

宮城

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

## 医療労務管理支援センターだより

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

## 宮城医療労務管理支援センター

仙台市青葉区本町 1-9-5 五城ビル 4F 宮城県社会保険労務士会内

平日 午前9：00から午後5：00まで

\*土日祝 12/29～1/3 を除きます

TEL/FAX：022-211-9003（予約・電話相談）

email：[iryouroumu@sharo-miyagi.com](mailto:iryouroumu@sharo-miyagi.com)

## 「医師の働き方改革」

## 実務者セミナーのご案内

令和6年4月1日から「医師の時間外労働上限規制」が実施され、時間外労働上限の特例であるA水準・B水準・C水準ごとに令和6年4月に向けて「医師の労働時間短縮計画」を作成することとされています。この「医師の労働時間短縮計画」を作成するには、「何に取り組めばよいのか?」「いつまでに作成すればよいのか?」「取組み事例」などのご相談が支援センターに寄せられております。

医師の時短計画については、A水準は令和6年3月末日までを計画期間として作成（努力義務）。B・C水準の指定を受ける場合は第三者評価機関の評価受審する前までに作成し、令和6年4月1日からの特例水準の指定を受けることとなります。また適正な労働時間管理のために「医療機関職員の宿日直許可基準」について、宮城労働局様より講演頂きます。

日 時 令和4年2月16日（水） 午後1時30分～午後3時30分

場 所 ハーネル仙台4F青葉 仙台市青葉区本町2丁目12-7 電話：022-222-1121

参加形態 ①現地参加（定員30名）または ②オンライン参加（定員100名/ZOOM）

\*新型コロナウイルス対策として来年2月の感染状況によっては全てオンライン参加となる場合があります。

## セミナープログラム

第1部「医療機関職員の宿日直許可基準について」 宮城労働局

第2部「医師の労働時間短縮計画作成と取組み事例」 宮城医療労務管理支援センター

・参加申込方法（申込締め切り 令和4年2月7日（月）まで）

① 現地参加 ②オンライン参加 ①または②いずれかを明記

・申込み方法 [iryouroumu@sharo-miyagi.com](mailto:iryouroumu@sharo-miyagi.com)宛て "メール"にてお申込ください。

メール件名「実務者セミナー申込」と記載

※申込み記入事項

医療機関名

(① ②とも記入)

参加者名・職種 /

連絡先 TEL

メールアドレス

主催 宮城医療労務管理支援センター

# 【法改正情報】

## 育児・介護休業法 雇用環境整備・周知・意向確認等の義務化

令和4年4月1日から育児・介護休業法の改正に伴い、事業主は育児、妊娠・出産の申し出や制度活用を円滑に行う為に、次の措置を講ずる必要があります。

育児休業を取得しやすい雇用環境整備	妊娠・出産申し出者に対する個別周知・意向確認
①育休・産後パパ育休に関する研修の実施 ②育休・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口の設置） ③自社の労働者の育休・産後パパ育休取得事例の収集・提供 ④自社の労働者への育休・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 ※いずれかの措置を講じなければなりません。（複数の措置を講じることが望ましい。）	【周知事項】 ①育休・産後パパ育休に関する制度 ②①の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④社会保険料の負担に関すること 【個別周知・意向確認の方法】 面談、書面交付、FAX、メール等のいずれか ※オンライン面談可、FAXや電子メールは労働者の希望した場合のみ

今回の改正で妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出等を理由とする不利益な取り扱いが禁止され、またハラスメントを防止する措置を講ずることが、義務付けられています。

ハラスメント問題への関心と理解を深め、相手の立場に立ってハラスメントのない快適な職場環境を作ることが重要になります。

### ハラスメントの典型例

- ❌ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ❌ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

## 健康保険の傷病手当金の支給期間の通算化

「全世代型社会保障改革の方針について」等を踏まえて、健康保険法と船員保険法の一部が改正され、傷病手当金の支給期間の**通算化**が令和4年1月1日から施行されます。

これは、病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している方々も多いという理由から支給要件の見直しを図り、通算化されることになったものです。

⇒ 支給開始から1年6か月を経過する時点まで支給（1年6か月後に同じ疾病が生じた場合は不支給）

