医師の働き方改革について

埼玉県保健医療部医療人材課

(埼玉県医療勤務環境改善支援センター事務局)

目次

- 1 医師の働き方改革が推進される背景
- 2 医師の時間外労働規制について
- 3 今後のスケジュールについて
- 4 埼玉県医療勤務環境改善支援センターについて

1 医師の働き方改革が推進される背景

現状

◆医師の長時間労働

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

◆労務管理が不十分

36協定未締結、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
- 全ての医療専門職が、能力を活かし、より能動的に対応できるようにする
 - ⇒ 質・安全が担保された医療を持続可能な形で患者に提供

1 医師の働き方改革が推進される背景

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、地域間・診療科間の医師偏在の是正

> 医療機関内での医師の働き方改革の推進

タスクシフト/シェアの推進

- ▶時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用(令和6年4月開始)
 - ⇒ 法改正で対応

将来 一般則 2024年4月~ (暫定特例水準の解消 (= 2035年度末を目標)後) (例外) 月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む 将来に向けて 年720時間 ※いずれも休日労働含む ⇒将来に向けて縮減方向 縮減方向 複数月平均80時間 C-1 C-2 C-1:臨床研修医・専攻医が、研修 (休日労働含む) 月100時間未満 プログラムに沿って基礎的な技能や 地域医療確保暫定特 年960時間/ 年960時間/ (休日労働含む) 能力を修得する際に適用 月100時間未満 (例外あり) 月100時間(例外あ 年間6か月まで ※本人がプログラムを選択 ※いずれも休日労働含む ※いずれも休日労働 (医療機関を指定) (医療機関を指定 上限】 C-2:医籍登録後の臨床従事6年目 以降の者が、高度技能の育成が公益 A:診療従事勤務 上必要な分野について、指定された 医に2024年度以降 医療機関で診療に従事する際に適用 Α C-1|C-2 (原則) 適用される水準 ※本人の発意により計画を作成し、 1か月45時間 医療機関が審査組織に承認申請 1年360時間 ※この(原則)については医師も同様。 ※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

【追加的健康確保措置】

連続勤務時間制限28時 間・勤務間インターバ ル9時間の確保・代償 休息のセット(努力義

※実際に定める36協定 の上限時間数が一般則を 超えない場合を除く。

連続勤務時 間制限28時 間・勤務間 インターバ ル9時間の 確保・代償 休息のセッ

ト (義務)

連続勤務時間 制限28時間・ 勤務間イン ターバル9時 間の確保・代 償休息のセッ ト (義務) ※臨床研修医に ついては連続勤 務時間制限を強 化して徹底



連続勤務時間制 限28時間・勤務 間インターバル 9時間の確保・ 代償休息のセッ ト (努力義務)

※実際に定める3 6 協定の上限時間 数が一般則を超え ない場合を除く

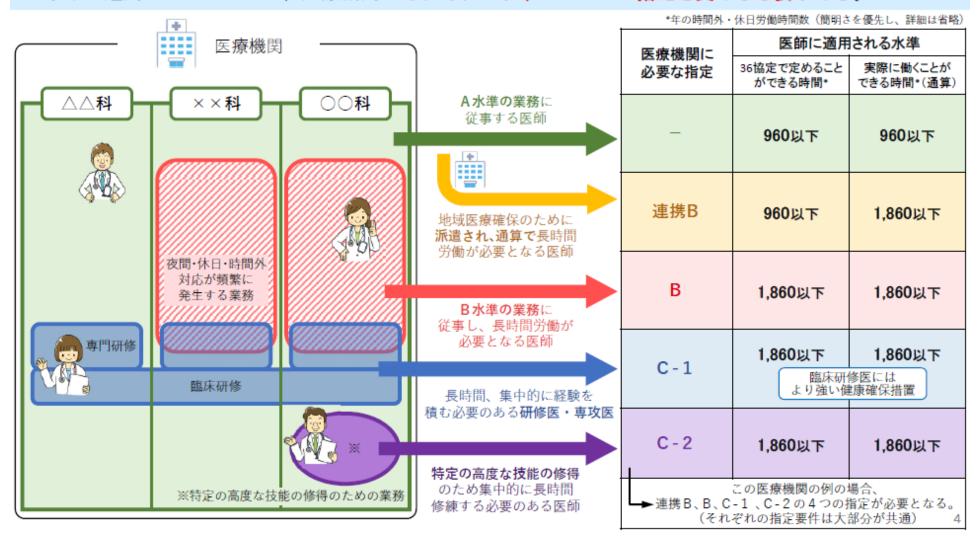
連続勤務 時間制限 28時間・ 勤務間イ ンターバ ル9時間 の確保・ 代償休息 のセット

(義務)

ポイント

- ① <u>2024年(令和6年)4月1日</u>からスタート 時間外及び休日労働は原則として<u>年960時間まで</u>(A水準)
- ② 特例水準は4種類あり、年間の時間外労働の上限は1,860時間
 - B 水 準 → 予見不可能で緊急性の高い医療ニーズへの対応
 - 連携B水準 → 派遣先との通算
 - C-1水準 → 研修医
 - C-2水準 → 特定の高度な技能の習得
 - ※2035年度末(令和17年度末)までに、
 - B・連携B水準は廃止、C-1・C-2水準は縮減を目指す
- ③ 追加的健康確保措置も必要

A水準以外の各水準は、指定を受けた医療機関に所属する全ての医師に適用されるのではなく、 **指定される事由となった業務やプログラム等に従事する医師にのみ適用される**。所属する医師に異なる 水準を適用させるためには、医療機関は**それぞれの水準についての指定を受ける必要がある**。



ポイント

- ① 医療機関の全ての医師に適用されるのではなく、 指定された業務やプログラム等に従事する医師のみに適用される
- ② 必要に応じてそれぞれの水準について指定を受ける必要がある (1つの病院内でB水準とC-1水準の指定を受ける等)

国スケジュール

2024年4月に向けたスケジュール 医師についての時間外労働の上限規制

の適用開始(改正労働基準法の施行)

2021年度 2022年度 2023年度 2024年度

時短計画案の作成

都道府県の指定を受けようとする場合は、第三者評価を受審する前までに作成

※時間外・休日労働が年960時間を超えている医師がいる医療機関は、時短計画を作成し取り組むよう 努め、その時短計画に基づく取組 (PDCA) に対して都道府県が支援

連携B水準

B水準

医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価

C-1 水準

労働時間実績や時短の取組状況を評価

C-2 水準

※第三者評価に関する規定は2022年4月施行



都道府県による特例水準対象医療機関の指定

(医療機関からの申請)

地域医療への影響等を踏まえた都道府県の判断

※都道府県の指定に関する事前 準備規定は2022年4月施行





臨床研修・専門研修プログラムにおける時間外労働時間数の明示

※開始年限は、臨床研修部会等において検討

C-2 水準

C-1水準

審査組織による医療機関の個別審査

特定の高度な技能の教育研修環境を審査

※審査組織における審査に関する規定は2022年4月施行

労**務管理の一層の適正化・タスクシフト/シェアの推進の取組み**

時間外・休日労働が年960時間以下 の医師のみの医療機関は都道府県の 指定不要

特例水準の指定を受けた 医療機関

- 時短計画に基づく取組み
- 特例水準適用者への追加的 健康確保措置
- 定期的な時短計画の見直し 評価受審

連携B水準

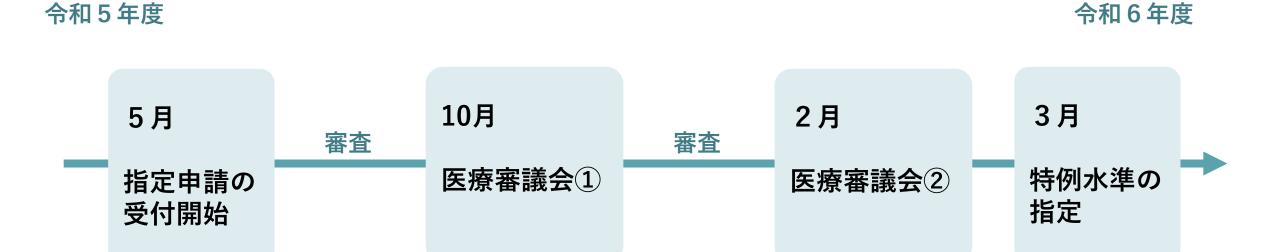
B水準

C-1 水準

C-2 水準

※一医療機関は一つ又は複数の水準の指定 ※特例水準は、指定の対象となった業務に 従事する医師に適用される。

「県スケジュール⁾ (予定)



ポイント

特例水準の指定が見込まれる医療機関

- ① <u>本年10月</u>から医療機関勤務環境評価センターによる 第三者評価が開始
 - ⇒ 遅くとも<u>令和5年4月</u>までには<u>受審申込</u>が必要
- ② 評価受審までに<u>勤務実態を把握</u>して<u>医師労働時間短縮計画</u>を作成
 - ⇒ 勤務実態の把握に向けては<u>医師の理解を得る</u>ことが重要
- ③ 評価項目に適合しているかガイドラインを確認
 - ⇒ 特に<u>必須項目</u>を落とさないように注意

ポイント全ての医療機関

- ① A水準の医療機関も <u>令和6年4月までに宿日直許可の取得</u>が必要
- ② 追加的健康確保措置として、<u>面接指導等の体制づくり</u>を行う ⇒ 面接担当医師は<u>e-Learning等の講習受講</u>が必要
- ③ <u>36協定未締結</u>の場合は<u>労働組合等と協議の上で協定を締結</u>し、 管轄する労働基準監督署への届け出及び院内への周知が必要

4 埼玉県医療勤務環境改善支援センターについて

専門家が各医療機関の希望に応じた支援を実施

- ・宿日直許可の取得に向けた支援
- ・特例水準の指定を申請するために必要な、医師労働時間短縮計画の策定支援
- ・医師事務作業補助者の導入支援
- ・各種研修会の講師派遣 等

まずはお気軽にお問い合わせください 電話やメール、Zoomでの御相談も可能です

医師の働き方改革については、現在も国での検討が続いています 最新情報は埼玉県ウェブサイトで御案内しています

埼玉県 勤改センター

