

◆ 医師の働き方改革について

目的

- 我が国の医療が医師の長時間労働に支えられている現状。



医師の働き方改革の取組により…

- 医師の健康確保及び医療の質・安全の確保を図る。

- 働き方改革関連法の施行（H31年度～）。



医師への適用は5年間の経過措置あり

令和6年4月から、医師についても、時間外労働時間の上限規制が適用開始。

規制の内容

- 時間外労働時間の上限 → **(原則) 年間960時間以下**
- 一定の要件を満たした医療機関 → **(特例) 年間1,860時間以下**

2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ

一般則

まずは、2024年4月までに1860時間以下へ！

【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
 ⇒将来に向けて縮減方向

連携Bの活用を！

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 C-2
 集中的技能向上水準
 (医療機関を指定)

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年日以降の者が、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

【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)

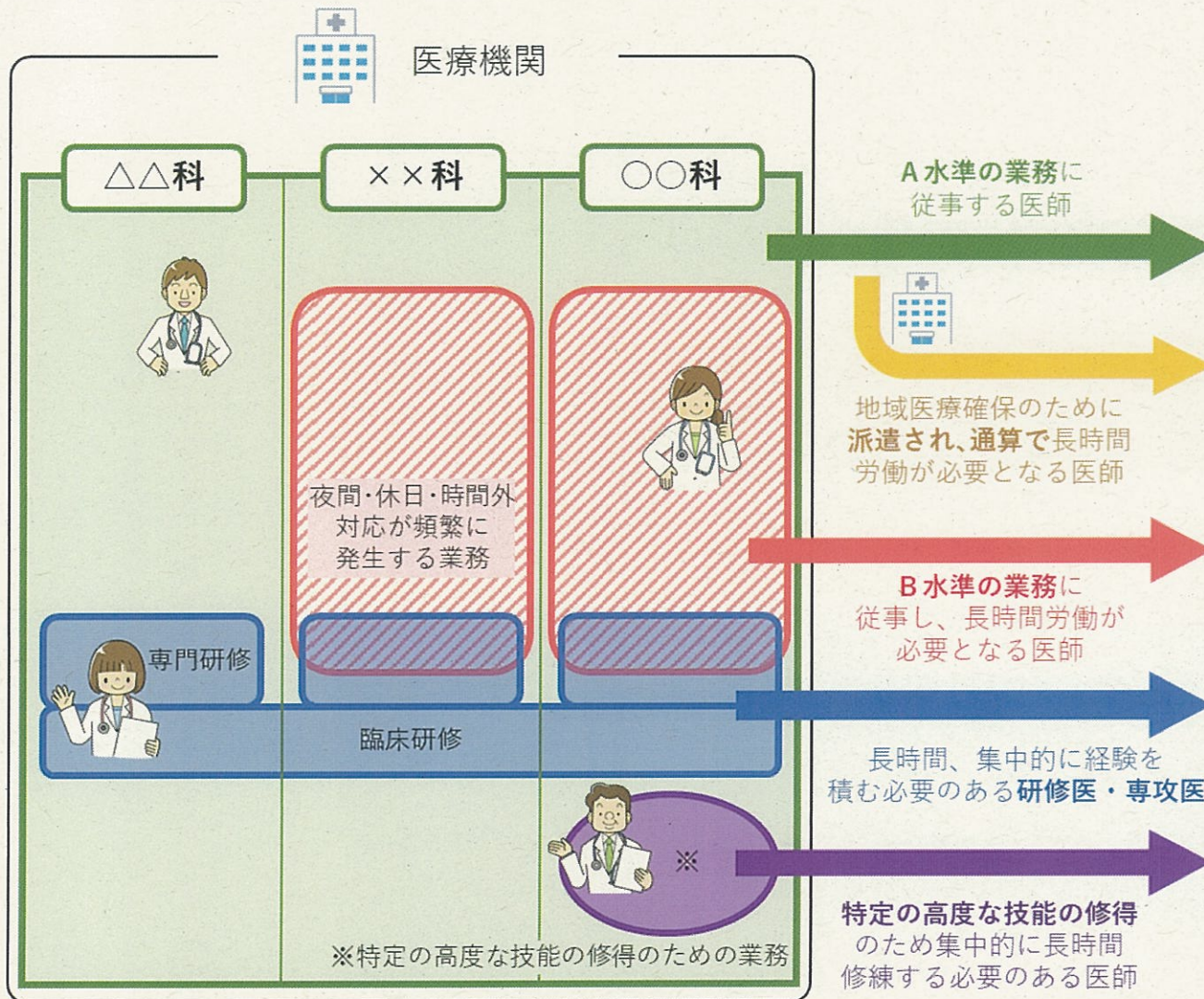
※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

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。

連携 B・B・C水準

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。
 ※ なお、C水準は、研修期間が1年未満の場合、研修期間中の労働時間を年単位に換算して、指定の要否を判断



*年の時間外・休日労働時間数（簡明さを優先し、詳細は省略）

医療機関に必要な指定	医師に適用される水準	
	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間*(通算)
—	960以下	960以下
連携B	960以下	1,860以下
B	1,860以下	1,860以下
C-1	1,860以下	1,860以下
C-2	1,860以下	1,860以下

臨床研修医にはより強い健康確保措置

この医療機関の例の場合、連携B、B、C-1、C-2の4つの指定が必要となる。（それぞれの指定要件は大部分が共通）

◆ 令和6年4月に向けて医療機関が取り組むこと

○ 医療機関において、医師の勤務実態を把握します。

- ・ 兼業・副業について
 - ・ 宿日直許可の取得について
 - ・ 自己研鑽の取扱いについて
- 等

○ 目指す水準を設定し、必要な準備、取組を進めます。

令和6年4月以降はA水準を目指す

- ・ 医師の時間外労働時間が960時間を超えないよう、医師の働き方改革推進の取組を推進。

令和6年4月以降はB・C水準を目指す

- ・ 特例水準を適用するためには、主に下記の手続きを経る必要がある。

- ① 時短計画案の作成
- ② 第三者評価の受審
- ③ 都道府県の指定

} **令和5年度内に完了**する必要あり。

特定労務管理対象機関の指定に係る都道府県・医療機関の手続の流れ

2022.4
(R4.4)

2024.4
(R6.4)

都道府県

医療機関

評価センター
評価結果受領

指定申請
受付

都道府県
医療審議会
意見聴取

指定結果
通知

指定公示
評価公表

評価センターの評価

B水準
連携B水準
C-1水準
C-2水準

時短計画案
作成

評価センター
評価受審

評価センター
評価結果受領

指定申請
提出

指定結果
受領

C水準に関する追加事項

C-1水準

臨床研修・専門研修プログラム／カリキュラム内へ
時間外労働時間数明示

C-2水準

C-2水準関連
審査受審

審査結果受領

厚生労働大臣（審査組織）の確認

時短計画：医師労働時間短縮計画
評価センター：医療機関勤務環境評価センター

◆ 特例水準の指定を受けるためには…

～令和6年3月（令和5年度）

令和6年4月～

時間外労働時間削減の取組を推進

A水準適用
(原則)B・C水準を適用しない場合
→ A水準（年間960時間以下）が適用B・C水準適用
(特例)

時短計画案の作成

※今年秋頃開始予定
第三者評価

都道府県への申請

都道府県からの
指定・公表

上限規制適用開始

第三者評価申請～都道府県の公表まで約6か月を要する見込み。

逆算すると、令和5年6月頃までに、第三者評価申請が必要。今年度中の時短計画案完成等、準備を整える必要あり。

◆ 医師の働き方改革について

医療機関への支援

(1) 各医療機関において、時間外労働時間の短縮、宿日直許可取得等取組を実施。

→ 医療機関の主体的な取組が不可欠。

→ 特例水準を適用する医療機関は、早め早めの対応が必要。

(2) 医療機関の取組を、県・福島労働局・医師会など関係機関が連携しながら、福島県医療勤務環境改善支援センターを中心に支援。

【主な支援内容】

- ・ 相談対応、アドバイザー派遣等
- ・ 宿日直許可取得支援
- ・ 研修会の開催

等



一度、福島県医療勤務環境改善支援センターへお問い合わせを！！