

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～



目次

我が国の医療と医師の働き方

制度の基本について～基本的な労働法制～

制度の基本について～医師の特別則～

制度の基本について～医師の健康を守る働き方～

現場を支える副業/兼業のために

タスク・シフト/シェア

医師のプロフェッショナリズム

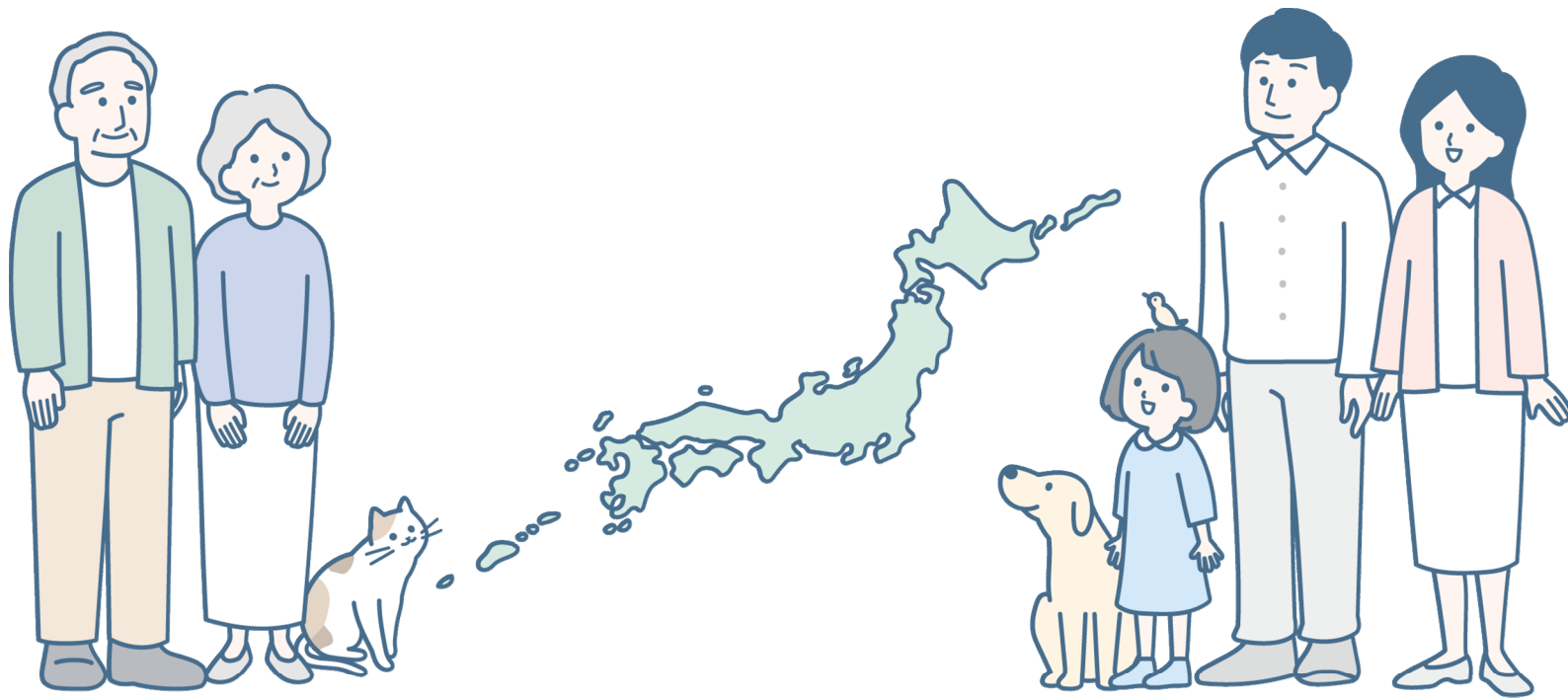
働き方を守る様々な法制度

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

我が国の医療と医師の働き方

日本では
いつ、どこにいても必要な医療が受けられる社会
を守るため、医療者が日々努力を重ねています。



我が国の医療と医師の働き方



しかし、その社会は
医師の長時間労働によって支えられています。

長時間、医療現場と向き合う中で こんな事を考えることはありませんか？

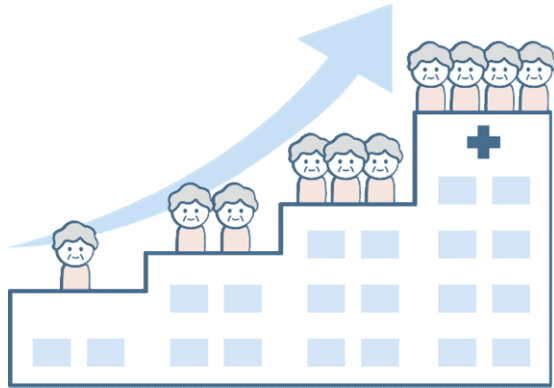


患者さんも不安に感じているかもしれません。

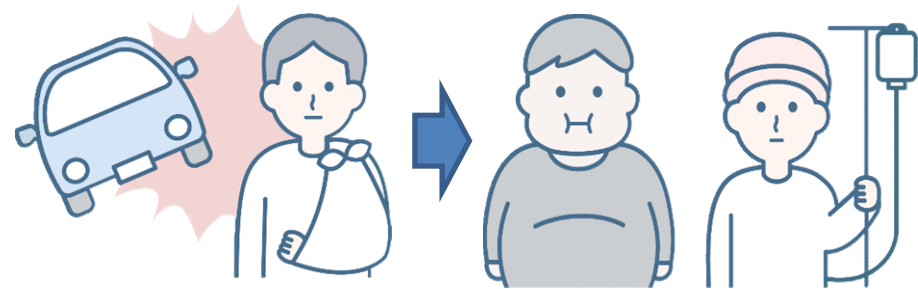


日本の医療を取り巻く状況は…

高齢者の増加に伴う
医療需要の高まり



生活習慣病・悪性腫瘍治療を
中心とする
医療ニーズの変化



患者さんの
生活や健康状態に合わせた
総合的な医療の提供



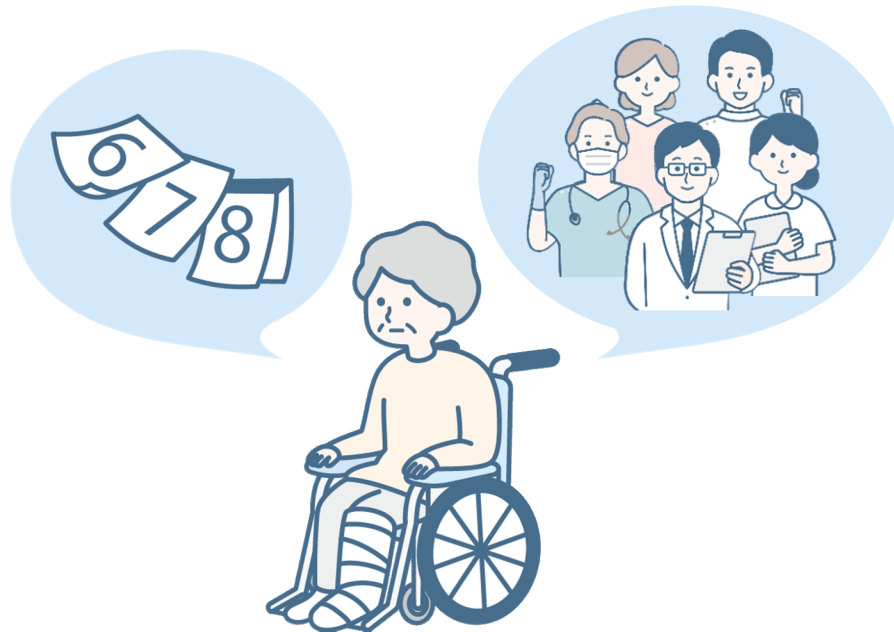
我が国の医療と医師の働き方

少子高齢化が特に進む地域では、
医療従事者全体のマンパワーが不足
していきます。

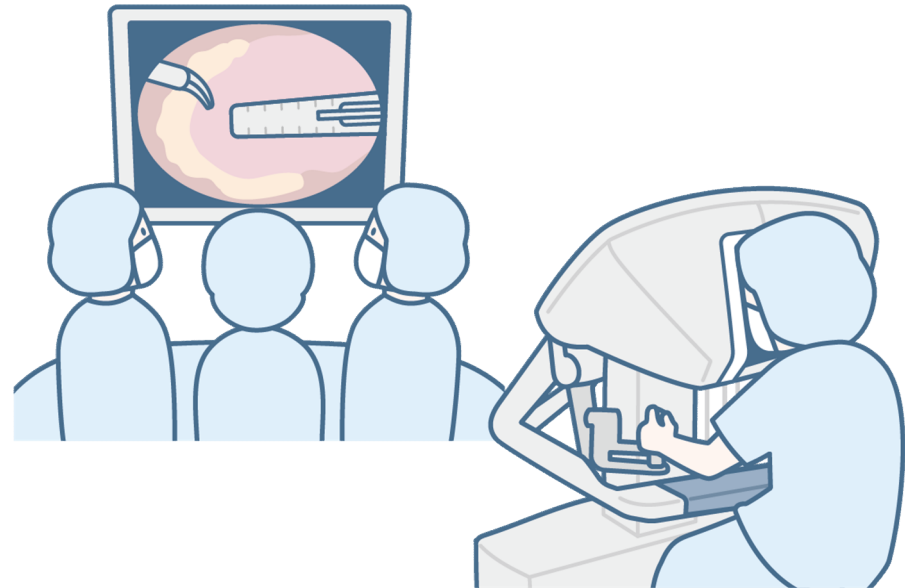


これからも、**医師個人の業務が増える**かもしれません。

増加する高齢の患者さんは、**治療に時間と人手が必要**



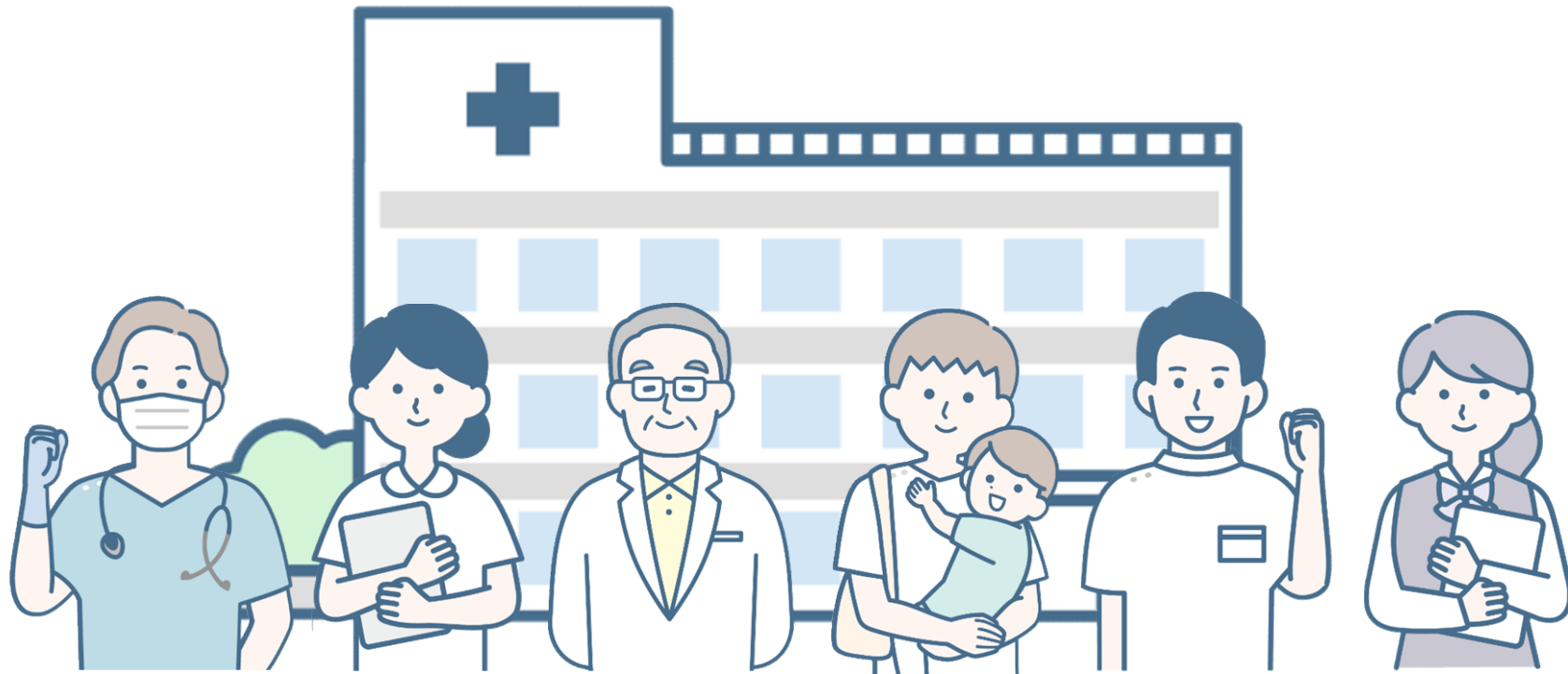
医療が高度化するほど
修練に年月がかかる



今後、こうした医療を取り巻く状況の変化が見込まれる中で、
地域に必要とされる医療を持続的に提供できる社会
の実現が必要となってきます。



多様な医療従事者が活躍をしつづけるために、



働きやすい環境を作っていくことが大切です。

医師の働き方改革を進めることは
医師・患者さんの双方にとって重要なことです。

医師にとってのメリット

- ・勤務間インターバルの確保により
必要な休息がとれる。
(宿直明けは昼までに帰宅できる)
- ・タスクシフト／シェアの推進により、
医師でなければできない仕事に集中
できる



医師の働き方改革を進めることは
医師・患者さんの双方にとって重要なことです。

患者さんにとってのメリット

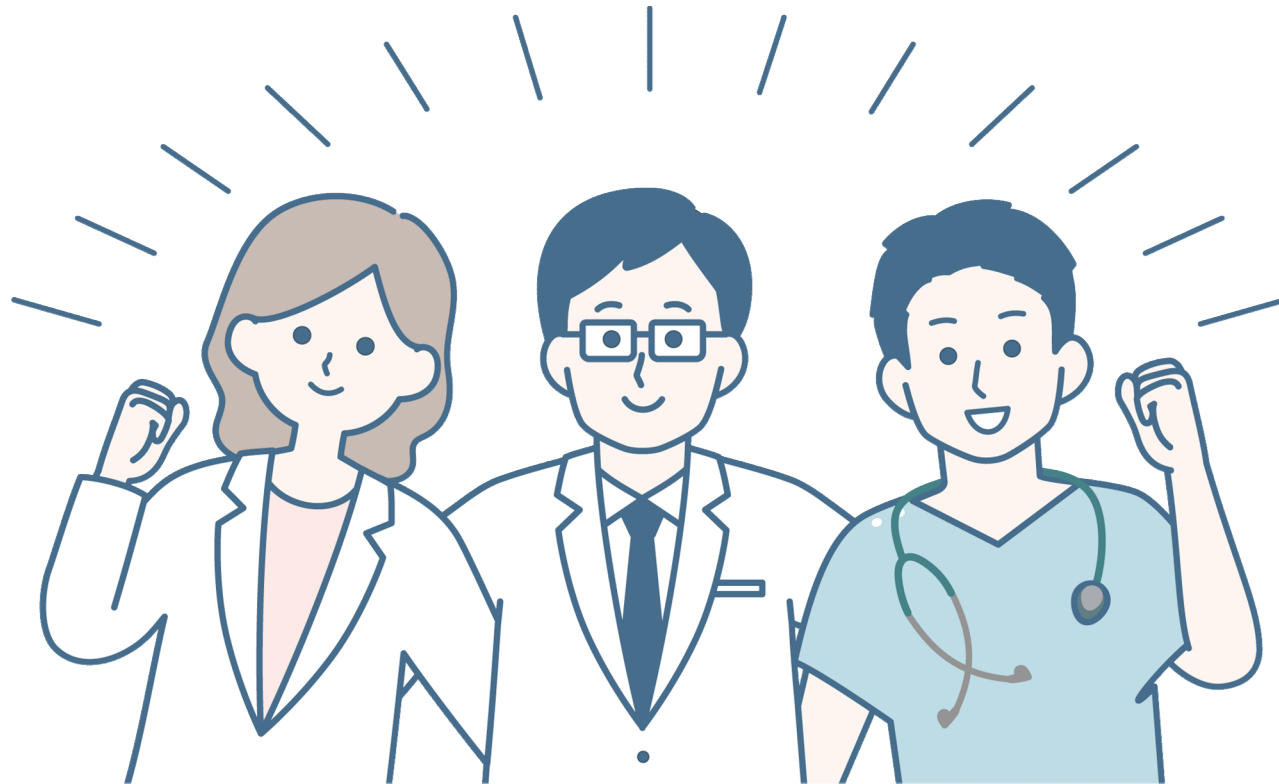
医師の健康が確保されることで…

- ・ さらに安心・安全な医療が受けられる
- ・ 質の高い医療が受けられる



働き方改革は、職場の全員が主人公です。

それぞれの医療機関で
働き方改革を進めましょう！



医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

制度の基本について～基本的な労働法制～

医師も労働者であり、 労働基準法が適用されます。

※雇用されている勤務医の場合



基本的な労働法制について

労働時間とは、 使用者^(※)の指揮命令下に置かれている時間 のことです。

※使用者 … 労働条件の決定、労務管理、業務における指揮命令などを行う立場にある人
(所属医療機関の院長等に限らずこれらの立場にある診療科長等を含む。)



❗ 診療前の準備や後処理（診療前後のカルテ確認、申し送り等）の時間も労働時間にあたります。

基本的な労働法制について

宿直とは？

病院の管理者は、**病院に医師を宿直**させなければならないこととされています。（医療法第16条）



宿日直許可について

宿直は労働時間に含まれるのでしょうか？



宿直中の手待ち時間も、
原則は労働時間になります。



医療機関が労働基準監督署による宿日直許可を受けている場合は、その宿日直に携わる時間は規制の対象となる労働時間には含まれません ※。

詳しくいうと…

※許可の範囲で労働時間に関する規定の適用がなくなりますが、許可を受けた宿日直中に通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については、許可の効果及ばず、労働基準法の適用があります。

宿直は労働時間に含まれるのでしょうか？



宿日直許可の有無により取り扱いが異なるため、
まずは勤務している医療機関での取り扱いを確認
しましょう。

【宿日直許可基準の概要】

- ・ 常態として、**ほとんど労働する必要のない勤務**であり、通常の労働の継続ではないこと
- ・ 問診等による診察（軽度の処置を含む）等、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
- ・ 夜間に**十分睡眠が取り得ること**
- ・ 通常と同じような業務がまれにあっても、一般的にはほとんど労働することがない勤務である場合は、許可は取り消されない

研鑽は労働時間に含まれるのでしょうか？



上司等の**明示・黙示の指示**によって行われるものは、**労働時間に該当することになります。**



在院時間が全て労働時間になるわけではなく、**使用者の指揮命令下に置かれているか**によって判断されます。



研鑽は労働時間に含まれるのでしょうか？



まずは勤務している医療機関での研鑽の
取り扱いを確認しましょう

【研鑽に当たるものの具体例】

- ・ 診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強
- ・ 学会・院内勉強会等への参加や準備、
専門医の取得・更新に係る講習会受講等
- ・ 宿直シフト外で時間外に待機し、手術・処置等の見学を行うこと



※上司の指示の下で行われる場合は、労働時間となります。

労働時間に上限はあるのでしょうか？

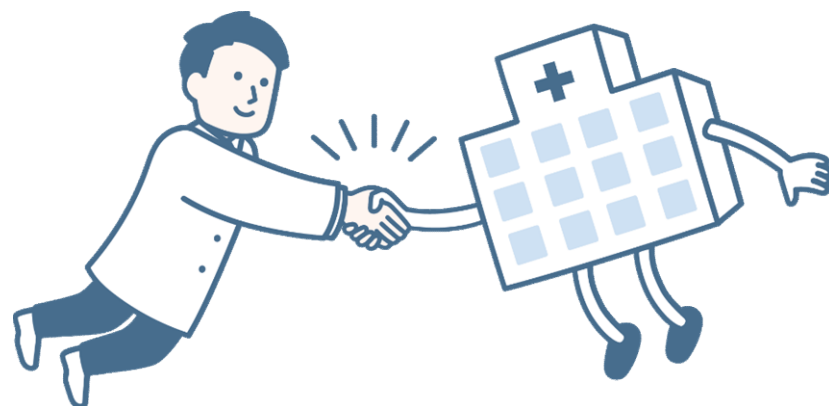


法律上、1日や1週間の中で働くことのできる時間が決まっています。

法定労働時間（8時間/日、40時間/週）
法定休日（1日/週）



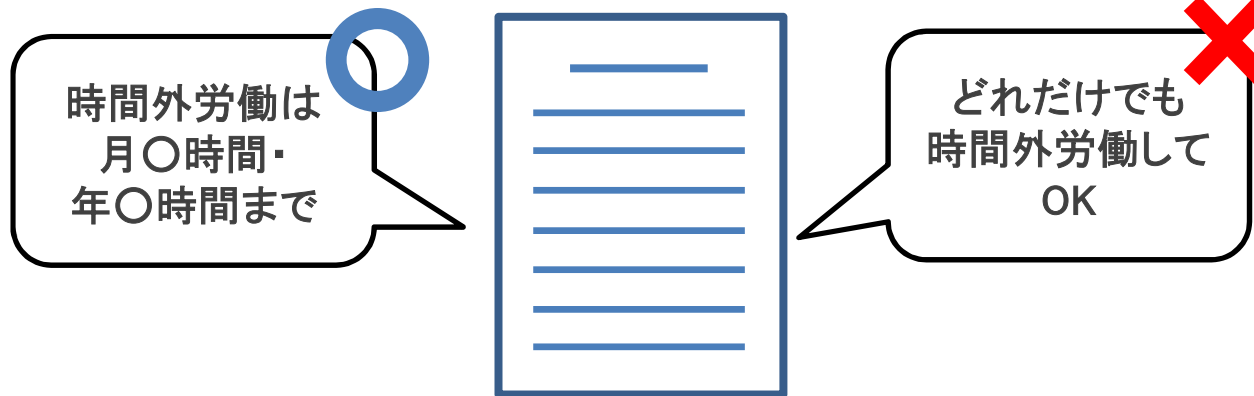
やむを得ずこのルールを超える場合には、**労働者と医療機関との間で協定を締結**する必要があります。（通称『36協定』）



労働時間に上限はあるのでしょうか？



36協定を締結した場合も、
労働時間には上限があります。



36協定で定められた上限の時間まで
働かなければならないわけではありません。

労働時間に上限はあるのでしょうか？



まずは自分の労働条件がどうなっているのかを確認しましょう



【36協定で定められる内容】

- ・ 時間外・休日労働を行う業務の種類
- ・ 延長することができる上限時間（1ヶ月・1年）
- ・ 休日労働の上限回数 など

労働者に適用される労働時間制には
様々なものがあります！

自分の労働時間が**どのよう**に取り扱われているか
労働条件を見て、確認しましょう。

【労働者に適用される労働時間制（例）】

通常の
労働時間制

変形労働
時間制

専門業務型
裁量労働制

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

制度の基本について～医師の特別則～

2024年4月、新しい医師の働き方の ルールが始まります！

地域医療を守るための
医師の労働時間の
特別ルール



長時間勤務の中でも
勤務医の健康を守る
ためのルール



医師の労働時間の特別則

診療に従事する医師は、時間外・休日労働時間の上限時間について、以下のいずれかの水準が適用されます。

複数の医療機関で勤務する場合は、労働時間を通算して計算する必要があります。

水準	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
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
連携B水準	地域医療の確保のため、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 (各院では960時間)
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	1,860時間

※月100時間未満の上限もあります(面接指導の実施による例外あり)。

全ての勤務医に対して、
原則的に適用される



A水準

時間外・休日労働時間の上限：
年間 **960** 時間

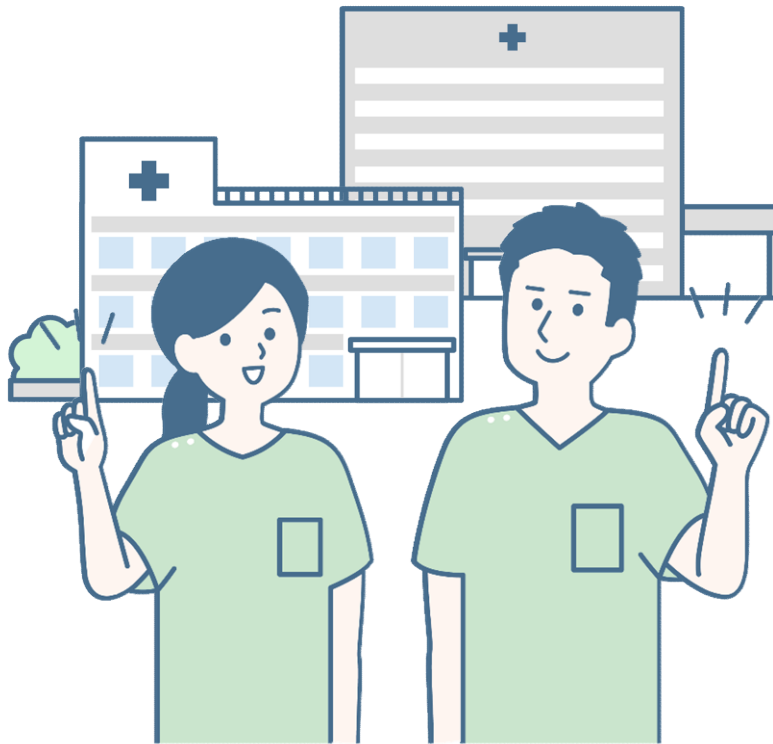


年間960時間は上限であり、その労働時間を
義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

地域医療の確保のため、
本務以外の副業・兼業として
派遣される際に適用される

連携B水準



時間外・休日労働時間の上限：

年間 **1,860** 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

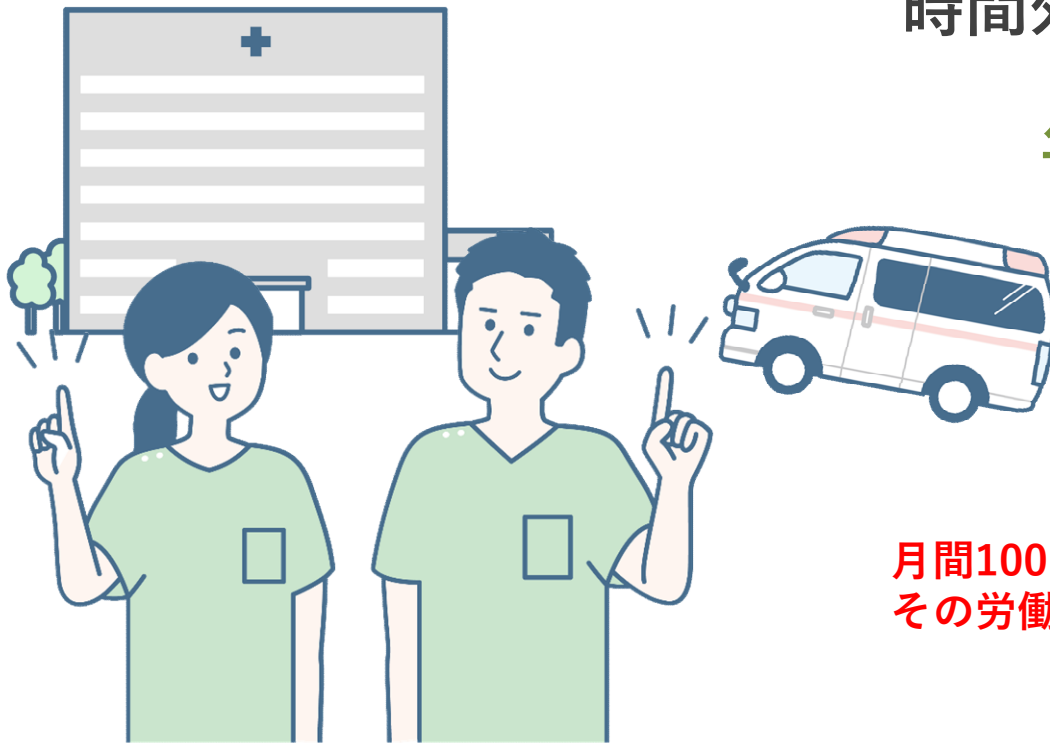
救急医療や
高度な癌治療など

地域医療の確保のため、
自院内で長時間労働が必要な場合
に適用される

B水準

時間外・休日労働時間の上限：

年間 **1,860** 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

臨床研修医/専攻医の研修のため

に長時間労働が必要な場合に

適用される

C-1水準

医療機関ごとに
各プログラムにおいて
想定される上限時間数が
明示されます。

明示された時間数と
適用される水準を確認し、
自分に合った研修病院を
選択しましょう。

時間外・休日労働時間の上限：

年間 **1,860** 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

専攻医を卒業した医師の
技能研修のために

長時間労働が必要な場合に適用される

C-2水準

時間外・休日労働時間の上限：

年間 **1,860** 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

B水準指定



A水準



A水準



B水準



B水準



A水準



B, C-1, C-2 水準指定



C-2水準



A水準



B水準



C-2水準



C-1水準




※医療機関が都道府県に水準の指定申請をします。

※指定を受けた場合でも、医療機関の医師全員が連携B・B・C水準となるわけではありません。

医師の労働時間の特別則

A水準（時間外・休日労働：年760時間相当）働き方の例

臨床研修医 1年目 消化器外科研修中

 : 時間外・休日労働
(上限規制の対象となるもの)

 : 自己研鑽


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
					宿直 ↔							休	休						休	休			宿直 ↔			休	休		


	月	火	水	木	金	土	日
8:00	カンファレンス		勉強会				宿直 ※許可なし
12:00	手術	病棟業務 手術 食事・休憩 サマリー記載 カルテ記載	外来 (陪席) 食事・休憩 病棟業務 カルテ記載	病棟業務 カルテ記載 手術 食事・休憩 処置	病棟業務 食事・休憩 サマリー記載 カルテ記載 病棟業務	読み物 書き物 症例発表準備	
17:00	病棟業務 カルテ記載	病棟業務 患者急変あり	任意参加の セミナー	病棟業務	オンライン 勉強会	宿直 ※宿日直許可 なし	
24:00							

平日時間外労働 0 ~ 3 時間/日 × 5 日 + 休日 0 ~ 15 時間労働

医師の水準別働き方の例

連携B水準（時間外・休日労働：年1,000時間相当）働き方の例
 卒後8年目 大学病院呼吸器内科医

：時間外・休日労働
 （上限規制の対象となるもの）

：自己研鑽

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
		宿直 ↔			宿直 ↔							休	休			宿直 ↔			宿直 ↔							休	休		


	月	火	水	木	金	土	日
8:00	カンファレンス	移動	勉強会	宿直 ※許可あり	会議	移動	宿直 ※許可なし
12:00	病棟業務 外来	専門外来 (B病院)	外来	専門外来 (B病院)	外来	宿直 (C病院) ※宿日直許可なし	移動
	食事・休憩	移動	食事・休憩	移動	食事・休憩		オンコール (大学病院)
	外来	病棟業務	病棟業務	専門外来 (C病院)	サマリー記載 書類業務		
17:00	病棟業務	カルテ記載	カルテ記載 書類業務	移動	病棟業務		読み物 書き物
24:00	カルテ記載 オンコール (大学病院)	病棟業務 患者急変あり オンコール (大学病院)	移動 宿直 (B病院) ※宿日直許可あり	カルテ記載 移動 オンコール (大学病院)	任意参加の セミナー		


隔週水曜日に副業・兼業先での宿日直許可のある宿直（当直）に、
 隔週土曜日に副業・兼業先での宿日直許可のない日当直に従事。

医師の水準別働き方の例

B水準（時間外・休日労働：年1,200時間相当）働き方の例

卒後15年目 民間病院泌尿器科医

：時間外・休日労働
（上限規制の対象となるもの）

：自己研鑽

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
					宿直 ↔							休	休		宿直 ↔				休	休				宿直 ↔	休	休			


	月	火	水	木	金	土	日
8:00	病棟業務	会議	病棟業務	病棟業務	参加必須の勉強会		宿直 ※許可なし
12:00	手術	病棟業務	外来 専攻医外来の指導兼務	外来処置 専攻医指導	病棟業務	病棟業務 (休日当番)	オンコール ※毎週日曜日は 24時間オンコール
	食事・休憩	手術	食事・休憩	病棟業務 患者急変あり	外来緊急処置		
	病棟業務		手術	病棟業務	カルテ記載書類業務		
17:00	外来処置 専攻医指導		病棟業務	食事・休憩	病棟業務		
24:00	サマリー記載	手術検体処理	術前カンファレンス	オンコール ※毎週木曜日は 夜間オンコール	食事・休憩	宿直 ※宿日直許可なし	読み物 書き物
		手術記事記載			カルテ記載		
					オンコール ※毎週金曜日は 夜間オンコール		


平日時間外労働3時間/日×5日+休日0~18時間労働

医師の水準別働き方の例

C-2 水準（時間外・休日労働：年1,800時間相当）働き方の例

卒後 8 年目 民間病院心臓血管外科医

：時間外・休日労働
（上限規制の対象となるもの）

：自己研鑽

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
					宿直 ↔	休				宿直 ↔	休	休				宿直 ↔	休	宿直 ↔							休	休			

	月	火	水	木	金	土	日
8 : 00	カンファレンス	カンファレンス	カンファレンス 勉強会	カンファレンス	カンファレンス	緊急手術	宿直 ※許可なし
12 : 00	外来	手術	病棟業務	手術	手術		オンコール
17 : 00	食事・休憩		食事・休憩	食事・休憩			
24 : 00	病棟業務 患者急変あり	カルテ記載 事務業務	カルテ記載 カンファレンス準備	緊急処置	病棟業務 食事・休憩 手術記事記載 ビデオ編集		
	カルテ記載 事務業務	病棟業務 食事・休憩 手術記事記載 ビデオ編集	緊急手術 (~26時)	病棟業務 カルテ記載 書類業務		読み物 書き物	

平日時間外労働 6 時間/日 × 5 日 + 休日 24 時間労働

医師の水準別働き方の例

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

制度の基本について～医師の健康を守る働き方～

2024年4月、新しい医師の働き方の ルールが始まります！

地域医療を守るため
の医師の労働時間の
特別ルール



長時間勤務の中でも
勤務医の健康を守る
ためのルール



医師の健康を守る働き方の新ルール

勤務医の健康を守るための新ルール



医師への**面接指導**のルールが新しく設けられます。



長時間勤務時にも**適切な休息**を確保するためのルールが設けられます。



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、面接指導が実施されます。



※ 必要と認められる場合は、就業上の措置が講じられます。

医師の健康を守る働き方の新ルール

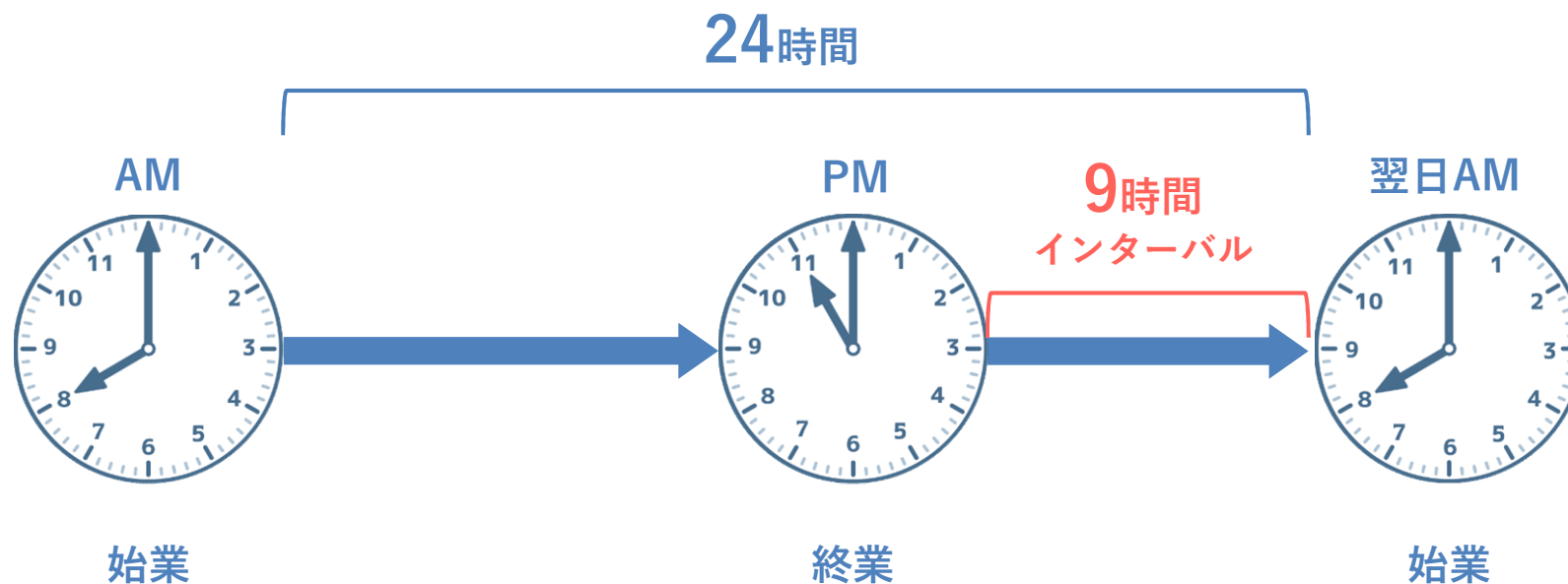
十分な休息时间（睡眠時間）を確保するため、
医師の勤務間のインターバルのルールが設定されます。



連続した休息時間を確保し、
仕事から離れることが、
心と体の健康のためには重要です。

※ 休息時間を細切れにとることは認められません。

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ



日勤



休息

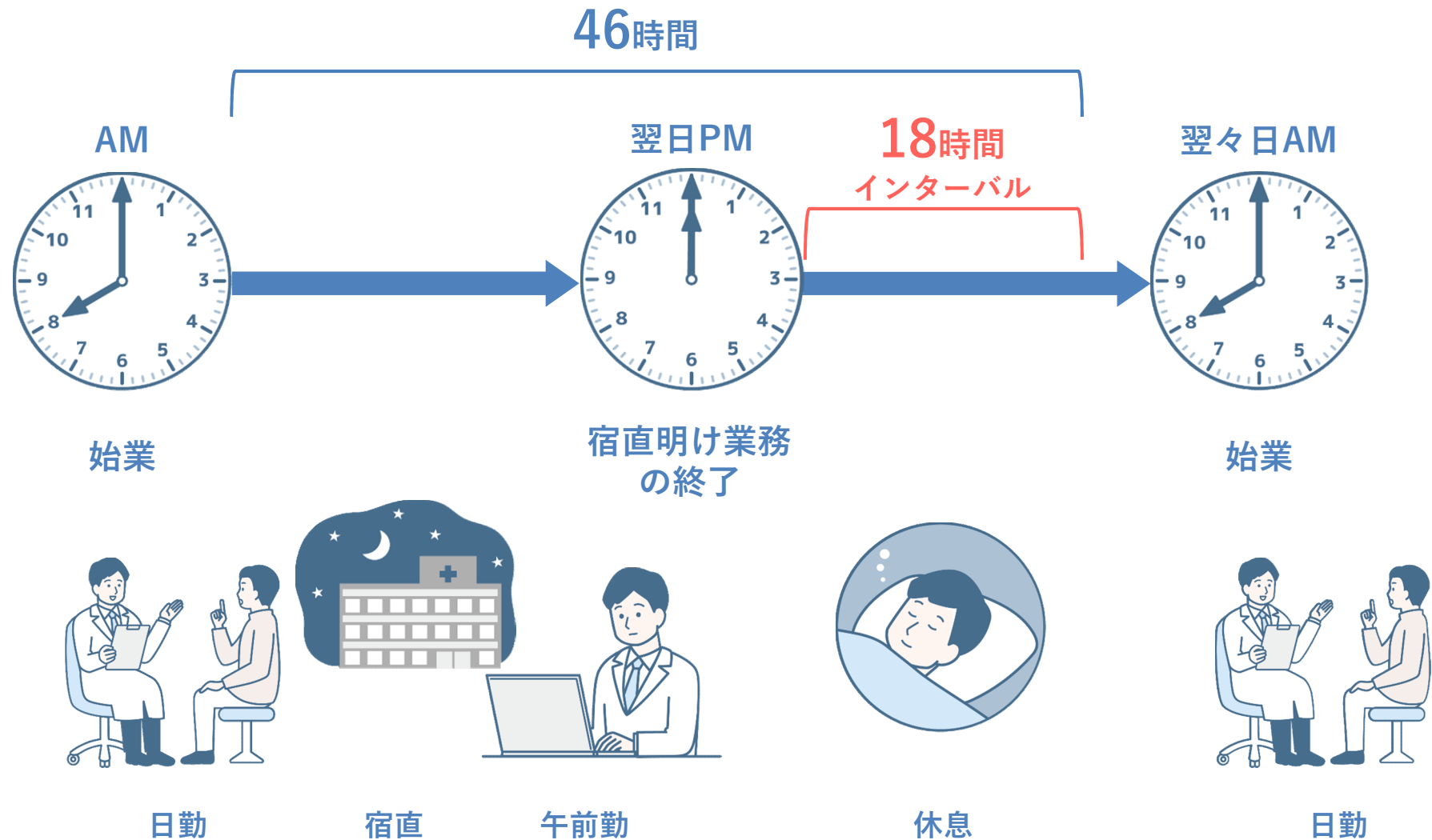


日勤

※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

休息中でも緊急で業務が発生した場合は 対応することが可能です。



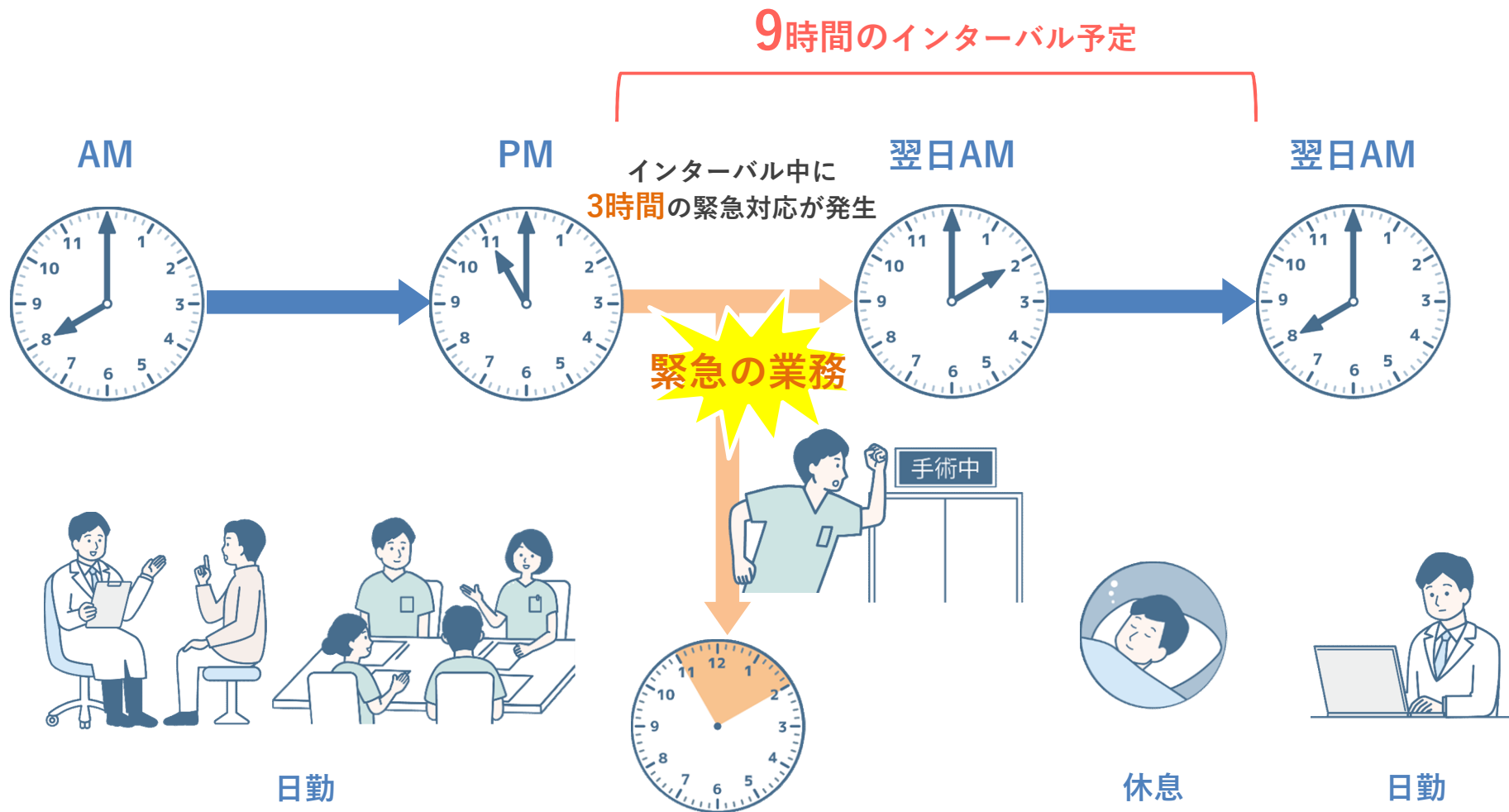
シフトを作成する時点で、
適切な休息が確保されていないものは認められません。

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1 日勤	2 休暇	3 宿直	4 午前勤
5 日勤	6 日勤	7 休暇	8 宿直	9 午前勤	10 日勤	11 日勤
12 日勤	13 休暇	14 宿直	15 午前勤	16 日勤	17 休暇	18 日勤
19 日勤	20 日勤	21 休暇	22 宿直	23 午前勤	24 日勤	25 日勤
26 日勤	27 日勤	28 休暇	29 宿直	30 午前勤		



医師の健康を守る働き方の新ルール

休息中でも、緊急の業務が発生した場合は対応が可能です。
このような場合には、代償休息が与えられます。



この3時間分の代償休息は翌月末までに与えられます。

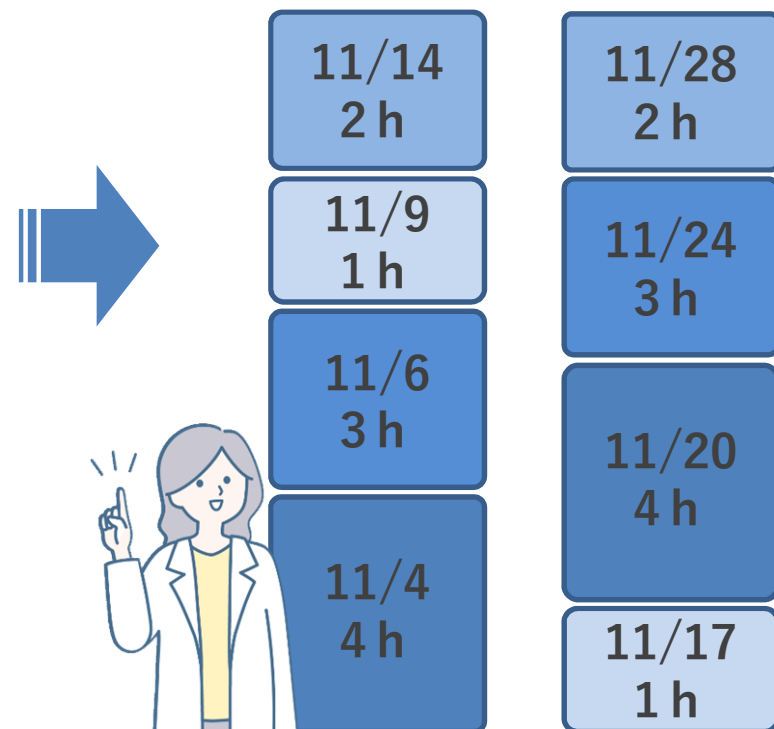
医師の健康を守る働き方の新ルール

インターバル中に働いた場合は、代償休息が与えられます。

(例)11月に発生したインターバル中の
突然の業務



累積20時間分の代償休息が
12月末までに与えられます。



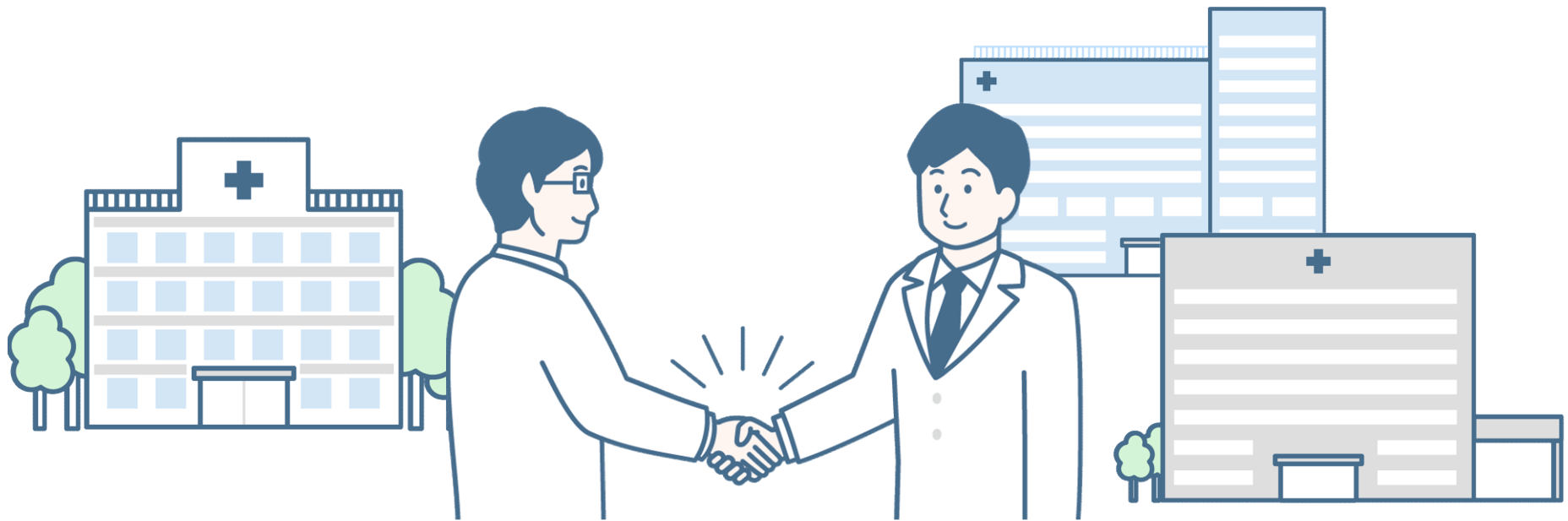
医師の健康を守る働き方の新ルール

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

現場を支える副業/兼業のために

大学病院や市中病院等からの医師派遣が、
地域の医療を支えているという側面があります。



そのため、日本では多くの勤務医が
複数の医療機関で働いています。

現場を支える副業/兼業のために

シフトを組むためにも、**勤務予定も事前に自己申告**することが好ましいでしょう。



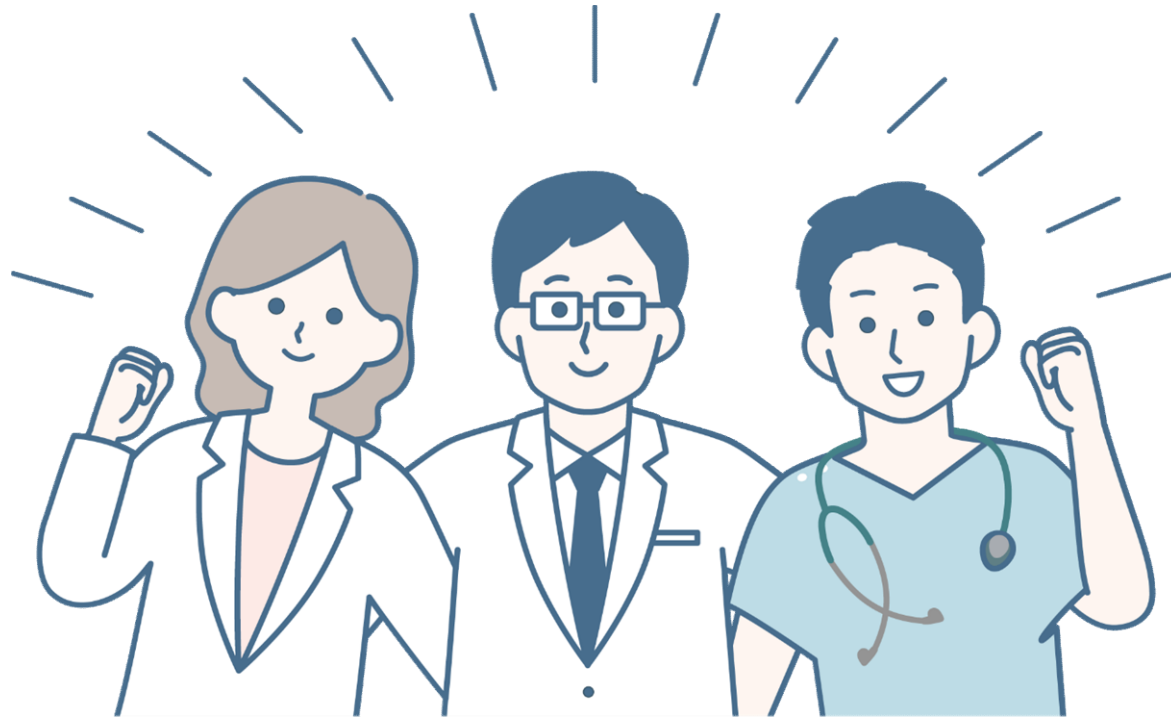
チームメンバーが**お互いの仕事を把握**するきっかけとなり、**困ったときにも助け合える第一歩**になります。

現場を支える副業/兼業のために

シフトを作成するのも医療従事者なので、
助け合いが重要です。



現場を支える副業/兼業のために



自分の仕事内容をそれぞれの勤務先に共有して、
突然の自分の欠勤にも対応できるような
「助け合える」体制を整えてもらう
必要があります。

現場を支える副業/兼業のために

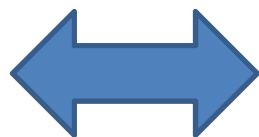
医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

タスク・シフト/シェア

タスク・シフト
/ シェア

すべての医療専門職が、それぞれの**専門性を活かし、パフォーマンスを最大化**することが大切です。



話し合い / 勉強会
を経て連携強化



専門性を活かした効率化が進めば、
より質の高い医療提供にもつながります。

タスク・シフト/シェア

特定行為研修を受けた看護師は、手順書により、
医師の判断を待たずに**特定行為**を実施することができます。

38の特定行為が
認められています

特定行為研修終了者
は年々増加しています



※**特定行為**とは、診療の補助のうち、行為・判断の難易度が共に相対的に高い、
法令で定める38行為を指します。

タスク・シフト/シェア

特定行為研修を受けた看護師は、手順書により、
医師の判断を待たずに**特定行為**を実施することができます。

たとえば…

直接動脈穿刺法による採血
(動脈血液ガス分析)

経口用気管チューブの
位置の調整



中心静脈カテーテル
の抜去

硬膜外カテーテルによる
鎮痛薬の投与及び
投与量の調整

タスク・シフト/シェア

特定行為研修修了者以外にも、
多職種のタスク・シフト／シェアが進んでいます。

たとえば・・・



臨床検査技師

病棟や外来での
採血業務



薬剤師

病棟や手術室での
薬剤の管理
薬物療法に関する説明



医師事務作業補助者等

診断書等の書類の下書き
症例データの登録
患者さんの搬送

タスク・シフト／シェア

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

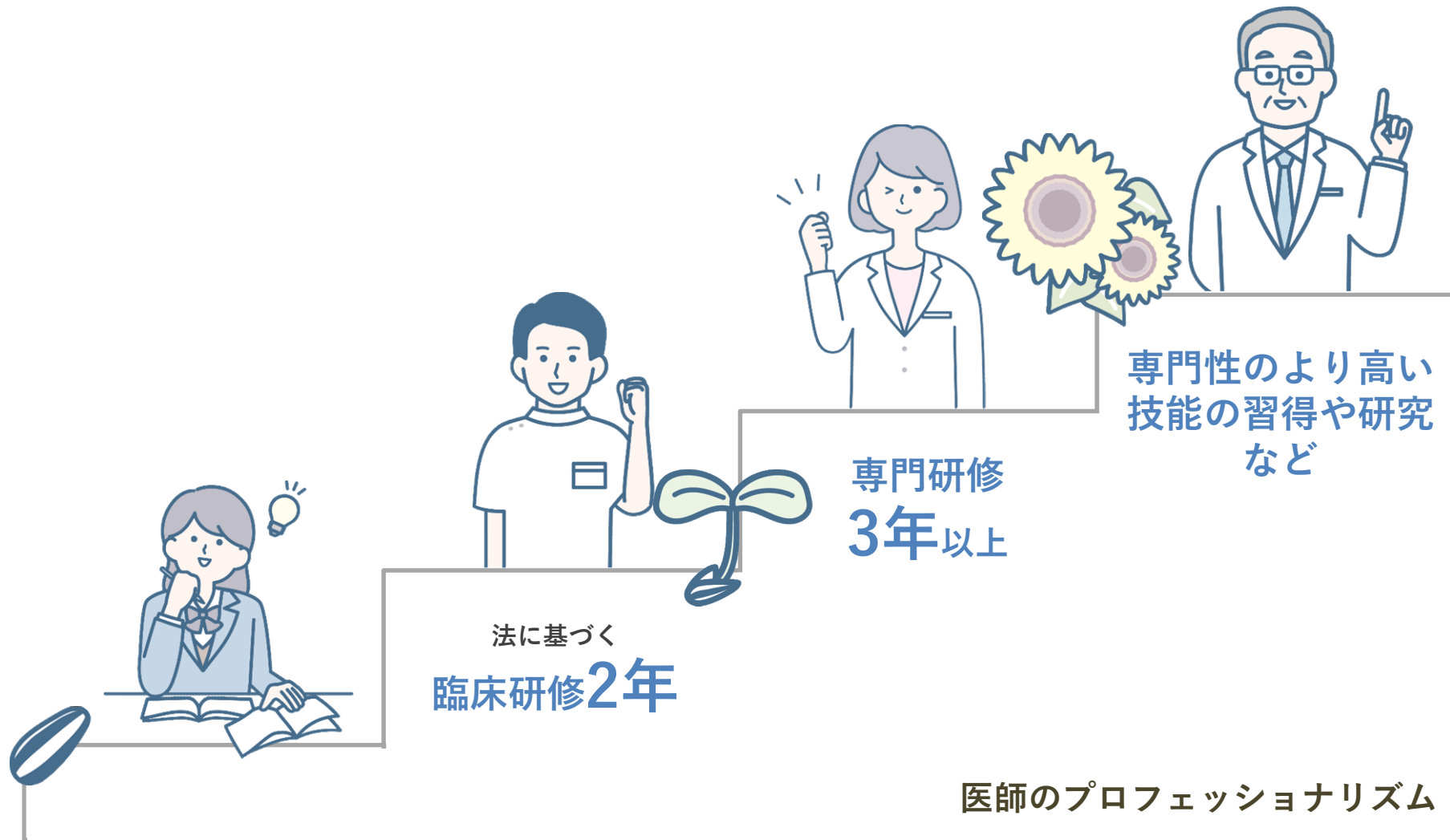
医師のプロフェッショナリズム

医師としての基本的価値観 = **プロフェッショナリズム**
にもあるとおり、**継続して修練に励む事も重要**です。

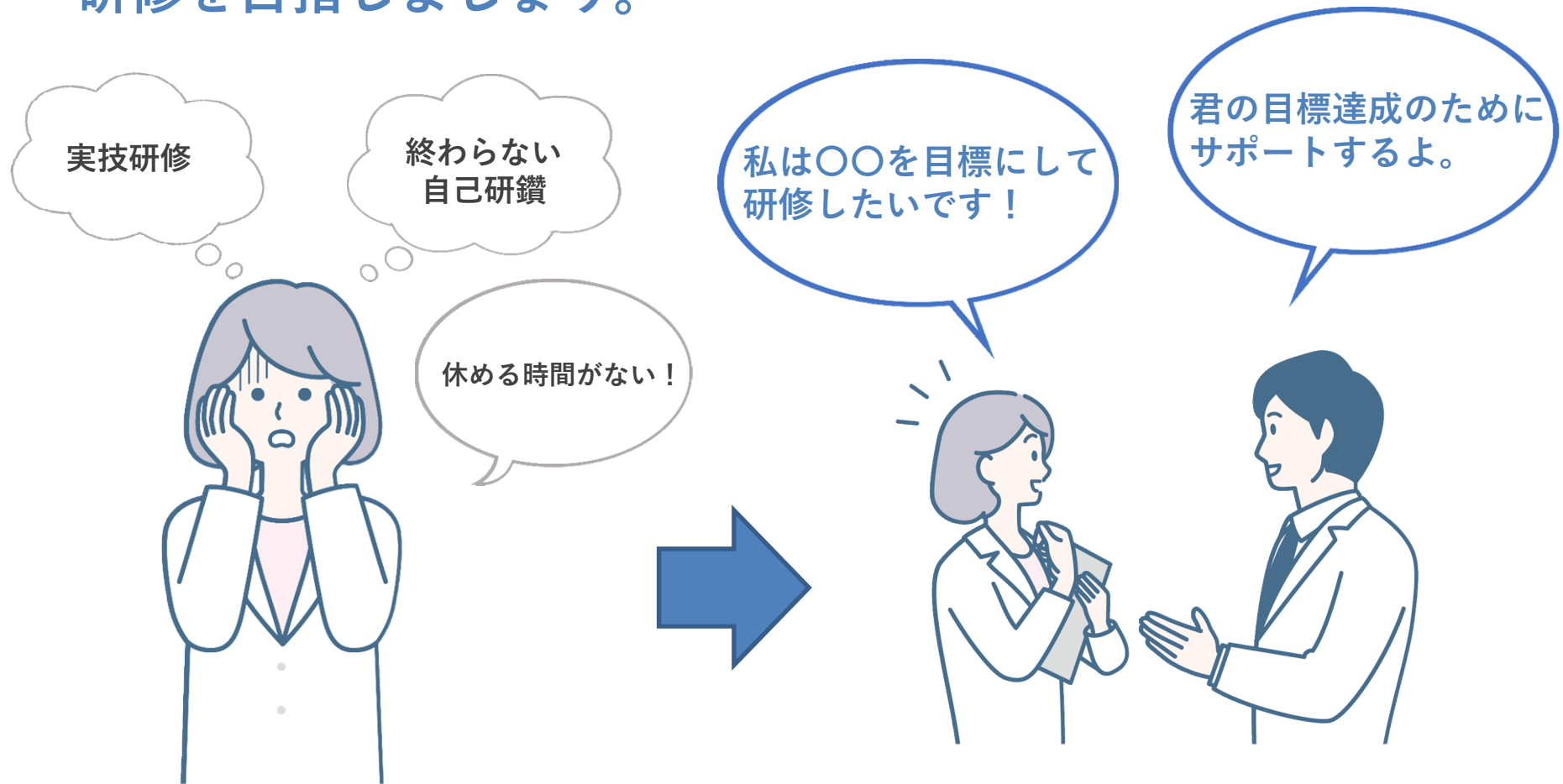


医師のプロフェッショナリズム

法に基づく研修や、専門医の養成期間を終えた後も、
自身の技術を高めるための活動は
継続していきます。



継続した修練に励む一方で、
労働時間の超過をしないよう管理する事は大切です。
所定の労働時間内で効率的な
研修を目指しましょう。



医師のプロフェッショナリズム

医師の働き方改革

～患者さんと医師の未来のために～

働き方を守る様々な法制度

医療現場でもハラスメントが起きることがあります。

例えば

パワーハラスメント

セクシュアルハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

があります。



働き方を守る様々な法制度

ハラスメントにあったら、まずは相談しましょう

すべての企業は相談窓口の設置などを含めた、ハラスメント対策を講じる義務があります。

ハラスメントにあったときは、自分の所属する機関の相談窓口にご相談しましょう。

講ずべき措置の詳細は「あかるい職場応援団」をご覧ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/law-measure>



働き方を守る様々な法制度

相談窓口にご相談するときには、

以下のような事実関係を整理することも大切です。

- 1, ハラスメントだと感じたことが起こった日時
- 2, どこで起こったのか
- 3, どのようなことを言われたのか、強要されたのか
- 4, 誰に言われたのか、強要されたのか
- 5, そのとき、誰がみていたか



働き方を守る様々な法制度

自分の所属する機関に窓口がない、相談するのが不安な場合は…

公的な機関に相談することもできます。



総合労働相談コーナー、雇用環境・均等部（室）
（都道府県労働局、労働基準監督署）



個別労働紛争の解決のためのあっせん
（都道府県労働局）



法テラス（日本司法支援センター）



みんなの人権110番
全国共通人権相談ダイヤル



ハラスメント悩み相談室



働き方を守る様々な法制度

労働者である医師には、

年次有給休暇を取得する権利

が与えられています。



勤務開始から6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤すると

10労働日分の有給休暇が付与されます。

※勤続年数に応じて有給休暇の付与日数は変動します。

働き方を守る様々な法制度

有給休暇とは別に
家庭の状況やライフステージに応じて取得できる休暇
があります。

産前産後休業

※パート・アルバイト等含め、すべての女性が制度の対象です。



出産前： **6週間**
(多胎妊娠は14週間)



出産後： **8週間**

働き方を守る様々な法制度

産後パパ育休



出生後8週間以内に最大4週間、
通常の育児休業とは別に取得可能です。

働き方を守る様々な法制度

育 児 休 業



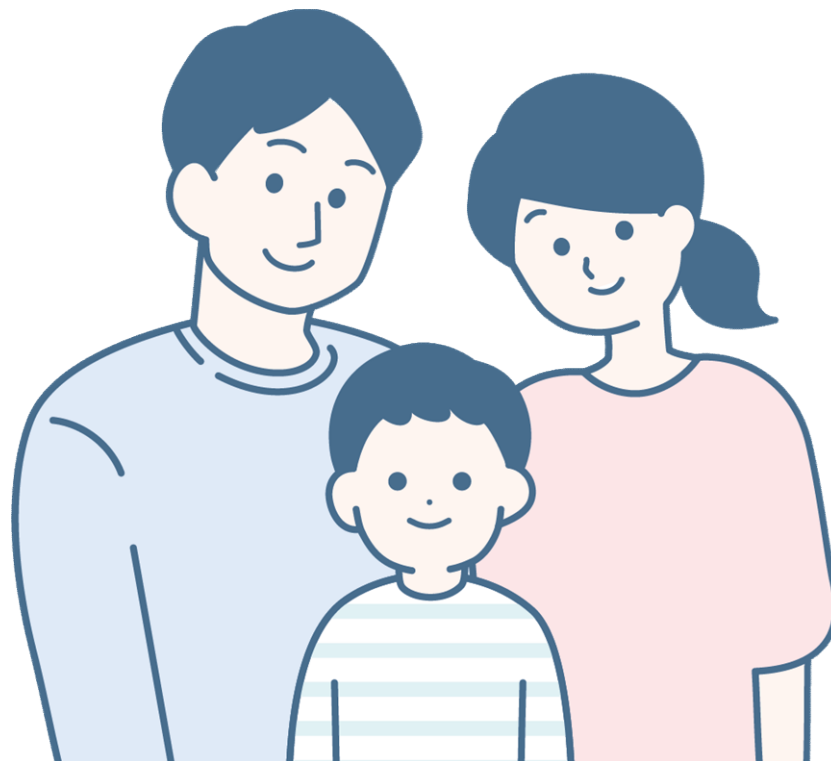
夫婦で交代して
お休みを取得することも
できる！

原則**子が1歳になるまで2回に分けて**取得可能です。

子が保育所などに入所できない場合に限り、子が1歳6カ月まで（再延長で2歳まで）延長することが可能です。

働き方を守る様々な法制度

子の看護休暇



1年度において、**5日を限度** に取得可能です。

小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日となります。

※時間単位での取得が可能です。

働き方を守る様々な法制度

介 護 休 暇

要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護や世話をするための休暇



介護の対象となる家族は…

配偶者（事実婚を含む）
父母 / 子（養子を含む） / 孫
配偶者の父母 /
祖父母 / 兄弟姉妹

対象家族が1人の場合は**年5日**を**限度**に取得が可能です。

対象家族が2人以上の場合は年10日となります。

※時間単位での取得が可能です。

働き方を守る様々な法制度

介 護 休 業

要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護や世話をするための休暇



介護の対象となる家族は…

配偶者（事実婚を含む）
父母 / 子（養子を含む） / 孫
配偶者の父母 /
祖父母 / 兄弟姉妹

対象家族1人につき**3回**まで、**通算93日**の取得が可能です。

働き方を守る様々な法制度