

日常生活圏の中で良質かつ適切な医療が
効率的に提供できる体制を整備すること
(施策番号 I－1－1)

添付資料

医療の質向上のための体制整備事業

令和3年度予算額：47,629千円（令和2年度：47,629千円）

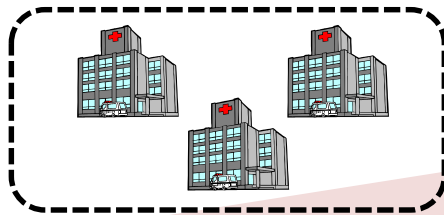
課題

厚生労働省は、医療の質を向上させるため、平成22年度から医療の質の評価・公表の取組を行う病院団体を支援することで、約千の病院が取組を行うようになった。しかしながら、データ収集の負担、医療の質の向上活動を担う中核人材不足を理由とした参加病院数の伸び悩み、団体間での臨床指標やその定義のばらつきなどが課題となっている。

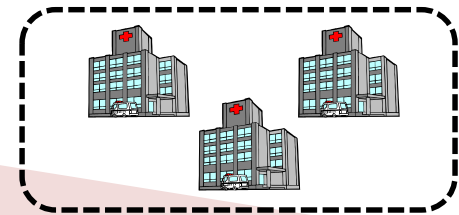
方向性

これらの課題を解決するため、これまでの既存の取組を最大限に活かすことを前提とし、医療の質の評価・公表に積極的に取り組む病院団体等の協力を得ながら、「医療の質向上のための協議会」を立ち上げ、医療機関、病院団体等を支援する仕組みを構築する。

事業内容(イメージ)



医療機関、病院団体等の
医療の質向上サポート



事務局機能

医療の質向上のための協議会運営



【採択事業者】

結果報告



財政支援



【国】

- 医療の質向上のための具体的な取り組みの共有・普及
 - ✓ 好事例の共有
 - ✓ 手引き作成
 - ✓ 臨床指標の公表
- 医療の質の向上活動を担う中核人材の養成
- 臨床指標の標準化
- 臨床指標の評価、分析支援

歯科口腔保健の推進に関する法律と基本的事項について

目的（第1条関係）

- ・口腔の健康は、国民が健康で質の高い生活を営む上で基礎的かつ重要な役割
- ・国民の日常生活における歯科疾患の予防に向けた取組が口腔の健康の保持に極めて有効
- 国民保健の向上に寄与するため、歯科疾患の予防等による口腔の健康の保持（以下「歯科口腔保健」）の推進に関する施策を総合的に推進

基本理念（第2条関係）

- ① 国民が、生涯にわたって日常生活において歯科疾患の予防に向けた取組を行うとともに、歯科疾患を早期に発見し、早期に治療を受けることを促進
- ② 乳幼児期から高齢期までのそれぞれの時期における口腔とその機能の状態及び歯科疾患の特性に応じて、適切かつ効果的に歯科口腔保健を推進
- ③ 保健、医療、社会福祉、労働衛生、教育その他の関連施策の有機的な連携を図りつつ、その関係者の協力を得て、総合的に歯科口腔保健を推進

責務（第3～6条関係）

- ① 国及び地方公共団体、② 歯科医師等、③ 国民の健康の保持増進のために必要な事業を行う者、④ 国民について、各々の責務を規定

国及び地方公共団体が講ずる施策（第7～11条関係）

- ① 歯科口腔保健に関する知識等の普及啓発等
- ② 定期的に歯科検診を受けること等の勧奨等
- ③ 障害者等が定期的に歯科検診を受けること等のための施策等
- ④ 歯科疾患の予防のための措置等
- ⑤ 口腔の健康に関する調査及び研究の推進等

実施体制

基本的事項の策定等（第12,13条関係）

財政上の措置等（第14条関係）

口腔保健支援センター（第15条関係）

歯科口腔保健の推進に関する基本的事項の概要（平成24年7月23日厚生労働大臣告示）

【趣旨】

・歯科口腔保健に関する施策について、総合的な実施のための方針、目標等を定めることを目的として本基本的事項を策定

【位置づけ等】

・健康日本21(第2次)等と調和を保ち策定
・平成29年度：中間評価
・令和4年度：最終評価

基本方針、目標等

- ① 口腔の健康の保持・増進に関する健康格差の縮小
- ② 歯科疾患の予防
- ③ 口腔機能の維持・向上
- ④ 定期的に歯科検診等を受けることが困難な者に対する歯科口腔保健
- ⑤ 歯科口腔保健を推進するために必要な社会環境の整備

※②～⑤について、各々の目標・計画を達成すること等により①の実現を目指す。

都道府県、市町村の基本的事項策定

・都道府県及び市町村は、本基本的事項を勘案し、地域の実情に応じた基本的事項を定めるよう努める。

調査、研究に関する基本的事項

・調査の実施及び活用 ・研究の推進

その他の重要事項

・正しい知識の普及 ・人材確保、資質向上
・連携及び協力

歯科口腔保健に関する施策の推進を通じて国民保健の向上に寄与

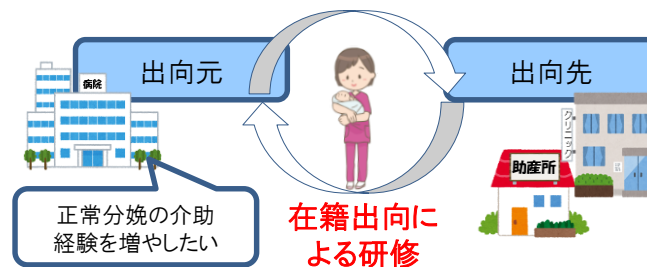
令和2年度 助産師活用推進事業の実施状況

＜背景＞多くの助産師が就業している高度医療機関においては、ハイリスク妊産婦の増加により、正常分娩の介助経験を積み重ねることが困難

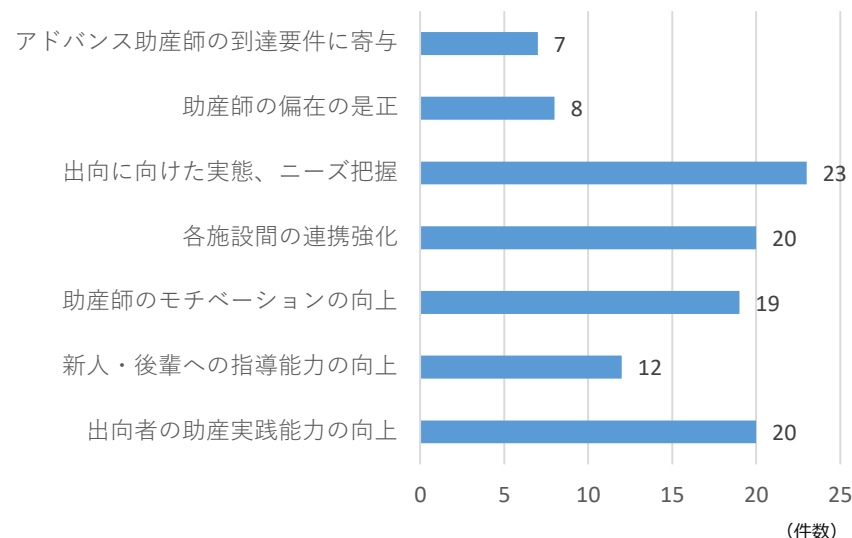
＜目的＞ 出向により、分娩経験等を得られ助産実践能力が向上

■ 実施状況

	平成30年度	令和元年度	令和2年度
補助都道府県数	24	25	25
都道府県協議会設置数	24	25	23
出向助産師数 (調整中も含む)	93人	84人	42
出向元施設数	64施設 (病院58、診療所3、助産所3)	56施設 (病院54、診療所1、助産所1)	30施設 (病院28、診療所1、助産所1)
出向先施設数	62施設 (病院47、診療所15)	55施設 (病院29、診療所25、助産所1)	31施設 (病院17、診療所13、助産所1)



■ 本事業により得られた効果（令和2年度）（複数回答）



都道府県協議会の設置

※既存の看護職員確保等の協議会でも可

（都道府県看護協会、都道府県助産師会、都道府県医師会・産婦人科医会、都道府県看護行政担当者、学識経験者 等）

- ▶助産師出向の検討（助産師就業の偏在の実態把握）、計画立案（対象施設の選定・調整）、運営（対象施設及び出向助産師の支援）、評価・分析を行う。
- ▶助産所が妊産婦の異常に連携して対応する医療機関の確保に関する実態把握や、助産所と連携する医療機関を確保するための調整・支援等を行う。

・長期的には医師供給が需要を上回ると考えられるが、地域偏在や診療科偏在に引き続き対応する必要があることから、医師養成過程の様々な段階で医師の地域偏在・診療科偏在対策を進めている。

医師養成
課程

入学
時点

大学医学部 — 地域枠の設定（地域・診療科偏在対策）

医師需給分科会

■ 大学が特定の地域や診療科で診療を行うことを条件とした選抜枠を設け、都道府県が学生に対して奨学金を貸与する仕組みで、都道府県の指定する区域で一定の年限従事することにより返還免除される（一部例外あり）

● 将来的に医師供給量過剰とならないように、令和5年（2023年）からの地域枠に係る医学部定員の設定・奨学金貸与について検討中

<都道府県→大学への設置要請の流れ>

2036年時点で医
師が不足



不足数を上限に、恒久定員内
に地域枠等を大学に要請可能



それでも不足する場合、追加的に
臨時定員を大学に要請可能

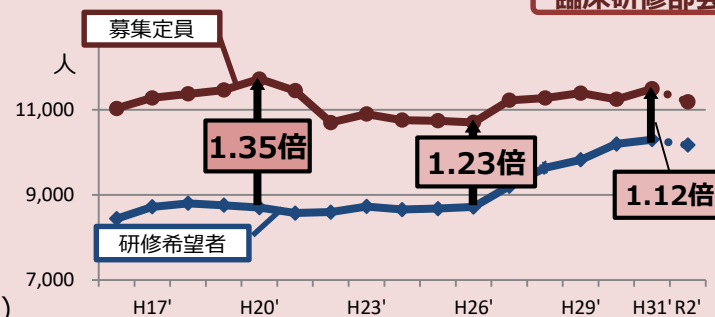
臨床研修 — 臨床研修制度における地域偏在対策

臨床研修部会

■ 都道府県別採用枠上限数の設定
■ 全国の研修希望者に対する募集定員の倍率を縮小

● 医師少数区域へ配慮した都道府県ごとの定員設定方法への変更
● 地域医療重点プログラムの新設（2022年～）

※臨床研修病院の指定、募集定員の設定権限を都道府県へ移譲する（2020年4月～）



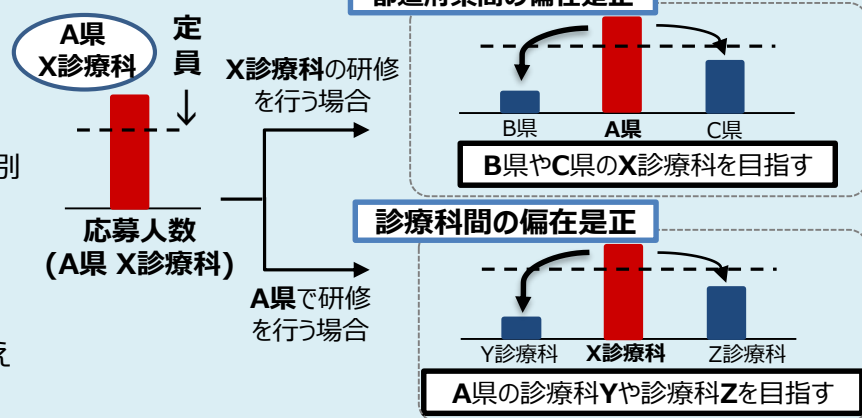
専門研修 — 専門医制度における地域・診療科偏在対策

専門研修部会

■ 日本専門医機構が、都道府県別・診療科別採用上限数を設定（シーリング）

※5大都市を対象としたシーリング→厚生労働省が算出した都道府県別・診療科別必要医師数に基づいたシーリングへ変更されている（2020年度研修～）

● 医師法の規定により、都道府県の意見を踏まえ、厚生労働大臣から日本専門医機構等に意見・要請を実施
● 2021年度に向けては、日本専門医機構において各学会・自治体を交え検討中



専門医認定支援事業

令和3年度予算 351,704千円(351,704千円)

- 新専門医制度の運営に当たっては、地方自治体の首長や地域医療関係者から、医師偏在を助長するとの懸念が示されており、厚労省が主体的に関与し、専門医の養成が行われるべき等の強い要望が提出されている。
- 改正医療法及び医師法の施行により、地域医療に責任を負う厚労省、都道府県は、日本専門医機構に要請・意見を提示することができることとなり、日本専門医機構は、関係学会との調整の上、要請等を踏まえた、都道府県別、診療科別の研修プログラムを構築する。
- 日本専門医機構は総合診療専門医の学会機能を担っており、他18学会と同様に、研修プログラムを調整・認定する。

都道府県による医師偏在対策

地域医療対策協議会

地域医療対策協議会の開催に対する補助
54,293千円

地域医療支援センター

キャリア形成プログラムの策定

指導医派遣等の調整

協議会意見・要請

照会・回答



厚生労働省

地域医療への配慮、研修機会の確保

【医道審議会 医師分科会 医師専門研修部会】

- ・研修計画等に対する地域医療への配慮を求める意見
- ・研修機会等の確保を求める要請 等を審議

19領域ごとの採用枠等に関する議論等

偏在対策等を踏まえた
都道府県別、診療科別採用枠等の意見、研修機会の配慮

回答

審議会
意見・要請

回答

審議会
意見・要請

研修計画、総合診療専門医の育成方針の策定

日本専門医機構

地域医療に配慮した専門研修
制度の実現のための経費
180,808千円

関係学会

調整

PDCA

研修プログラムの運用、総合診療専門医の養成

専門研修プログラムの作成・運用のための経費 116,603千円

専門研修プログラムの「運用」支援

医師少数区域等への指導医派遣、出張指導※
へき地・離島、医師少数区域等の総合診療研修の推進
※産科・小児科の研修に対しては、重点支援

専門研修プログラムの「作成」支援

医師少数区域等で行う研修プログラムの策定
地域医療に配慮したプログラムの策定

プログラム申請

へき地、離島、
医師少数区域等
総合診療専門研修

専攻医

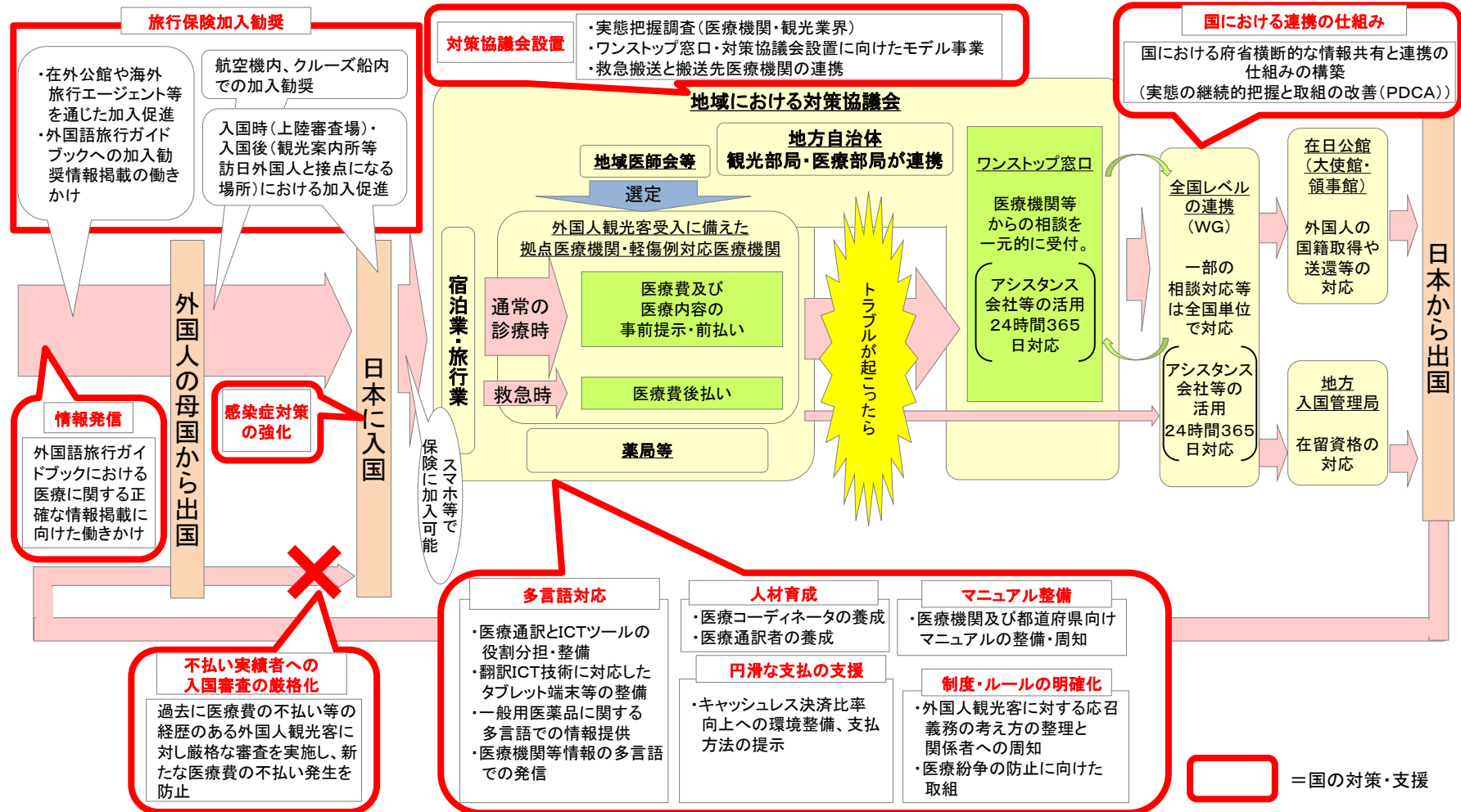
指導医

指導医

診療所

訪日外国人に対する適切な医療等の確保に向けた総合対策概要

- 外国人観光客自身の適切な費用負担を前提に、予期せぬ病気やけがの際、不安を感じることなく医療等を受けられ、安全に帰国できる仕組みを構築。
- 可能な限り多くの外国人観光客の加入を目指した旅行保険への加入勧奨に取り組む。
- 観光の振興に主体的に取り組む地域ごとの多様な関係者の連携による環境整備を国として支援。



女性医療職等に係る主な取組

令和3年度予算額 192,445千円（192,445千円）

女性医師等就労支援事業 地域医療介護総合確保基金で実施可

- 各都道府県において女性医師等支援に係る取組を実施
 - 大学病院や医師会等において相談窓口を設置
 - 復職のための研修を実施する医療機関への補助
 - 勤務環境改善の取組を実施する医療機関への補助 等

女性医療職等の働き方支援事業

令和3年度予算額 51,816千円（51,816千円）

- 女性医療職等支援の先駆的な取組を行う医療機関を「女性医療職等キャリア支援モデル推進医療機関」として位置づけ、地域の医療機関に普及可能な支援策のモデルの構築や、シンポジウム等の普及・啓発のための必要経費を補助。
- 平成28年度実施機関：東京女子医科大学、久留米大学 平成29年度実施機関：広島大学、佐賀大学
平成30年度実施機関：広島大学、大分大学 令和元年度実施機関：広島大学、ウイミズ・ウェルネス
令和2年度実施期間：広島大学、ウイミズ・ウェルネス、大分大学、九州大学、聖路加国際大学

＜女性医療職等支援に資する先駆的な取組例＞

- ・女性医療職等に対するキャリア教育
- ・育児支援（院内保育所の利用促進等）
- ・復職支援（Eラーニング、シミュレーターを用いた実技練習等）
- ・勤務環境改善（ワークシェアリング等）

女性医師支援センター事業

令和3年度予算額 140,629千円（140,629千円）

- （公社）日本医師会に委託し、次のような取組等を実施
 - 就職を希望する女性医師に対する医療機関や再研修先の紹介（令和2年度 就業成立件数 464件）
 - 学会等におけるブース出展やシンポジウムの開催
 - 都道府県医師会等において病院管理者や医学生、研修医に対する女性医師のキャリア形成や勤務環境改善に関連する講習会・講演会の開催（令和2年度 講習会開催件数 52回）
 - 全国の大学医学部や各医学会の女性医師支援や男女共同参画の担当者に対する「大学医学部・医学生女性医師支援担当者連絡会」の開催
 - 講習会等への託児サービス併設補助

女性医療職等の働き方支援事業

令和3年度予算額 51,816千円（51,816千円）

現状

近年、医師についても女性割合が高まっているが（現在、医学部生の約3分の1が女性）、出産・育児・介護等によりキャリアを中断せざるを得ない場合があり、特に女性医師の割合が多い診療科（小児、産婦人科等）等において課題となっている。また、男性医師や医師以外の医療従事者も含めた勤務環境改善等の支援が必要であるため、女性医師以外の医療従事者への支援も必要となっている。

課題

女性医師がキャリアと家庭を両立できるようにすることが重要であり、平成27年度より女性医師支援の先駆的取組を行う機関を選定し、その取組を地域の医療機関に普及するための経費を支援してきた。

その結果、それまで女性医師支援の取組実績がない施設に新たな支援チームが立ち上がるなど、女性医師支援の機運が高まっている。

一方、女性医療職がキャリアと家庭を両立していくためには、女性医療職等支援について中核的な役割を担う拠点医療機関等がない等、全国的動きとしてはまだ十分とは言えない。

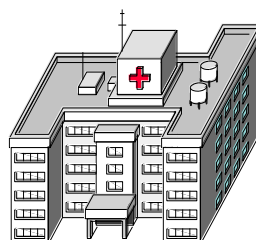
対応案

女性医師等をはじめとした医療職がキャリアと家庭を両立出来るような支援を普及させるため、女性医療職等支援で中核的な役割を担う拠点医療機関を各地域で選定し、復職支援等にかかる必要な経費を支援する。

新たに就職又は再就職する女性医療職等



③復職率、女性幹部率等の実績公表



①キャリアと家庭を両立出来るような取組を実施するのに必要な経費を支援

②事業成果等の実績報告

厚生労働省



期待される効果

- ・全国的な女性医療職等就労環境の環境整備が推進される。
- ・女性医療職等が就職先を探す際に活用できる。
- ・これから女性医療職等支援に取組もうとする医療機関の先行事例となる。

女性医師支援センター事業

女性医師支援センター事業

※日本医師会への補助事業（H18'～）

令和3年度予算額 （令和2年度予算）
140,629千円 （140,629千円）

女性医師バンク事業

女性医師等がライフステージに応じて働くことのできる柔軟な勤務形態の促進を図るため、パートタイム勤務等の職業斡旋事業を実施

日本医師会 女性医師バンク



求職登録
・相談

インターネット

紹介

求人登録
・紹介依頼

インターネット

紹介



求人者
(医療機関)

再就業講習会事業

都道府県医師会において、病院管理者や女性医師、研修医等を対象に、女性医師が就業継続できるよう、多様な女性医師像の提示や就業環境改善等に関する講習会を実施

※R2'実績: 延べ52回

(学会・医会との共催を含む)

面談・成立

○就業成立 464名
○就業支援 864名
○就業相談 1,113名
(※R2'実績)

【課題】

- 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)等を踏まえ、「医師の働き方改革に関する検討会」が開催され報告書(平成31年3月28日)が取りまとめられた。同報告書において、医師の勤務負担軽減・労働時間短縮に向けては、医療提供者側の取組だけでなく、患者やその家族である国民の理解が欠かせないため、医療機関へのかかり方を含めた国民の理解を得るための周知の取組を関係者が一体となって推進する必要があるとされている。

(事業内容)

- ・国民(患者)の医療機関へのかかり方に関する意識と行動の変革及び医療機関の負担軽減に向けた具体的な取組を推進するための国民運動の展開
- ・上手な医療のかかり方について国民が理解しやすいように、分かりやすく情報を整理したウェブサイトの整備、啓発資料の作成
- ・多様な取組主体が参画し、国民運動を広く展開していくためのイベント開催等の実施

医療関係者、企業、行政等が参画する国民運動の展開

※広告代理店等に業務委託

毎年11月の「かかり方月間」を中心に

- ・上手な医療のかかり方についての周知啓発
- ・関係機関・団体等による上手な医療のかかり方を広める取組事例の展開を実施する

ポスター等啓発資料の提供

イベント開催

厚生労働大臣表彰

ウェブサイトの整備

タスク・シフティング等医療勤務環境改善推進事業

令和2年度予算額
2,124,608千円(385,419千円)

【課題】

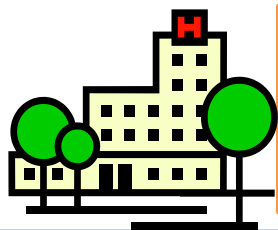
- 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)等を踏まえて開催された、「医師の働き方改革に関する検討会」が取りまとめた報告書(平成31年3月28日)においては、医療機関全体としての効率化や他職種も含めた勤務環境改善に取り組むことが不可欠とされた。また、医師の実施している業務を他の職種へ移管すること(タスク・シフティング)が一定程度見込まれるとともに、タスク・シェアリングも必要とされており、タスク・シフティング、タスク・シェアリング等に係る先進的な取組を周知し、普及させていくことが重要とされる。

(事業内容)

- ① タスク・シフティング、タスク・シェアリングの推進や勤務間インターバルの導入等による、勤務環境改善や労働時間短縮に関する先進的な取組を行う医療機関に対する支援
- ② 会議開催等を通じて、勤務環境改善や労働時間短縮に資する好事例の普及活動を行う医療関係団体に対する支援

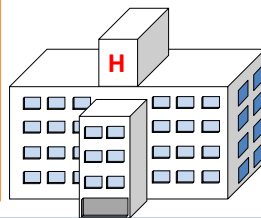
①医療機関による勤務環境改善や労働時間短縮の取組に対する支援

タスク・シフト／シェア等に関する取組を実施する医療機関に対して補助



【取組例】

- ・負担軽減に資するICT機器導入
- ・勤務間インターバルなどの具体的な勤務環境改善の仕組みを導入



補助事業で得られた好事例や効果の周知・普及

様々な医療機関の好事例・効果が周知・普及されることで、勤務環境改善や労働時間短縮に取り組もうとしている医療機関への示唆となる

好事例や
効果の周
知・普及



好事例の普及
が新たな好事例
を生む好循環へ

②医療関係団体による勤務環境改善や労働時間短縮の普及活動に対する支援



会議開催等を通じた好事例の普及等、医師の勤務環境改善や労働時間短縮に資する取組に係る経費に対して補助

医療機関管理者を対象としたマネジメント研修事業

令和3年度予算額
42,198千円(40,986千円)

【課題】

- 医師の働き方改革を進めるにあたり、個々の医療機関が労働時間短縮・医師の健康確保を進めていくことが重要とされている。しかし、現時点においては医師の在院時間ですら管理していない病院もあり、管理者の意識改革を早急に進める必要がある。また、改革の必要性は認識しているがどのように取り組めばいいかわからない医療機関管理者もいると考えられる。医療機関管理者について、医師の労働時間短縮策等の必要性の認識を高めるとともに、具体的なマネジメント改革の進め方の普及を図る。

(事業内容)

- ・医師の働き方改革に向けたトップマネジメント研修や都道府県単位の病院長向け研修を実施。
(※令和元年度の研修をブラッシュアップして実施)

トップマネジメント研修



全ての都道府県から推薦された病院長に対し、意識改革や勤務環境・処遇などの労務管理に関するマネジメントに係る研修を実施

全国各地における研修



トップマネジメント研修を受講した病院長を含めた有識者が講義

各医療機関での実践



各都道府県における研修を受講した病院長が院内の勤務環境改善策を検討・実施