

2024年の働き方改革に向けた “ALIVE SOLUTION”の取り組み

"ALIVE SOLUTION" Initiatives for Work Style Reform in 2024

*三菱電機ITソリューションズ㈱

要 旨

三菱電機ITソリューションズ㈱(MDSOL)は、人事・総務部門の負荷軽減と労務コンプライアンスの遵守を支援する勤怠管理システムパッケージ製品として“ALIVE SOLUTION TA”(ALIVE TA)を提供している。2024年4月、働き方改革関連法の適用猶予事業・業務の猶予期間終了に伴い、“ALIVE TA”への問合せが増えてきている。MDSOLでは適用猶予事業・業務の中から病院をターゲットにヒアリング調査を実施し、労務管理上の課題を認識できた。そこで、病院での働き方改革の対策強化を図る方針にして、課題解決に向けて機能強化を進めた。

1. ま え が き

MDSOLでは、人事・総務部門向けITソリューションとして“ALIVE SOLUTION”(アライブソリューション)を提供しており、人事情報管理、勤怠管理、給与計算、明細書配信、年末調整申告書作成、さらにワークフローシステムで各種届出申請の電子化を実現するなど、人事・総務部門の業務効率化をトータルで支援している。その中で、勤怠管理業務を支援する“ALIVE TA”は、働き方改革推進による働き方の多様化と、より複雑化した勤怠管理業務に対応し、勤怠管理システム市場のシェア拡大を目指している。2024年4月、働き方改革関連法の適用猶予事業・業務の猶予期間終了に伴い、ALIVE TAの新規商談や既存顧客の病院からの要望、問合せも日々増えている。MDSOLでは適用猶予事業・業務の中から病院をターゲットにヒアリング調査を実施し、現状抱えている労務管理上の課題やシステム利用によって気付いた問題、要望の洗い出しを行った。その結果、医師だけでなく病院の全ての従業員に対して勤怠管理を負荷なく把握できる仕組みが必要とされていることが認識できた。そこで、ALIVE TAを病院での対策強化を図る方針にして、課題解決に向けた取り組みを進めることにした。

2. 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務

2.1 2024年度の働き方改革の市場動向

働き方改革の推進によって、企業での働き方の多様化、労働環境の改善が進む一方で、医師、建設、運輸などの分野では、長時間労働が常態化しているなど様々な労務上の課題を抱えながらも、業務の特殊性、取引慣行の課題によって働き方改革関連法の適用が2019年4月から5年間猶予されてきた(適用猶予事業・業務)。しかし、猶予期間は、2024年4月をもって終了する。今後、限られた期間で法対応を求められる状況にある(2024年問題)。適用猶予事業・業務は、今まで以上に正確な労働時間の把握や職員の健康管理、就業規則の改訂、賃金の見直し、及びコンプライアンス遵守が必要である。

2.2 医療機関(病院向け)の働き方改革

2024年4月以降、病院は医師の健康確保と長時間労働の改善を目的に働き方の適正化に向けた三つの取り組みが求められている。

(1) 時間外労働の上限規制

- ①医療機関に適用する水準が設けられ、上限規制が適用される(図1)。
- ②医師の時間外労働時間は原則として年960時間、月100時間未満に制限される(A水準)。
- ③ただし、一部の医療機関では、上限が年1,860時間まで緩和され、原則の上限時間である年960時間より長い時間外労働が認められる(BC水準)。



出典：厚生労働省 医師の働き方改革概要(令和6年)(<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001129457.pdf>)

図1-時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用

(2) 医療機関勤務環境評価センターによる評価

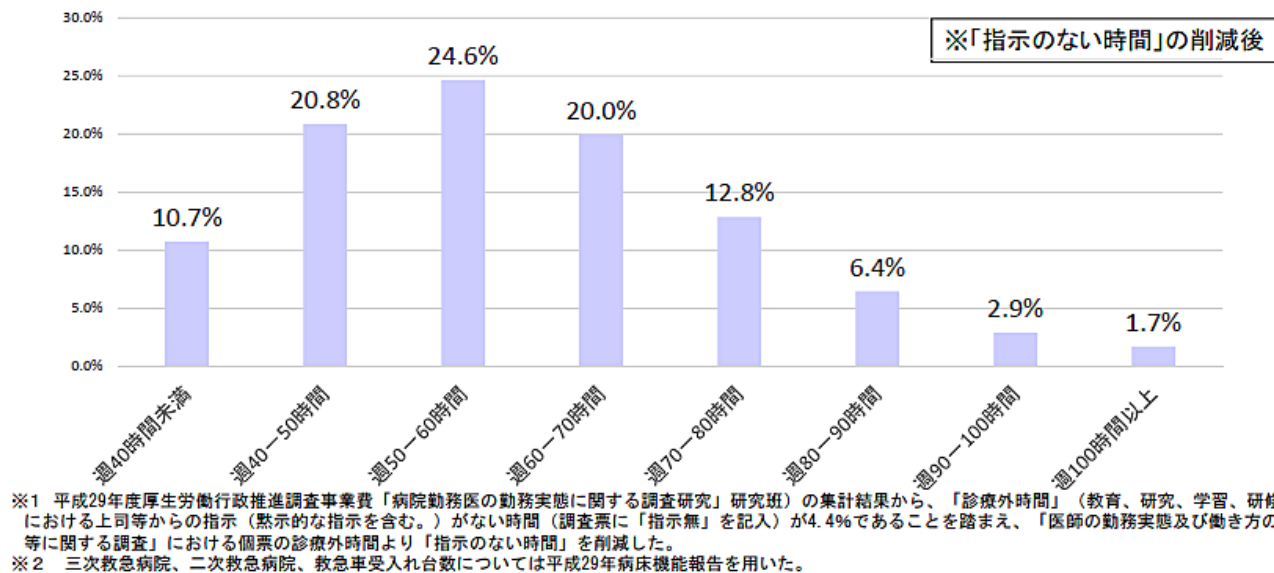
時間外労働の上限を年1,860時間にするには、特例水準(BC水準)の指定を受ける必要がある。特例水準の指定が受けられないと、長時間労働が必要になる業務に従事する医師の確保ができなくなるため注意が必要になる。

(3) 追加的健康確保措置

ABCのどの水準でも、月の上限時間(100時間未満)を超えて働く医師がいる場合、追加的健康確保措置の実施が義務化され、面接指導や必要に応じて労働時間の短縮、宿直回数の削減で就業上の処置を講じる必要がある。

3. 医療機関(病院向け)の労務管理上の課題

医師の働き方改革が行われる背景には、長時間労働が常態化している点や不十分な労務管理が挙げられる。平成29年に厚生労働省が実施した医師の勤務実態に関する調査(図2)によると、常勤勤務医の週労働時間は週60時間以上の医師が全体の約4割強、週80時間以上の医師が約1割いることが分かり、他業種と比べて労務管理が煩雑になる三つの課題がある。



出典：厚生労働省 第9回 医師の働き方改革の推進に関する検討会(令和2年)(<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000677264.pdf>)

図2-週勤務時間の区分別割合

3.1 客観的なデータがない

医師は、診療時間外や休日にも業務を行う場合が多く、長時間労働が常態化し、休日の確保が困難な状況にある。労務管理では、待機、研鑽(けんさん)と労働時間に区別がなく、本人の申告次第になること、また副業や兼業で一つの病院だけでは労働時間の実態が把握しにくいなど、客観的なデータがないことが多い。

3.2 システム化の遅れ

病院では勤怠管理を紙や表計算ソフトウェアで行い、システム化が遅れているケースが多く、月締めを行うまで労働状況の把握や対策を講じることができず、気付かないうちに時間外労働の上限規制の基準を超えてしまうリスクがある。

3.3 医事・総務の負荷が高い

病院では医師だけでなく看護師や介護士、一般職員など異なる職種が混在している。働き方も日勤、夜勤を始めとして、3交替制など多種多様であり、一般企業に比べると労務管理は複雑である。労務管理は、それぞれの働き方に応じて勤務データの集計をしなければならず、特に月締めは申告に関する漏れや誤り、諸手当の確認、及び補正で負荷が高いのが実態である。

4. 医療機関(病院向け)の労務管理上の課題に対するALIVE TAの対応

ALIVE TAでは、多様化した働き方への対応、コンプライアンス遵守、社員の正確な労働時間の把握と健康管理支援を従前から得意としてきているが、今般の医師の勤務時間の上限規制を受けて、適用猶予事業・業務に具体的な対策の必要性を認識した。次に述べる二点の機能強化開発を行い、市場に投入する。

(1) 変形労働時間制への対応

適用猶予事業・業務では、変形労働時間制は勤怠管理として一般的な働き方(図3)であり、勤怠管理システムとして変形労働時間制の1か月単位と1年単位への標準対応を行う。

適用猶予事業・業務

企業規模・産業・年	全企業	変形労働時間制を採用している企業 ¹⁾	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
平成30年調査計	100.0	60.2	35.3	22.3	5.6	39.8
1,000人以上	100.0	74.5	22.0	46.8	24.4	25.5
300～999人	100.0	68.8	29.9	35.6	10.7	31.2
100～299人	100.0	62.4	31.8	28.7	7.6	37.6
30～99人	100.0	58.2	37.4	18.1	3.9	41.8
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	80.2				
建設業	100.0	61.5				
製造業	100.0	63.6				
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	69.1				
情報通信業	100.0	45.3				
運輸業、郵便業	100.0	76.3				
卸売業、小売業	100.0	58.1				
金融業、保険業	100.0	27.6				
不動産業、物品賃貸業	100.0	46.5				
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	35.8				
宿泊業、飲食サービス業	100.0	63.4				
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	47.4				
教育、学習支援業	100.0	60.5				
医療、福祉	100.0	68.7				
複合サービス事業	100.0	56.2				
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	46.5				
平成29年調査計	100.0	57.5				

企業全体の割合

企業規模・年	企業計	変形労働時間制を採用している企業 ¹⁾	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
令和3年調査計	100.0	59.6	31.4	25.0	6.5	40.4
1,000人以上	100.0	76.4	21.3	49.8	28.7	23.6
300～999人	100.0	69.5	25.1	39.0	15.6	30.5
100～299人	100.0	63.1	31.1	29.8	8.7	36.9
30～99人	100.0	56.9	32.5	21.3	4.1	43.1
令和2年調査計	100.0	59.6	33.9	23.9	6.1	40.4
注：1）「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。						
		33.8	20.9	5.4	42.5	

出典：厚生労働省 就労条件総合調査の概況

(左)平成30年(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>)

(右)令和3年(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/21/dl/gaikyou.pdf>)

図3-変形労働時間制の有無、種類別採用企業割合

(2) 医療機関(病院向け)の機能強化

病院向け労務管理の負荷軽減を目的とした機能強化を図る。具体的には、断続的な宿直又は日直勤務への対応、要員シフト計画作成ソフトウェアとの連携、及び医療事務や医療秘書の負担軽減につながる業務代行機能を実装し、業種特有の課題解決に併せて、病院の労務管理上の三つの課題について解決を図る(図4)。

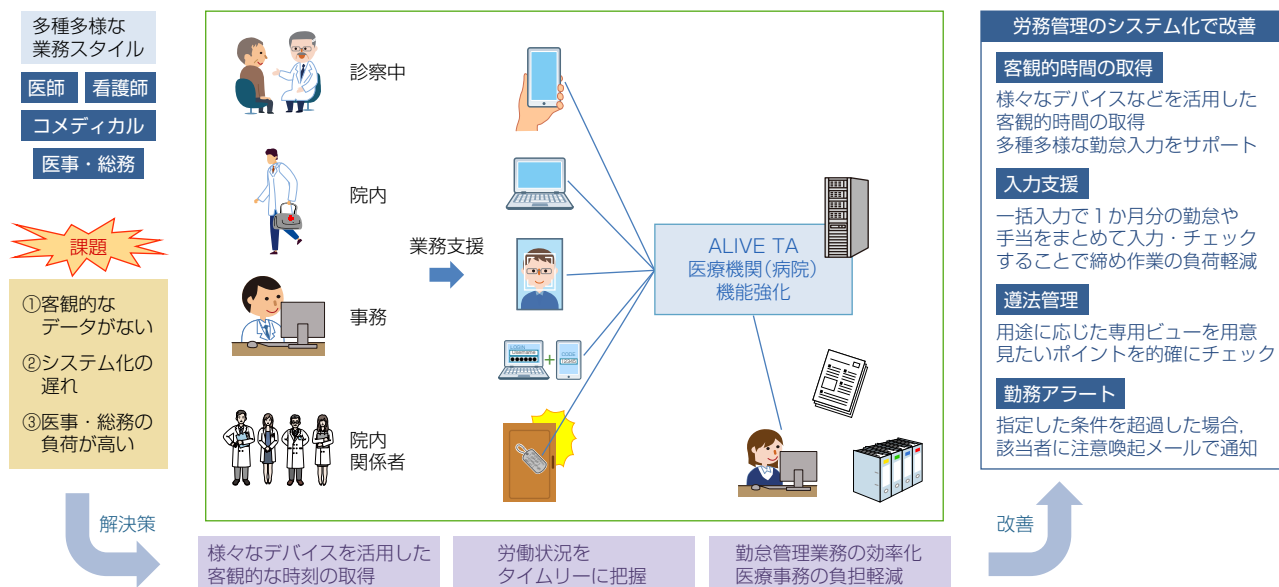


図4-解決法

4.1 客観的なデータがない

従業員の労働時間を客観的に把握することが義務付けられているが、病院は、パソコンを1人1台で利用するケースは少なく、様々なデバイスを活用した客観的な時間の取得が必要である。ALIVE TAでは、入退室管理(ゲートで打刻)、タイムレコーダー、生体認証、ポータル打刻、Webタイムレコーダー打刻、モバイル端末打刻、ログオン・オフ、及び資産管理ソフトウェア連携から客観的な時間の取得が可能である。一つの客観的な時間でも管理は可能であるが、意図的な時刻変更による労働時間の不正や予期しない打刻の欠落に対応ができない。この対応策として、“客観的な記録の複数管理”を可能にしている(図5)。

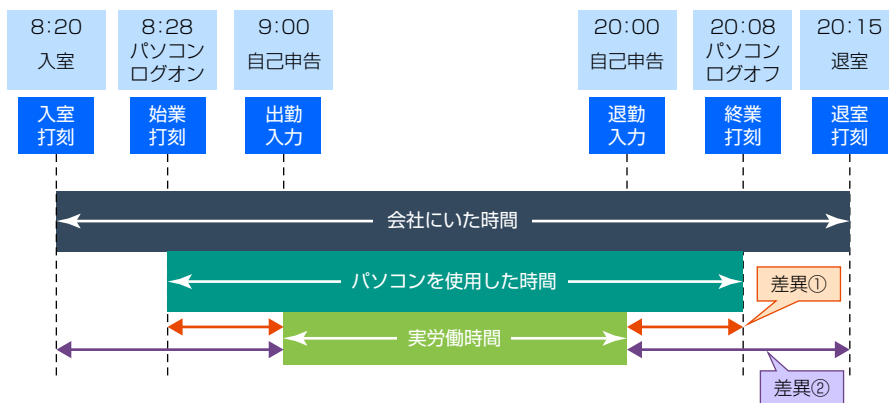


図5-三つの時間

具体的には自己申告時間に対して、二つの客観的打刻を用いてその差異と理由を把握することは、長時間労働やサービス残業の不正に対する予防策として効果を発揮する(図6)。この管理方法は“勤怠管理システム及び勤怠管理方法”として、特許(第6430052号)を取得している。

4.2 システム化の遅れ

労働状況をタイムリーに把握する仕組みを構築することが働き方改革でのスタートラインと言える。ALIVE TAでは、病院全体の状況を把握できる帳票、検索機能、フォロー機能を用意している。就業規則、法令に沿った遵法機能に強みを持っており、長時間労働を一目で把握するだけでなく、自動でアラートを通知する機能や月締めまでに到達する労働時間を予測する機能など、ユーザーの様々なニーズに対応する機能がある。

“客観的な記録の複数管理”を実現することで、新たに“入退室打刻に関連する項目”の追加、客観的記録の漏れケースに対する、未打刻理由の必須入力制御を追加し、客観的記録管理の強化を実現した。

客観時刻が存在しない場合、エラーにすることが可能

自己申告時刻と二つの客観時刻の差異を表示

しきい値の設定によって、理由入力を必須にすることが可能

図6-入力画面

4.3 医事・総務の負荷が高い

ALIVE TAでは、多種多様な業務スタイルに対応するだけでなく、医事・総務の負荷軽減の支援機能を用意しており、勤怠の確認や補正、諸手当の訂正を一括でメンテナンスできる機能や各種申請の提出を代理で処理することが可能になっている(特許出願中)。

5. む す び

医療業界は、2024年4月施行の働き方改革関連法によって引き続き大きな課題が発生する見込みである。ALIVE TAでは、引き続き病院を取り巻く状況に対応し、課題解決に向けた取組み、市場拡大に向けた新機能開発や法改正対応を継続的に実施していく。