

## 医師の働き方改革と 医療職種の役割分担

長時間勤務等が大きな課題となっている医師の働き方については、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」が令和2（2020）年8月に「医師労働時間短縮計画策定ガイドライン案」を出しています。年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える医師の勤務する医療機関を計画策定義務化の対象とし、令和3（2021）年4月1日までの任意の日を計画始期とすることを求めています。計画策定にあたって考慮すべき点などをみていきます。

### 医師の勤務状況改善に向けて

わが国の医療は、とくに20代、30代の若い医師を中心に、他職種と比較しても抜きん出た長時間労働によって支えられている実態がある。国民に対する医療提供体制の確保は重要であるが、「自殺や死を毎週または毎日考える」医師の割合が3.6%との調査（\*1）もあり、医師の健康への影響や過労死も懸念される現状を変え、健康で充実して働き続けることのできる社会を目指していくことが求められている。

国の「働き方改革実現会議」が平成29（2017）年3月28日に決定した「働き方改革実行計画」では、長時間労働の是正のための項目に、①週40時間を超えて労働可能とする時間外労働の限度を原則として月45時間・年360時間とし、違反には特例を除いて罰則を課す、②特例として、臨時的な特別の事情がある場合、労使協定を結ぶ場合でも上回ることでできない時間外労働を年720時間（月平均60時間）とする、③年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限上回ることでできない上限を設ける。この上限については（a）2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならない、（b）単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならない、（c）加えて時間外労働の限度の原則は月45時間かつ年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は年半分を上回らないよう、年6回を上限とする、という内容が示された。

この内容を含む「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」（平成30

（2018）年7月6日公布）では、時間外労働の上限規制については平成31（2019）年4月1日から（中小企業は令和2（2020）年4月1日から）適用開始となった。医師については5年間の猶予期間が設けられ、令和6（2024）年4月から適用されることとなっている。

医師に関する規制の具体的な内容については、平成29（2017）年8月から「医師の働き方改革に関する検討会」で議論が始まり、平成31（2019）年3月に報告書がまとめられた。

報告書では、診療従事勤務医の時間外労働の上限水準（2024年4月）として、

- 脳・心臓疾患の労災認定基準を考慮した（A）水準
- やむを得ず（A）水準を超えざるを得ない場合を想定した（B）水準（地域医療確保暫定特例水準）
- 初期・後期研修医を想定した（C）―1水準
- 高度技能をもつ医師の育成期間を想定した（C）―2水準（集中的技能向上水準）

の4つを示し、これに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

\* 1…日本医師会「勤務医の健康の現状と支援のあり方に関するアンケート調査報告書」（平成28年6月）

措置)を課している(B)水準、(C)水準については医療機関を特定)。

また、将来(暫定特例水準(B)水準)の解消(2035年度末)後は、(C)水準の対象となる業務を除き(縮減方向に努力)、(A)水準の適用に取れんさせる、としている(図)。

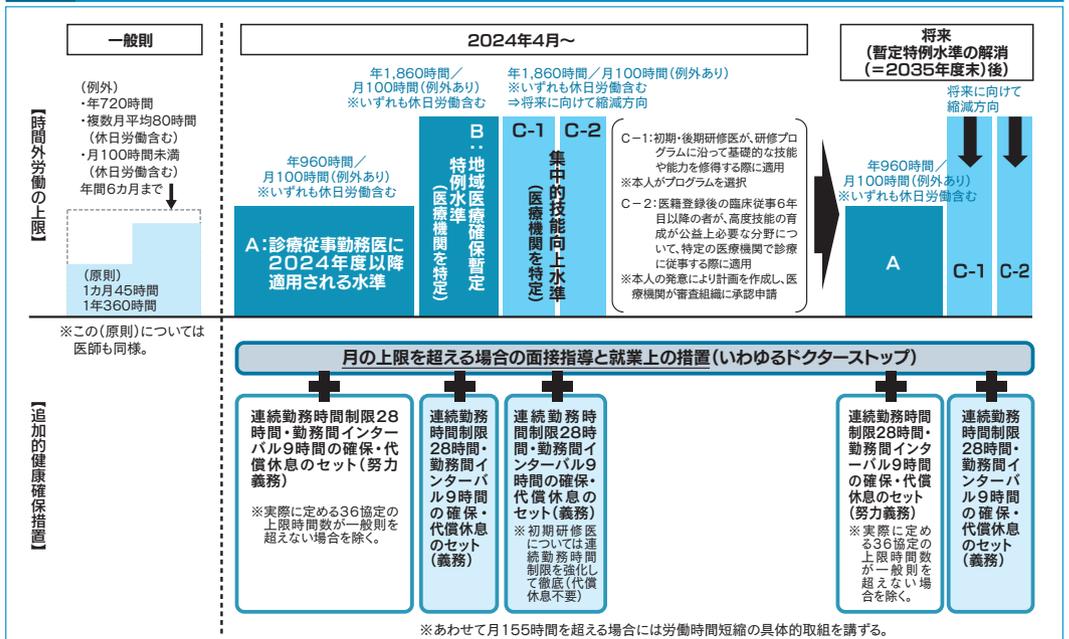
## 医師労働時間短縮計画の策定義務対象医療機関と策定の流れ

前述の内容を計画的に進めるために、令和元(2019)年7月から議論を開始したのが、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」である。同検討会では、令和2(2020)年8月に、医師労働時間短縮計画ガイドライン案をまとめた。主な内容は次のようになっている。

### 策定義務対象医療機関

「医師労働時間短縮計画」の策定義務対象医療機関は、年間の時間外・休日労働時間が960時間を超える医師が勤務する医療機関である。具体的には、令和3(2021)年度中に係る36協定の届出を行った医療機関のうち、年間の時間外・休日労働時間が960時間を超える36協定を締結する医療機関は、令和3(2021)年3月末までに計画を策定し、医療機関が所在する都道府県に同年4月末までに提出する必要がある(その後、毎年度4

## 図 医師の時間外労働規制について



月までに都道府県に提出する)。

このため、今後(B)、(C)指定を受ける予定のない医療機関であっても、令和2(2020)年度から令和5(2023)年度の間で、時間外・休日労働の時間数が960時間を超える医師が勤務する医療機関であれば、計画の策定義務対象医療機関に含

まれることに留意する必要がある。また、令和6(2024)年度以降については、みずから(B)、(C)指定を受けている医療機関に限定されることとなる。

なお、36協定が医療機関(事業場)単位で締結されることを踏まえ、ここでの年間の時間外・休日労働時間数の計算には、医師の副業・兼業先での労働時間は含まれない。計画は、医療機関ごとの取り組みを記載するものであり、医療機関ごとの労働時間を基に策定義務の対象の判断、労働時間数の実績と目標、労働時間短縮に向けた取り組みを記載する。

### 計画期間

令和5(2023)年度までの計画期間は、計画始期が令和3(2021)年4月1日までの任意の日、計画終期が令和6(2024)年3月末日となっている。また、令和6(2024)年度以降の計画期間としては、令和6(2024)年4月1日を計画始期とし、計画期間は5年を超えない範囲内での任意の日とする。

計画の策定にあたっては、各医療機関は、令和17(2035)年度末までの(B)水準の廃止を前提に、計画的に労働時間短縮の目標を設定する必要があることに留意するとともに、計画期間内であっても、後述の策定の流れのとおり、PDCAサイクルのなかで年1回、計画の見直しを行うことが想定されている。

### 計画の対象医師

当該医療機関に勤務する医師のうち、全員



続きは、

月刊誌 

本誌にてご覧ください。

### 定期購読のごあんない

月刊誌「WAM」は1年間の定期購読誌です。

購読料／1年間・・・7,524円(税、発送料込)

体裁／A4変型判 本文36ページ

編集／独立行政法人福祉医療機構

編集協力・発行／株式会社法研

[定期購読のお申し込みはこちら](#)

### お問い合わせ

〒105-8486 東京都港区虎ノ門4-3-13ヒューリック神谷町ビル9階  
独立行政法人福祉医療機構 総務部 広報課  
TEL:03-3438-9240 fax:03-3438-9949