

医師の働き方改革とは？

岡山県医療勤務環境改善支援センター 令和6年度 労務管理セミナー

これまでの経緯

H26(2014).10. 1	改正医療法施行 ○勤務環境改善が医療機関の努力義務に ○医療勤務環境改善マネジメントシステム（※）の創設 └（※）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を設置
H29(2017).3.28	「働き方改革実行計画」働き方改革実現会議決定
H30(2018).7. 6	「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」公布 ○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～ ・医師等の一部業種は適用を猶予
R3(2021).5.28	「良質かつ適切な医療を効果的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」公布 ○特定労務管理対象機関の指定に係る準備行為などが順次スタート
R6(2024).4. 1	改正医療法施行 ○医師の残業時間にかかる上限規制等の開始

医療法の主な改正内容（令和6年4月）

1 面接指導の実施

→すべての医療機関に義務付け

- ・ 時間外労働が月100時間を超える見込みのある医師に対し、面接指導を実施
- ・ 時間外労働が月155時間を超えた医師に対し、労働時間短縮のために必要な措置を講じる

2 連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制

→特定労務管理対象機関は義務
その他の医療機関は努力義務

- ・ 以下のいずれかの休息時間を確保
 - i) 始業から24時間以内に9時間の連続休息時間（15時間の連続勤務時間制限）
 - ii) 始業から46時間以内に18時間の連続休息時間（28時間の連続勤務時間制限）
- ・ 休息時間中にやむを得ない理由により労働に従事した場合、事後の代償休息を付与

3 特定労務管理対象機関の指定

- ・ 地域医療を確保するため、当面の間、医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務を行う病院又は診療所については、県知事から特定労務管理対象機関の指定を受けた上で、通常の時間外・休日労働時間の上限を超えて業務に従事させることができる。

※医師の時間外労働の上限

すべての勤務医に原則的に適用 →年 960時間

特定労務管理対象機関の指定あり →年1,860時間

医師の働き方改革の全体像

令和元年12月26日「第2回医師等医療機関職員の働き方改革推進本部」の資料を参考として作成

医療機関：労働時間短縮に向けた取組と適切な労務管理

■ 労働時間短縮に向けた取組

- ・タスクシフト／シェア
- ・医師の業務の削減
- ・変形労働時間制等の導入
- ・ICT等の活用
- ・その他の業務削減・効率化

■ 医師の確保

- ・地域の医療機関間の医師配置の見直し等

■ 診療体制の見直し

- ・救急等の医療提供の見直し
- ・診療科の見直し、病院の再編・統合

取組の前提として…

■ 労務時間管理の徹底

- ・客観的な手法による労働時間の把握
- ・36協定の締結
- ・宿日直、研鑽の適正な取り扱い 等

■ 追加的健康確保措置

- ・連続勤務時間制限、勤務間インターバル、代償休息
- ・面接指導の実施 等

→適切な労働時間の把握、給与の支払い

住民：適切なかかり方

■ 医療のかかり方の見直し

■ かかりつけ医の活用

→大病院への集中緩和、夜間・休日の受診減

都道府県：地域の医療提供体制の確保

■ 勤務環境改善支援

■ 医師偏在対策

■ 地域医療構想の推進

→働き方改革の推進に向けた支援