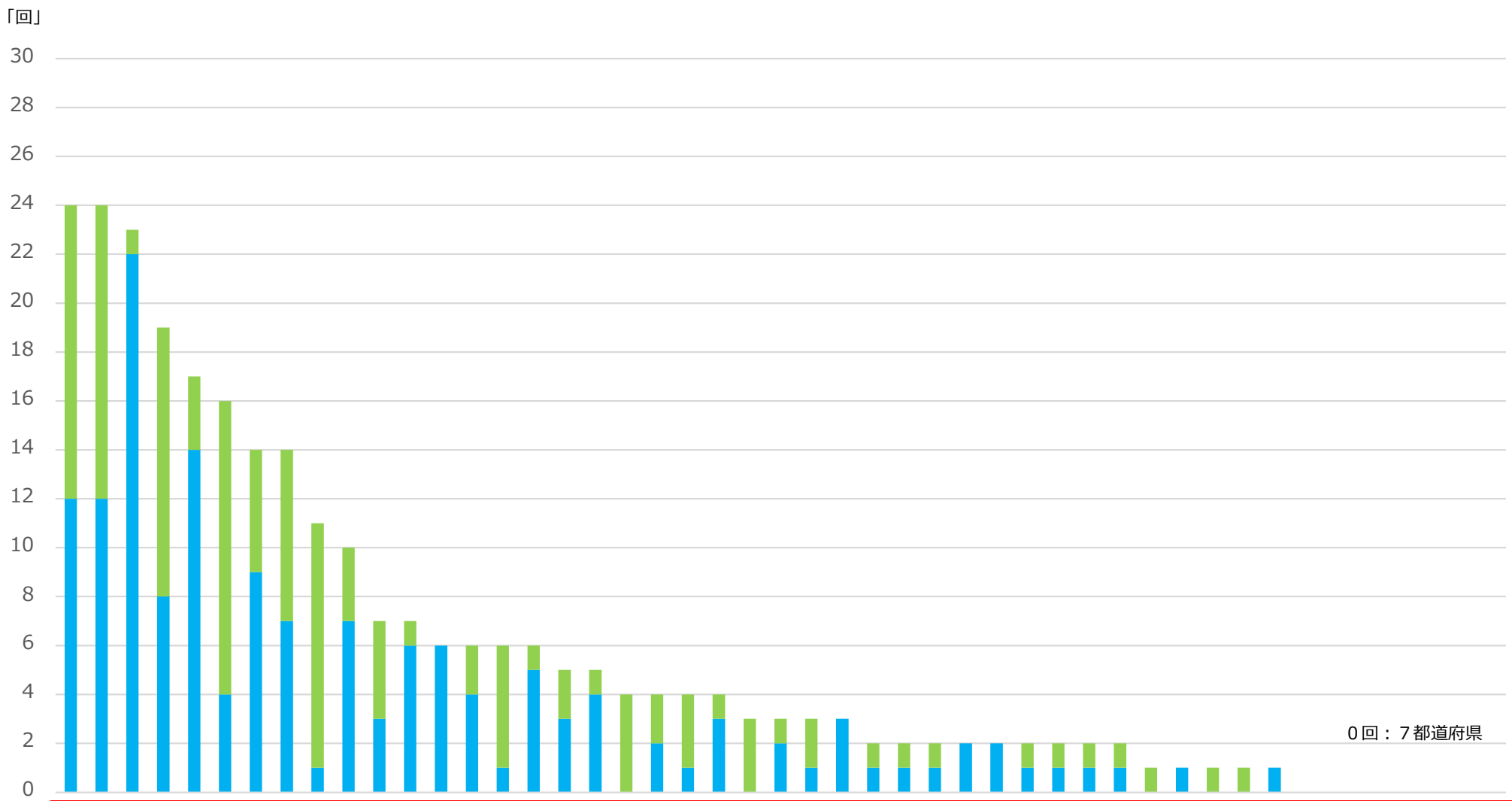
等、効果的な医療機関支援の実施に非常に有用であると考えられます。

特定労務管理対象機関の指定申請を予定する医療機関の状況については、令和5年3月22日付事務連絡でも所管する医療機関の状況を把握していただいております。引き続き、対象医療機関を含めた継続的なフォローアップを行うためにも、各都道府県におかれましては、WEB等も活用しつつ、概ね月1回程度の頻度で実務者による連絡調整会議等を開催する等、医療機関の取組支援に係る現状把握や課題認識の共有等を通じて、関係者間の十分な連携を図るための主体的な取組や関与をお願いしたく存じます。

(照会先) 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
TEL 03-5253-1111 (内線 4408、4409)
黒川、高橋、中尾

アドバイザー連携のための会合等 (令和3年度実績)

令和4年度 第3回
都道府県医療環境改善担当課長会議資料 (抜粋)



0回 : 7都道府県



- アドバイザー間の連携のための会合 (顔合わせを含む) やアドバイザー間での勉強会の開催有無_開催回数
- アドバイザーへの研修及びアドバイザー間の情報共有_アドバイザーの支援力向上のための研修や会議の開催有無_開催回数

令和4年度 厚生労働省委託事業
普及促進事業スーパーバイザー連絡会議取りまとめ
「医療勤務環境改善支援センターにおける労務管理支援が効果的に実施されるための視点と取組のポイントについて」抜粋

課題2：センター、都道府県、労働局との連携

ポイント3

都道府県、受託者、労働局の三者の実務者会議を定期的（なるべく頻回）に行うこと

運営が良好な勤改センターについては、月1回程度定期的に、三者協議を行っていた。

平成31年3月（令和3年3月改定）「医療勤務環境改善支援センターの運営及び活動にあたっての手引き」から、三者協議の場の設置を示しているところ、そのような場を設けていない都道府県が見受けられる。実務者による協議はセンターが適切に活動するための連携の起点となるものであるため、できる限り頻回かつ定期的に行うことが求められる。WEB会議システムを活用するなどできる限り頻回に行うための効率化も検討することが求められる。

国は各勤改センターの活動状況の把握のため、運営協議会の開催回数だけでなく、実務者会議の実施回数の調査も行うべきである。

【事例】

- ・毎月1回、勤改センター、道庁地域医療課、労働局など運営関係機関による実務者連絡会議を開催。道庁、労働局、医師会、看護協会、医療労務管理アドバイザー、医業経営アドバイザーが参加。情報共有や事業実施の報告、協力の依頼などの機会として機能している。勤改センター主催の実務者連絡会議にて相互に情報交換をする他、進捗状況の報告が逐次行われている。
- ・月1回定例会にて、県、労働局、受託者、アドバイザーが出席し情報共有を行っている。
- ・年に10回程度県担当者、労働局、委託業者、アドバイザーが参加する会議を開催している。
- ・月1回、県、労働局、労働局事業受託者、アドバイザーが参加する連絡会議をオンラインで実施し、県・労働局・労働局事業受託者アドバイザーの情報共有が漏れなくできている。
- ・県主体の連絡会議をWEBも活用しながら毎月開催している。

ポイント4

実務者連絡会議など連携のリード役の設定

実務者連絡会議や関係団体と連携し、活動を活発にするためには、会議体を設ければ十分という訳ではなく、取組の中心となるリード役が重要である。誰が連携の中核的な役割を担うかは地域の実情により異なると考えられるが、都道府県などが中心的に役割を果たすことで連携が有効に機能しているケースがみられた。

【事例】

- ・勤改センター主催の実務者連絡会議にて相互に情報交換をする他、進捗状況の報告が逐次行われている。
- ・主に県が、次に社会保険労務士会が連携の音頭を取っている。また、県の中に看護のアドバイザーがおり、助言を行うなどして、連携を取り持ってくれている。
- ・主導するのは県であり運営を差配しているが、労働局事業の受託者と分担して事業を行っている。
- ・県が主体となって、地域の医療機関で会議体を実施する仕組みづくりを推進。地域住民のニーズや医療提供体制の実情に応じた、情報共有や連携体制づくり、協力体制づくりを実施している。
- ・県が積極的に病院への働きかけを行い、把握した情報をセンターと共有し、優先訪問先リストの作成や状況に応じて県担当者がアドバイザーと医療機関への同行訪問を実施している。
- ・県主体の連絡会議を毎月開催している。

取組事例等の詳細について 抜粋

項目・課題②	センター、都道府県、労働局との連携
現 状	<ul style="list-style-type: none"> ✓ センター、都道府県、医療関係団体、労働局との連携を図る場として、運営協議会を設置することとしているが、年1～2回程度の開催頻度であり、関係団体も多いため、実務的な検討には不向きである ✓ 労働局－受託者間での連絡調整会議の定期的開催は仕様に定められ、実施が義務付けられている ✓ 連携が円滑に進んでいるセンターは、主に都道府県が主催して、都道府県－センター受託者－労働局間で実務協議の場を概ね月～隔月1回は開催している
改善策の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県に対して、受託者や労働局がどのような働きかけを行う事が効果的と考えられるか ・医療関係団体と連携を図るため、委託型・直営型それぞれの受託者が行うべきことはなにか ・上記団体のほかにどのような連携が図られるべきか
取組事例	<p>＜都道府県（主体）・労働局・受託者の連絡調整会議＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回、勤改センター、道庁地域医療課、労働局など運営関係機関による実務者連絡会議を開催、道庁、労働局、医師会、看護協会、社労士系アドバイザー、医コン系アドバイザーが参加。情報共有や事業実施の報告、協力の依頼などの機会として機能している。センター主催の実務者連絡会議にて相互に情報交換をする他、進捗状況の報告が逐次行われている。 ・月1回定例で、県、労働局、受託者、アドバイザーが出席する会議を開催し情報共有を行っている。この他月に1回程度、労働局事業受託者とアドバイザーの会議を開催し、アドバイザーの疑問に対し答えあうなどして、知識レベルの標準化を目指している。また、県からの情報もアドバイザー全員で共有している。 ・年に10回程度県担当者、労働局、委託業者、アドバイザーが参加する会議を開催している。多方向から県に情報が集まるため、会議での情報共有は効果的。 ・月1回、約1時間オンラインで必ず実施。県、労働局、労働局事業受託者、アドバイザーが参加。 ・連絡会議の進め方の型（事務局（労働局事業受託者））からの連絡、県からの連絡、労働局からの連絡、アドバイザーの報告、そのほか補足・依頼事項など）が決まっている。網羅的に県・労働局・労働局事業受託者・アドバイザーが、情報共有できている。

<p>取組事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・連絡会議内で、宿日直許可申請の状況について労働局側で把握している情報等を県や労働局事業受託者・アドバイザーにフィードバックをしている。労働局が把握している情報や労働局担当者の視点が県、労働局事業受託者やアドバイザーにも共有されている。 ・県、局、センター事務局、アドバイザー、医業経営アドバイザーが参加し常時情報共有を行っている。 ・特別支援の進捗、他の医療機関の情報、珍しい案件など活発に発言ができる環境を整えている。 ・県主体の連絡会議をWEBも活用して毎月開催。 <p>(情報の確実な共有)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連絡会議の際には、県において、センターからの連絡、県や労働局からの連絡などをパワーポイントのスライドにまとめ、会議内で追加事項があったことなども、会議後スライド等に追加し、アドバイザーや関係者にメールで送付。情報のとりこぼしがないようにしている。(聞き逃しの予防、欠席しても情報共有が可能)。 <p><その他、関係機関との会議(情報共有)></p> <p>(研修・相談会の実施)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医師会、看護協会、病院協会等と密接に連携して情報共有を行っている。 <ul style="list-style-type: none"> - 医師会との連携研修を道内4か所で実施。 - 民医連との連携研修を来場、WEB型で実施。 - 東日本赤十字病院事務長会、全国自治体病院協議会支部、看護協会支部、病院協会等との連携研修を実施。 - 前述の実務者連絡会議の活用により、医師会、看護協会、病院協会等と密接に連携して情報共有を行っている。 <p><県や勤改センターの関与・支援></p> <ul style="list-style-type: none"> ・主導するのは県であり運営を差配しているが、労働局事業の受託者と分担して事業を行っている。 ・相談事項に関しては県の担当が一元的に把握しており、連絡会議で情報共有している。 ・会議の場で、特別支援に関しては主に労働局から、水準に関しては主に県から、実際の相談内容に関してはおもに受託者からそれぞれ説明があり、共有する仕組み。
-------------	---

<p>取組事例</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・県が積極的に病院への働きかけを行い、把握した情報をセンターと共有し、訪問先優先リストの作成や状況に応じて県担当者がアドバイザーと医療機関への同行訪問を実施している。 <p><その他連携・情報共有></p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤改センター、アドバイザーから労働基準監督署への相談等がスムーズに実施できるよう、労働局と調整を図り、各署の宿日直担当者は課長レベル以上として、相談窓口を一本化している。 ・アドバイザーが各署への訪問し担当官と顔合わせを行うなど、連携強化に努めている。 ・同じ建物に県医師会事務所が入っているため、フットワーク軽く、質問や情報共有を行っている。
<p>まとめ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 勤改センターの運営が円滑になされている都道府県については、月一回程度定期的に、都道府県庁担当者、受託者、労働局の三者で実務的な連絡調整のための担当者会議を都道府県庁の主催により実施していることが確認された。 ✓ 医政局通知により実施することとされている、勤改センター運営協議会はその都道府県も年に1回～2回程度開催されている。一方で、都道府県庁担当者、受託者、労働局の三者での実務協議の場を設けておらず、勤改センターの運営に関する方針の設定・共有や、委託者による事業の運営状況の管理がなされていないセンターも見られた。 ✓ 厚生労働省においては、運営協議会のみならず、三者で行う連絡調整会議の開催回数の把握を行い、都道府県に対して実施を促すことが求められる。 ✓ 団体等との連携については、医師会や病院協会、看護協会とタイアップして研修会を実施している例、社会保険労務士会と連携をしている例などが確認されたが、医療関係団体との連携は医療機関の取組を促進する方法として有用であることから、「医療機関の取組を促進する方法」にて後述し、社会保険労務士会との連携は医療労務管理アドバイザーの確保や育成に重要と考えられることから、「アドバイザーの研修・育成」の項目にて後述する。

2. 運営協議会の運営・活用

2-1 運営協議会の運営・活用での取組ポイント

●運営協議会は、都道府県が主体となって開催します

- ・医療勤務環境改善支援センター（以下、「勤改センター」）と運営協議会を構成する機関・団体の間、及びこれらの機関・団体相互間の垣根をなくす連携の場として機能するよう、運営協議会を形式的なものとすることなく開催することが重要です。運営協議会を年2回（上半期及び下半期）開催することで、形式的な実施に終わることなく、それまでの活動状況の確認・評価・さらなる取組につなげることも重要です。

●運営協議会の場を活用して、医療関係団体の協力を要請します

- ・運営協議会の場を活用するほか、都道府県医師会等の構成団体を個別に訪問するなどにより、マネジメントシステムへの理解促進と会員組織への周知を依頼することが効果的です。
- ・団体には周知をお願いするほか、運営協議会の構成団体が会報等を発行している場合には、マネジメントシステムの周知等勤務環境改善に関する必要な情報提供のための記事掲載等を依頼して、勤改センターとしても当該団体の会員向けに周知・啓発を行います。

●運営協議会とは別に、話題に応じて個別協議の会議や実務者会合などを開催します

- ・開催回数が限定される運営協議会とは別途、責任者レベルや実務者レベルでの個別協議を行う会議体（3者協議会、推進会議など）を設けて実施することが勤改センターの活動上有効です。

2-2 取組ポイントの解説

- ・運営協議会は、各都道府県の取組に係る年次活動計画や勤改センターの運営の在り方等を協議するほか、参加機関・団体相互間の意見・情報交換を行うなど、勤改センターとこれらの機関・団体の間、及びこれらの機関・団体相互間の垣根をなくす連携の場として設置し、機能するよう、形式的なものとすることなく、活発に開催することが重要です。
- ・運営協議会の委員には、都道府県医師会、看護協会、病院団体（公立・市立）、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、都道府県労働局、地域医療支援センター／地域医療支援機構、労災指定医協会等に加え、その他の病院協会関係者、大学関係者、地域医療構想アドバイザー等、地域の実情に応じた関係機関・団体に入ってもらいたいことが望まれます。
- ・話題に応じて関係する運営協議会の構成機関・団体が個別に協議することや、運営協議会の構成機関・団体の実務者レベルによる会合を定期的で開催し、意見・情報交換を行うことも効果的です。
- ・運営協議会を機能させていくためには、勤改センターの設置主体である都道府県の責任者と担当者が一体となって、運営協議会を構成する機関・団体の責任者へ働きかけることが重要です。

- 勤改センターの設置主体である都道府県や都道府県労働局、勤改センター（委託先機関）の責任者レベルや実務者レベルでの個別協議を行う会議体、例えば責任者レベルの3者協議会／3者運営会議、および推進会議／実務者会議などを設けて実施することが、運営協議会で承認された実施事項の推進には有効です。

2-3 先行的な活動事例

- 運営協議会の委員である放射線技師会、臨床検査技師会、理学療法士会の理事会等へ出席し勤改センターの目的や実際の活動等について紹介できるよう働きかけている。（岐阜県勤改センター／H29年度）
- 運営協議会の構成団体には、マネジメントシステムへの理解促進と会員組織への普及を依頼するために、個別訪問を実施している。（岐阜県勤改センター、京都府勤改センター／H29年度）
- 事業全体を回す“推進者”としての役割を「運営協議会」、実際に訪問等を行う実働部隊の“地域推進支援者”としての役割を「推進委員会」に振り分けたことにより、機動力を確保でき、結果的に活発な活動につながった。（鳥取県勤改センター／平成27年度～）
- 運営協議会の他に、実務者レベルの推進委員会を4カ月に1回、開催しており、勤改センターの運営に関する実質的な検討を行っている。推進委員会には、病院協会から3名、看護協会から3名、社労士会から3名の他、経営コンサルタント協会や病院の理事などが参加している。推進委員会では訪問時のヒアリングシートなど、ツール類の検討なども行っている。（鳥取県勤改センター／平成27年度～）
- 毎月、実務担当で打合せ会議を開催している。参加者はアドバイザー、相談員、医師会、県職員、県労働局職員などである。（福井県勤改センター、愛知県勤改センター／H30年度）

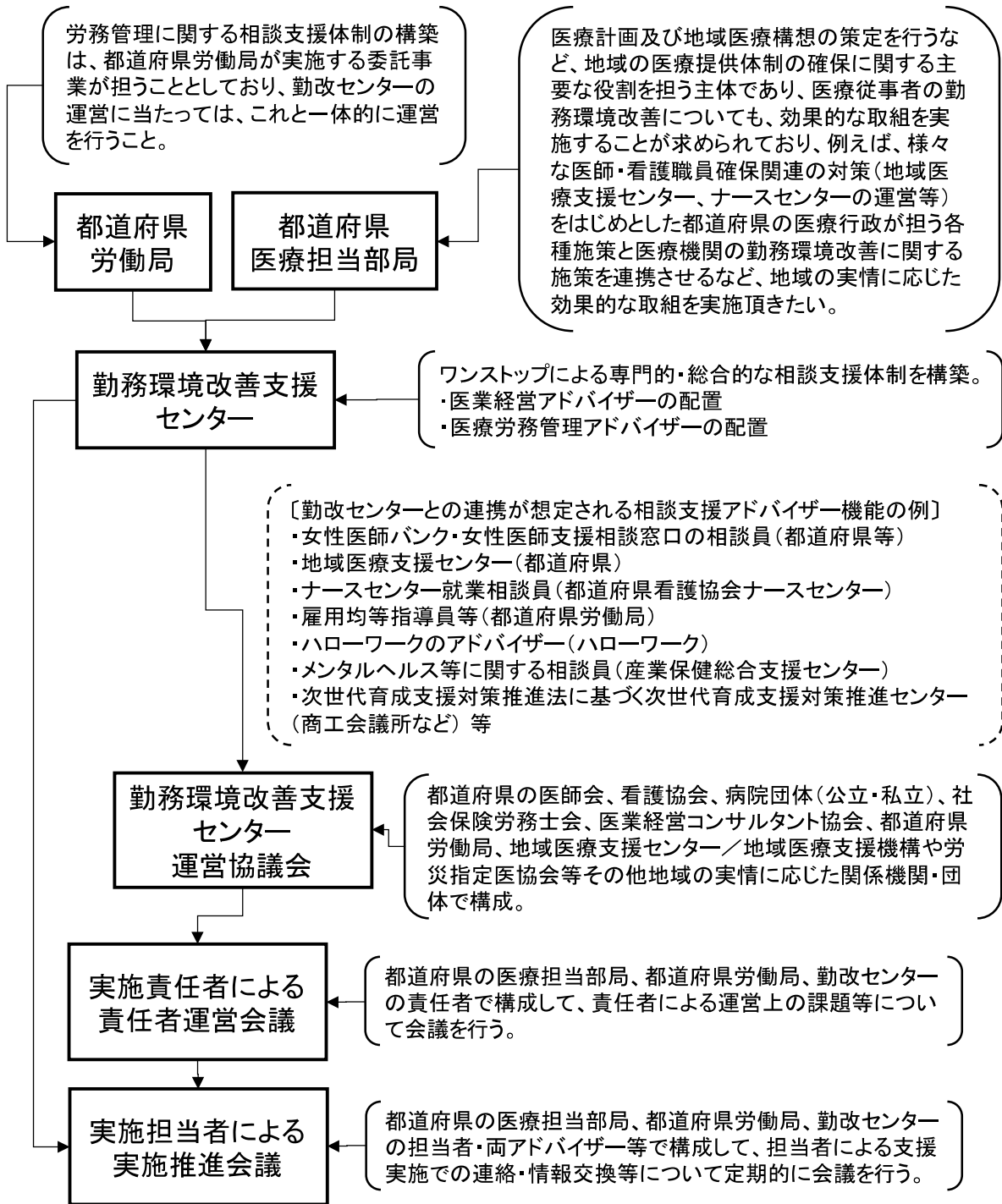
2-4 国が提示している基本的な活動とは

参考資料 C 1-6. (1) 運営協議会の効果的な運営 参照

- 運営協議会の積極的な活用
- 運営協議会の活発な開催
- 個別協議や実務者会合の開催
- 運営協議会での連携事項

なお、国が提示している勤改センターの運営及び活動のための体制作り、各都道府県の勤改センターへのヒアリングによる体制作り等の情報を付加して整理すると以下になります。

【勤改センターの運営及び活動における体制作り】



（注：「実施責任者による責任者運営会議」及び「実施担当者による実施推進会議」はヒアリングを実施した都道府県勤改センターで実施している会議体です。）

1-5. 医療機関への支援活動

(1) マネジメントシステムの導入・定着の支援

● 創意工夫を凝らした導入・定着支援

医療機関に対する支援の進め方については、地域の実情や各医療機関のニーズ等を踏まえるとともに、各勤改センターが創意工夫を凝らした支援を行う（支援の内容をマネジメントシステムの一部のステップに特化することなど）。

● 医療機関に対する継続的な支援

勤務環境改善のPDCAサイクルを継続的に回していくことが重要であり、一通りの支援が終了した後も、例えば、毎年1回程度訪問するなどして、折に触れてマネジメントシステムの定着状況を確認し、必要に応じて、助言や相談などさらなる支援を行う。

● 先駆的な取組を行う医療機関への支援

医療機関に対して勤務環境改善の取組の普及を図るため、まずはマネジメントシステムを導入して勤務環境改善に率先して取り組む先駆的な医療機関を選定して支援を行い、支援のノウハウの蓄積を図るとともに、こうした先駆的な取組事例をモデルとして展開するなどして、他の医療機関に取組を広げていく。

1-6. 運営協議会の運営・活用

(1) 運営協議会の効果的な運営

● 運営協議会の積極的な活用

運営協議会の運営にあたっては、勤改センターがワンストップ性を発揮し、ハブ機能を果たす上で必要となる関係機関・団体との連携を深めることができるよう、運営協議会を十分に機能させて積極的に活用する

● 運営協議会の活発な開催

各都道府県の取組に係る年次活動計画や勤改センターの運営の在り方等を協議するほか、参加機関・団体相互間の意見・情報交換を行うなど、勤改センターとこれらの機関・団体の間及びこれらの機関・団体相互間の垣根をなくす連携の場として機能するよう、活発に開催する

● 個別協議や実務者会合の開催

話題に応じて関係する運営協議会の構成機関・団体が個別に協議することや、運営協議会の構成機関・団体の実務者レベルによる会合を定期的に行い、意見・情報交換を行う。

● 運営協議会での連携事項

運営協議会を活用して、協議や意見・情報交換を行うことが考えられる事項としては、以下のようなものが考えられる。

- ① 医療機関への勤務環境改善の周知や働きかけに当たり、医師会や病院団体、看護協会と協議して、必要に応じて医療機関を訪問する際に同行してもらうなどの協力を得ること

- ② 医療労務管理アドバイザーの設置を担う都道府県労働局の委託事業（医療労務管理支援事業）との連携を確保するため、都道府県、勤改センター、医療労務管理支援事業の受託者、都道府県労働局が、勤改センターの活動方針等について緊密に情報共有、意見交換等を行うこと
- ③ アドバイザーの支援力向上のための研修を、関係団体（医師会、看護協会、医業経営コンサルタント協会、社会保険労務士会等）の協力を得て実施すること
- ④ 関係機関・団体から勤務環境改善に関する専門的な知識経験を有する人材の推薦を得て、協力員等として勤改センターの活動への支援が可能となる体制構築を協議すること
- ⑤ 医療機関の勤務環境改善の取組状況や好事例（経営面に好影響を及ぼした事例を含む）、関係機関・団体の取組に関する情報、最新の医療政策や労働政策に関する情報を共有すること、また、これらを踏まえて勤改センターの活動方針を協議すること
- ⑥ 勤務環境改善に取り組んでいる医療機関の人材確保に関して、ナースセンター、地域医療支援センター等の関係機関との連携について協議すること

(参考)

令和5年度医療労務管理支援事業に係る仕様書（妙）

第2の3（6）都道府県が開催する連絡調整会議への出席

厚生労働省から都道府県に対して、都道府県、勤改センター関連事業受託者、労働局を構成員とする連絡調整会議を月1回程度開催するよう、助言を行っているところ、都道府県が主催する連絡調整会議に出席し、当該会議の開催の都度、遅滞なく議事概要を作成し、関係者に内容の確認を行うこと。作成した議事概要は労働局に電子メール等により提出すること。