

### 第3節 保健医療を担う人材の確保と資質の向上

#### 現状とこれまでの取組

医師（医師の働き方改革への対応、勤務環境改善部分抜粋）＜医師部会検討＞

- 令和6年4月から医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用され、勤務医の健康を確保するためのルール（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバルの確保など）が導入されます。
- 医師の時間外・休日労働の上限については、原則年960時間（A水準）、地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準（連携B・B水準）及び集中的に技能を向上させるために必要な水準（C水準）として、年1,860時間の上限時間数が設定されます。
- 東京都医療勤務環境改善支援センターにおける相談支援や、医療機関が実施する、チーム医療推進の取組、医師の労働時間短縮のための体制整備の取組等への支援を行うことにより、医療機関の勤務環境改善を促進し、医師の働き方改革の取組を支援しています。
- 地域医療体制の確保のため時間外・休日労働が年間960時間を超えることがやむを得ない医師が勤務している医療機関を特定労務管理対象機関、いわゆる特例水準の対象となる医療機関として指定しています。

#### ＜課題＞医師の働き方改革への対応、勤務環境改善

- すべての医療機関において、兼業・副業先を含めた医師の労働時間の把握を行い、健康確保と労働時間の短縮に計画的に取り組む必要があります。
- 特定労務管理対象医療機関においては、医師労働時間短縮計画に基づき、段階的に労働時間の短縮を図ることが求められます。
- 医師の働き方改革を踏まえ、子育て等の様々な事情を抱える医師が就業を継続し、又は、一度離職しても復職しやすい環境を整備することも必要です。

#### （取組）医師の働き方改革への対応、勤務環境改善に向けた取組

- 医療機関の働き方改革に関する取組状況を把握するとともに、医師の労働時間短縮や、働きやすい職場環境に向けた医療機関の取組を支援するため、東京都医療勤務環境改善支援センターにおいて、医療労務管理・医業経営アドバイザーによる相談対応や助言などを行っていきます。
- タスク・シフト/シェア等によるチーム医療を推進し、医師をはじめとする医療従事者の負担軽減、離職防止、復職、定着を図る勤務環境の整備に向けた医療機関の取組を支援していきます。

## コラム④ 「 医師の働き方改革とは 」

- 平成 31 年 4 月 1 日に施行された「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」により、時間外労働の上限規制や労働時間の把握、勤務間インターバル制度が適用されています。医師については、医師法に基づく応召義務などの勤務の特殊性を踏まえた対応が必要であることから、法施行 5 年後に適用されることとなりました。
- この間、医師の働き方改革に関する検討会（全 22 回）、医師の働き方改革の推進に関する検討会（これまでに 17 回）の検討が行われました。令和 3 年 5 月に「良質かつ適切な医療を効率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」が成立し、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置の整備等が規定され、令和 6 年 4 月から勤務医の時間外・休日労働の上限規制が適用されることとなります。
- 令和 6 年 4 月以降、時間外・休日労働が年間 960 時間を超えることがやむを得ない医師が勤務している医療機関は、開設者の申請により、「特定労務管理対象機関」として都道府県知事の指定を受ける必要があります。

医療機関に適用する水準		長時間労働が必要な理由	年の上限時間
A水準		原則（一般労働者と同程度）	960時間
特例水準	B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
	連携B水準	地域医療の確保のため、他院に派遣する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため	通算で1,860時間 (各院では960時間)
	C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
	C-2水準	長時間修練が必要な技能の習得のため	1,860時間

### 医療機関

- ・勤務する医師が長時間労働となる医療機関は、医師労働時間短縮計画を作成
- ・健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施等

### 都道府県

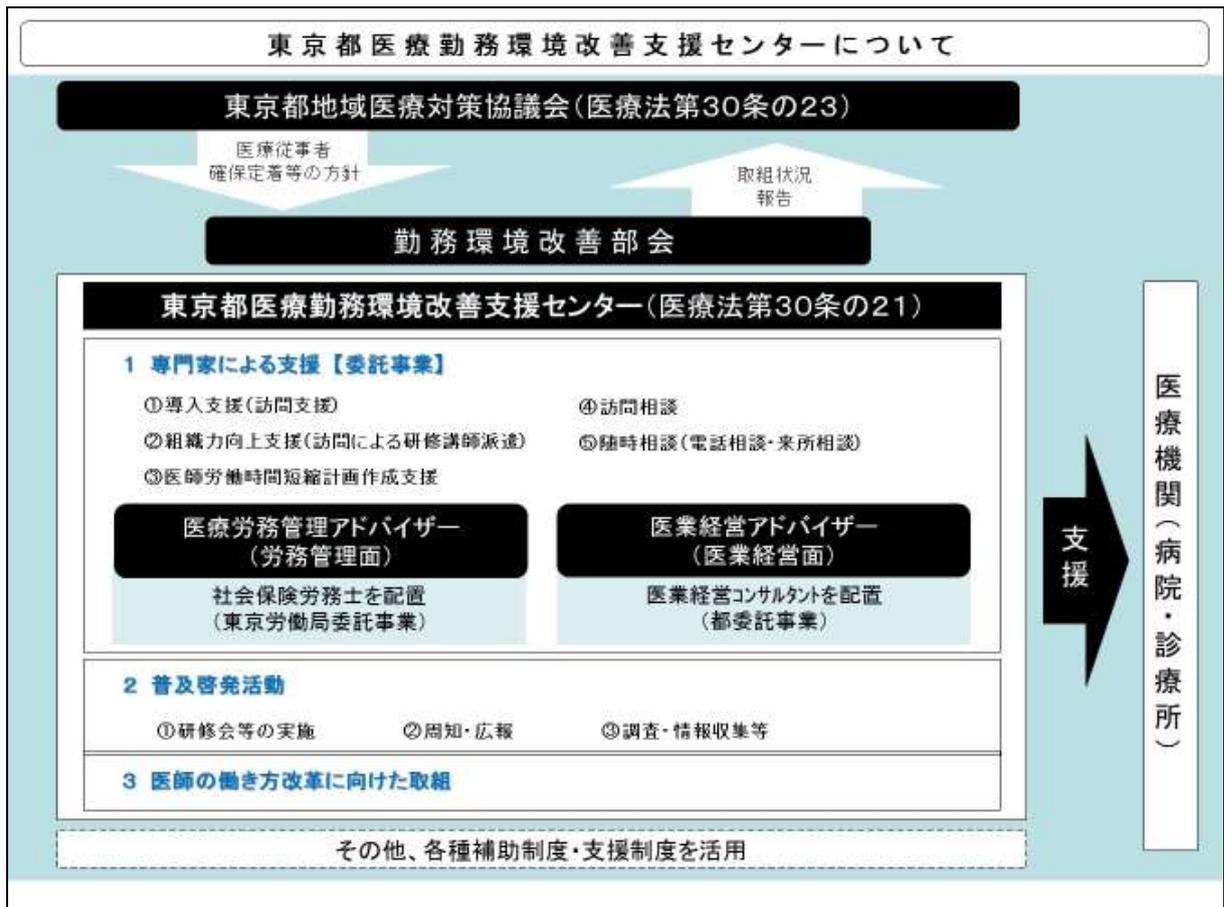
- ・地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関（特定労務管理対象機関）を知事が指定
- ・指定にあたっては、あらかじめ、都道府県医療審議会の意見を聴取

※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性がります。

## 現状とこれまでの取組

### 医療機関従事者の勤務環境の改善

- 長時間労働の是正や、約3割を占める女性医師や離職率が高い看護職員などが働き続けられる勤務環境の整備が求められています。さらに、令和6年4月から医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用されます。
- 働きやすい職場環境に向けた医療機関の主体的な取組を支援するため、東京都医療勤務環境改善支援センターを設置し、医療労務管理・医業経営アドバイザーが相談対応や助言を行う体制を整備しています。
- 短時間正職員制度等の勤務形態の導入や、子育て等の様々な事情で離職した医師・看護師の復職研修、医師事務作業補助者の導入・専門性の高い看護師の資格取得等チーム医療の推進に取り組む医療機関を支援しています。
- また、働きやすい環境の整備を促進するため、医療機関が行う院内保育施設の設置などの取組に対して支援を行っています。



※本案は現時点の案であり、今後修正の可能性があります。

## 課題と取組の方向性

### 医療機関従事者の勤務環境改善への取組の推進

- 医療従事者の勤務環境改善は、医師の働き方改革を進めるとともに、働きやすい環境を整備し、タスク・シフト／シェアの推進など組織的な取組がより一層求められています。

### (取組) 医師の働き方改革への対応、勤務環境改善に向けた取組

- 医療機関の働き方改革に関する取組状況を把握するとともに、医師の労働時間短縮や、働きやすい職場環境に向けた医療機関の取組を支援するため、東京都医療勤務環境改善支援センターにおいて、医療労務管理・医業経営アドバイザーによる相談対応や助言などを行っていきます。
- タスク・シフト／シェア等によるチーム医療を推進し、医師をはじめとする医療従事者の負担軽減、離職防止、復職、定着を図る勤務環境の整備に向けた医療機関の取組を支援していきます。

《再掲》