

# 医師の働き方改革の推進等について

## ～医療従事者の勤務環境改善に向けて～

日頃より、医師の働き方改革をはじめとする医療行政施策の推進に御理解と御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

本資料は、医師の時間外労働の上限規制に関する基本的な制度や、業務効率化の推進に向けた新たな法改正など、医療機関の勤務環境の改善に関する最新の動向についてまとめたものです。

秋田県では、県内の医療機関を対象に、社会保険労務士や医業経営コンサルタント等の専門家による勤務環境の改善に関する個別相談を実施しております。

本資料の内容にとどまらず、労務管理やハラスメント対策など、医療現場の勤務環境における日頃のお悩みについて、お気軽に御相談くださるようお願い申し上げます。

秋田県健康福祉部医務薬事課

# 医師の働き方改革の概要について

医療従事者の勤務環境の改善は、少子高齢化が進む中で地域の医療提供体制を持続可能なものとし、安全で質の高い医療を将来にわたって県民の皆様へ提供していくために必要な取組です。

これまでの我が国の医療は、医師をはじめとした医療従事者の長時間労働によって支えられてきましたが、医療従事者の健康を守ることは、医療の安全を守ること、そして患者の皆様の安心を守ることに繋がります。

その中でも、令和6年4月から適用が開始された医師の働き方改革は、地域の医療機能を維持しつつ、勤務医の健康を確保するための制度です。

# 医師に対する時間外・休日労働の上限規制と健康確保措置について (令和6年4月～)

## 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

## 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

複数主治医制の導入

業務効率化・職場環境改善の推進

＜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、医師への周知啓発(研修等)
- ・補助金による支援 等

| 水準           |       | 長時間労働が必要な理由<br>(連携B，B，C－1，C－2水準は<br>都道府県知事の指定が必要) | 年の上限時間                   | 追加的健康確保措置※ |             |
|--------------|-------|---------------------------------------------------|--------------------------|------------|-------------|
|              |       |                                                   |                          | 面接指導       | 休息時間の<br>確保 |
| 一般則          |       | —                                                 | (原則) 360時間<br>(例外) 720時間 | —          | —           |
| 勤務医の<br>上限規制 | A水準   | (臨時的に長時間労働が必要な場合の原則的な水準)                          | 960時間                    | 義務         | 努力義務        |
|              | 連携B水準 | 地域医療の確保のため<br>派遣先の労働時間を通算すると長時間労働となるため            | 1,860時間<br>(各院では960時間)   |            | 義務          |
|              | B水準   | 地域医療の確保のため                                        | 1,860時間                  |            |             |
|              | C－1水準 | 臨床研修・専攻医の研修のため                                    | 1,860時間                  |            |             |
|              | C－2水準 | 高度な技能の修得のため                                       |                          |            |             |

## ※追加的健康確保措置

＜面接指導の実施＞

＜休息時間の確保＞

健康状態について、研修を受けた面接指導実施医師がチェック

勤務間インターバル規制と代償休息の確保

## (1) 追加的健康確保措置

|     | 長時間労働の行う医師への<br>面接指導の実施                                                                                                                                                                                                                                                              | 勤務間インターバル                                                                                                                                                                                                                   | 代償休息                                                                                                                 |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対 象 | 全水準（A，連携B，B，C－1，C－2水準）の医師（義務）                                                                                                                                                                                                                                                        | ○特例水準（連携B，B，C－1，C－2水準）の医師（義務）<br>○時間外・休日労働が年720時間を超えることが見込まれる医師（努力義務）<br>○時間外・休日労働が月45時間を超える月数が年6ヶ月を超えることが見込まれる医師（努力義務）                                                                                                     | 勤務間インターバルの対象医師                                                                                                       |
| 内 容 | <p>&lt;面接指導対象医師&gt;他院での副業・兼業も含め、時間外・休日労働が月100時間以上となるが見込まれる医師</p> <p>&lt;面接指導実施医師&gt;自院の管理者でないこと、面接指導実施医師養成講習会の修了が要件</p> <p>&lt;実施時期&gt;原則、月の時間外・休日労働が100時間以上となる前（目安例：80時間前後のタイミング等）</p> <p>&lt;確認事項&gt;前月の勤務状況、睡眠時間、疲労の蓄積状況、心身の健康状態、生活状況等</p> <p>(※)面接指導実施医師を未確保の場合、体制整備をお願いします。</p> | <p>&lt;概要&gt;<br/>終業時刻から次の始業時刻までの間に、一定以上の休息時間を確保する</p> <p>(ア) 始業24時間以内に9時間の継続した休息时间（15時間の連続勤務時間制限）</p> <p>(イ) 始業46時間以内に18時間の継続した休息时间（28時間の連続勤務時間制限）</p> <p>(※)24時間以内に9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事する場合、9時間の継続した休息時間が確保されたものとみなす。</p> | <p>&lt;概要&gt;<br/>勤務間インターバルとして設定された9時間又は18時間の継続した休息时间中に、やむを得ない理由により緊急の業務が発生して勤務した場合、その勤務した時間分を代償休息として、翌月末までに付与する</p> |

## (2) 医療法第25条第1項に基づく立入検査について

各保健所が実施する立入検査では、追加的健康確保措置の実施状況が確認対象となっている。必要な措置や体制を講じていないと認められた場合は、医療法に基づき、県から改善命令が出される。さらに、命令に従わない場合は罰則の対象となる可能性もある。

## (3) 医師の自己研鑽

厚生労働省から自己研鑽の考え方について基準が示されているため、各病院で自己研鑽や労働時間に関する考え方に関するルールを明確に定め、院内に周知・徹底していただく必要がある。

# 労務管理担当者に御確認いただきたいこと

病院で労務管理を担当されている皆様に対し、日々の運用で改めて御確認をお願いしたい内容です。

## 労務管理の徹底と労働時間の適正な把握

- ・ 医師の労働時間について、他院での副業・兼業先での労働時間も含め、すべて通算して管理されているか。  
⇒ 予定シフトに対して実績を提出してもらう等の自己申告により、副業・兼業先の労働時間を正確に把握し、実際に適正な申告が行われているか確認する。
- ・ 宿日直許可の内容と、現在の実際の業務や勤務態様に乖離がないか再点検を行う。  
⇒ 宿日直許可の許可条件と、現在の勤務実態との間に乖離や齟齬が生じていないか、定期的に再点検する。

## 労働時間と自己研鑽の区分け

- ・ 自己研鑽に関する院内ルールにおいて、適切な運用となっているか。  
⇒ 上司の明示・黙示の指示の解釈が曖昧になり、労働時間と自己研鑽の区分が不適切となっていないか。  
経営上の理由等により、本来労働時間に含まれるべき業務が自己研鑽として扱われていないか。  
⇒ 医師本人からの申出の確認や、上司からの指示の記録が適切に保存されているか確認する。

## 若手医師等における自己研鑽のあり方

- ・ 若手医師や臨床研修医の自己研鑽が単なる長時間労働となっていないか。  
⇒ 若手医師や臨床研修医等の自発的な学ぶ意欲については尊重されるべき一方で、在院時間を単なる自己研鑽として処理するのではなく、通常勤務ではないことが周囲から一目で分かる工夫を行う等、必要に応じて体制を見直す。

# 医療機関における業務の効率化について

2040年に向けて高齢者人口がピークを迎える一方で、生産年齢人口は減少し、本県においても医療従事者の安定的な確保はより困難となることが見込まれています。

こうした中、地域に必要な医療を守り続けるためには、医療機関全体における業務効率化による生産性の向上が重要となります。

こうした背景から、令和8年6月に「健康保険法等の一部を改正する法律」が公布され、令和9年4月から新たに医療機関が業務効率化に取り組む努力義務が規定されました。

# 医療機関の業務効率化・ 医療従事者の勤務環境改善について

令和8年6月5日付け公布「健康保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第31号）」により、健康保険法や医療法等において、従来の勤務環境改善に加え、**新たに業務効率化に取り組む努力義務が規定**された（施行：令和9年4月1日）。

## 今回改正となった法律

### ◆健康保険法

- 目的：国民が受ける医療の質の向上と、その適正かつ効率的な提供を図るため
- 対象：保険医療機関
- 内容：業務効率化およびその従業者の勤務環境の改善のための措置を講ずるよう努める

### ◆医療法

- 目的：良質かつ適切な医療を効率的に提供するため
- 対象：病院または診療所の管理者
- 内容：業務の効率化及びその医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならない

### ◆地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律

- 目的：地域における医療機関の業務効率化及び医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を支援するため
- 対象：病院
- 内容
  - (1)「業務効率化・勤務環境改善計画※」を作成し、計画に基づく取組に対する継続的な評価及び改善（PDCAサイクル）を実施する委員会等の体制を確保した病院は、厚生労働大臣による認定を受けることができる。
  - ※「業務効率化・勤務環境改善計画」の記載事項：計画期間、達成目標、取組内容及び実施時期
  - (2)認定病院は、毎年少なくとも1回、取組の実施状況を公表しなければならない。
  - (3)厚生労働大臣は、認定病院の開設者又は管理者に対し、取組の実施状況を報告させることができる。
  - (4)認定病院は、認定から6年間、認定病院として対外的に表示・公表することができる。

# 今後の勤務環境改善に向けて取り組んでいただきたいこと

業務の効率化や勤務環境の改善に関して、医療機関の皆様これから取り組んでいただきたいポイントです。

## ◆医療機関全体での生産性向上・業務効率化の推進

- ・スマートフォンや生成AI等のICT機器の積極的な導入や、多職種へのタスク・シフト／シェアを一体的に推進する。
- ・組織全体で「何のためにこの取組を行うのか」という目的を共有し、従来の業務手順そのものを見直すことで、医療機関全体での業務プロセスの見直しを進める。

## ◆病院における新たな認定制度を活用した人材の確保・定着

- ・業務効率化や勤務環境の改善に積極的に取り組む病院として認定を受けることで、求職中の医師や看護師等の医療従事者に対し、自院の魅力を発信できる。
- ・人手不足がますます加速する今後の採用市場において、優秀な人材を確保・定着させるため、制度施行に向け、準備を進める。

## ◆秋田県医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）の積極的な活用

- ・適切な労働時間の管理、宿日直許可の運用、ハラスメント対策、業務のDX化など、勤務環境改善に関する様々な課題に対応。
- ・社会保険労務士や医業経営コンサルタント等の専門家が、各医療機関の実情に寄り添ったサポートを無料で実施しています。

秋田県医療勤務環境改善支援センターの概要につきましては、9ページをご覧ください。

# 秋田県医療勤務環境改善支援センター

- **医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）**は、医師・看護師等の**医療従事者の勤務環境改善を促進するための拠点**として、**各都道府県が設置**  
※医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年3月までに全都道府県に設置。秋田県は県による直接運営となっている。
- 勤改センターには、**医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）**や、**医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）**が配置され、**医療機関の勤務環境改善をワンストップでサポート**。窓口相談や個別訪問等、伴走型支援の実施により**働き方改革の取組を支援**している。

## 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）による医療機関への支援

### 医療機関

勤務環境改善に取り組む病院、診療所等の医療機関



医療従事者の勤務環境改善や働き方改革の取組等、経営・労務に関する質問・相談

窓口・電話相談、個別訪問による伴走的な支援（助言等）

※医療労務管理AD・医業経営ADによる一体的な支援を実施。積極的な利用勧奨等、地域の事情に応じたプッシュ型の支援も実施。

### 秋田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**  
（秋田県委託：医業経営コンサルタント協会）

診療報酬制度、関連補助制度の活用、組織マネジメント等の経営管理面の課題解決を医業経営コンサルタント等の専門家が支援する。

**医療労務管理アドバイザー**  
（秋田労働局委託：医療労務管理支援事業）

宿日直許可や時間外労働に係るシフト作成等、労務管理全般の課題解決を社会保険労務士等の専門家が支援する。

**秋田県医療勤務環境改善支援センター運営協議会**

秋田県健康福祉部医務薬事課が主催。関係機関（※）が参画し、連携して医療機関の支援方針を決定。  
（※県医師会、県歯科医師会、県薬剤師会、県看護協会、県社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、大学病院、秋田労働局）

### 医療従事者の勤務環境改善に関する助言・支援（例）

- 基本的な労務管理（労働時間管理、36協定等）に関する助言
- 勤務環境の改善に向けた取組方法やプロセス（勤務環境改善マネジメントシステム）に関する助言・支援
  - ・医療従事者に対するアンケート調査（満足度調査等）の実施
  - ・多職種による意見交換会の実施、取組に関する計画作成支援 等
- 具体的な取組への助言・支援（関係機関との連携）
  - ・ハラスメント対策、育児や介護との両立支援対策、メンタルヘルス対策、医療従事者のキャリア経営等に関する助言、研修、好事例紹介等

### 医師の働き方改革に関する助言・支援（例）

- 医師に関する適切な労務管理に関する助言
  - ・副業・兼業、研鑽、宿日直許可取得後の適切な労務管理等
- 時間外・休日労働時間の特例を受ける医療機関の指定申請に向けた取組支援
  - ・労働時間短縮計画の作成支援、医療機関勤務環境評価センターの評価受審支援等
- 医師の労働時間短縮に向けた具体的な取組への助言・支援
  - ・労働時間短縮計画を実行していくためのPDCAサイクル実施のための助言
  - ・タスク・シフト/シェア、ICTの導入等に関する助言、研修、好事例紹介
- 長時間労働医師に対する面接指導、勤務間インターバルの実施に関する取組支援

# お問い合わせ窓口

## 秋田県医療勤務環境改善支援センター

(秋田県健康福祉部医務薬事課 医務・薬務チーム内)

〒 010-8570 秋田県秋田市山王四丁目1番1号

☎ 018-860-1403

## 医療労務管理相談窓口 平日9:00～17:00 (土日祝を除く)

(医療労務管理アドバイザー常駐)

〒 010-0951 秋田県秋田市山王二丁目7-36

☎ 050-5810-1028



いきサポ

## いきいき働く医療機関サポートWeb (いきサポ)

🔍 <https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

医師の働き方改革や勤務環境改善に役立つ法令解説、最新情報、研修教材、取組事例を随時発信しています！

こちらも  
御活用ください！