

# 働き方改革

## 「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」について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー  
特定社会保険労務士 産業カウンセラー 新屋 尋崇

### 1. はじめに

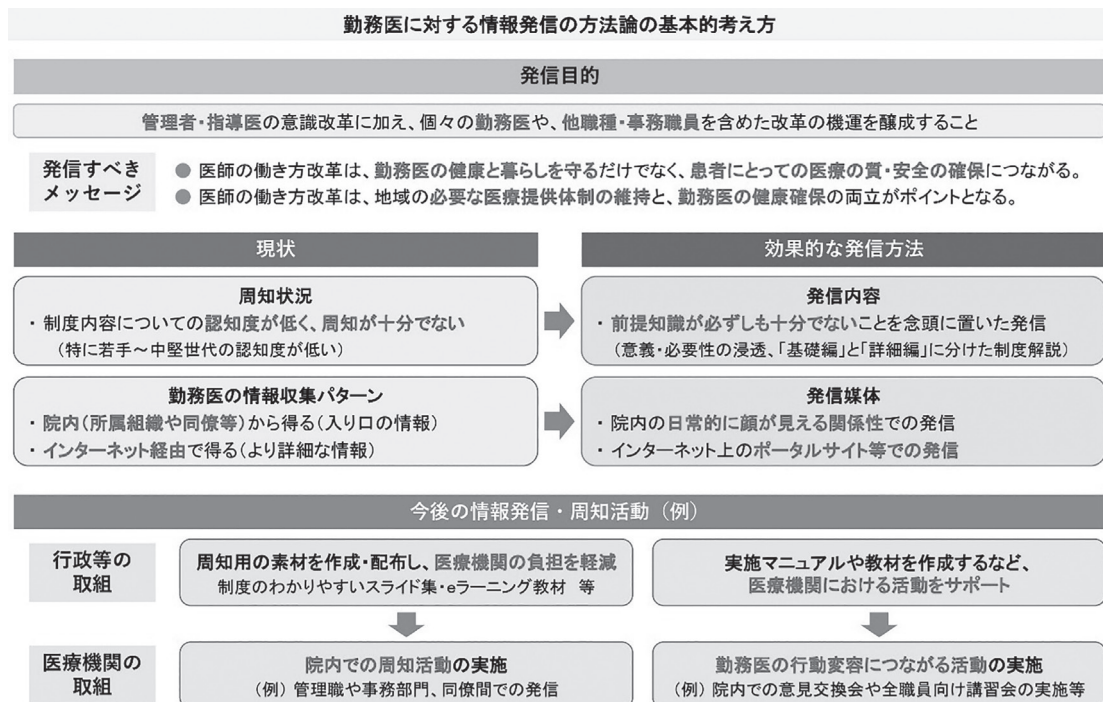
医師の働き方改革の内容を広く勤務医に伝えるための方法論について、当事者や情報発信の専門家等の参集を得て集中的に検討するため、医師の働き方改革の推進に関する検討会の下に、勤務医に対する情報発信に関する作業部会(以下「作業部会」という)が設置されました。

そして、2021年11月15日の作業部会発足以降、作業部会の構成員の所属医療機関の勤務医を対象としたアンケート調査(以下「アンケート調査」という)等が

実施され、その結果も踏まえつつ、計5回にわたり議論を重ね、2022年3月23日に「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」(以下「議論のまとめ」という)が公表されました。

今回は、議論のまとめの内容を読みやすく編集・抜粋して、簡単にご紹介いたします。

医療機関において医師の労働時間短縮を進める際のご参考、及び医師の働き方改革に関する検討の状況や今後の見通しの把握等のご参考にしていただければと思います。



今後、エビデンスに基づく情報発信の重要性に留意しつつ、厚生労働省と関係機関が協力し、効果的な情報発信に取り組んでいく。

(医師の働き方改革の推進に関する検討会 勤務医に対する情報発信に関する作業部会 議論のまとめの公表について より)

## 2. 勤務医に対する情報発信の必要性について

我が国の医療が勤務医の長時間労働によって支えられ、今後さらに、高齢化に伴う医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進むなど、医療を取り巻く環境が変化していきます。

その中で、医師の働き方改革を進めることは、勤務医自身が健康で充実して働くことのできる環境を整備してだけでなく、医療を受ける立場にある患者・国民に対し、質の高い安全な医療を持続可能な形で提供する体制を維持していく上での喫緊の課題です。

医療機関内における働き方改革は、それぞれの医療機関におけるこれまでの働き方についての考え方を見直す、いわば「組織の文化」に対する改革です。

そのため、管理者・指導医層の意識改革が重要となることに加えて、当事者で

ある勤務医一人ひとりが働き方改革の意義と必要性について理解し、組織全体として主体的に取り組む機運を醸成していく必要があります。

アンケート調査では、特に若い世代の医師において、医師の働き方改革に関する制度内容についての認知度が低く、周知が十分でない状況が示唆されています。世代間の情報収集行動や受け止め方の違いを踏まえた情報発信をしていくことが求められます。

## 3. 勤務医に対する情報発信の方法論について

### (1) 勤務医に対する医師の働き方改革の周知に資する情報発信内容

医師の働き方改革に関連する各要素につき、「基礎編」、「詳細編」の2段階に分けて内容を具体化し、今後、公表する解説コンテンツの作成の際の骨子としました。

### 医師の働き方改革の解説コンテンツの目次

<p>(1) 医師の働き方改革の趣旨</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 医師の働き方改革の意義と必要性</li> <li>② 睡眠(休息)の意義と必要性</li> <li>③ 職場のメンタルヘルス</li> <li>④ 職場のハラスメント</li> <li>⑤ 医師のプロフェッショナリズム</li> </ul> <p>(2) 医師の働き方改革に関する法制度・解釈</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 基本的労働法制(36協定、労働条件等)</li> <li>② 医師の労働者性</li> <li>③ 応召義務</li> <li>④ 医師の時間外労働の上限(960・1860時間)の根拠</li> <li>⑤ 宿日直許可基準</li> <li>⑥ 自己研鑽</li> </ul> <p>(3) 健康確保措置</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 面接指導</li> <li>② 勤務間インターバル</li> <li>③ 代償休息</li> </ul>	<p>(4) A水準</p> <p>(5) 連携B・B水準(地域医療確保暫定特例水準)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 連携B水準</li> <li>② B水準</li> <li>③ 地域医療への影響</li> </ul> <p>(6) C水準(集中的技能向上水準)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① C-1水準</li> <li>② C-2水準</li> <li>③ 医師の特別則下での効率的な研修</li> </ul> <p>(7) タスクシフト・シェア</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 看護師の特定行為研修</li> <li>② 医師事務作業補助者</li> </ul> <p>(8) 医療機関における実践の工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 勤怠管理・勤務シフトの上手な組み方</li> <li>② 副業・兼業の時間管理と自己申告</li> </ul> <p>(9) 休暇に関する法制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 産前産後・育児・介護休暇</li> <li>② 有給休暇</li> </ul>
--	--

(医師の働き方改革の推進に関する検討会 勤務医に対する情報発信に関する作業部会 議論のまとめの公表について より)

## (2)効果的な情報発信手法・媒体

### 〈発信手法〉

医療機関内で直属の指導関係にある身近な上司(教授、診療科長、上級医等)や事務部門の働き方改革への取り組み姿勢が、院内の勤務医の働き方改革への認知や行動変容に影響する可能性があります。特に若い世代では、行政による発信は身近なものとは言いがたく、日常的に顔が見える関係性での発信が行動変容につながりやすいと考えられます。

### 〈発信媒体〉

アンケート調査では、勤務医に対する情報の発信媒体として、院内関係者からの口頭説明とインターネットによる発信の2つが特に効果的であることが示唆されました。

そのため、まずはそれぞれの医療機関内で積極的に情報発信に取り組むことが効果的であると考えられ、その際に活用可能な周知用素材を、(1)で示した解説コンテンツの骨子に即してあらかじめ行政等が作成しておくことで、医療機関の管理職や事務部門の負担を軽減することが肝要です。

### (具体的な周知用素材例)

- ・ 制度内容や意図を簡潔にまとめた説明用の台詞付きのスライド集
- ・ 認知度レベル別のeラーニング教材
- ・ 制度内容や意図を簡潔なメッセージに落とし込んだポスター等の掲示物
- ・ 解説コンテンツに関するQ&A集
- ・ 妊娠・育児・介護中などの時間に制約のある医師をはじめ、それぞれの医師の置かれた状況に応じたきめ細やかなケース別に当てはめた情報の資料
- ・ 医療機関内で事務部門等が定期的に配信することを想定したメールマガジンの文章例

- ・ 勤務医が自らの働き方について具体的なイメージを持てるような、個人の労働状況から制度への当てはめを行うシミュレーションツール等

同時に、これらの周知用素材については、行政・医療関係団体等を通じた周知に加え、誰でも簡単に入手できるように、インターネット上で広く頒布することが適当です。

また、現役世代の医師に加え、今後医師になる医学部の学生への周知も重要です。

## (3)医療現場において医師の働き方改革につながる行動変容を促す方策

勤務医に対する医師の働き方改革の周知に当たっては、一方的な発信だけでなく、情報を受け取った勤務医自身の気づき・関心を促し、自らの働き方について見直す等の行動変容へとつなげていくことが重要です。

そのため、作業部会では、勤務医の行動変容につなげるための方策について、各医療機関で取り組むことのできる具体的な手法の一例として、医療機関内の勤務医等が参加する意見交換会を試行的に実施しました。

その結果、意見交換会の効果として、主に次の点が示唆され、構成員から、効果的な取り組みとして他の医療機関に広めていくことが望ましい、との意見がありました。

- ・ 世代・診療科・職種間の医師の働き方改革に対する受け止め方の違いについての相互理解につながること
- ・ 医師の働き方改革に関する自院内の課題の抽出や、今後の具体的な取り組みの決定に役立つこと
- ・ 一方的な周知にとどまらず、参加者本人の医師の働き方改革に対する意識向

上につながること

また、意見交換会をより効果的なものとするために考えられる点として、主に次の点が示唆されました。

- ・幅広い世代・診療科・職種から参加者を選定すること
- ・事前説明や理解度チェックテスト等を活用した事前学習により、参加者の働き方改革に対する知識のベースラインを揃えた上で、意見交換会を実施すること
- ・それぞれの医療機関内での働き方改革への取り組み状況に応じて、意見交換会を複数回継続して実施すること
- ・院内の立場等を理由に特に若手の参加者が萎縮してしまうことのないよう、オンライン会議システムの有効活用や、匿名化の工夫を行うこと
- ・単なる制度の説明会ではなく、地域や自院の実情に合わせ、具体的な課題・テーマを設定して実施すること
- ・意見交換会の参加者が、院内の参加していない同僚等に対して働きかけを行うことで、さらに理解の輪が広がっていくことが期待されること
- ・複数の医療機関による共同開催や、学会等の医療機関以外の主催による実施についても考えられること

より多くの医療機関において、こうした意見交換会の実施を促していくためには、参加者向けの事前eラーニング教材や、医療機関の事務部門向けの意見交換会実施マニュアルを作成・配布する等の支援を行うことが適当です。

なお、特例水準(いわゆるB・連携B・C-1・C-2水準)の指定申請に当たり、医療機関は、勤務する医師その他関係者の意見を聴いて医師労働時間短縮計画の案を作成することとされており、作業部会

で試行した意見交換会の手法は、この意見聴取プロセスの中で実施する場合にも、議論活性化の一助となると考えられます。

また、医師に限らず、他職種や事務職員も含め医療機関内で働く職員が医師の働き方改革に関する正しい理解を共有することが、働き方改革を進める上での大前提となるため、全ての医療機関で周知が進む方策を検討していくことが求められます。

#### 4. 今後の周知活動の方向性について

従来の行政的手法にとらわれず、政策の当事者に直接、対話型で情報を届けることを意識した取り組みを進めていくことが求められると同時に、その周知活動の進捗状況や有効性についても検証していくことが重要です。

中小規模の医療機関等においても、着実に勤務医に対する周知が進むよう、周知用素材の提供等、周知に当たっての支援・負担軽減策を行政が講じていくことが求められます。

また、医師の働き方改革を推進するためには、個々の医療機関内での取り組みを最大限進めることに加え、地域の医療提供体制に起因する構造的な課題についても取り組んでいく必要があります。各医療機関における周知を行う際は、こうした地域ごとの実情に応じた取り組みの在り方について、自治体や地域の医療関係団体等と連携して周知を行っていくことが重要です。

さらには、医療を受ける立場である患者・国民からの理解を得ることも必要不可欠であり、広く国民に対する周知にも、引き続き取り組んでいくことが求められます。

医師の働き方改革は、若手からシニアまで、世代にかかわらず現場で働く勤務医一人ひとりが当事者となる政策課題であり、一人ひとりの意識改革なくしては達成し得ないテーマです。そして、医療機関内の働き方を改革していくためには、医療・医師の世界の内側のみで議論するのではなく、外からの視点も重要です。

医師の働き方改革を進め、勤務医の健康と暮らしを守ることは、ひいては社会全体の安心と安全を守ることに繋がります。

勤務医の中には、自分の働き方を見直したくとも、職場環境等が障壁となり、一人ではどうにもできずに行き詰まっているような方も存在します。

一人ひとりの医師が、自らの働き方が改善していくことへの希望と、自ら改善していこうという意識を持つことができるよう、勤務医、特に医の道を歩み始めたばかりの若手医師に対し、厚生労働省をはじめ、社会全体として寄り添い、支えていくメッセージを届けることが大切

です。

## 5. おわりに

今月号では、「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」の内容を読みやすく編集・抜粋して、簡単にご紹介いたしました。医療機関において医師の労働時間短縮を進める際のご参考、及び医師の働き方改革に関する検討の状況や今後の見通しの把握等のご参考にしていただければと思います。

医師の働き方改革や医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は、鹿児島県医療勤務環境改善支援センター（TEL：099-813-7731）までぜひご連絡ください。

## 6. 参考・引用

▷医師の働き方改革の推進に関する検討会 勤務医に対する情報発信に関する作業部会 議論のまとめの公表について ([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24613.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24613.html))

