

日本医業経営コンサルタント協会東京都支部
病院コンサルタント育成研究会

特例水準評価業務について

2024.5.29 (水)

(公社) 日本医業経営コンサルタント協会茨城県支部長

茨城県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー・医業経営アドバイザー

(公社) 日本医師会医療機関勤務環境評価センター 労務管理サーベイヤー

秋元 譲

※複製・流出を禁ずる

自己紹介



- 1979年 茨城県境町生まれ（父親は診療放射線技師）
- 2008年 社会保険労務士事務所開業
- 2015年～ 茨城県医療勤務環境改善支援センター・医療労務管理アドバイザー就任
- 2015年～2017年 茨城県社会保険労務士会県西支部長・同会電子化検討委員長（2023年まで）就任
- 2020年～ 茨城県医療勤務環境改善支援センター・医業経営アドバイザーに就任
- 2021年～ 同年より日本医業経営コンサルタント協会茨城県支部長、大原医療福祉専門学校水戸校・教育課程編成委員就任
- 2022年～ 日本医師会医療機関勤務環境評価センター・労務管理サーベイヤー就任
- 2023年～ 茨城県社会保険労務士会副会長・SR茨城県労働保険事務組合理事就任

【資格】

特定社会保険労務士、医療労務コンサルタント（全国社会保険労務士会連合会）、認定登録医業経営コンサルタント（（公社）日本医業経営コンサルタント協会）
医業承継士（（一社）医業承継士協会）、医療経営アドバイザー（（一社）日本会計コンサルタント協会）、医療経営士3級（（一社）日本医療経営実践協会）
2級ファイナンシャル・プランニング技能士（NPO法人日本FP協会）、行政書士（未登録）

【執筆実績】

月刊保険診療、月刊医療経営士、日本医事新報、茨医協ニュース、茨城県保険医新聞、女性医師応援ブック、茨城県医療勤務改善支援センターNewsLetterほか

【医療関連セミナー実績】

茨城県社会保険労務士会・医療労務コンサルタント研修、医業経営研鑽会、日本病院薬剤師会、茨城県医師会、茨城県医師協同組合、茨城県きぬ医師会、
茨城県医療勤務環境改善支援センター、医療系に携わる士業の会、クリニック開業研究会、メディネット会、日本医療法務学会、医業承継士協会
新潟県妻有地域メディカル&ケアネットワーク、医療・医薬品情報研究会、月刊医療経営動画セミナー、AI問診ユビエ無料オンラインセミナー
これからの福祉と医療を実践する会、書籍深掘り医業経営コンサルティング研究会、青森県医療勤務環境改善支援センター、保健・医療・福祉サービス研究会
医療経営オンラインサロン、茨城県保険医協会、日本医業経営コンサルタント協会本部・埼玉県支部、診療所事務長会関東、静岡県志太医師会、三重県保険医協会ほか

病院、クリニックと規模を問わず医療機関専門社労士として、顧問先の労務管理支援をしながら、茨城県医療勤務環境改善支援センターのアドバイザーとして、医師の働き方改革の対応を中心に茨城県内の病院の労務管理支援に関わる。診療所の開業支援を主に手掛ける医療機関専門社労士が多い中で、総合病院にも多くの顧問先を持つ。2022年度からは医療勤務環境評価センターの労務管理サーベイヤーとして県外病院の医師労働時間短縮計画の評価業務に関わる。

また、令和6年度はベースアップ評価料の支援業務及びセミナーに多く携わる。

使用者側労働法専門弁護士の集団である、経営法曹会議賛助会員。 KDS労務管理事務所 茨城県猿島郡境町1539-3 info@akimoto-sr.com

特例水準申請の評価シート

医療機関勤務環境評価センター自己評価シート

◆記載されている医療機関コード、医療機関名を確認してください。

医療機関コード 9876543210
医療機関名 評価センター病院

資料リンク

【必ず記載】
◆「資料名一覧」から時短計画の意のファイル名を拡張子(.pdf)を付けて記載してください。

【資料の該当箇所の注意事項】
資料の該当箇所が全ページ（1枚の資料含む）の場合は「すべて」と記載してください。

資料名取得

医師労働時間短縮計画 01_時短計画.pdf

項目番号	項目	必須項目	自己評価	取組状況	提出資料名	資料の該当箇所	資料なし
1	労務管理に関する責任者を置き、かつ責任の所在とその役割を明確に示している		達成している	人事部長が労務管理の責任者であることを組織図に明記するとともに、人事部長の業務及び責任の範囲については業務範囲に明記している。	02_組織図.pdf 03_業務規程.pdf	1 すべて 2 2ページの3行目~10行目	□
2	労務管理に関する事務の統括部署が明確に存在する		【必ず回答】 ◆プルダウンにて自己評価結果を選択していたら、H列に○、×が自動で表示されます。	【必ず記載】 ◆「である調」にて、できるだけ詳細に記載してください。	【自己評価が「○」の場合は必ず記載】 ◆「資料名一覧」のファイル名を拡張子(.pdf)とともに記載してください。	1 1 2 2 3 3 4 4 5 5	□
3	医師の自己評価の労働時間該当性のルールを定めている		現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことを医師労働時間短縮計画に記載している	現在の時間外手当の申請マニュアルは、何が自己評価に該当するか不明瞭であるため、各科にてアラインを行った上で働き方改革検討委員会にて内容を検討し、2024年度までにマニュアル改定を行うことを医師労働時間短縮計画に明記している。	01_時短計画.pdf 04_現在の時間外手当申請マニュアル.pdf	1 25ページ以上 2 12~14ページ	□
4	追加的健康確保措置の体制を整備するために、勤務間インターバルと代休に関するルールをいずれも定めている		達成している			1 1 2 2 3 3 4 4 5 5	□
5	議事録または議事概要を院内で公開することが前提の多職種からなる役割分担推進のための委員会又は協議が設置されている		未達成	役割分担推進のための委員会又は協議は開催されていない		1 1 2 2 3 3 4 4 5 5	□
6	就業規則、賃金規程を作成し、定期的に見直しを行い、変更を行った際には周知されている		こちらは必須項目のため未達成の場合は申請できません	【エラーとなる回答の例】 ◆必須項目の自己評価は「×」では提出できません。		1 1 2 2 3 3 4 4 5 5	□
7	就業規則、賃金規程をいつでも医師が確認することができる		達成している	就業規則、賃金規程を含む院内の規程やマニュアル、会報・会誌の掲載先、電子カルテのポータルサイトに掲載し、職員はいつでも閲覧することができる	08_ポータルサイトの写し.pdf	1 すべて 2 2	□
8	育児・介護休業に関する規程を作成している			【エラーとなる回答の例】 ◆必須項目、必須項目以外とも未評価では提出できません。		1 1 2 2 3 3 4 4 5 5	□

資料名 (ファイル名) 一覧
01_時短計画.pdf
02_組織図.pdf
03_業務規程.pdf
04_現在の時間外手当申請マニュアル.pdf
05_当日臨時の時間外手当について(通知).pdf
06_日給直進(実績).pdf
07_医師の時間外申請(日給直した医師のサンプル).pdf
08_ポータルサイトの写し.pdf
09_36協定書.pdf
10_診療科別の時間外・休日労働時間(令和3年度).pdf

【必ず記載】
◆「医師労働時間短縮計画」提出資料名として提出するファイル名をすべて記載してください。
提出する資料はPDFファイルのみのため、ファイル名の後ろに「.pdf」の拡張子を付けるようお願いいたします。
◆資料の該当箇所を抜粋するのではなく、全ページを提出してください。
◆資料を管理しやすくするため資料名の先頭に通し番号を付けてください。
数字は文字列として扱われるため、資料が100件未満の場合は01、02...、100件以上の場合は001、002とすると番号順に表示することができます。

【エラーとなる回答の例】
◆自己評価が「○」の場合は、「取組状況」提出資料名「資料の該当箇所」を必ず記載し、「資料なし」にはチェックできません。

◆自己評価が「×」で提出資料がない場合は必ずチェックしてください。

◆サイトの写しを資料とする場合は、トップページだけでなく、該当する部分を表示した画面の写しも提出してください。

指定申請のためには、必須項目は全てクリアし、それ以外の項目も一定割合をクリアしていなければならない（アウトカム項目以外で達成できない項目は実施内容及び実施時期を時短計画に記載する）。それぞれ添付書類をつけないと評価は通らない。特に医師の健康診断等、健康確保についての評価は厳しいので注意が必要。

サーベイヤーはどんな人がやるのか

評価業務は社労士である労務管理サーベイヤーと医師である医療サーベイヤーが行います。要件は以下のとおりです。

医療サーベイヤー	次の①～③のいずれかに該当する医師で都道府県医師会及び全国医学部長病院長会議（AJMC）から推薦を受けた者 ① 病院における管理職（院長、副院長、診療部長等）経験5年以上 ② 医療勤務環境改善支援センターの業務に携わった経験 ③ 日本医療機能評価機構、日本医学教育評価機構などのサーベイヤー経験	③の要件はハードルが高く、通常医師は②の業務に関わる事は少なく、診療に携わる医師にとって評価業務を行う時間が少ないため、①の院長や診療部長クラスが行っている事が多い。 都道府県医師会が選任するがなり手が少ない。
労務管理サーベイヤー	令和4年（2022年）4月1日時点で登録区分「開業」もしくは「法人の社員」または両区分を通算して概ね5年以上の経験を有し、次の①～③のいずれかに該当する社会保険労務士で都道府県社会保険労務士会から推薦を受けた者 ① 全国社会保険労務士会連合会、地域協議会もしくは都道府県社会保険労務士会が実施する医療労務コンサルタント研修を修了した「医療労務コンサルタント」であること ② 顧問先に病院（20床以上）が1つ以上ある（もしくはあった）こと（本評価の業務内容の性質から病床数200床以上の病院の顧客がいる（もしくはいた）ことが望ましい） ③ 都道府県医療勤務環境改善支援センター（都道府県労働局医療労務管理支援事業含む）の相談員（もしくは過去に相談員の経験がある者）	病院（要件）、特に200床以上の病院を顧問先に持つ（望ましいだけで要件ではない）社労士は少ないが、本業務に携わる社労士の多くは勤改センターの医療労務管理アドバイザーであるか、社労士会の医療労務コンサルタント研修（eラーニングと1日の集合研修）を受けているので、比較的簡単になる事ができる。 ただし、社労士会で選任するため、損害賠償責任保険加入、会費の滞納がなく、倫理研修受講者であり、場合によっては政治連盟に加入していないと選任されない事がある。