

医師の働き方改革の進め方

令和7年2月5日

医師の働き方改革についての研修会

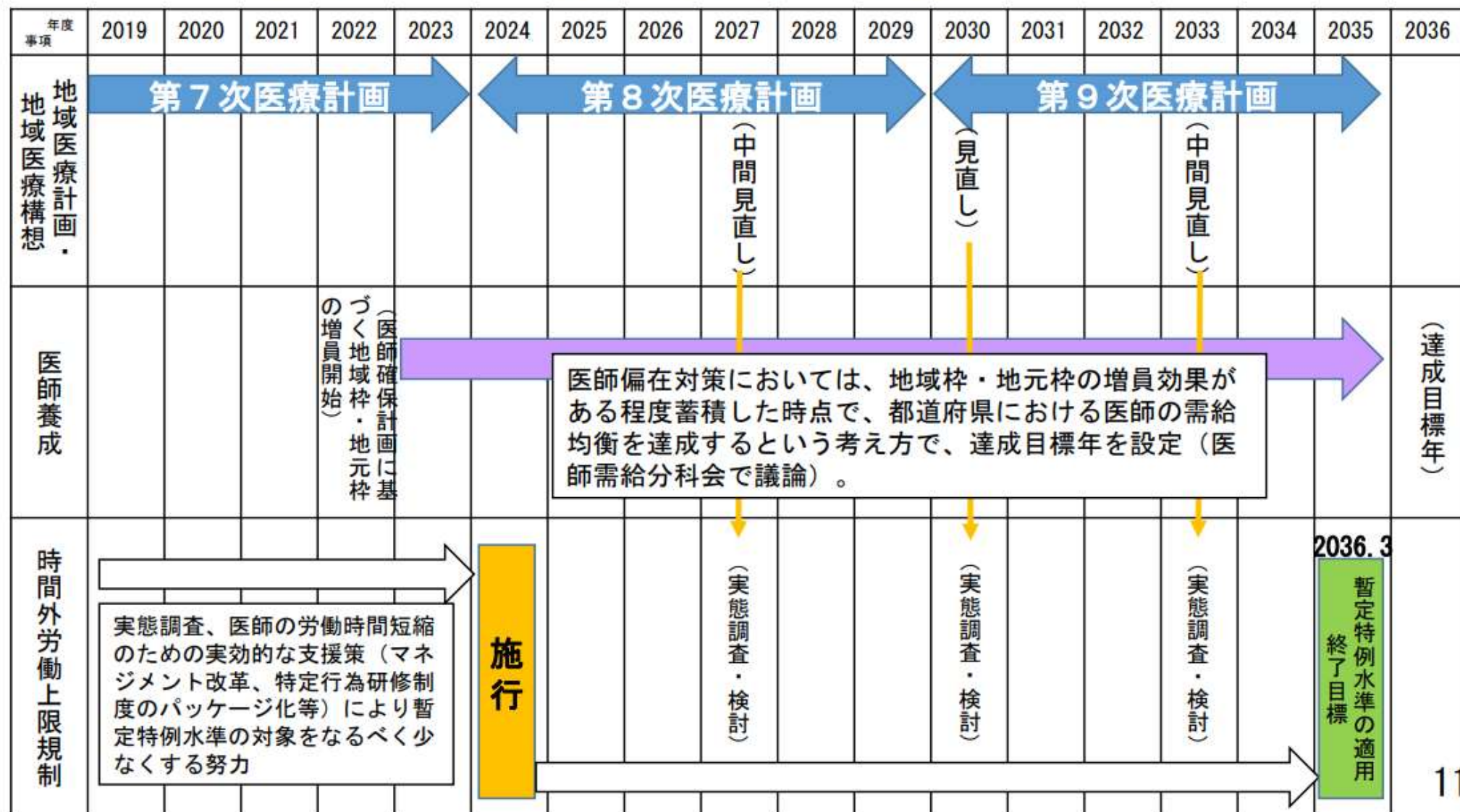
大阪府医療勤務環境改善支援センター センター長

社会医療法人ペガサス 理事長

馬場武彦

地域医療確保暫定特例水準の終了目標年限(案)

- 地域医療確保暫定特例水準が適用される医療機関・医師については、「診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準」(A)である年960時間(案)に近づけるための支援を強力に行うことにより時間外労働の短縮を図り、一定の年数経過後に暫定特例水準の適用の終了を目指すこととしてはどうか。



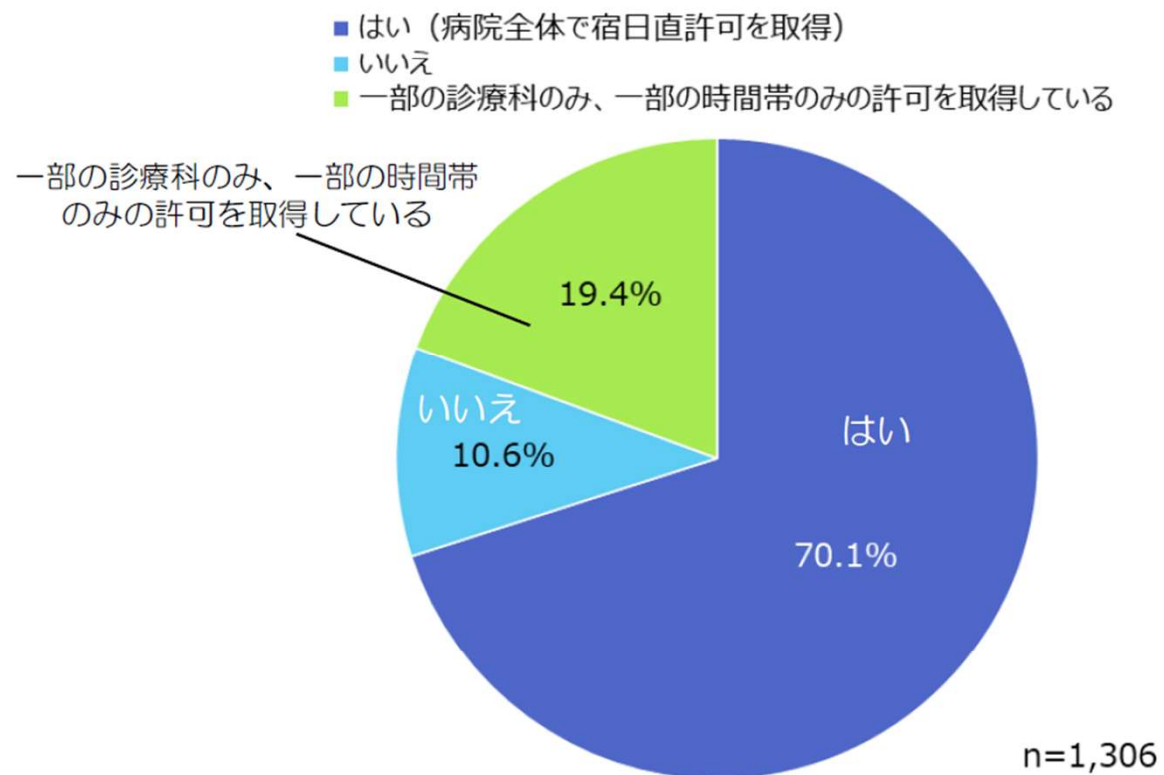
宿日直について

四病院団体協議会 病院医師の働き方検討委員会

「医師の働き方改革に関する状況調査」

- ・ 調査対象施設 5,425 施設
- ・ 回答施設 1,306 施設
- ・ 回答率 24.1 %
- ・ 調査期間 令和6年1月29日 ~ 2月9日

Q2. 宿日直許可を取得していますか。当てはまるものを1つ選択してください。

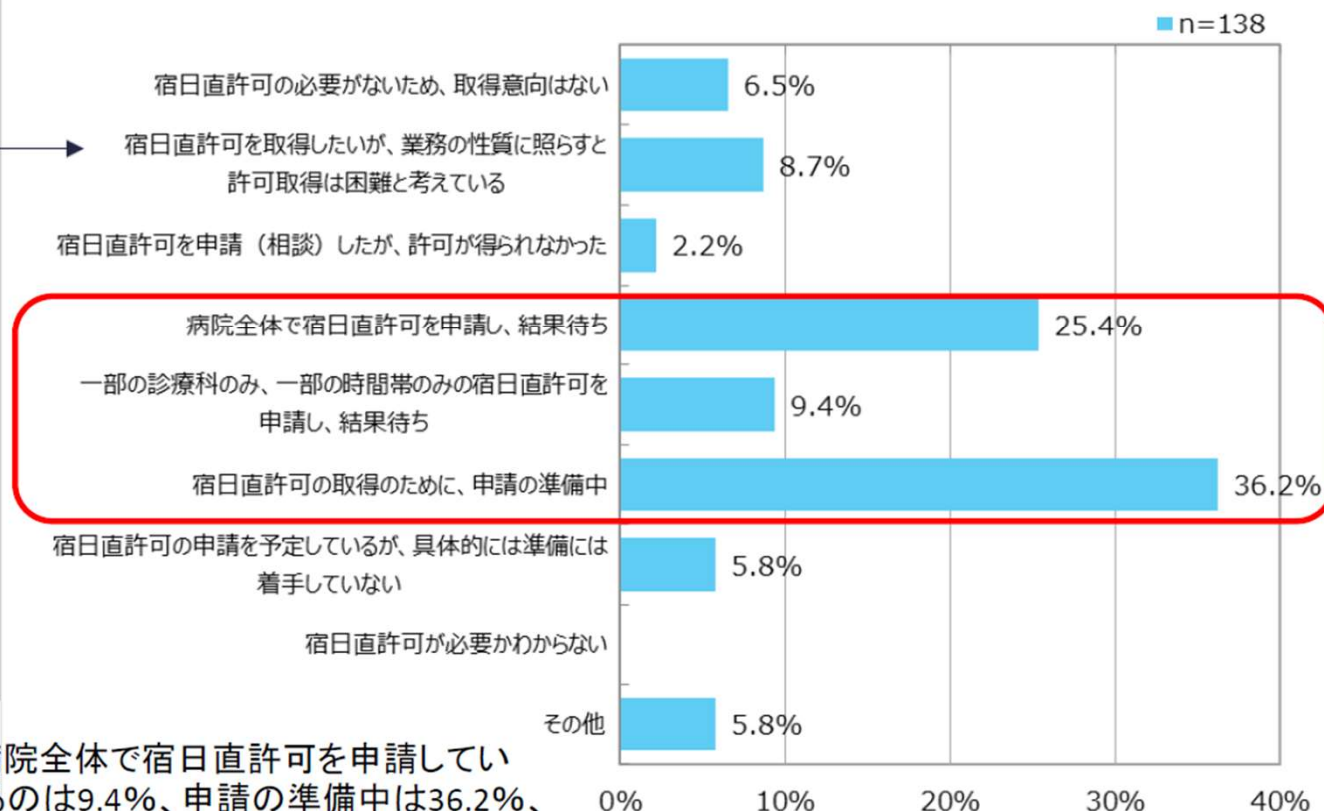
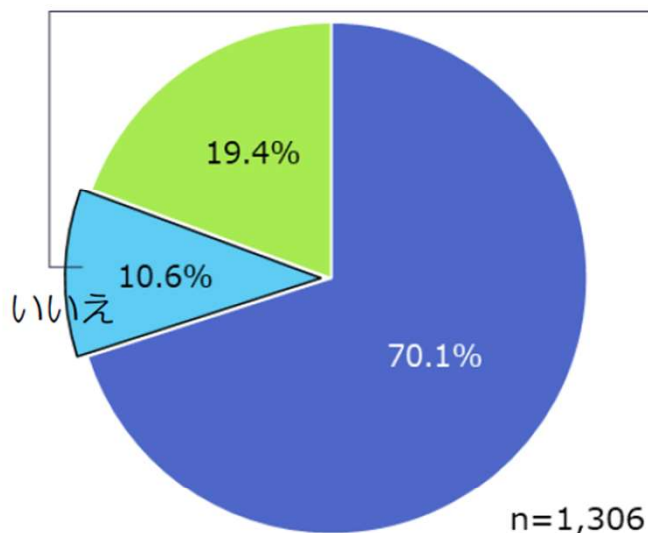


医師の働き方改革に関する状況調査

※Q2で「いいえ」と回答した病院のみ回答

Q2-2. 貴院の宿日直許可の取得・申請状況について、当てはまるものを1つ選択してください。

- はい（病院全体で宿日直許可を取得）
- いいえ
- 一部の診療科のみ、一部の時間帯のみの許可を取得している



宿日直許可を取得していない医療機関のうち、病院全体で宿日直許可を申請しているのは25.4%、一部の宿日直許可を申請しているのは9.4%、申請の準備中は36.2%、許可が得られなかったと回答したのは、2.2%

1 医師等の宿日直勤務については、次に掲げる条件の全てを満たし、かつ、宿直の場合は夜間に十分な睡眠がとり得るものである場合には、規則第23条の許可（以下「宿日直の許可」という。）を与えるよう取り扱うこと。

(1) 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。すなわち、通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、通常の勤務時間の拘束から解放されたとはいえないことから、その間の勤務については、宿日直の許可の対象とはならないものであること。

(2) 宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ること。例えば、次に掲げる業務等をいい、下記2に掲げるような通常の勤務時間と同態様の業務は含まれないこと。

- ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）において、少数の軽傷の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと

（中略）

2 上記1によって宿日直の許可が与えられた場合において、宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務に従事すること（医師が突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）が稀にあったときについては、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである限り、宿日直の許可を取り消す必要はないこと。

（以下略）

医療機関の宿日直許可申請に関する相談を受け付ける窓口の設置

◇ 令和4年4月から、医療機関の「宿日直許可申請」に関する相談窓口を厚生労働省に設置

◇ 受け付けた相談については、厚生労働省本省で検討の上、回答

※ 訪問による支援が適切な相談など、現地での具体的な支援が有効な相談については、相談者の意向も踏まえ、厚生労働省本省経由で医療勤務環境改善支援センター（医療労務管理アドバイザー）が必要な支援を実施

宿日直許可の申請を検討している 医療機関（病院・診療所）



（相談する医療機関のイメージ）

- ・ 労働基準監督署に相談することに対して不安やためらいがあるので、実際に相談する前に、監督署への相談についてざっくりばらんに聞きたい。
- ・ 地域の医療勤務環境改善支援センターや、労働基準監督署に相談しているが、相談内容について、厚生労働省本省の専門家にも相談してみたい。

など

宿日直許可申請に 関する相談



相談内容に即した 助言等



厚生労働省本省

（宿日直許可申請に関する相談窓口）

※ 労働基準監督署に相談したい内容を確認。相談者の意向を踏まえて、必要な支援を実施。

現地での具体的な
支援が有効な相談等



訪問支援等を実施



支援

申請・相談



医療勤務環境改善支援センター （相談した医療機関の所在地を担当）

※日頃から、医療機関の勤務環境改善に関する相談に応じ、必要な支援を実施（都道府県ごとに設置）

連携

労働基準監督署



2024年4月、医師の時間外・休日労働の上限規制スタート！

宿日直許可取得後の 適切な労務管理のために

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



医政局広報キャラクター
ドクニャン



宿日直許可取得後の労務管理についての解説資料です。ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。

労働基準局

監督課

労働条件政策課 労働時間特別対策室

※関連通達

- ・「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（令和元年7月1日基発0701第8号）
- ・「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年7月1日基監発0701第1号）



宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。
まずは、労務管理者は、宿日直を行う医師に、

宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等

について、しっかりと周知を行いましょう。

その上で、以下のステップにより、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切か、確認しましょう。

STEP

01

宿日直許可書の内容と実態を確認しよう !!

⇒詳細は P 6、7 参照。

STEP

02

宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう !!

(※副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう)

⇒詳細は P 8 参照。



研鑽について

医師の労働時間にかかる論点の取扱い(研鑽)

研鑽が労働時間に該当するかどうかについても、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなるが、現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、第12回検討会でお示した案を概ねの内容として、今後、考え方と適切に取り扱うための手続を示すこととしたい。

例えば

8:30 17:30

日勤帯
(所定
内労働
時間)

時間外に残って
研鑽を行っている
時間

様々な実態

- ・ 診療ガイドライン等の勉強
- ・ 勉強会の準備、論文執筆
- ・ 上司等の診療や手術の見学・手伝い

□ 医師の研鑽については、

- ・ 医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、
- ・ そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。

□ 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識しうるよう、基本となる考え方を示すとともに、上司の指示と労働に該当するかどうかの判断との関係を明確化する手続等を示す。

研鑽の種類	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	・ 一般的に、診療の準備行為等として、労働時間に該当。 ・ ただし、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行っていることが確認されていれば、労働時間に該当しないものとして取り扱う。
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新等	・ こうした研鑽が奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。
当直シフト外で時間外に待機し、診療や見学を行うこと	・ ただし、見学中に診療（手伝いを含む。以下同じ。）を行った時間は労働時間として取扱い、見学の時間中に診療を行うことが慣習化（常態化）している場合は、見学の時間すべてを労働時間として取り扱う。

必要な手続等

□ 研鑽を行うことについての医師の申告と上司の確認（その記録）

□ 通常勤務と明確に切り分ける（突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等）

2024年4月、医師の時間外・休日労働の上限規制スタート！

けん さん
医師の研鑽の
適切な理解のために

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



医政局広報キャラクター
ドクニャン



医師の研鑽に関する関連通達の解説資料です。ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。
(これまでの関連通達の内容を変更するものではありません。)

労働基準局

監督課

労働条件政策課 労働時間特別対策室

医政局

医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室

※関連通達

- ・「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（令和元年7月1日基発0701第9号）
- ・「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年7月1日基監発0701第1号）

各医療機関において、

研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要がありますが、

次のページ以降の具体例を確認しつつ、理解の一助としてください。

Example

01

診療における

新たな知識、技能の獲得のための学習？

Example

02

博士号／専門医を取得するための

症例研究や論文作成？

Example

03

技能を向上させるための手術や処置の見学？

次のページにすすむ



Challenge!

医師の働き方改革 に対応した

“強い病院づくり”を 進めましょう!



そうはいつでも…

「うちの場合」は
どうしたらいいの?

現場の理解を
得るのは難しい…。

書類の準備や管理方法で
つまづいている…。

オリジナルのサポートツールやノウハウを活かして
お手伝いします!

大阪府医療勤務環境改善支援センター

“大阪府 勤改センター”と呼んでください!

医師の働き方改革 に、しっかり対応できていますか？

まずは現状をチェック！

労働時間管理などの体制を、整えるために！

No.	チェック内容	チェック
1	労務管理の責任者が決まっている（責任の所在とその役割）	
2	法律上の必要記載事項を網羅した労働条件通知書（雇用契約書）が書面で交付されている	
3	入職時に就業規則や労働時間管理のオリエンテーションが行われている	
4	労働時間管理が客観的な方法で行われている	
5	36協定が適切な手続きで締結され、労働基準監督署長へ届出されている	
6	宿日直勤務について労働基準監督署長の許可を得ている	
7	「宿日直許可のある宿日直」と「宿日直許可のない宿日直」を区別し管理されている	
8	時間外や休日に行う自己研鑽等の取り扱いを明確にし、周知徹底されている	
9	副業・兼業の労働時間を把握する仕組みがある	
10	時間外・休日労働が100時間以上の医師を月単位で把握する仕組みがある	
11	月の時間外・休日労働が100時間以上となる見込みのある医師に対する面接指導実施体制ができている	
12	勤務間インターバルを確保した勤務計画が作成されている	
13	代償休息の規定が作成され、周知されている	
14	多職種からなる委員会等でタスク・シフト／シェアについて検討されている	
15	職員満足度調査及び患者満足度調査が行われている	

大阪府医療勤務環境改善支援センター

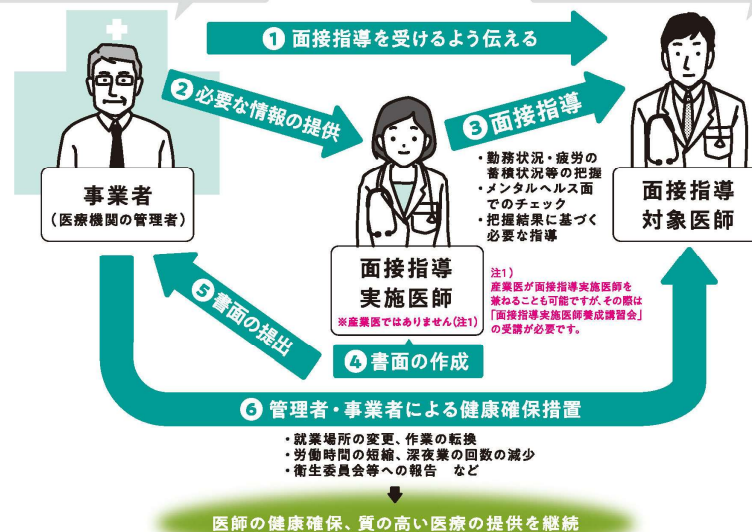
面接指導

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には、面接指導を実施する必要があります。

長時間の労働により疲労が蓄積して健康障害発症のリスクが高まった労働者の健康状況を把握し、それに応じた指導を行うとともに負担軽減等の措置を講じるものです。

副業・兼業を含めた1か月の時間外・休日労働が100時間以上となる見込みの医師を把握

副業・兼業を含めた1か月の時間外・休日労働が100時間以上となる見込みの医師

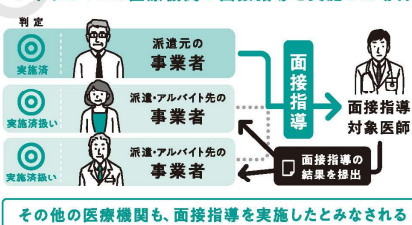


面接指導を適切に実施できるよう、日頃から医師の勤務時間を把握しましょう。

副業・兼業をしている医師の面接指導

勤務している医療機関のいずれか1つで面接指導を実施し、その結果を他の医療機関に提出すれば全ての勤務先において「面接指導を実施済み」とすることができます。

いずれか1つの医療機関で面接指導を実施した場合



いずれの医療機関も面接指導を実施しなかった場合



あらかじめ医師や他の医療機関と話し合い、「どこが実施するか」「結果をどのように提出するか」について決定しておく必要があります。

労務管理の基本は、 正確な労働時間の把握から！

II
タイムスタディ

※水準によって異なる
「医師の働き方改革」により、原則として時間外・休日稼働時間が年960時間、月100時間未満に制限されます。
これらを把握し運用するためには複雑な医師の労働時間を把握することが必要となりますが、
各医療機関において労務管理体制の見直しや勤務実態の正確な把握をするためには、大きな労力を要します。



みなさまのご負担を軽減するために

オリジナルの労働時間管理ツールを
多数、ご用意しております！



導入から
運用後のサポートまで、
しっかりご対応
いたします！

大阪府助改センター
オリジナルツール

労働時間のチェックシート

【医師版／一般職版】

月の時間外労働および休日労働時間数を入力することで、36協定の上限におさまる労働時間管理を行ったり、面接指導実施対象医師を把握したりするためのチェックツールとしてご利用いただけます。

労働時間のチェックシート【医師版】											
36協定	1ヶ月	1年	法違反とならないための労働時間のチェックシート【医師版】								
一般事項	45	360	緑色のセルに入力すると労働時間のシミュレーションができます。								
特別事項	100	960									
計算日	2024	4	2024年								
時間外労働	70	80	100	120	140	160	180	200	220	240	260
休日労働	70	80	100	120	140	160	180	200	220	240	260
合計	70	80	100	120	140	160	180	200	220	240	260
特別事項上限まで残業可能時間	960	890	810	710	710	710	710	710	710	710	710
・月の合計が80時間以上の場合は黄色、100時間以上の場合は赤色にセルが変わります											
・残業可能数が300時間以下の場合は黄色、100時間以下の場合は赤色にセルが変わります											

36協定を
結んだ場合の
年間残業時間の
上限を入力します。

各月の時間外労働時間・休日労働時間を入力すると
合計時間が自動計算され、
基準を超えている場合はセルの色が変わります。

上限まであと
何時間残っているか、
一目で確認する
ことができます。

一般職向けの
チェックシートも
ございます。



副業・兼業の労働時間の把握

多くの医師が副業・兼業をする中、それらも含めた労働時間の把握は複雑ですが、
各書類のフォーマットを整えることで、スムーズな運用と管理をすることが可能です。



大阪府助改センター
オリジナルツール

副業・兼業モデル書式

医師派遣の際に、派遣元医療機関および派遣先医療機関が労働時間を把握・管理するためにご利用いただける書式です。また、医師と雇用契約を締結する際に必要な労働条件通知書のモデル書式もございます。

① 派遣依頼書

派遣依頼書

派遣元医療機関
〇〇大学病院
〇〇大学病院
〇〇大学病院

派遣先医療機関
〇〇市中病院
〇〇市中病院
〇〇市中病院

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

② 派遣受諾書

派遣受諾書

派遣元医療機関
〇〇大学病院
〇〇大学病院
〇〇大学病院

派遣先医療機関
〇〇市中病院
〇〇市中病院
〇〇市中病院

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

③ 副業・兼業に関する合意書

副業・兼業に関する合意書

派遣元医療機関
〇〇大学病院
〇〇大学病院
〇〇大学病院

派遣先医療機関
〇〇市中病院
〇〇市中病院
〇〇市中病院

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

④ 雇用契約書兼労働条件通知書

雇用契約書兼労働条件通知書

派遣元医療機関
〇〇大学病院
〇〇大学病院
〇〇大学病院

派遣先医療機関
〇〇市中病院
〇〇市中病院
〇〇市中病院

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。

派遣元医療機関に作成します。

派遣先医療機関に作成します。



「自己研鑽」の基準づくり

所定労働時間内に行う研鑽は労働時間に該当しますが、
所定労働時間外に自ら進んで行う勉強や学会の準備は自己研鑽とみなされ、
労働時間に該当しない場合があります。

〈労働時間の考え方（具体的な分類例）〉



労働時間に該当するもの

診療に関するもの	病棟回診
	予定手術の延長、緊急手術
	チャージング
	サマリー作成
	外来の準備
打合せ	オーダーチェック
	診療上必要不可欠な情報収集
研究会・講演	必須出席者である会議・委員会
	参加必須の勉強会・カンファレンス
その他	上長の命令に基づく学会発表の準備
	上長の命令に基づく外部講演等の準備
	上長の命令に基づく研究活動・論文執筆



労働時間に該当しないもの

休憩・休息	食事
	睡眠
	外出
自己研鑽	インターネットの閲覧
	自己学習
	症例見学
その他・講演	参加任意の勉強会・カンファレンス
	上長の命令に基づかない学会発表の準備
	上長の命令に基づかない外部講演等の準備
その他・講演	上長の命令に基づかない研究活動・論文執筆

厚生労働省の資料
「第7回医師の働き方改革の推進に関する検討会」資料（令和2年3月）より

大阪府勤改センター オリジナルツール



施設利用許可願

自己研鑽 申出書

申出日 令和 年 月 日
所 属 氏 名

申出医師が
記入。

所定労働時間外に自己研鑽を行う為、下記の施設を利用します。下記の許可を頂きたいとお願ひいたします。

実施日	令和	年	月	日	曜日	
研 鑽 時 間	予 定	時	分	～	時	分
実 施	時	分	～	時	分	

自己研鑽の類型
（該当する自己研鑽にチェックを入れること）

☐ 一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習

☐ 博士の学位を取得するための研究又は論文作成、専門医を
取得するための症例研究や論文作成

☐ 手技を向上させるための手術の見学

☐ その他（ ）

※「施設利用許可願（兼 自己研鑽申出書）」は「当日午後17時」までに届けること。
※施設利用後速やかに利用時間を報告すること。

医師から申出のあった上記自己研鑽について、審議の通り承認しました。

承認日 令和 年 月 日
上席医師 所 属 氏 名

行う予定の
自己研鑽の
内容を記入。

施設利用許可願 兼 自己研鑽申出書

院内で労働時間と自己研鑽の考え方や基準を
作成された上で、日々行われる医師の自己研鑽を
管理する際にご利用いただける書式です。

自己研鑽に該当するのは
・業務上、必須ではない
・本人の自由意志
・上司の指示がない
が、ポイントになります。



「宿日直許可」の取得に向けて

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがないような宿直または日直については
労働基準監督署長の許可を受けることで、規制の対象となる労働時間にカウントされなくなります。

■宿日直許可を取得していない場合は、宿日直中の手待ち時間も全て
労働時間としてカウントされます。

■派遣元（大学病院等）から、宿日直許可の取得を要請されることもあります。

宿日直許可を取得するためには…

- ✓ 通常業務とは異なる、軽度または短時間の業務である。
- ✓ 救急患者の診療等、通常業務と同様の業務が発生することは稀である。
- ✓ 通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から
完全に解放された後のものである。
- ✓ ベッド・寝具など睡眠が可能な設備があり、
十分な睡眠を取ることができる。

などの条件を満たしていることが必要です。

※「一部の診療科のみ」「一部の職種のみ」「一部の時間帯のみ」の許可を申請することもできます。

※許可を得た宿日直業務中に通常の労働が発生した場合は、労働時間としてカウントし、
別途賃金（必要な割増賃金を含む）を支払う必要があります。

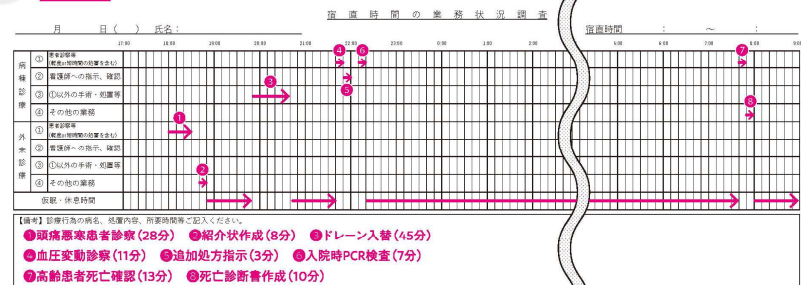
申請をするかどうか
迷った時も、
ご相談ください。



大阪府勤改センター オリジナルツール



記入例



2024年4月から「医師の働き方改革」がスタートしています。

新様式の
36協定

医師の
労働時間の
管理

兼業・副業
の把握

宿日直許可
の申請

自己研鑽の
基準づくり

医療勤務環境
改善マネジメント
システム

制度に関する
詳しい情報は
こちら



いきいき働く
医療機関
サポートWeb

(通称) いきサポ

しっかりと丁寧に
寄り添いながら、
サポートいたします。



私たちは医療現場を熟知した医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザーによって構成されており、医療勤務環境改善に取り組む医療機関のみなさまに対して、助言や情報提供を無料で行っています。



略称：大阪府勤改センター

大阪府医療勤務環境改善支援センター

(一般社団法人大阪府私立病院協会内)

大阪府・大阪労働局委託事業：一般社団法人大阪府私立病院協会

〒543-0074

大阪市天王寺区六万体的4番11号 大阪府病院年金会館 4階

お気軽に、ご相談ください！

☎ 06-6776-1711

【受付時間】 平日 10:00～16:00

<https://ikkk-osaka.jp>



連続勤務時間制限 と インターバル

医師の時間外労働規制について

一般則

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間(休日労働含む)
 - ・月100時間未満(休日労働含む)
- 年間6か月まで

(原則)

1 か月45時間
1 年360時間

※この(原則)については医師も同様。

2024年4月～

年1,860時間／月100時間未満(例外あり)
※いずれも休日労働含む

年1,860時間／月100時間未満(例外あり)
※いずれも休日労働含む
⇒将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間未満(例外あり)
※いずれも休日労働含む

A：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準

連携B
例水準
(医療機関を指定)

B
地域医療確保暫定特

C-1
集中的技能向上水準
(医療機関を指定)

C-2

C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択
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上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来
(暫定特例水準の解消(=2035年度末を目標)後)

将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間(例外あり)
※いずれも休日労働含む

A

C-1

C-2

※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

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)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

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

C-1水準

C-2水準

医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価

労働時間実績や時短の取組状況を評価

※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

C-1水準

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

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

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

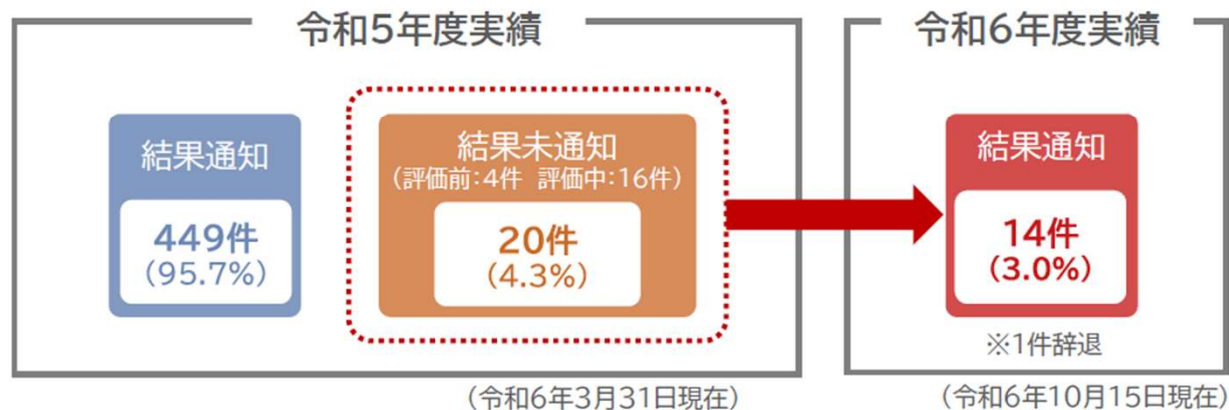
※一医療機関は一つ又は複数の水準の指定
※特例水準は、指定の対象となった業務に従事する医師に適用される。

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

令和5年度評価受審申込の審査進捗状況

令和5年度
評価受審申込件数
469件※

※ n=469
受審申請後に辞退した15医療機関を除く



【申込月別評価状況】

※ 黒字の件数は令和5年度末時点の状況
※ 赤字の件数は令和5年度末時点で評価前・評価中のうち令和6年度に結果通知を行った医療機関数



令和6年度評価受審申込の審査進捗状況

令和6年度
評価受審申込件数 14件

審査進捗状況

評価完了

5件
(35.7%)

評価中

4件
(28.6%)

評価前

5件
(35.7%)

【申込月別評価状況】



(令和6年10月15日現在)

指定水準追加による医療機関審査

医療機関	指定済み水準	追加水準	追加受審受付
	・B水準 ・連携B水準	・C-1水準(臨床研修医)	24/08/13

全体評価の分布状況

評価 1	医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組は十分に 行われており、労働時間短縮が進んでいる	172
評価 2	医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組は十分に 行われているが、労働時間短縮が進んでいない	104
評価 3	医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組に改善の必要があるが、 医師労働時間短縮計画案から今後の取組の改善が見込まれる	173
評価4-1	医師の労働時間短縮に向けた医療機関内の取組に改善の必要があり、 医師労働時間短縮計画案も見直しが必要である	0
評価4-2	労働関係法令及び医療法に規定された事項(必須項目)に関する 医療機関内の取組に改善の必要がある	0

n=449 評価が完了した医療機関（令和6年3月31日現在）

（参考）評価の判定基準

- 評価1 ①必須項目をすべて「達成」 + ②必須項目以外の項目(アウトカムを除く)のうち、「達成」が7割以上 + ③アウトカム項目のうち、「改善している」が5割以上
 評価2 ①必須項目をすべて「達成」 + ②必須項目以外の項目(アウトカムを除く)のうち、「達成」が7割以上 + ③アウトカム項目のうち、「改善している」が5割未満
 評価3 ①必須項目をすべて「達成」 + ②必須項目以外の項目(アウトカムを除く)のうち、「達成」と「現時点では未達成だが時短計画で取組予定」の合計が7割以上
 評価4-1 ①必須項目をすべて「達成」 + ②必須項目以外の項目(アウトカムを除く)のうち、「達成」と「現時点では未達成だが時短計画で取組予定」の合計が7割未満
 評価4-2 ①必須項目に1つ以上の「未達成」がある

令和7年度評価受審申込スケジュール案

2025年度(令和7年度)												2026年度(令和8年度)											
2025.04	2025.05	2025.06	2025.07	2025.08	2025.09	2025.10	2025.11	2025.12	2026.01	2026.02	2026.03	2026.04	2026.05	2026.06	2026.07	2026.08	2026.09	2026.10	2026.11	2026.12	2027.01	2027.02	2027.03
予約受付準備期間				予約期間		評価受審期間 (540件を想定)																	
予約システム構築		医療機関へ 予約に関する広報		ホームページに 予約枠をリリース		受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	受付 45件	予備					
						2025.10 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月																
						2025.11 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月																
							2025.12 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月															
							2026.01 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月															
								2026.02 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月														
								2026.03 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月														
									2026.04 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月													
									2026.05 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月													
										2026.06 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月												
										2026.07 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月												
											2026.08 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月											
											2026.09 受審申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月											
												2026.10 予備申込	書類提出／SV評価 評価終了 結果通知 4ヶ月										

予約システムの
導入を計画

月45件の受付
を想定

計540件の受付
に対応

医師の宿直許可を取得を含む 医師の夜間勤務体制の整備

(2024年3月までに)

医師の労働量の削減

(2036年3月までに)

医療関係職種の仕事範囲の見直し

- ◆ 関係団体（全30団体）から「医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフティングに関するヒアリング」を実施
- ◆ ヒアリングで提案された業務のうち、「実施するためには法令改正が必要な業務」について、「医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会」において、安全性の担保等の観点から、タスク・シフト/シェアの推進について検討。
- ◆ 下記について、法律改正により、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、救急救命士へのタスク・シフト/シェアを推進することで合意。

※いずれの行為についても、医師以外が行う場合は、医師の指示の下に行うことが前提

診療放射線技師

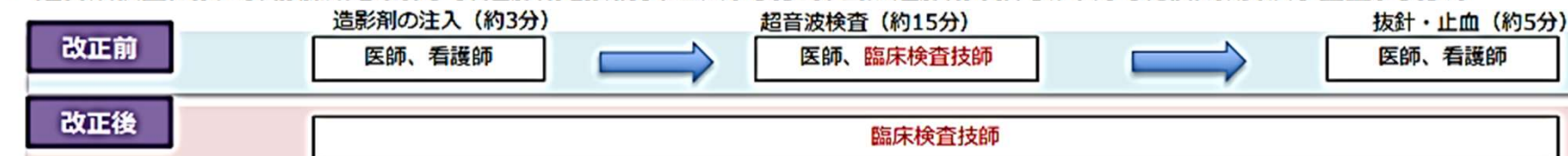
- ✓ RI検査のために、静脈路を確保し、RI検査医薬品を投与する行為、投与終了後に抜針及び止血する行為



- ✓ 医師又は歯科医師が診察した患者について、その医師又は歯科医師の指示を受け、病院又は診療所以外の場所に出張して行う超音波検査

臨床検査技師

- ✓ 超音波検査において、静脈路を確保して、造影剤を接続し、注入する行為、当該造影剤の投与が終了した後に抜針及び止血する行為



- ✓ 採血に伴い静脈路を確保し、電解質輸液（ヘパリン加生理食塩水を含む。）に接続する行為
- ✓ 静脈路を確保し、成分採血装置を接続・操作する行為、終了後に抜針及び止血する行為

臨床工学技士

- ✓ 手術室等で生命維持管理装置や輸液ポンプ・シリンジポンプに接続するために静脈路を確保し、それらに接続する行為
輸液ポンプやシリンジポンプを用いて薬剤（手術室等で使用する薬剤に限る。）を投与する行為、投与終了後に抜針及び止血する行為
- ✓ 心・血管カテーテル治療において、身体に電氣的負荷を与えるために、当該負荷装置を操作する行為
- ✓ 手術室で行う鏡視下手術において、体内に挿入されている内視鏡用ビデオカメラを保持し、術野視野を確保するために操作する行為

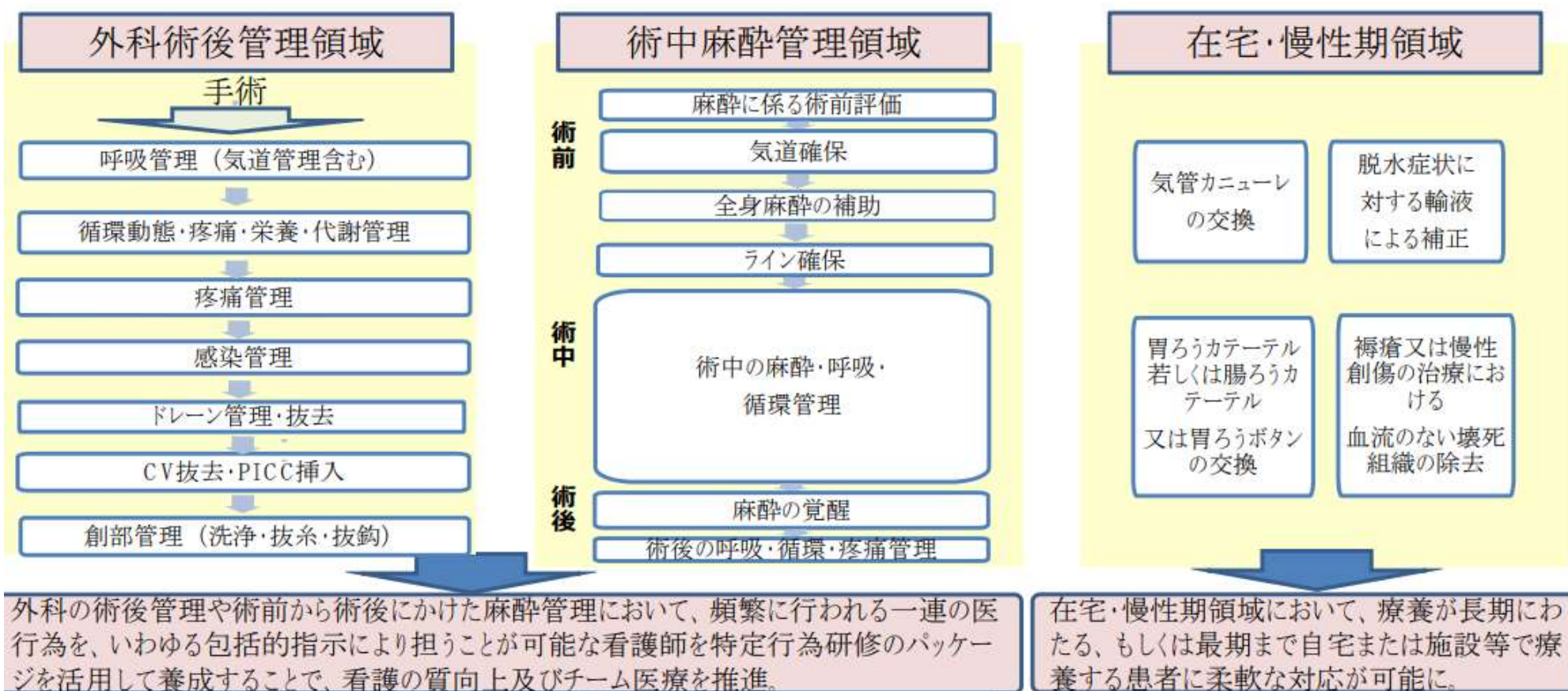
救急救命士

現行法上、医療機関に搬送されるまでの間（病院前）に重度傷病者に対して実施可能な救急救命処置について、救急外来※においても実施可能とする。

※救急外来とは、救急診療を要する傷病者が来院してから入院（病棟）に移行するまで（入院しない場合は、帰宅するまで）に必要な診察・検査・処置等を提供される場のことを指す。

特定行為研修制度のパッケージ化によるタスクシフトについて

- 特定行為に係る業務については、タイムスタディ調査等によると、全体の約3%程度、外科系医師に限れば約7%程度の業務時間に相当する。週100時間勤務の外科系医師の場合、**週7時間程度**の時間がこれに相当する。
- 2024年までに特定行為研修パッケージの研修修了者を1万人程度養成することにより、こうしたタスクシフトを担うことが可能である。
- 特に、病院においては、外科領域、麻酔管理領域（救急、集中治療領域等を含む。）における業務分担が進むことが期待される。



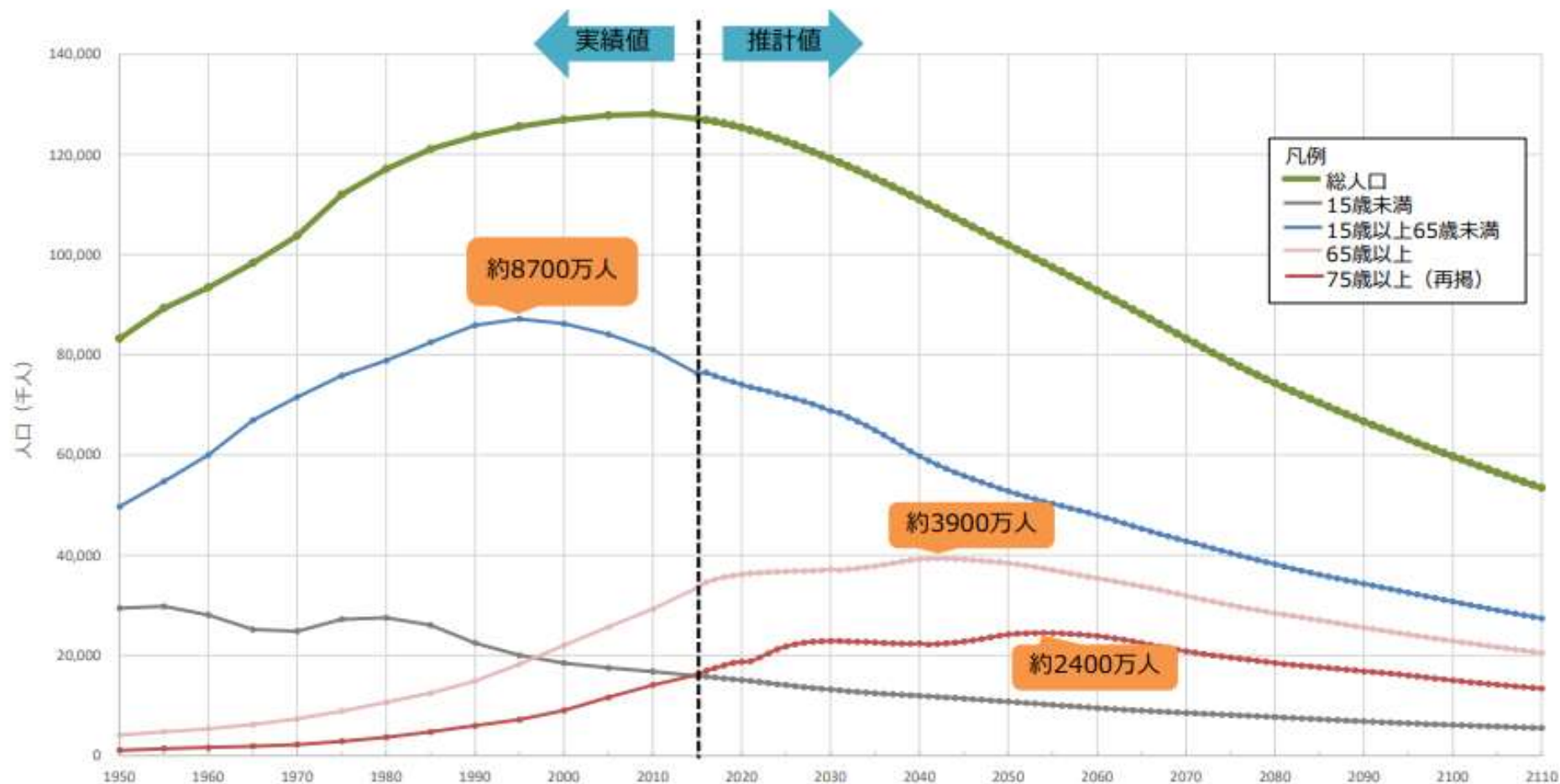
患者に対するきめ細やかなケアによる医療の質の向上、医療従事者の長時間労働の削減等の効果が見込まれる。

特定看護師に関わる留意点

- 自院での研修を検討
- チームでの話し合い
- 包括的指示の活用

人口動態① 2040年頃に65歳以上人口のピークが到来する

- 我が国の人口動態を見ると、現役世代(生産年齢人口)の減少が続く中、いわゆる団塊の世代が2022年から75歳(後期高齢者)となっていく。
- その後も、2040年頃まで、65歳以上人口の増加が続く。



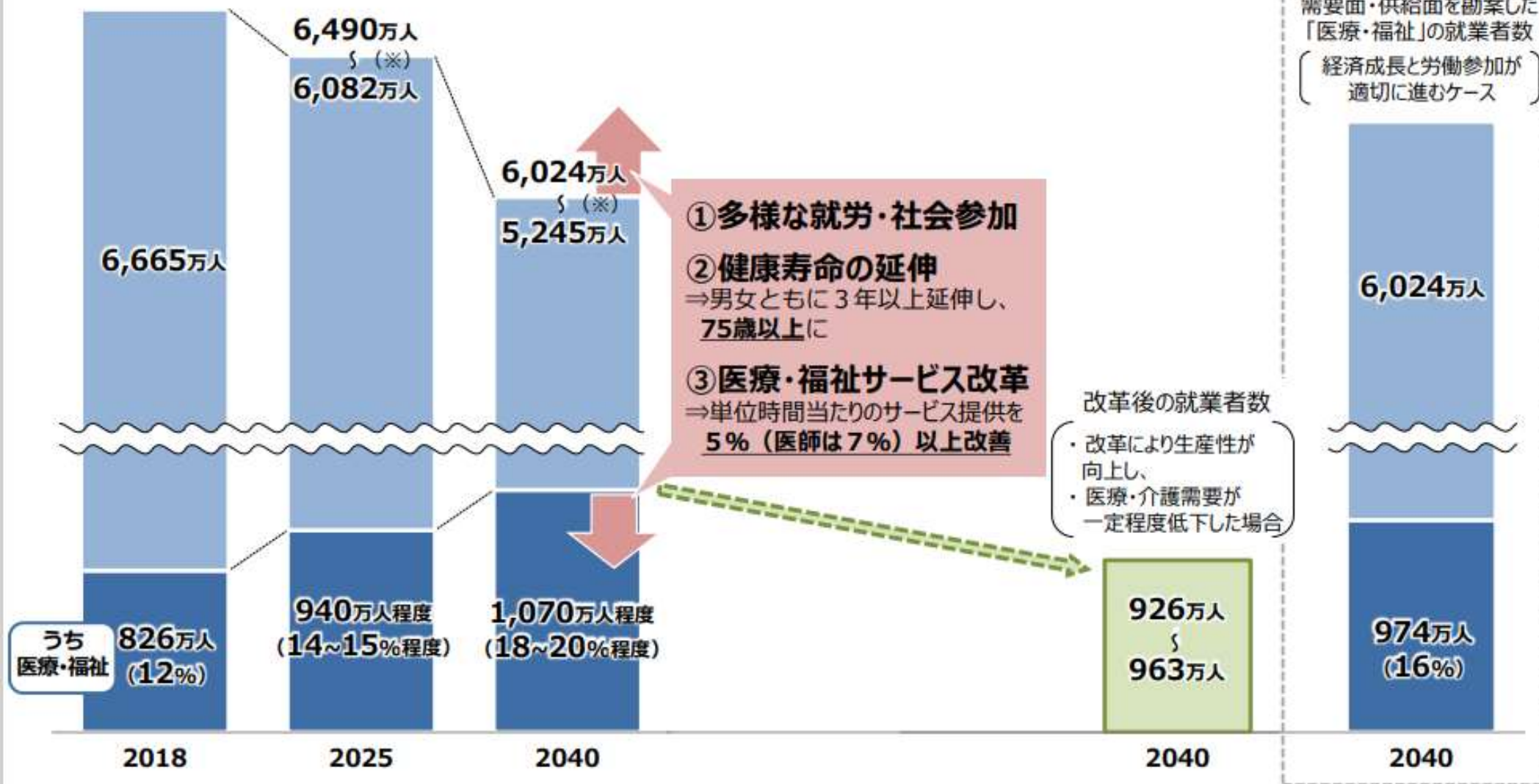
出典：国立社会保障・人口問題研究所「年齢（4区分）別人口の推移と将来推計」「総数、年齢4区分別総人口および年齢構造係数」

※ 2015年までは国勢調査の実績値、2016年以降は推計値。

マンパワー① 2025年以降、人材確保がますます課題となる

○2040年には就業者数が大きく減少する中で、医療・福祉職種の人材は現在より多く必要となる。

需要面から推計した医療福祉分野の就業者数の推移



※総就業者数は独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」(2019年3月)による。
総就業者数のうち、下の数値は経済成長と労働参加が進まないケース、上の数値は進むケースを記載。
※2018年度の医療・福祉の就業者数は推計値である。

超高齢社会の
進展

医師の
働き方改革

労働時間上限規制
(2024年4月より)

医師の仕事の
タスク・シェア／シフト

誰に？ 人材は？

医療自体が
選ばれる業種に！

魅力ある
職場

多様性の
受け入れ

DX

+

タスク
シフト
シェア

+

AI
ロボット

中期的視点で考えると

医師の働き方改革の鍵は

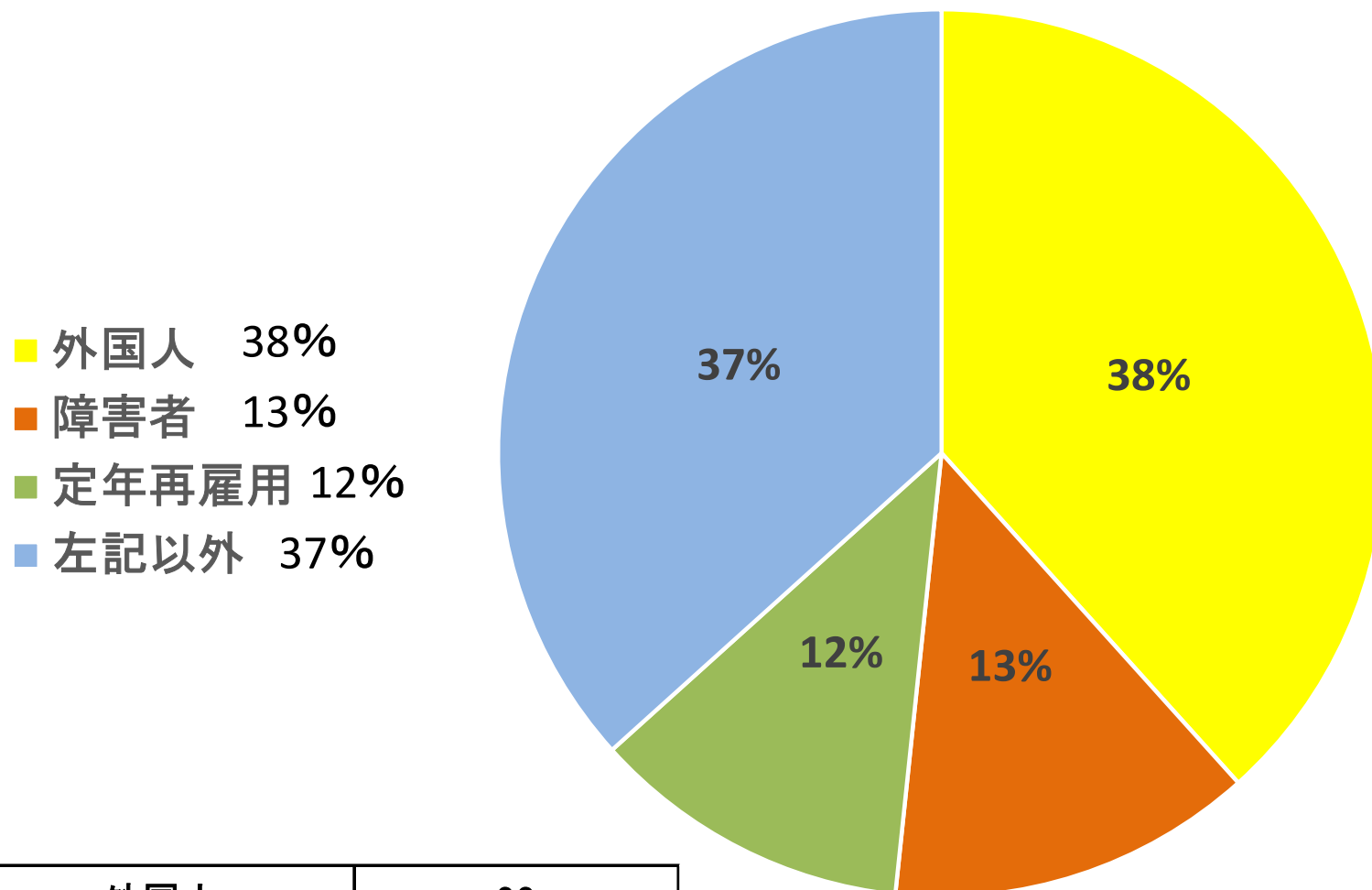
医師以外の職員の働き方改革にある。

多様な人材へのアプローチ

- 性別
- 国籍
- 年齢
- 働き方
- キャリア
- 障害者

馬場記念病院 看護補助者の内訳

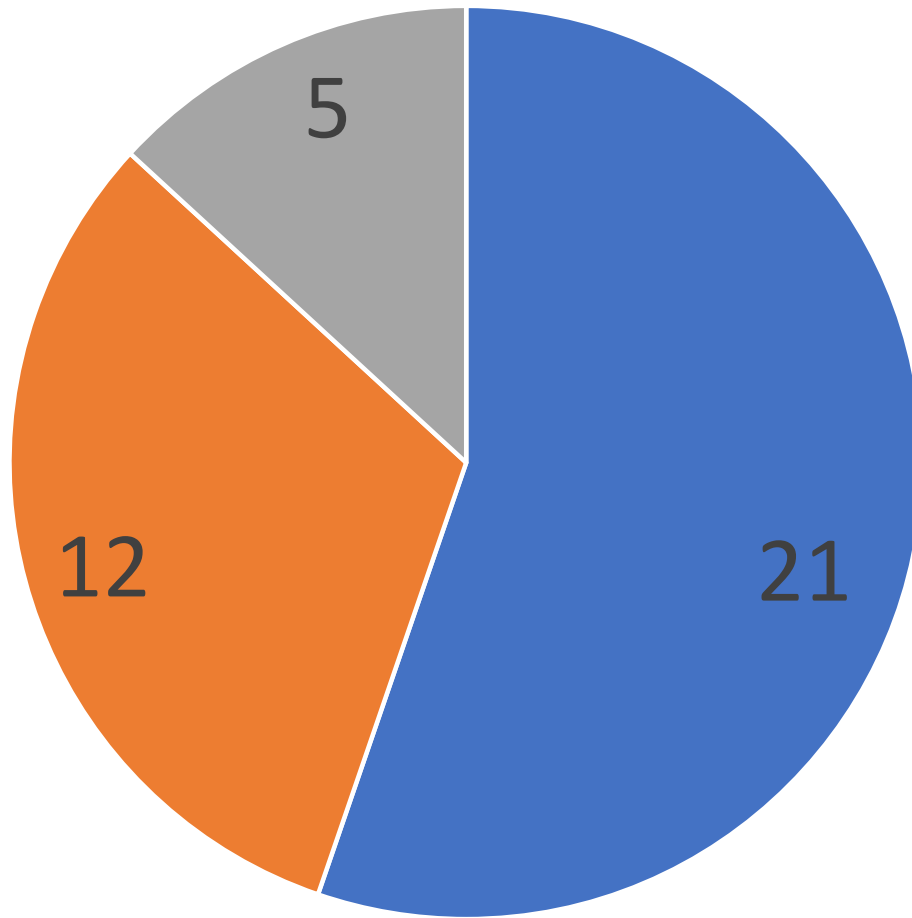
(2023年3月現在)



外国人	23
障害者	8
定年再雇用	7
左記以外	22
看護補助者	60

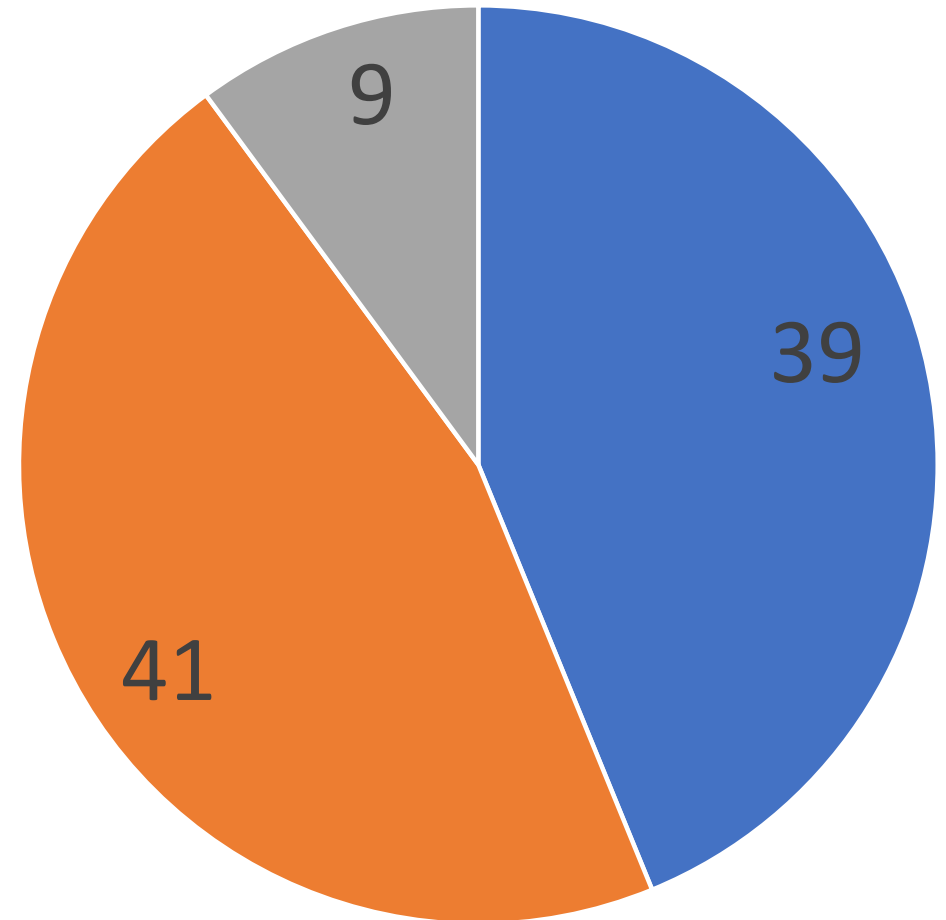
馬場記念病院における事務職員数割合

2012年4月



- 医事課
- 人事・総務関連
- 地域連携

2022年4月



- 医事課
- 人事・総務関連
- 地域連携

社会医療法人ペガサス 職員の国籍

(2024年3月現在)

- 日本
- 韓国
- 中国
- ベトナム
- フィリピン
- タイ
- ネパール
- ブラジル
- ガーナ
- スリランカ
- インド
- インドネシア

嵐の前の静けさ？

病院管理者と 勤務医のコミュニケーション

ご静聴ありがとうございました。

