

# 「医師の働き方改革制度の施行について」

- 医師の働き方改革制度の概要
- 勤改センターの支援状況
- 今年度の取組み

〔宮崎県 医療勤務環境改善支援センター〕



# 医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の特長を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

## 現状

### 【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

### 【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

### 【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

## 目指す姿

**労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する**



**全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする**



**質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供**

## 対策

### 長時間労働を生む構造的な問題への取組

**医療施設の最適配置の推進**

(地域医療構想・外来機能の明確化)

**地域間・診療科間の医師偏在の是正**

**国民の理解と協力に基づく適切な受診の推進**

### 医療機関内での医師の働き方改革の推進

**適切な労務管理の推進**

**タスクシフト/シェアの推進**

(業務範囲の拡大・明確化)

**一部、法改正で対応**

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革(講習会等)
- ・医師への周知啓発 等

### 時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4～) **法改正で対応**

#### 地域医療等の確保

医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成

評価センターが評価

都道府県知事が指定

**1** 医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保	
A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	努力義務	
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間 ※2035年度末を目標に終了		義務	義務
B (救急医療等)				
C-1 (臨床・専門研修)				
C-2 (高度技能の修得研修)	1,860時間			

#### 医師の健康確保

##### 面接指導

健康状態を医師がチェック

##### 休息時間の確保

連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制(または代償休息)



# 医療機関の勤務環境改善はまさにこれからがスタートです。

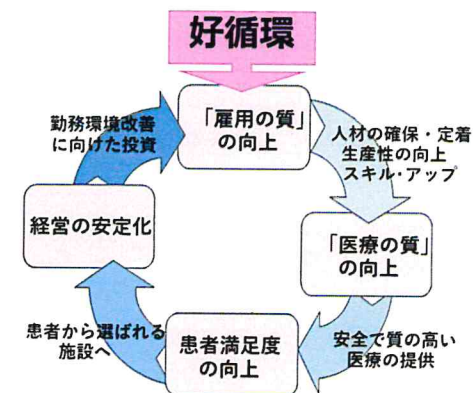
## <看護師を中心とした雇用の質向上の取組>

看護職確保の観点から医療機関の雇用の質の向上の取組を推進

平成26（2014）年10月～

<改正医療法の施行> ※医師を含めた医療従事者の勤務環境改善

- **勤務環境改善が医療機関の努力義務に**（医療法30条の19）
- 医療勤務環境改善マネジメントシステム※創設  
※ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み
- 医療従事者の勤務環境改善を促進する拠点として、都道府県に医療勤務環境改善支援センターの設置開始  
※ 平成29（2017）年3月までに全国の都道府県に設置



平成29（2017）年3月～

<時間外労働の上限規制（医師以外）の施行、医師の働き方改革の推進>

- **働き方改革関連法の施行**（労働時間の状況の把握、有給休暇の取得促進 等）
- ・ **時間外労働の上限規制の導入**（大企業：令和元（2019）年4月 中小企業：令和2（2020）年4月）  
※ “医師以外の医療従事者”については、一般の業種の労働者と同様に時間外労働の上限規制がスタート。  
※ “医師”については、令和6（2024）年4月から上限規制がスタート。  
→ 改正医療法（令和3（2021）年5月成立）等により、医師の時間外労働の上限の特例に関する内容が規定された。この特例を受ける場合は、医療機関が都道府県知事の指定を受ける仕組みとなり、医療機関は指定を受けるための手続が必要となる。（労働時間の把握（兼業・副業、宿日直許可、研鑽）、時短計画作成、評価センターの評価受審、指定申請 等）。

令和6（2024）年4月～

<時間外労働の上限規制（医師）、改正医療法の施行>

- **医師の時間外労働の上限規制の導入開始/2035年度末に向けた時短の推進**  
※ 上限規制の遵守、面接指導等の追加的健康確保措置の確実な実施。  
※ 特例のうちB、連携B水準は2035年度末までの廃止を目標、段階的に医師の労働時間の短縮を進める必要。（地域医療構想、医師偏在の解消 等）



# 2024年4月以降の勤改センターによる医療機関支援（イメージ）

- ・勤改センターによる医療機関支援の流れが途切れないようにすることが重要です。
- ・都道府県は、2024年4月以降も勤改センターについて**十分な体制の確保**をおねがいします。

<2024年以降の勤改センターによる医療機関支援のイメージ>

## 2024年4月までの支援（イメージ）

### ○ 医療機関の勤務環境改善のための自主的な取組を支援

- ※ 勤務環境改善マネジメントシステムの普及
- ※ ハラスメント対策への支援 等

### ○ 医療機関の上限規制への対応のための取組を支援

- ※ 労働時間の把握
  - ・ 副業・兼業先を含めた労働時間の把握
  - ・ 宿日直許可の申請支援
  - ・ 研鑽の整理に関する支援
- ※ 特例水準の指定申請支援
  - ・ 医師労働時間短縮計画の作成支援  
(タスク・シフト/シェア、医師同士の役割分担、ICTの活用 等)
  - ・ 評価センターの評価受審支援
  - ・ 追加的健康確保措置（面接指導、勤務間インターバル等）の実施支援
- ※ 36協定の締結に関する支援



## 2024年4月以降の支援（イメージ）

### ※ 新たな特例水準の指定申請に向けた取組への支援

- ・ 時季にかかわらず、C-2水準など新たに特例水準の指定申請を行う医療機関への支援

### ※ 医師労働時間短縮計画に基づく取組の実施支援

- ・ 2035年度末の連携B・B水準廃止目標に向けて、指定を受けた医療機関が段階的に労働時間の短縮を図るための取組を支援  
(例：時短計画に基づくPDCAサイクルを進めるための支援)
- ・ 3年後の特例水準の指定更新に向けた医療機関の取組への支援
- ・ 地域全体で医師の労働時間を短縮していくための取組支援
- ・ 医師への上限規制の適用をきっかけとした医療機関内の医師以外の職種を含めた勤務環境の改善  
(例：多職種へのタスク・シフト/シェアの状況などを踏まえた医療機関全体の状況の把握と取組の推進、人事評価・キャリア形成等の見直し、適切な労働時間制への移行 等)

### ※ 医療法に基づく立入検査後の支援（追加的健康確保措置）

- ・ 都道府県の立入検査による指摘事項（追加的健康確保措置）について、医療機関が勤改センターの支援を通じて改善を図る際の支援。

### ※ その他

- ・ 宿日直許可取得後の適切な労務管理の継続に関する支援。

既に2024年4月に向けた支援が一段落した勤改センターは上記のような支援へ移行していくことも重要です。



# 立入検査項目

医師の働き方改革関係の医療法の施行に伴い、令和6年度以降、医療法第25条第1項に基づく立入検査において新たに確認が必要な検査項目があります。

項目	概要	対象
1. 面接指導の実施 (法第108条第1項)	時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導が実施されていることを確認。	全医療機関
2. 就業上の措置 (時間外・休日労働月100時間以上見込み) (法第108条第5項)	面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じていることを確認。	
3. 就業上の措置 (時間外・休日労働月155時間超) (法第108条第6項)	時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じていることを確認。	
4. 勤務間インターバル・代償休息 (法第123条第1項及び第2項)	特定労務管理対象機関に勤務する特例水準の業務に従事する医師（特定対象医師）に対し、勤務間インターバルや代償休息が確保されていることを確認	特定労務管理対象機関

※**4** 特定労務管理対象機関：都道府県知事が、病院又は診療所であって、医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務があると認められるものを、指定した特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関の総称。



## 立入検査後の指摘事項の対応

- ・立入検査後の指摘事項の対応については、都道府県と医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）が連携して、医療機関の改善に向けた取組を支援。
- ・立入検査を実施する機関は、必要に応じて勤改センターの支援を受けるよう指導。

### 【① 立入検査後の対応について】

立入検査を実施し、医療機関に対し改善の指摘を行い、是正・改善報告を求めるにあたって、立入検査を実施する機関は必要に応じて、勤改センターの支援を受けるよう指導すること。

### 【② 是正・改善報告における改善の取組が不十分な場合の対応】

医療機関からは是正・改善報告を受けたが、医療機関の取組が十分な改善に至っていないと認められる場合、立入検査を実施する機関は原則、勤改センターの支援を受けた上で、再度の是正・改善報告を行うよう指導すること。

また、十分な改善が認められるまで改善に向けた指導を繰り返し継続すること。

- ※ ①の指導で既に勤改センターの支援を受けている場合にも、②の指導内容について改めて勤改センターに具体的に共有して支援を依頼し、引き続き、勤改センターの支援を受けるよう指導すること

### ※勤改センターの支援を受けるよう指導した場合の情報提供

上記①、②において、勤改センターの支援を受けるよう指導した場合、医療機関が勤改センターに支援依頼を行うことが想定される。そのため、その後の支援を円滑に実施する観点から、立入検査を実施する機関は都道府県の勤務環境改善担当に対し、支援を受けるよう指導した旨、情報提供を行うこと。



# 参考：医師の働き方改革に関する都道府県の権限等について

医師の働き方改革に関する都道府県の権限等（改善措置命令、罰則、指定取消）については以下のとおりです。

## 【改善措置命令】

都道府県知事は、正当な理由がなく、面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息についての必要な体制の整備や必要な措置を講じていないと認めるときは、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。当該命令を行使した場合には、その旨を都道府県労働局へ情報提供をすること。

★ 立入検査を通じて、改善に向けた指導を続けたが、都道府県知事が正当な理由がなく必要な体制の整備をしていないと認め、命令を行使した場合等についても同様に、都道府県労働局へ情報提供を行うこと。

## 【罰則、特定労務管理対象機関の指定の取消】

なお、当該命令に違反した場合には、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処することとなっており、また特定労務管理対象機関の指定を取り消すことができる。

### ○参考条文：医療法（抄）

**【改善措置命令】**（面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息）  
第百十一条 都道府県知事は、病院又は診療所の管理者が、正当な理由がなく、第七条に規定する必要な体制の整備をしていないと認めるとき、第八条第一項の規定による面接指導を行っていないと認めるとき（同条第二項ただし書に規定する書面が提出されている場合及び同条第八項に規定する場合を除く。）又は同条第六項に規定する必要な措置を講じていないと認めるときは、当該病院又は診療所の開設者に対して、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

第百二十六条 都道府県知事は、特定労務管理対象機関の管理者が、正当な理由がなく、第二十三条第一項本文又は第二項後段に規定する休息時間の確保を行っていないと認めるときは、当該特定労務管理対象機関の開設者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

**【罰則】**（面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息）  
第百四十八条 第百一条又は第百二十六条の規定に基づく命令に違反した場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第百五十条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して第百四十八条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても同条の罰金刑を科する。

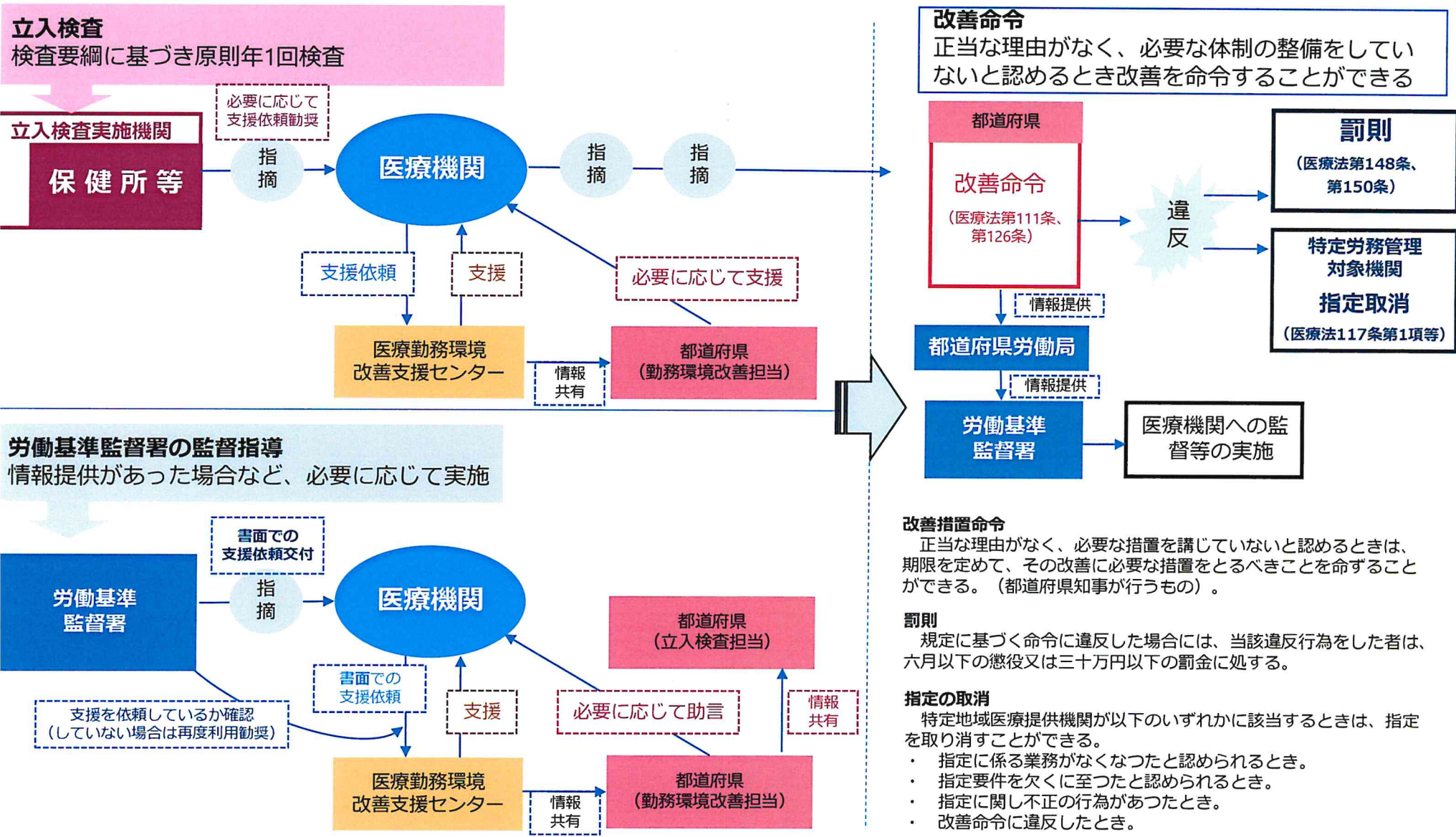
**【特定労務管理対象機関の指定の取消】**（面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息）  
第百十七条 都道府県知事は、特定地域医療提供機関が次のいずれかに該当するときは、第十三条第一項の規定による指定（以下この条において「指定」という。）を取り消すことができる。

- 一 第十三条第一項に規定する業務がなくなつたと認められるとき。
- 二 第十三条第三項各号に掲げる要件を欠くに至つたと認められるとき。
- 三 指定に関し不正の行為があつたとき。
- 四 特定地域医療提供機関の開設者が第百一条又は第百二十六条の規定に基づく命令に違反したとき。



# 立入検査後の指摘後の対応・労働基準監督署の監督指導と勤改センターの関係

医療機関における立入検査後の指摘や労働基準監督署の監督指導の後の対応は、勤改センターの支援を受けて改善に向けた取組を進めることとなっている。



**改善措置命令**  
正当な理由がなく、必要な措置を講じていないと認めるときは、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。(都道府県知事が行うもの)。

**罰則**  
規定に基づく命令に違反した場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

**指定の取消**  
特定地域医療提供機関が以下のいずれかに該当するときは、指定を取り消すことができる。

- ・ 指定に係る業務がなくなつたと認められるとき。
- ・ 指定要件を欠くに至つたと認められるとき。
- ・ 指定に関し不正の行為があつたとき。
- ・ 改善命令に違反したとき。



保健所の「立入検査（医療法）」と、労基署の「監督指導（労基法）」との連携 について

項目	根拠法令	概要	「医療法」 *追加的健康確保措置	「労基法」	対象
1 面接指導の実施	医療法 第108条 第1項	○ 時間外・休日労働が、 100時間以上となること、 見込まれる医師に対して、 医療法上の「面接指導」を実施	○ 必要な面接指導をしなかった場合  【保健所の立入検査】 → 指摘 → 勤改センターによる支援 → 改善命令（県知事）→ 違反 → 罰則（6月以下の懲役or30万円以下の罰金） → 特例水準の指定取消し  【労基署の監督指導（定期・情報提供）】 → 指摘 → 書面交付（勤改センターへ相談） → 勤改センターによる支援 → 改善	○ 面接指導が行われないまま、 特定医師に、月100時間以上の時間外・ 休日労働をさせた場合、 労基法違反（第141条第3項） ※ 36協定で定めた「特定延長時間の上限」 の範囲内であっても、労基法違反  【労基署の監督指導（定期・情報提供）】 *違反が認められた場合 → 「是正勧告」	全医療機関
2 就業上の措置	医療法 第108条 第5項 (100時間以上 の見込み)	○ 面接指導対象医師に対する、面接指導実施後、 必要に応じて、労働時間の短縮、宿直回数の減少、 その他の適切な措置（就業上の措置）を 講じていることを確認	○ 必要な措置をしなかった場合 【保健所の立入検査】… 同上 【労基署の監督指導】… 同上	○ 必要な措置をしなかった場合、労基法違反 【労基署の監督指導（定期・情報提供）】 *違反が認められた場合 → 「是正勧告」	
3 就業上の措置	医療法 第108条 第6項 (155時間超)	○ 時間外・休日労働が、月155時間超となった 医師に対し、労働時間の短縮のために必要な措置を 講じていることを確認	○ 必要な措置をしなかった場合 【保健所の立入検査】… 同上 【労基署の監督指導】… 同上	○ 必要な措置をしなかった場合 ※ 労基法違反に該当する事項ではない。	
4 勤務間インターバル ・代償休息	医療法 第123条 第1項・第2項	○ 特定労務管理対象機関に、勤務する、 特例水準の業務に従事する医師（特定対象医師） に対し、勤務間インターバルや代償休息が 確保されていることを確認	○ 必要な勤務間インターバルや代償休息を 確保しなかった場合 【保健所の立入検査】… 同上 【労基署の監督指導】… 同上	○ 必要な勤務間インターバルや代償休息を 確保しなかった場合 ※ 労基法違反に該当する事項ではない。	特定労務管理 対象機関 (連携B、B、 C水準)

\* 「追加的健康確保措置」には、労基法関係法令に相当する規定が設けられている。



## 勤改センターの支援状況（令和4年度～5年度）

### □支援した医療機関数

	令和4年度	令和5年度	合計	主な支援内容
医療労務管理アドバイザー（19名）	35	55	90	○宿日直許可申請・取得後の労務管理、特例水準、36協定、就業規則など
医業経営アドバイザー（8名）	2	5	7	○経営改善、経営の建て直し、特別償却制度など
重複	-1	-2	-3	○宿日直許可申請 と 経営の建て直しなど
合計	36	58	94	

### □支援した回数

	令和4年度	令和5年度	合計	平均
医療労務管理アドバイザー（19名）	101	145	246	2.7
医業経営アドバイザー（8名）	4	7	11	1.6
合計	105	152	257	2.7

### □宿日直許可申請の支援

	令和4年度～5年度
宿日直許可申請を支援した医療機関	76
宿日直許可を取得した医療機関	75
取得率（％）	98.7



## 宮崎県医療勤務環境改善支援センター 令和6年度 事業計画

### 1 今年度の事業について

昨年度は、今年度開始される医師の働き方改革関連法施行に向け、宿日直許可取得等の支援を必要とする医療機関や特定労務管理対象機関の指定を受ける医療機関に対し、積極的な支援を行った。

今年度は、制度施行による、時間外労働上限規制の遵守、面接指導等の追加的健康確保措置の確実な実施が、医療機関には求められるため、特定労務管理対象機関の指定を受けた医療機関の労働時間短縮に係る取組支援や医療法に基づく立入検査後の改善支援を中心に、以下のとおり、取り組むこととしたい。

### 2 事業計画

#### (1) センターの周知と利用勧奨

- ① 医療機関への訪問等による情報収集、情報提供及び啓発活動
- ② 勤務環境改善支援センターのホームページを活用した情報発信
- ③ 医師の働き方改革に関するパンフレットの制作、及び、県内医療機関へ送付
- ④ 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別利用勧奨
- ⑤ 「医療勤務環境改善 マネジメントシステム 普及促進モデル事業費補助金（※）」の活用勧奨
- ⑥ 日州医事、及び、奥様医業経営塾での周知、県内医療機関へFAXニュースの配信

(※) 医療勤務環境改善 マネジメントシステムのPDCAサイクルを実施する上で、改善計画策定(P) 及び 実施(D)に係る経費を補助するもの。



## (2) アドバイザーによる相談対応・個別支援

- ① 相談対応（労務管理・医業経営全般に関する相談対応）
- ② 個別訪問支援（マネジメントシステム導入、勤務実態の把握、医師労働時間短縮計画策定、宿日直許可申請、36協定の締結、特定労務管理対象機関、特別償却制度）
- ③ 特定労務管理対象機関を中心とした「医師労働時間短縮計画」に基づく取組の実施支援
- ④ 医療法に基づく立入検査後の支援（追加的健康確保措置）
- ⑤ 特定労務管理対象機関の指定を予定している医療機関への支援
- ⑥ 労務管理アドバイザーと医業経営アドバイザーが連携した個別支援
- ⑦ これまでの相談対応・個別支援のフォローアップ（支援効果の確認）
- ⑧ これまでの支援における相談内容と助言の集計・分析
- ⑨ 他県センターとの連携・情報共有
- ⑩ 国等が主催する研修会等への参加による情報収集

## (3) 医療機関向けセミナー及びアドバイザー研修会の開催

- ① 医療機関向けセミナーについて、下記の内容で年2～3回程度実施する。
  - ・ 関係法令・通達等の説明
  - ・ 医師の時間外労働上限規制の制度説明 や 勤務環境改善にまつわる好事例の紹介
  - ・ 上限規制開始後の労務管理のポイント、36協定、研鑽の取扱等に関すること
- ② アドバイザー向けの研修会について、下記内容で定期的を開催する。
  - ・ 各アドバイザーのスキルアップを目的とした、スーパーバイザーによる研修会の開催
  - ・ 各アドバイザーの定期的な勉強会の開催