

医師の働き方改革の施行に向けた進捗状況について

医師の働き方改革の推進に関する検討会のこれまでの経緯

- 医師の働き方改革の推進に関する検討会は、前身の医師の働き方改革に関する検討会報告書(平成31年3月28日)において制度の大枠をとりまとめた際、引き続き検討することとされた事項について検討するため、令和元年7月5日に第1回が開催され、これまで、法律改正が必要な事項と、それ以外の事項に分けて検討を行ってきた。
- 法律改正が必要な事項については、令和2年12月22日に中間とりまとめを公表し、その内容は、「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(以下、「改正医療法」という。)」(令和3年5月28日公布)に盛り込まれた。
- 改正医療法成立後、引き続き、法律改正によらない運用上の事項等について検討を行うため、令和3年7月1日に本検討会を再開し、具体的には、医師労働時間短縮計画策定ガイドラインの内容や、医療機関勤務環境評価センター(以下、「評価センター」という。)における評価方法、C-2水準に係る審査方法等について議論を行ってきた。これらの検討事項については、第17回の本検討会にて一定の結論を得ることができ、「医師労働時間短縮計画策定ガイドライン(第1版)」と「医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン(評価項目と評価基準)(第1版)」を令和4年4月1日に公表した。
- 本日の検討会においては、令和6年4月の医師の働き方改革関連制度の施行に向けた進捗状況について以下の事項の報告を行う。
 - ① 評価センターの評価受審について
 - ② C-2水準関連審査について
 - ③ 面接指導実施医師の養成について
 - ④ 勤務医に対する情報発信に関する作業部会を受けた取組について

1. 評価センターの評価受審について

1. 設立の目的

病院又は診療所に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況等について評価を行うこと及び労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対して必要な助言・指導を行うことにより、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資することを目的として、令和4年4月に改正医療法に基づき厚生労働省が日本医師会を指定し、設置したものである。

2. 事業概要

- ① 医療機関に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況、その他厚生労働省令で定める事項について評価を行うこと
- ② 医療機関に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対し、必要な助言及び指導を行うこと
- ③ その他、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資するよう、医療機関における医師の労働時間の短縮を促進するための業務を行うこと

3. 評価の実施方法

受審医療機関の評価は、医師である「医療サーベイヤー」と社会保険労務士である「労務管理サーベイヤー」が2名1組で実施。医療サーベイヤー及び労務管理サーベイヤーは、一定の業務経験等を有する者であって、評価センターが実施する養成研修を修了した者が担当する。

なお、医療機関は、評価センターのホームページより評価受審の申込を行う。医療機関の評価受審の申込から評価センターが行う評価結果の通知まで、すべて、オンラインシステムを活用している。

全体評価に記載する事項

○ 全体評価に記載する内容を以下のように整理する。

1	2		3
労働関係法令及び医療法に規定された事項 (※1)	1以外の労務管理体制や労働時間短縮に向けた取組 (具体的な評価の基準は今後検討)		労働時間の実績 (※2) (改善の度合いで判断とするが具体的な評価の基準は今後検討)
	評価時点における取組状況	今後の取組予定	
	十分	十分	改善している
	改善の必要あり	十分	
全てを満たす	改善の必要あり	見直しの必要あり	改善していない

※1：1の労働関係法令に規定された事項及び医療法に規定された事項に改善が必要な場合は評価保留とする。

※2：具体的には、B・連携B・C水準が適用されている医師の各水準ごとの平均労働時間数や、最長労働時間数、実際に年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超えた医師数等の実績を基本として検討する。

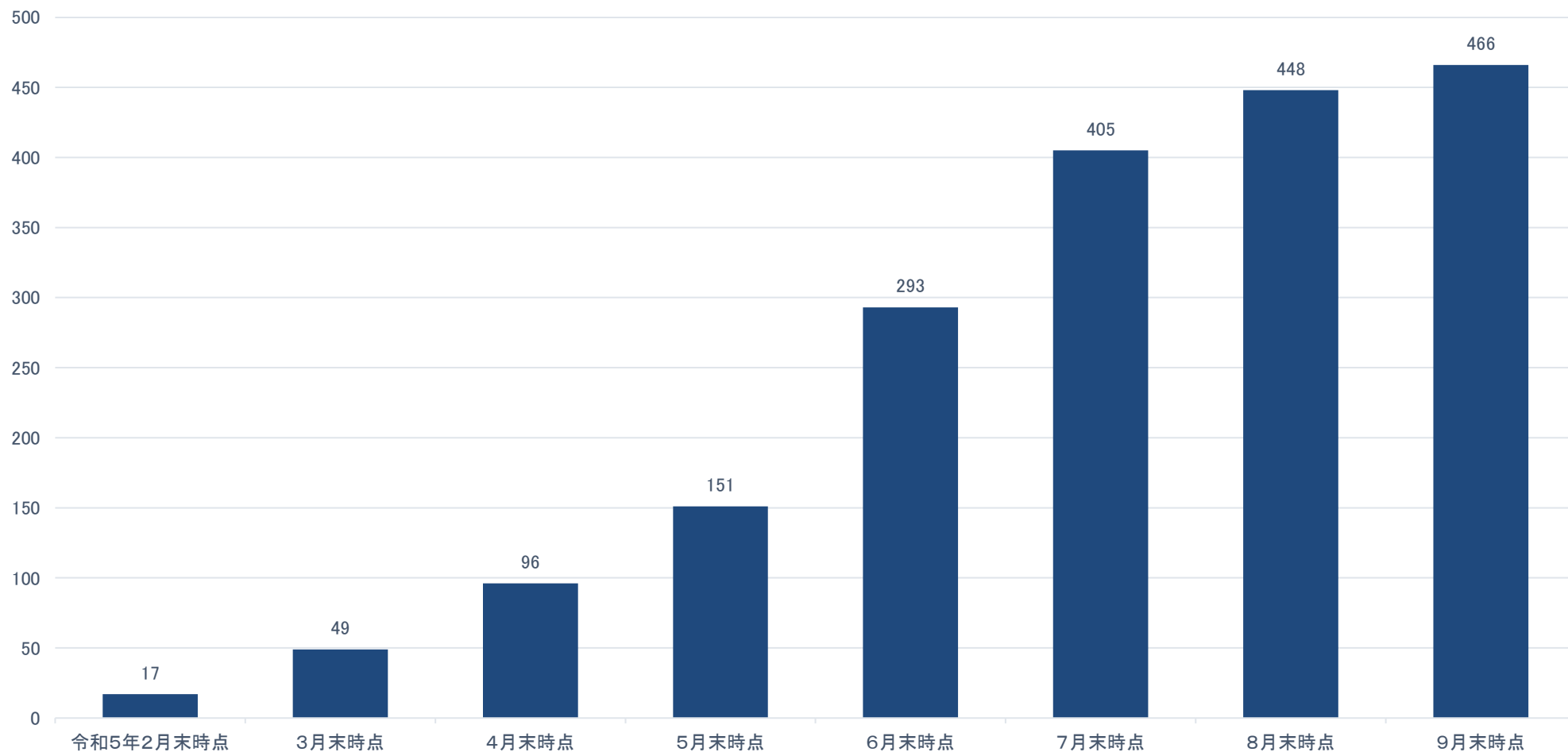
全体評価の考え方

- 上の表の整理に従って全体評価について定型的な文で示すこととすると、例えば以下のようなになる。
- 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
 - 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
 - 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
 - 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

医療機関勤務環境評価センターへの受審申込受付状況について

○ 医療機関が特定労務管理対象機関の指定を受けるためには、評価センターの受審が必要である。評価センターは、令和4年10月31日より評価受審の申込受付を開始しており、令和5年10月9日時点における評価センターへの受審申込受付数は471件。

評価センター受審申込件数（各月までの累計）



2. C-2 水準関連審査について

C-2水準の対象技能となり得る具体的な技能の考え方

令和4年3月23日 第17回 医師の働き方改革の推進に関する検討会 資料4

C-2水準の対象技能となり得る具体的な技能

「C-2水準の対象分野」において「C-2水準の対象技能となり得る技能」であって、その「技能の修得にやむを得ず長時間労働が必要となる業務」が存在するもの

具体的には

1

「C-2水準の対象分野」に該当

日本専門医機構の定める基本領域(19領域)において、
高度な技能を有する医師を育成することが公益上特に必要と認められる医療の分野

かつ

2

「C-2水準の対象技能となり得る技能」の考え方に該当

我が国の医療水準を維持発展していくために
必要とされる、医学研究や医療技術の進歩により
新たに登場した、保険未収載の治療・手術技術
(先進医療を含む)

または

良質かつ安全な医療を提供し続けるために、
個々の医師が独立して実施可能なレベルまで
修得・維持しておく必要があるが、基本領域の
専門医取得段階ではそのレベルまで到達する
ことが困難な技能

かつ

3

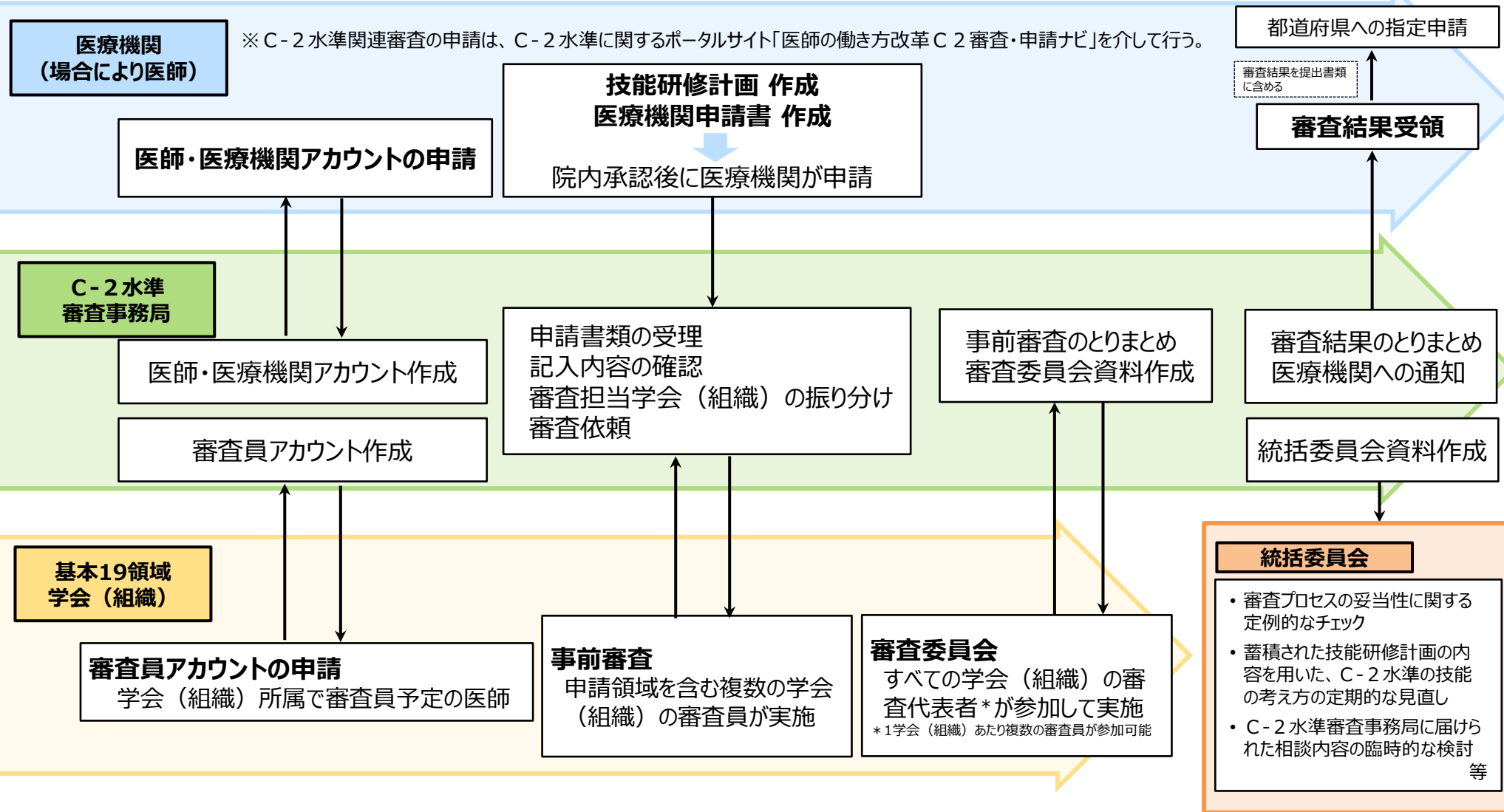
「技能の修得にやむを得ず長時間労働が必要となる業務」の考え方に該当

次のア～ウの1つ以上に該当

- ア) 診療の時間帯を選択できない現場でなければ修得できない
- イ) 同一の患者を同一の医師が継続して対応しなければ修得できない
- ウ) その技能に関する手術・処置等が長時間に及ぶ

C-2水準関連審査の流れ

※ C-2水準関連審査の申請は、C-2水準に関するポータルサイト「医師の働き方改革C2審査・申請ナビ」を介して行う。



- 審査は基本19領域学会所属の医師（審査員）が、学会（組織）を代表して行う。
- 審査結果に対する医療機関及び医師の不服申し立て先は、厚生労働省となる。
- 審査の適正性・透明性の観点から、審査員自身が所属する医療機関からの申請には、当該審査員は原則、審査を行わない。

審査にあたっては、技能研修計画及び医療機関の教育研修環境について、下記の観点を踏まえた総合的な判定を行う。

1. 技能研修計画の審査

・ C-2水準の対象技能の修得にやむを得ず長時間労働を必要とする根拠の妥当性評価の観点

(ア)診療の時間帯を選択できない現場でなければ修得できない

- ・ 平日・日中以外の時間帯においても、実施されることが多い技能か
- ・ 技能と関連した重篤な合併症への緊急対応の必要性が見込まれるか

(イ)同一の患者を同一の医師が継続して対応しなければ修得できない

- ・ 特殊性の高い領域の技能等、特定医師の継続対応の必要性が見込まれるか
- ・ 技能と関連した重篤な合併症の発生に備えて、同一医師による継続対応の必要性が見込まれるか

(ウ)その技能に関する手術・処置等が長時間に及ぶ

- ・ 技能及びその前後の業務を含めて時間外・休日労働が生じうるか

・ C-2水準の対象技能の修得に求められる研修予定症例数の妥当性評価の観点

- ・ 技能名と最も関連の強い個別技能(以下「主たる技能」という。)の研修予定症例数が極端に少ないか
- ・ 主たる技能の研修予定症例数は、当該技能の医療機関の年間見込み症例数に対して割合が極端に低いのか
- ・ 主たる技能の症例数1件あたりに必要とされる業務時間が特に長い(重篤な症例が主な対象となる技能等)
- ・ 主たる技能以外の研修予定症例数が極端に多くないか
- ・ 基本19領域の専門医取得以降に取得する各種専門医の研修カリキュラムで必要とされる症例数と比較して大きな乖離がないか

※なお、対象分野及びC-2水準の対象技能となり得る技能の考え方の該当性の審査は関連学会の助言を参考とする。

2. 医療機関の教育研修環境の審査

・ C-2水準の対象技能の修得に求められる、医療機関の教育研修環境の妥当性評価の観点

- ・ 分野毎に、基本領域の専門医取得以降の医師を指導できる医師・設備・症例数等が十分であるか
- ・ 分野毎に、基本領域の専門医取得以降の医師が修練するための学会施設認定を取得しているか

引き続き検討すべき事項

- ・ C-2水準の対象技能となり得る具体的な技能の考え方は、改正医療法の施行後、審査組織による審査事例を重ねる中で、定期的な見直しを行っていく。
- ・ 審査組織運用開始後の、C-2水準の対象技能の類型化や、修得予定症例数の目安、C-2水準の対象技能の教育研修機関に求められる要件等についても、審査組織による審査事例を重ねる中で、例えば本検討会等において定期的に報告及び確認を行い、必要に応じて運用の見直しを行っていく。

審査承認となった申請分野と技能名について

○ 現在までのC-2水準審査において、医療機関の教育研修環境の審査において承認となった分野、及び技能研修計画の審査において承認となった主な技能名・分野は、以下のとおり。

- ・ 医療機関の教育研修環境の審査にて承認となった分野:小児科、外科、産婦人科
- ・ 技能研修計画の審査において承認となった主な技能名・分野

小児科

- ・ ハイリスク新生児の蘇生・全身管理

外科

- ・ 先天性、後天性心疾患に関する手術およびその周術期管理
- ・ 食道癌に関する手術およびその周術期管理
- ・ 肝胆膵に関する手術とその周術期管理 等

産婦人科

- ・ 異常妊娠における母体と胎児に対する周産期管理
- ・ 子宮・付属器悪性腫瘍に対する手術、周術期管理及び薬物療法 等

※ 技能研修計画は技能名のみで審査を実施しているわけではなく、C-2水準の対象技能の修得にやむを得ず長時間労働を必要とする根拠の妥当性、C-2水準の対象技能の修得に求められる研修予定症例数の妥当性等を踏まえ、総合的に審査が実施されている点に注意が必要。

○ C-2水準の対象技能となり得る具体的な技能の考え方は、改正医療法の施行後、審査事例を重ねる中で、定期的な見直しを行っていくこととされていた。C-2水準の対象技能の類型化や、修得予定症例数の目安、C-2水準の対象技能の教育研修機関に求められる要件等の検討と併せ、改正医療法施行後のC-2水準に関する制度内容の検証については、令和6・7年度の厚生労働科学研究を活用して行うことを予定している。

3. 面接指導実施医師の養成について

追加的健康確保措置の面接指導に係る実施体制について

- 改正医療法により、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれるA・連携B・B・C水準が適用されている医師は、面接指導の対象となる。
- 面接指導実施医師は産業医であっても、長時間労働の医師の面接指導に必要な知見に係る講習を受講する必要がある。

【必要と認める場合には遅滞なく労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を実施】

※ 1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。

【管理者が面接指導実施医師による面接指導を実施】

<実施時期>

- ・ 1か月の時間外・休日労働が100時間に達するまでの間に実施（BC水準）
- ・ 疲労の蓄積が認められない場合は100時間以上となった後遅滞なくでも可（BC水準以外）

<確認事項>

- ① 勤務の状況（前月の休日・時間外労働時間（副業・兼業も自己申告等により通算する）
- ② **睡眠の状況**（直近2週間の1日平均睡眠時間（可能であればアクチグラフ等の客観的指標を用いる））
- ③ 疲労の蓄積の状況（「労働者の疲労蓄積度の自己診断チェックリスト」）
- ④ ②、③以外の心身の状況、
- ⑤ 面接指導を受ける意思の有無

事業者

（医療機関の管理者）

※面接指導の結果の記録の保存（5年）

労働者

（面接指導対象医師）

1か月の時間外・休日労働が100時間以上見込み

【必要な情報の提供】

- ① 面接指導対象医師の氏名
- ② 上記<確認事項>の内容
- ③ その他必要な事項

※①、②は管理者の確認後速やかに
③は面接指導医師からの求め後速やかに

面接指導実施医師

※勤務する医療機関の管理者でないこと
※講習修了者
※産業医（講習修了者）が担うことも可

【面接指導】

<確認事項>

- ① 勤務の状況
- ② 睡眠の状況
- ③ 疲労の蓄積の状況
- ④ ②、③以外の心身の状況（うつ症状や心血管疾患のリスク等）

助言・指導

※管理者が指定した面接指導実施医師の面接指導を希望しない場合は、他の面接指導実施医師による面接指導を受けて、その結果を証明する書面を管理者に提出することも可。

【面接指導の結果についての意見聴取】
※面接指導後遅滞なく

産業医等と連携して行うことが望ましい

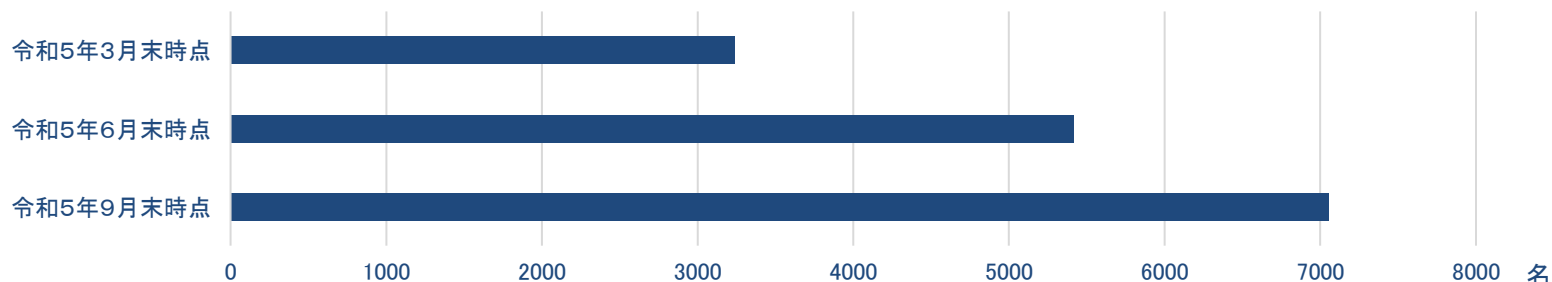
←産業医は衛生委員会への委員としての参画を通じて事業者に意見を言う立場（労働安全衛生法の枠組み）

○ 面接指導実施医師は、産業医も含め、長時間労働の医師の面接指導に必要な知見に係る講習を受講して従事することとなるが、本検討会で議論された当該講習のカリキュラムイメージを踏まえ、令和3・4年度「長時間労働医師への面接指導の実施に係る研修」事業における有識者委員による会議体において、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」（令和2年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学研究事業））に基づき制作を行った。令和4年12月27日に開講した実際の「長時間労働医師への面接指導実施医師養成講習会」のカリキュラムは以下のとおり。

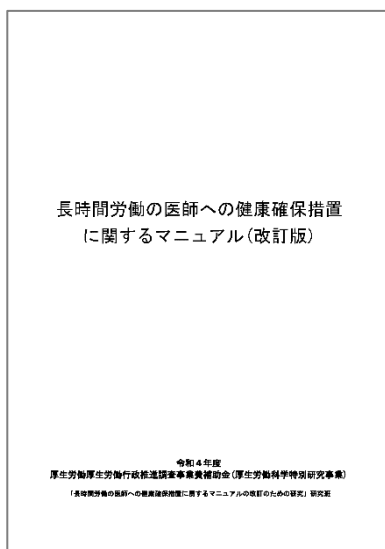
- ① 総論・法制論 労働基準法・労働安全衛生法・医療法の概要、面接指導を行う上での留意点等
- ② 健康管理 長時間労働の医師の現状、過重労働が健康に与える影響、慢性睡眠不足の影響等
- ③ 追加的健康確保措置 追加的健康確保措置の概要、面接結果の実践的活用等
- ④ 面接指導の実際(ロールプレイ動画) 意見書作成と環境調整
- ⑤ 意見書作成の実際、職場環境調整への意見等

○ 当該講習会は、ポータルサイト「医師の働き方改革面接指導実施医師養成ナビ」を介して実施している。令和5年10月10日現在、7117名の医師に修了証を発行した。

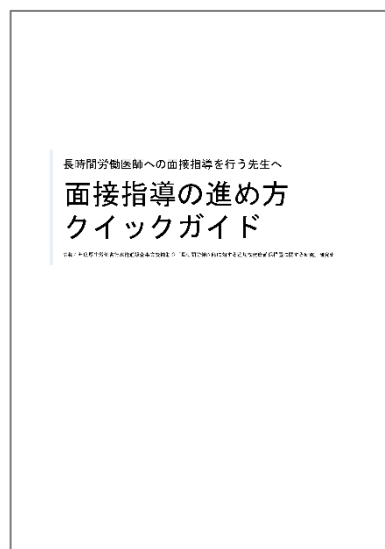
面接指導実施医師養成講習会修了者数



- 当該講習会を受講することで、面接指導実施医師の修了証が発行されるが、より効果的な面接指導の実施方法を医師に修得していただくため、令和5年8月20日以降、講習会受講修了者のうち、希望者に対して、長時間労働医師に対する面接指導に関するロールプレイ研修を厚生労働省が実施主体となり、開催している。
- なお、本検討会中間とりまとめ参考資料で公開していた「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」は、令和4年度厚生労働科学特別研究事業において改訂を行った（参考資料1-1）。ロールプレイ研修においては、改訂版の当該マニュアルを要約した「面接指導の進め方クイックガイド」（参考資料1-2）と、令和5年度「長時間労働医師への面接指導の実施に係る研修」事業において作成した「ワークブック」（参考資料1-3）を用いて研修を実施している。



参考資料1-1



参考資料1-2



参考資料1-3

4. 勤務医に対する情報発信に関する 作業部会を受けた取組について

医師の働き方改革の内容を広く勤務医に伝えるための効果的な情報発信・周知方法について、病院管理者から臨床研修医までの各世代の勤務医や情報発信の専門家等の参集を得て、集中的に検討を行った。

現状・対象の分析

- 制度内容についての認知度が低く、周知が十分でない
(特に若手～中堅世代の認知度が低い)
- 医師の多くは院内(所属組織や同僚等)から情報を得ている
- 詳細情報はインターネット経由で得る場合が多い



情報発信・周知の基本的考え方

- 医師の前提知識が必ずしも十分でないことを念頭に置く
- 働き方改革はいわば「組織文化」の改革。管理者・指導医の意識改革に加え、個々の勤務医の当事者意識醸成が不可欠
- 院内の日常的に顔が見える関係性での発信が効果的
- ポータルサイト等で情報を発信し、各医療機関での周知に活用

発信すべきコンセプト

- 医師の働き方改革を進めることは、勤務医の健康と暮らしを守るだけでなく、患者にとっての医療の質・安全を確保することにつながる。
(医師としての修練は重要である一方、社会システムとしての医療の安心・安全を守るための一定のルールは必要)
- 医師の働き方改革を進める上では、地域の必要な医療提供体制の維持と、勤務医の健康確保をいかに両立させるかがポイントとなる。

勤務医の気づき・関心を促し、働き方改革に向けた行動変容につなげるための情報発信の方法論

① 情報発信内容

まずは基本的な考え方
(意義と必要性)の浸透が必要



制度内容を「基礎編」・「詳細編」
に分けて解説

② 発信主体・媒体

医療機関内での発信
(掲示物・メール等)



インターネット等による発信
(信頼できる情報源として提供)

③ 行動変容につなげる方策(例)

医療機関内での意見交換会の実施

参加者：幅広い世代・診療科の医師、他職種・事務職員
内容：年代・職位による働き方改革への考え方の違い
改革を進める上での課題・役割分担等

厚生労働省が周知用の素材を作成・配布し、医療機関の負担を軽減
制度のわかりやすいスライド集・eラーニング教材 等

実施マニュアルや教材を作成するなど、
医療機関における実施を厚生労働省がサポート

勤務医に対する情報発信に関する作業部会 議論のまとめを受けた取組一覧

1. 医師の働き方改革解説スライド

医療機関において、医師及び医療従事者の皆さまへ、医師の働き方改革の趣旨及び制度内容を周知するために用いることのできる、イラストを多用した解説スライドを作成。医療機関の勤務環境改善に関するポータルサイトである「いきいき働く医療機関サポートWeb(以下、「いきサポ」という。)」にて、自由にダウンロードできるようになっている。

2. 医師の働き方改革eラーニング

医師及び医療従事者の皆さまを対象とした、「医師の働き方改革」についての基礎知識の修得に役立てていただくためのeラーニング教材を作成。いきサポよりアクセスが可能となっている。

3. 医師の働き方改革解説マンガ(参考資料2-1)

医師及び医療従事者の皆さまを対象とした、医師の働き方改革の趣旨及び制度の概要を理解していただくことを目的とした学習マンガ冊子を作成。いきサポよりアクセスが可能となっている。

4. 医療機関における意見交換会マニュアル(参考資料2-2)

医師労働時間短縮計画に記載すべき具体的な医師の労働時間短縮等、勤務環境改善に資する取組を議論する場として、医療機関内の医師等が参加する意見交換会を開催する際の、進め方や方法論について具体的な例を掲載したマニュアルを作成。いきサポよりアクセスが可能となっている。

5. 医師の働き方改革推進会議サポートプロジェクト

令和5年度「勤務医等を対象とした働き方改革周知・啓発」事業において、医療機関における医師の働き方改革や医療従事者の勤務環境改善等を議論する意見交換会の、企画立案・運営等を支援するプロジェクトを令和5年9月より開始している。

6. 医学生向けの労働法教育の推進(参考資料2-3)

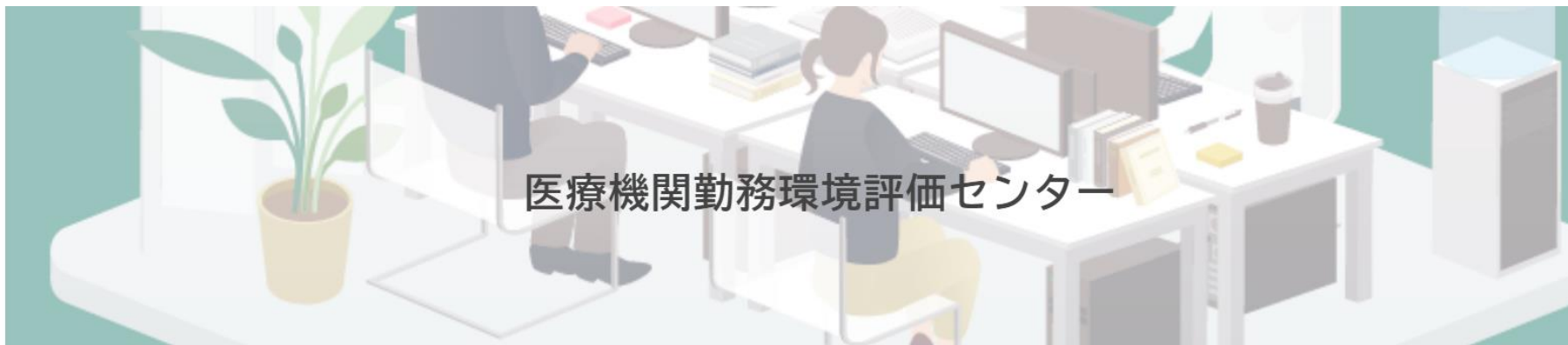
大学医学部の学生向けに医師の働き方改革など労働法に関する講義の実施を希望する大学に対し、そのニーズに応じて、講師の紹介・派遣、企画等の支援を実施。モデル講義や指導者用教材の作成等を経て、令和4年度から本格的に支援を開始している。

参 考

医療機関勤務環境評価センター

令和4年4月1日に日本医師会を指定。

令和4年9月16日にホームページ公開
<https://sites.google.com/hyouka-center.med.or.jp/hyouka-center>



医療機関勤務
環境評価セン
ター

ホーム

医療機関勤務環境評価センターについて

医療機関及び関係機関の皆様へ

評価受審手続きについて

サーベイヤーの皆様へ

よくある質問

資料集

関連リンク

お問い合わせ

プライバシーポリシー

受審申込受付状況



New

解説集(要約版)



New

項目79-82比較表(参考様式)



医療機関勤務環境評価センターは、病院又は診療所（以下「医療機関」という）に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況等について評価を行うこと及び労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対して必要な助言・指導を行うことにより、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資することを目的として、令和4年（2022年）4月に日本医師会が厚生労働省から指定されたものです。



医療機関勤務環境



医療機関及び



評価受審



医療機関及び関係機関の皆様へ

1. 目的

令和6年4月1日から適用される医師の時間外・休日労働上限規制に関し、医療法（昭和23年法律第205号）第108条（※）において、医業に従事する医師のうち、月の時間外・休日労働が100時間以上となる者に対しては、医療法施行規則（昭和23年厚生労働省令第50号）第65条第2号（※）に規定する講習を修了した医師（以下「面接指導実施医師」という。）による面接指導の実施を医療機関の管理者に義務付けている。本講習は、関連法規や健康管理に関する知識の習得を図り、長時間労働医師への面接指導に必要な知見を備えた面接指導実施医師の養成を目的とする。

※本要領における医療法及び医療法施行規則の規定は、令和6年4月1日時点のものを指す。

2. 事業の実施主体

この事業の実施主体は厚生労働省とし、医療法施行規則第65条第2号に定める講習は本講習を指すものとする。

3. 講習内容と実施形態等

講習内容は以下のとおりとし、全てオンラインによる実施とする。

(1) 研修教材（e-learning）を活用した知識の習得

- ①総論・法制論（労働基準法・労働安全衛生法・医療法）
- ②健康管理（特に過重労働・睡眠負債による健康への影響について）
- ③メンタルヘルス対策
- ④追加的健康確保措置（疲労回復に効果的な休息の付与方法、睡眠及び疲労の状況について確認する事項を含めた効果的な面接指導の実施方法）
- ⑤面接指導実施医師の行う面接指導の模範動画を用いた技術の習得 等

(2) 受講後の確認試験の実施

4. 修了証の交付

上記3. に示す講習の受講を修了し、確認試験に合格した者には、別添の受講修了証を交付する。

5. その他留意事項

本講習は「医師の働き方改革の推進に関する検討会」等における議論、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」（令和2年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（政策科学研究事業））に基づき構成されたものであり、最新の知見に応じて講習内容・実施形態の見直しを行うものとする。

面接指導実施医師養成講習会に関するホームページ 「医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ」

面接指導実施医師養成講習会の受講は、こちらのホームページより可能。
そのほか、面接指導実施医師に関する情報、Q&Aも掲載。

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



このウェブサイトは、令和6年4月より施行される、長時間労働医師への面接指導実施医師が業務を行うために必要とされるオンライン講習（eラーニング）を提供しています。受講にはログインIDとパスワードの発行が必要です。医師法に基づく医師免許を有する者であれば、受講することができ、また、受講に費用はかかりません。

面接指導実施医師養成講習会を受講する

講習会ログイン

「新規ユーザ登録はこちら」ボタンからユーザ登録後、ユーザID・パスワードを用いて、面接指導実施医師養成講習会へログインしてください。

ユーザID

パスワード

オンライン講習ログイン

ID/パスワードを忘れてしまった方はこちら

受講はこちらから

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ

医師の働き方改革と長時間労働医師への面接指導を知る

医師の働き方改革の制度について



くわしく見る

長時間労働医師への面接指導について



くわしく見る

面接指導実施医師について



くわしく見る

面接指導実施医師養成講習会について



くわしく見る

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>

令和5年度 面接指導実施医師養成講習会 ロールプレイ研修

令和6年4月を目前に控え、長時間労働医師への面接指導でこんな悩みはございませんか？

本当に面接指導を
ちゃんとできるか不安…

医師にどんなアドバイスを行ったら
良いのだろう？

特に深刻な状態の医師を面接するこ
とになったときの対応が心配…

ロールプレイ研修に参加して、来年の4月に備えましょう！

労働時間・睡眠・心身の状態等の
必須確認項目の質問方法

面接対象医師への
具体的なアドバイス内容

産業医等につなげる必要のある
面接対象医師への対応

etc.

研修受講のご案内

参加費 **無料** 受講は **任意**

- [開催日時] 令和5年8月20日～令和6年3月2日 の間の**1日** (4時間)
全28回 **オンライン**開催 平日 13:30～17:30 土日祝 9:00～13:00
- [対 象] 面接指導実施医師養成講習会を既に受講した方
- [申込方法] **医師の働き方改革・面接指導実施医師養成ナビ** (<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>)の
面接指導実施医師養成講習会**ログイン**後に表示される「**ロールプレイ研修申込**」より
希望日時を選択



お申し込みはこちらから

<<研修プログラム>>

長時間労働医師
への面接指導の
ポイント解説

シナリオ①～③
ロールプレイ1

討論・質疑応答

シナリオ④～⑥
ロールプレイ2

討論・質疑応答

お問い合わせ
(厚生労働省委託事業実施機関)

MAIL

ishimensetsu@digital-knowledge.co.jp

C-2水準に関するホームページ「医師の働き方改革C2審査・申請ナビ」

医療機関およびC-2水準の適用を希望する医師に対して、審査に必要な情報を掲載。

医師の働き方改革 C2審査・申請ナビ

トップ

よくあるご質問

お問い合わせ



医師の働き方改革関連制度におけるC-2水準関連審査についてご案内するページです。

C-2水準に関する様々な情報を発信しています。

また、C-2水準の適用を希望する医師の方、C-2水準医療機関の指定を希望する医療機関職員の方が、C-2水準関連審査のための申請をオンラインで行うことができます。

C-2水準を申請する



C-2水準を申請する



令和5年度は3回の審査委員会を予定しております。
第1回の審査委員会への申請締切は6月12日(月)です。

このボタンをクリックすることで、C-2水準申請システムに入ることが出来ます。
C-2水準申請システムでは、

- C-2水準の適用をご希望の医師: 技能研修計画の作成とその審査の申請
- C-2水準の指定をご希望の医療機関: 医療機関申請書の作成と審査の申請を行うことができます。



医師の働き方改革 C2審査・申請ナビ

<https://c2-shinsasoshiki.mhlw.go.jp/>

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

いきサポでは、各種研修および宿日直許可事例の掲載など、医療機関に必要とされる情報を集約している。

The screenshot shows the homepage of the 'いきサポ' website. At the top, there is a search bar and navigation tabs for '勤務環境の改善について', '取り組み事例・提案の紹介', '役に立つ情報', and 'その他'. A main banner features the text: '医療機関の勤務環境の改善に役立つ！ いきサポでは、各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。' Below this, there are several callout boxes:

- 初めての方向けページ**: Points to a section titled '医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら' (For those who are new to learning about doctors' working conditions reform). It includes three cards for '解説スライド' (Explanation Slides), 'eラーニング' (e-Learning), and '動画' (Video).
- イベント開催案内**: A button for 'イベント開催案内' (Event Schedule).
- 医師の働き方改革特設ページ**: A button for '医師の働き方改革の制度解説・最新情報' (System explanation and latest information on doctors' working conditions reform).
- 医療機関の取り組み事例紹介**: A button for '医療機関の取り組み事例紹介' (Introduction of implementation cases in medical institutions).

At the bottom left, a video player is shown with the title '動画で医師の働き方改革を解説' (Explaining doctors' working conditions reform with a video).

医師の働き方改革推進会議 サポートプロジェクト

専用ウェブサイトを9月より開設。 <https://iryou-hatarakikata-suishin.mhlw.go.jp/>



厚生労働省

医師の働き方改革推進会議

サポートプロジェクト

あなたの医療機関でも
医師の働き方改革について
意見交換会を開催しませんか？

2024年4月から医師の時間外・休日労働の**上限規制**が始まります。

医師の働き方改革推進会議とは？
「医師の働き方改革推進会議」は、医師がご自身の立場を振り返りつつ、様々な世代・診療科の医師やその他の職種の職員と現場の状況や課題を共有し、医師の働き方改革について、それぞれの医療機関で意見を交換する会議です。

本プロジェクトの内容

- 医師の働き方改革推進会議の開催サポートを**完全無料**で行います。
- 企画立案支援
意見交換会の議題や当日のプログラムなどの企画立案を支援
- 司会者派遣
医師の働き方改革制度に精通した意見交換会司会者（ファシリテーター）を派遣
- 会場準備支援
オンラインでの会場設営やオンライン会議システム設定の支援
- 資料の準備支援
参加者の事前学習ツールの提供や当日の資料作成の支援

etc

支援に関するお申し込み / 詳しくはホームページをご確認ください。

<https://iryou-hatarakikata-suishin.mhlw.go.jp>

お問合せ先 医師の働き方改革推進会議サポートプロジェクト開催事務局（厚生労働省委託事業実施機関）
Mail : iryou-hatarakikata-suishin@signalinc.co.jp

eラーニングは
こちら ▶ 

 いぎサポ 医師及び医療従事者の皆さまを対象とした、「医師の働き方改革」について基礎知識の習得に役立てていただくためのeラーニング教材を掲載しています。

各医療機関の **医師の働き方改革推進会議** の開催を支援するプロジェクトです。
様々な支援を **無料** で行います。



医師の働き方改革推進会議 サポートプロジェクト

専用ウェブサイトよりお申込ができます。

意見交換会のお申し込みはこちら

意見交換会の4つのメリット

- 医療機関の課題や悩みを共有し、解決策を共有できる
- 最新の働き方改革の動向や事例を学ぶことができる
- 専門家によるアドバイスやサポートを受けられる
- 同僚や先輩医師との交流や情報交換ができる

対象となる参加者は
医療機関ではたらく皆さんです



医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド

令和5年4月に医師の働き方改革の制度の解説解説と医療機関の手続きについて解説を行ったパンフレットを発行。

2023年4月発行

医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

2024年4月までの

手続きガイド

このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月に向けた準備は進んでいますか？
フローチャートで次のステップを確認しましょう

最新に制度の概要を確認したい場合は、p.6をご覧ください。

1 自院内での医師の労働時間の把握ができていますか？

はい → いいえ → p.7

2 副業・兼業先の曜日許可の有無を把握していますか？

はい → いいえ → p.7

3 自院で曜日許可を既に取得していますか？

はい → いいえ → p.9

4 曜日許可を取得する予定はありますか？

はい → いいえ → p.9

5 時間外・休日労働が年960時間を超える医師はありますか？

はい → いいえ → p.6

6 2024年度以降にどの水準を自指すかを決めていますか？

連携B・B・C水準 → A水準 → p.6

次ページへ

フローチャートで手続きを解説


医療機関勤務環境評価センター（評価センター）

連携B・B・C水準の指定を目指す医療機関は、事前に評価センターの評価を受ける必要があります。

評価センターとは？

連携B・B・C水準の指定を受けた医療機関は、2024年度以降毎年1,860時間までの時間外・休日労働が可能となるため、長時間労働の弊害に対する労務管理・健康確保を着実に実行する体制が整っていることが必要です。このため、連携B・B・C水準の指定取得を予定している医療機関の労務管理・健康確保の体制を確認・評価する団体として、評価センターが設立されました。選定は、医療法の規定に基づき、公益社団法人日本医師会が行っています。

評価の流れ




1 連携B・B・C水準の指定取得を予定している医療機関は、評価センターに...

医療機関の指定の判断を行います。

評価センターホームページも参考にしてください。
申請手続きや、評価ガイドラインの解説集などを確認できます。

医療機関勤務環境評価センターホームページ
<https://sites.google.com/hyoka-center.med.or.jp/hyoka-center>



イラストを多用し制度を解説

2枚目・B水準記載例

項目	内容	評価
1	医師の労働時間管理	1.000
2	医師の労働時間管理	1.000
3	医師の労働時間管理	1.000
4	医師の労働時間管理	1.000
5	医師の労働時間管理	1.000
6	医師の労働時間管理	1.000
7	医師の労働時間管理	1.000
8	医師の労働時間管理	1.000
9	医師の労働時間管理	1.000
10	医師の労働時間管理	1.000
11	医師の労働時間管理	1.000
12	医師の労働時間管理	1.000
13	医師の労働時間管理	1.000
14	医師の労働時間管理	1.000
15	医師の労働時間管理	1.000
16	医師の労働時間管理	1.000
17	医師の労働時間管理	1.000
18	医師の労働時間管理	1.000
19	医師の労働時間管理	1.000
20	医師の労働時間管理	1.000
21	医師の労働時間管理	1.000
22	医師の労働時間管理	1.000
23	医師の労働時間管理	1.000
24	医師の労働時間管理	1.000
25	医師の労働時間管理	1.000
26	医師の労働時間管理	1.000
27	医師の労働時間管理	1.000
28	医師の労働時間管理	1.000
29	医師の労働時間管理	1.000
30	医師の労働時間管理	1.000
31	医師の労働時間管理	1.000
32	医師の労働時間管理	1.000
33	医師の労働時間管理	1.000
34	医師の労働時間管理	1.000
35	医師の労働時間管理	1.000
36	医師の労働時間管理	1.000

令和6年4月以降の36協定記載例を掲載