

# 医師の労働時間短縮の取組状況 評価項目と評価基準

評価の視点／評価の要素

令和2年3月

令和元年度厚生労働行政推進調査事業補助金  
(厚生労働科学特別研究事業)

「医療機関の医師の労働時間短縮の  
取組状況の評価に関する研究」研究班



## 目 次

1	労務管理体制（ストラクチャー）	
1.1	労務管理の適正化に向けた取り組み	
1.1.1	適切な労働管理体制の構築	1
1.1.2	人事・労務管理の仕組みと各種規程の整備・届出・周知	2
1.2	36協定等の自己点検や労使交渉等の状況	
1.2.1	36協定等の自己点検	3
1.2.2	労使交渉の状況	4
1.3	産業保健の仕組みと活用	
1.3.1	面接指導実施医師等の支援体制の確立	5
1.3.2	衛生委員会の状況	6
1.3.3	健康診断の実施状況	7
2	医師の労働時間短縮に向けた取り組み（プロセス）	
2.1	医師の労務管理における適切な把握と管理体制	
2.1.1	医師の適切な労働時間の計画的な把握と勤務計画の作成	8
2.1.2	医師の適切な労働時間の管理	9
2.1.3	医師の適切な面接指導・就業上の措置の実施	10
2.2	医師の労働時間短縮に向けた取り組みの推進	
2.2.1	医療機関の労働時間短縮に向けた検討と改善活動の実施	11
2.2.2	診療体制の見直しと改善への取り組みの実施	12
2.2.3	タスクシフト／シェアの実施	13
2.2.4	医師の働き方に関する改善への取り組みの実施	14
2.2.5	患者・地域への周知・理解促進への取り組みの実施	15
3	労務管理体制の構築と労働時間短縮の取り組みの実施後の評価（アウトカム）	
3.1	労務管理体制の構築と時間短縮に向けた取り組み実施後の結果の把握	
3.1.1	医療機関全体の状況	16
3.1.2	医師の状況	17
3.1.3	患者の状況	18

## 1 労務管理体制（ストラクチャー）

### 1.1 労務管理の適正化に向けた取り組み

#### 1.1.1 適切な労働管理体制の構築

##### 【評価の視点】

- 労働時間管理の適正化に向けた体制の構築が行われていることを評価する。

##### 【評価の要素】

- 労務管理に関する責任者とその役割の明確化
- 労務管理に関する事務の統括部署とその役割の明確化
- 労働時間についての医療機関での定義の実施
- 多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議の設置

##### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

1. 労務管理に関する責任者を明確に示している	○or×
2. 労務管理に関する事務の統括部署が明確に存在する	○or×
3. 医療機関において自己研鑽のルールを定めている	○or×
4. 医療機関において代償休息のルールを定めている	○or×
5. 多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議が設置されている	○or× (勤務環境改善の委員会や働き方の改善ワーキンググループなどが存在する)

### 1.1.2 人事・労務管理の仕組みと各種規程の整備・届出・周知

#### 【評価の視点】

- 人事・労務管理の仕組みや各種規程が適切に整備され、届出、周知がされていることを評価する。

#### 【評価の要素】

- 就業規則の整備、周知状況
- 賃金規則の整備、周知状況
- 医師個人との雇用契約の締結と明示
- 時間外労働や休日等の正しい申告、管理のための医師への周知
- 宿日直許可の届出とその時間の扱い方の整備

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

6. 就業規則、賃金規則などは変更があった際には、見直し、更新され、周知されている	○or× (常に最新の状況を保っている)
7. 就業規則をいつでも医師が確認することができる	○or× (各部署に配布、院内ネットワークなどに常時掲載しアクセス可能等)
8. 賃金規則をいつでも医師が確認することができる	○or× (各部署に配布、院内ネットワークなどに常時掲載しアクセス可能等)
9. 雇用契約を医師個人と締結し、雇用契約書又は労働条件通知書を書面で交付している	○or×
10. 入職時に、就業規則や労働時間の管理方法に関して、医師本人へ周知をしている	○or× (オリエンテーション時にレクチャー、マニュアル配布等)
11. 「宿日直許可のある当直、日直」と「宿日直許可のない当直、日直」とを区別して管理し、労働時間として正しい把握を行っている	○or× (許可のない宿直の場合には、17時から翌8時までの勤務であれば、15時間の勤務として扱い、インターバルを確保する等)

## 1.2 36協定等の自己点検や労使交渉等の状況

### 1.2.1 36協定の自己点検

#### 【評価の視点】

- 36協定の自己点検が適切に行われていることを評価する。

#### 【評価の要素】

- 医師を含む自施設の医療従事者に関する36協定の自己点検の状況
- 医師を含む自施設の医療従事者に関する36協定の見直しの状況
- 36協定を超えた時間外労働時間が発生している場合の見直しの実施状況
- 36協定を超えた時間外労働時間が発生している場合の改善計画の有無及びその内容

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

12. 36協定に適合しているかの自己点検を実施している	○or× (定めた時間を超過していないかを点検する体制がある)
13. 36協定を1年に1回は見直しを実施している	○or×
14. 36協定を超えた時間外労働が発生した場合の見直し方法がある	○or× (定めた時間を超過していた場合にどのように見直すかの手順が定められている)
15. 36協定を超えた時間外労働が発生した場合の見直しを実施しており、改善計画に基づいて実施している	○or× (改善策のヒアリングで実施していると判断できれば○)

## 1.2.2 労使交渉の状況

### 【評価の視点】

- 労使交渉について、適切な対応が行われていることを評価する。

### 【評価の要素】

- 36協定の締結当事者となる過半数代表者の選出状況
- 医師の労働時間や環境に関する意見のくみ取りの実施状況

### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

16. 36協定の締結当事者となる過半数代表者が適切な選出プロセスを経て実施されている	○or× (36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出している)
17. 36協定を実態に即して適切に締結している	○or× (昨年度の実績や、労働時間短縮等に向けた取組状況を確認した上で議論を行っている)
18. 医師（特に(B)水準対象医師及び(C)水準対象医師）から意見をくみ取る仕組みがある	○or× (組合の意見として出て来てもよい、医師への個別ヒアリング等でもやっていれば○)

### 1.3 産業保健の仕組みと活用

#### 1.3.1 面接指導実施医師等の支援体制の確立

##### 【評価の視点】

- 面接指導実施医師が適切に長時間勤務の医師に対して適切にフォローができる体制が構築されていることを評価する。

##### 【評価の要素】

- 面接指導実施医師の配置
- 面接指導実施医師が産業医でない場合に対応について産業医に相談可能な組織体制
- 追加的健康確保措置に必要な面接指導が実施できる体制の整備

##### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

19. 少なくとも 2 名以上の複数体制で面接指導実施医師が相談可能な体制が担保されている	○or ×
20. 面接指導が必要な医師数に対して、適切な数の面接指導実施医師を担保し、実施している	○or × (産業医や面接指導実施医師からの意見などを聞き、体制を整備できていれば○)
21. 追加的健康確保措置の実施にあたり、産業医、面接指導実施医師のみではなく、多職種のサポートが可能な体制がある	○or × (担当の人事職員の配置や健康管理センター等の組織の活用などがあれば○)



### 1.3.2 衛生委員会の状況

【評価の視点】

- 衛生委員会が設置され、適切に運営されていることを評価する。

【評価の要素】

- 衛生委員会の開催実施状況
- 衛生委員会の構成員
- 衛生委員会での長時間勤務の職員の対応状況の確認の実施とその内容
- 長時間勤務の職員の対応について検討する代替機能の有無
- 1.1.1であげた「多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議」との役割分担又は協働に関する内容
- 

【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

22. 適切な実施頻度・内容で行われている	○or× (月に1回、構成員も定められたとおりに招集していれば○)
23. 長時間勤務の職員の対応状況の共有や対策等が検討されている	○or× (議論されていれば○)
24. (検討されていない場合)他に長時間勤務の職員の対応について検討する代替機能がある	○or× (勤務環境改善の委員会や働き方の改善ワーキンググループなどで実施していれば○)

### 1.3.3 健康診断の実施状況

#### 【評価の視点】

- 健康診断について、適切に実施、フォローが行われていることを評価する。

#### 【評価の要素】

- 医師の健康診断の実施状況
- (B)水準及び(C)水準の勤務状況にある医師の健康診断の実施状況
- 健康診断を受けやすくする体制整備の状況
- 健康診断で問題があった場合のフォロー体制、仕組みの有無

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

25. 医師の健康診断の実施率	○or × (100%であれば○)
26. (B)水準対象医師及び(C)水準対象医師の健康診断の実施率	○or × (100%であれば○)
27. 健康診断の実施時には、受診しやすい選択肢を提示し、受診を促している	○or × (受診可能期間を長めに設定したり、連携病院なども含め、どこでも健診可能とした工夫などがあれば○)
28. (B)水準対象医師及び(C)水準対象医師については、健康診断の結果による追加検査や再受診が必要とされた場合の受診勧奨、またその結果のフォローをしている	○or × (全体的に受診勧奨の体制がある、本人へ連絡し促しているなどで○)

## 2 医師の労働時間短縮に向けた取り組み（プロセス）

### 2.1 医師の労務管理における適切な把握と管理体制

#### 2.1.1 医師の適切な労働時間の計画的な把握と勤務計画の作成

##### 【評価の視点】

- 医師の労働時間を毎月、計画的に把握し勤務計画を作成していることを評価する。

##### 【評価の要素】

- 月の総労働時間を網羅した勤務計画の作成
- 法定休日の取得を意識した勤務計画の作成
- 副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画の作成
- 宿日直の時間の適切な取り扱いを行った上での勤務計画の作成
- 連続勤務時間の制限を意識した勤務計画の作成
- 勤務間インターバルを意識した勤務計画の作成
- 作成した勤務計画のチェック体制

##### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

29. 勤務医の該当月の総労働時間を把握した上で勤務計画が作成されている	○or×
30. 法定休日が確保された勤務計画となっている	○or× (週に1回の休日があれば○)
31. 副業・兼業先の労働時間を含めた勤務計画となっている	○or× (副業・兼業先の宿日直許可基準も把握し、時間を含めていれば○)
32. 宿日直の時間の適切な取り扱いを行った上での勤務計画となっている	○or× (許可あり、許可なしによる取り扱いを実施して作成されていれば○)
33. 連続勤務時間の制限を意識した勤務計画が作成されている	○or×
34. 勤務間インターバルを意識した勤務計画が作成されている	○or×
35. 作成された勤務計画について、事務の統括部署が主体となった体制でダブルチェックが実施されている	○or× (事務の統括部署が把握できていないのは×、医局秘書等の活用もOKであるが、主体的に把握する体制となっていれば○)

## 2.1.2 医師の適切な労働時間の管理

### 【評価の視点】

- 医師の労働時間を毎月、計画的に管理していることを評価する。

### 【評価の要素】

- 主とする医療機関における医師の出勤時間と退勤時間を把握する仕組み
- 労働ではない時間（主に自己研鑽）を把握する仕組み
- 副業・兼業先の労働時間を把握する仕組み
- 医師本人へ労働時間を知らせる体制
- 所属長又はシフト管理者が管理下にある医師の労働時間を把握する体制
- 管理者、労務管理責任者及び事務統括部署が医療機関全体の医師の労働時間を把握する体制

### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

36. 主とする医療機関における出勤日の労働（滞在）時間を把握することができる	○or× （客観的記録が望ましいが、日々の出勤状況と労働（滞在）時間を把握できる仕組みがあり、実施していれば○）
37. 労働ではない時間（主に自己研鑽）を把握することができる	○or× （時間外労働時間の申告時に医療機関のルールに沿って自己研鑽を申告していれば○）
38. 副業・兼業先の労働時間をあらかじめ把握する仕組みとするとともに、労働時間の実績を少なくとも月に1回は、把握する仕組みがある	○or× （勤務計画通りの労働時間であったか、申告等で確認できていれば○）
39. 少なくとも月に2回、各診療部門の長または勤務計画管理者が管理下にある医師の労働時間の状況について把握することができる	○or×
40. 少なくとも月に1回は医師本人へ自身の労働時間について、フィードバックされている	○or×
41. 少なくとも月に1回は管理者、労務管理責任者及び事務統括部署が医療機関全体の医師の勤務状況について、把握している	○or×
42. 月ごとの勤務実態や把握や注意喚起を実施しているにも関わらず、勤務実態に課題がある診療科や医師については、医療機関として行動変容を起さず取り組みを実施している	○or× （診療科長、本人との面談等、注意喚起を実施していれば○）

### 2.1.3 医師の適切な面接指導・就業上の措置の実施

#### 【評価の視点】

- 医師の面接指導・就業上の措置が適切に行われていることを評価する

#### 【評価の要素】

- 面接指導の対象者の適切な把握
- 面接指導対象医師と所属長等への案内方法
- 面接指導対象医師への面接指導実施状況
- 就業上の措置が必要な医師への配慮
- 就業上の措置が必要な医師の所属長及び医療機関への管理者への報告方法

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

43. 時間外労働が100時間超になる面接指導対象医師が月単位で把握できる仕組みがある	○or× (80時間超で把握する仕組みや衛生委員会で把握できる等であれば○)
44. 100時間超になる対象医師へ面接指導の案内や連絡が確実に取れる体制がある	○or× (電話での連絡や、メールでも返信などで確認がとれていれば○)
45. 面接指導について、医師本人に加えて、所属長及びシフト管理者にも面接実施についての連絡体制がある	○or× (所属長についても、返信などの確認が取れていれば○)
46. 対象の医師に面接指導が実施され、医療機関に報告されている	○or× (面談結果の報告についての記録があれば○)
47. 就業上の措置が必要となった場合、当該医師の所属長とシフト管理者に対し、管理者、労務管理責任者又は委任された者や部署より通知する体制がとられている	○or× (強制力が担保され、実行されていれば○)
48. 就業上の措置が必要となった場合、当該医師の勤務調整を事務部門、所属長又はシフト管理者が実施している	○or× (医師個人が勤務変更等の調整を実施しないでもよい体制があれば○)

## 2.2 医師の労働時間短縮に向けた取り組みの推進

### 2.2.1 医療機関の労働時間短縮に向けた検討と改善活動の実施

#### 【評価の視点】

- 医師の労働時間短縮に向けた研修や周知の取り組みが行われていることを評価する
- 自院が果たすべき役割（病診連携、外来診療のあり方、対象患者等）を検討し、対策を講じていることを評価する

#### 【評価の要素】

- 医療機関の管理職層へ向けたマネジメント研修の実施
- 各診療部門の長又はシフト管理者（医師）に向けた労務管理に関する研修の実施
- 勤務医に対する勤怠管理、実施義務等に関する研修、周知の実施
- 自院が果たすべき役割の検討と実施

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

49. 医療機関内の管理職層に対して、労務管理を主としたマネジメント研修が少なくとも年に1回は実施されている	○or×
50. 各診療部門の長又はシフト管理者に対して、就業ルールやシフト作成・管理に関する研修が少なくとも年に1回は実施されている	○or×
51. 医師に対して、勤怠管理や本人が実施すべき内容（就業開始、退勤時刻の申告、時間外勤務の自己研鑽部分のルール確認等）について、少なくとも年に1回周知されている	○or×
52. (B)水準対象医師及び(C)水準対象医師に対しては、勤怠管理や本人が理解すべき内容（就業開始、退勤時刻の申告、健康管理の重要性等）に関する研修が少なくとも年に1回は実施されている	○or×
53. 自院が果たすべき役割について検討され、対策を講じている	○or×  (外来診療や病診連携などの取り組み内容があれば○)

## 2.2.2 診療体制の見直しと改善への取組みの実施

### 【評価の視点】

- 医療機関における夜間、休日の診療体制について労働時間を短縮するための取組みが行われていることを評価する
- 医療機関における時間外労働の削減のための取組みが行われていることを評価する

### 【評価の要素】

- 交代勤務制の検討・導入・実施
- 変形労働時間制の検討・導入・実施
- 労働時間短縮に向けた夜間当直帯・休日日直の運用の検討・実施
- 複数主治医制やチーム制の導入・実施
- 各診療科における労働時間短縮の取組みの実施
- その他これらと同等に短縮効果が期待される取組みの実施
- 会議の効率化、合理化の実施

### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

54. 医療機関全体において、夜間帯の診療体制について、労働時間短縮のための取組みを少なくとも一つは実施している	○or× (評価の要素に入っている内容を一つでも実施していれば○)
55. 医療機関全体において、休日の診療体制について、労働時間短縮のための取組みを少なくとも一つは実施している	○or× (評価の要素に入っている内容を一つでも実施していれば○)
56. 時間外労働の削減のための取組みを少なくとも一つは実施している	○or× (評価の要素に入っている内容を一つでも実施していれば○)
57. 会議の効率化や合理化について実施している	○or× (会議についての取組み、会議削減数や削減時間等を提示できれば○)

### 2.2.3 タスク・シフト/シェアの実施

#### 【評価の視点】

- タスクシフト/シェアの実施に向けた取り組みが行われていることを評価する。

#### 【評価の要素】

- タスクシフトの推進のための検討会において特に推進するとされている事項などのタスク・シフト/シェアが可能なものの取組状況
- 多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議の適切な運営
- 特定行為研修修了看護師の活用
- タスク・シフト/シェアの実施に関する患者への説明、院内掲示状況

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

58. タスク・シフト/シェアが可能な業務について、院内の規則でタスク・シフト/シェアを妨げないことを確認している	○or× (医療安全のルールとシフト業務についての整合性を確認していれば○)
59. タスク・シフト/シェアにおける医師の労働時間短縮に効果的な事項等について、業務の移行を進めている	○or× (実際に進められていれば○)
60. 多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議でタスクシフト/シェアについて検討・推進されている	○or× (検討していれば○)
61. 特定行為研修修了の看護師の活用のため、配置を検討・実際に採用している	○or× (検討していれば○)
62. タスク・シフト/シェアについて、患者への説明が院内掲示等によって実施されている	○or×



## 2.2.4 医師の働き方に関する改善への取り組みの実施

### 【評価の視点】

- 医師の働き方について、改善への取り組みを進めていることを評価する

### 【評価の要素】

- 短時間勤務等の多様で柔軟な働き方の提示と整備状況
- 院内保育や他の保育支援等の整備状況
- ICTを活用した業務効率化の推進
- これらの取り組みの院内への周知の実施

### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

63. 医師が短時間勤務等を希望した場合に受け入れ、活用できる環境がある	○or× (短時間勤務医の勤務環境が整備されていれば○)
64. 短時間勤務医を活用できる環境が整備され、勤務医全体の労働時間短縮に寄与する取り組みを進めている	○or× (短時間勤務医2名で常勤1名の扱いなど、活用できていれば○)
65. 医師が働きやすい子育て支援環境を整備している	○or× (院内保育や保育に関する補助などがされていれば○)
66. ICTを活用し、労働時間や業務に関わる時間が減少する取り組みを検討している	○or× (検討している記録があれば○)

## 2.2.5 患者・地域への周知・理解促進への取組みの実施

### 【評価の視点】

- 医師の労働時間短縮に関する医療機関の取組みが、患者や地域の人々、近隣の医療機関に対して十分に周知されていることを評価する。

### 【評価の要素】

- 「上手な医療のかかり方」を踏まえた、患者、地域の理解を要する内容についての周知の実施
- 近隣の医療機関に対してのメッセージの発信

### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

67. 医療機関の取組みの中で、患者に理解を求める必要がある内容（営業時間外の病状説明の原則廃止、外来診療科の制限や時間短縮など）において、掲示やホームページ等で患者への周知が行われ、配慮されている	○or×
68. 近隣の医療機関に対し、病診連携等を意識した協同のメッセージや密なコミュニケーションを取っている	○or× (研修会の実施、連携会議などを実施していれば○)

### 3 労務管理体制の構築と労働時間短縮の取組みの実施後の評価（アウトカム）

#### 3.1 労務管理体制の構築と時間短縮に向けた取組み実施後の結果の把握

##### 3.1.1 医療機関全体の状況

###### 【評価の視点】

- 医療機関全体の取組み実施後の労働時間の把握が適切に行われていることを評価する
- 追加的健康確保措置が適切に行われていることを評価する

###### 【評価の要素】

- 実態を伴った年間の時間外労働時間数の把握
- 連続勤務時間制限の実施状況
- 勤務間インターバルの実施状況
- 代償休息の取得実施状況
- 面接指導が必要な医師に対しての実施状況

###### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

69. (B) 水準対象医師及び(C) 水準対象医師の年間平均労働時間数	
70. (B) 水準対象医師及び(C) 水準対象医師の年間最長労働時間数	
71. 960時間超1860時間以下の医師の人数・割合・属性	
72. 1860時間超の医師の人数・割合・属性	
73. 連続勤務時間制限の履行状況	
74. 勤務間インターバルの履行状況	
75. 代償休息の実施状況	
76. 面接指導対象の医師に対する面接指導実施状況	

### 3.1.2 医師の状況

#### 【評価の視点】

- 労働時間短縮の取組みの実施により、健康面でサポートが得られており、問題なく医師が勤務できていることを評価する
- 労働時間短縮の取組みの実施により、医師の働くモチベーションが担保されていることを評価する

#### 【評価の要素】

- 職員満足度調査の実施
- (B)水準対象医師及び(C)水準対象医師からの意見収集の実施

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

77. 年に1回は職員満足度調査並びに(B)水準対象医師及び(C)水準対象医師からの意見収集を実施し、健康面と勤務へのモチベーション、医療提供体制に関する懸念事項等の内容について、情報を収集している	○or× (職員満足度調査を併用し、該当医師からアンケートやヒアリング等で意見を収集し、把握していれば○)
---	--

### 3.1.3 患者の状況

#### 【評価の視点】

- 労働時間短縮の取組みの実施により、患者の意見として挙がってくる中から医療機関が課題と捉える内容について確認していることを評価する

#### 【評価の要素】

- 患者満足度調査又は患者の意見収集の実施

#### 【評価の項目と基準（基準においては具体例などを含んで記載）】

78. 年に1回は患者満足度調査又は患者からの意見収集を実施し、医療の質の低下や医療機関が課題と捉える内容について、情報を収集している	○or x (ヒアリング等でも○)
---	----------------------