

実績評価書(案)

政策評価に関する有識者会議 医療・衛生WG(第18回)	資料 2-1
令和7年7月14日	

(厚生労働省6(I-1-2))

施策目標名	医療従事者の働き方改革を推進すること(施策目標 I-1-2) 基本目標 I 安心・信頼してかかれる医療の確保と国民の健康づくりを推進すること 施策大目標 1 地域において必要な医療を提供できる体制を整備すること						
施策の概要	<p>本施策は、以下を柱に実施している。</p> <p>医師の働き方改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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)において、医師については、医療界の参加の下で検討の場を設け、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされた。 これに伴い、平成29年8月より「医師の働き方改革に関する検討会」において検討を重ね、平成31年3月に報告書を取りまとめた。報告書においては、労働時間管理の適正化に加え、労働時間短縮を強力に進めていくための具体的方向性として、 <ol style="list-style-type: none"> 医療機関内のマネジメント改革(管理者・医師の意識改革、医療従事者の合意形成のもとでの業務の移管や共同化(タスク・シフティング、タスク・シェアリング)、ICT等の技術を活用した効率化や勤務環境の改善) 地域医療提供体制における機能分化・連携、プライマリ・ケアの充実、集約化・重点化の推進(これを促進するための医療情報の整理・共有化を含む)、医師偏在対策の推進 上手な医療のかかり方の周知 があげられている。 また、同時に医師からのタスク・シフティング/タスク・シェアリングを受け止める看護職の業務効率化も進める必要があり、看護業務効率化に資する取組を表彰・周知すること等を目的とした「看護業務効率化先進事例収集・周知事業」ポータルサイトにおいて先進的な取組や情報を提供している。 また、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、当該報告書で引き続き検討することとされた論点の検討を行い、令和2年12月に「中間とりまとめ」を公表し、以下の内容を盛り込んだ改正医療法が令和3年5月に成立した。 <ol style="list-style-type: none"> 勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成 地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設 当該医療機関における健康確保措置(面接指導、勤務間インターバル規制等)の実施 医療関係職種がより専門性を活かせるようにする観点から、各職種の業務範囲の拡大 等 						
施策を取り巻く現状	<p>我が国の医療が医師の長時間労働によって支えられ、今後さらに、少子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く中で、医師の働き方改革を進めることは、医師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いくだけでなく、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ある。</p> <p>医師の長時間労働の背景には、個々の医療機関における業務・組織マネジメントの課題のみならず、医療の需給や偏在、医師の養成の在り方、地域医療提供体制における機能分化・連携が不十分な地域が存在、医療・介護連携や国民の医療のかかり方等における様々な課題が絡み合って存在している。また、個々の医師の健康確保、医療の質や安全を確保するに当たっては、医師との協働をする看護職の業務についても効率化を図ることが求められている。</p> <p>2024年4月の医師に対する時間外・休日労働の上限規制の適用開始後も、医療従事者を含めた国民全体の理解促進のため働き方改革に関する制度の周知を行うとともに、医療機関における労務管理の徹底や、特定行為研修制度の更なる推進によるタスク・シフト等により、長時間労働の医師がいる全ての医療機関において労働時間の短縮をはじめとした働き方改革を推進している。</p> <p>そのうえで、大学病院や地域の中核医療機関から行われている医師派遣により、地域医療が確保されている実態を踏まえ、上限規制の適用に当たり、都道府県や病院を対象に、施行状況や医療提供体制への影響に関する実態を把握しながら、都道府県と緊密に連携をとりつつ、以下のような取組を行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 管理者の意識改革に取り組む必要があることから病院長等を対象とした医療機関労務管理に関するマネジメント研修を実施 医療機関の勤務環境改善等に対し、きめ細かな相談・助言を行う「医療勤務環境改善支援センター」の運営支援 地域医療介護総合確保基金による医師の勤務環境改善の体制整備に係る支援 <p>等</p>						
施策実現のための課題	1	2024年4月の医師に対する時間外・休日労働の上限規制適用にあたり、個々の医療機関は労働時間短縮・医師の健康確保措置の整備を進めているが、医師の働き方改革に関する取組が十分でない医療機関もある。					
	2	医療従事者の働き方改革の推進にあたっては、国民が安心して必要な医療を受ける観点からも、国民の医療のかかり方の適正化が必要である。					
各課題に対応した達成目標	達成目標/課題との対応関係			達成目標の設定理由			
	目標1 (課題1)	医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革			病院長等向けの研修の開催等を通じて、医療機関の勤務環境に係る意識改革を図ることは、個々の医療機関における労働時間短縮・医師の健康確保の取組につながると考えられる。		
	目標2 (課題2)	医療のかかり方に関する国民の理解促進			国民に適切な医療のかかり方を普及し、その理解を促進することは、国民の医療のかかり方の適正化につながると考えられる。		
施策の予算額・執行額等	区分	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	
	予算の状況(千円)	当初予算(a)	592,329	663,683	541,633	411,699	404,550
		補正予算(b)	0	0	150,374	3,020,910	-
		繰越し等(c)	△ 296	0	0	150,374	
		合計(a+b+c)	592,033	663,683	692,007	3,582,983	
	執行額(千円、d)	504,929	590,582	463,411	集計中		
執行率(%、d/(a+b+c))	85.3%	89.0%	67.0%	集計中			
施策に関係する内閣の重要政策(施政方針演説等のうち主なもの)	施政方針演説等の名称		年月日	関係部分(概要・記載箇所)			
	第212回臨時国会 衆議院厚生労働委員会厚生労働大臣所信表明		令和5年11月1日	医療分野では、人口構造の変化を見据えつつ、地域医療構想、医療従事者の働き方改革、医師偏在対策を一体的に進めます。地域の医療機関の外来機能を明確化し、機能分化、連携を推進するとともに、かかりつけ医機能が発揮される制度の施行に向けた検討や、医師の時間外、休日労働上限規制の円滑な施行に向けた準備を丁寧に進めます。			

達成目標1について		医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革									
測定指標	<p>指標1</p> <p>病院長等に対する労務管理に関するマネジメント研修の受講者数(アウトプット)</p> <p>【新経済・財政再生計画関連:社会保障分野52-ii】 【新経済・財政再生計画改革工程表のKPI】</p>	指標の選定理由	<p>病院長等に対する労務管理に関するマネジメント研修の実施等を通じて、医療機関における労務管理を担う人材を育成することを目的としていることから、指標として選定した。</p> <p>【新経済・財政再生計画 改革工程表のKPIは、施策の達成状況を表すものになっており、同KPIと同じ指標を測定指標として設定】</p>								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>施行前に幅広く周知することで、適用に向けた医療機関の準備を推進する必要があることから、病院長等に対する労務管理に関するグループワークを含むマネジメント研修の受講者数を令和5年度以前は研修を計41回実施したうえで目標を1500人としており、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の施行に向けマネジメント層の意識改革を後押しする必要があることから、実施回数を計15回としたうえで受講者数の目標は1,000人とし、令和6年度から令和8年度の期間に延べ3,000人を目標としている。</p>								
		基準値	年度ごとの目標値						目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値								
		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和8年度			
		1,512人	1,500人	1,500人	1,500人	1,500人	1,000人	令和6年度から令和8年度の期間に延べ3,000人	○	◎	
			1,766人	1,699人	2,101人	1,486人	1,310人				
測定指標	<p>指標2</p> <p>マネジメント研修受講者のアンケートによる満足度割合(「非常に参考になった」「参考になった」と回答した割合)(アウトカム)</p>	指標の選定理由	<p>マネジメント研修受講者のアンケートによる満足度が高いことは、医療機関における労務管理を担う人材の育成が順調に進んでいることを示すと考えられることから、指標として選定した。</p> <p>(参考)令和6年度実績値98%は、分母:回答者の人数(N=934人)、分子:回答「非常に参考になった」「参考になった」の人数(915人)から算出したもの。</p>								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>目標値については、マネジメント層の意識改革に資する研修として、過年度の満足度調査等の結果も勘案し、満足度の高い研修内容とする必要があることから、「非常に参考になった」「参考になった」と回答した割合について95%と設定している。</p>								
		基準値	年度ごとの目標値						目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値								
		令和4年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和6年度			
		98.0%	—	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%		○	
			—	100.0%	98.0%	99.0%	98.0%				

達成目標2について		医療のかかり方に関する国民の理解促進									
測定指標	<p>指標3</p> <p>医療のかかり方普及事業を認知している成人の割合(アウトカム)</p>	指標の選定理由	<p>医療のかかり方普及事業を通じて、国民に適切な医療のかかり方を普及することを目的としていることから、当該事業を認知している成人の割合を指標とした。</p> <p>(参考)令和6年度実績値20.5%は、分母:回答者の人数(N=10,000人)、分子:回答「内容まで詳しく知っている」「見聞きしたことがある程度」の人数(N=2,050人)から算出したもの。なお、例年国勢調査の結果を基に都道府県別、性別、年齢層を設定して調査の対象集団を定めている。</p>								
		目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>・ 目標値については、普及の促進を図ることも目的とし、過年度の実績値を踏まえて設定している。</p> <p>・ 令和3年度は子育て層をターゲットとし、Web広告に重点を置いたため、高齢者層の値が大きく低下したが、令和4年度についてはTVCM等も含めて広く認知を広げた。令和5年度は「上手な医療のかかり方」アワードの刷新やラジオ番組とのタイアップ、SNS広告に力を入れたが特に女性30～40代の値が低下したことが要因となっている。</p> <p>・ 令和6年度は、女性30～50代をコアターゲットとし、新大使として川栄李奈氏を迎え、公式サイトのリニューアルや新たな広報物の作成を行った(また、併せて、令和6年度は個々の施策である救急安心センター事業【#7119】や子ども医療電話相談事業【#8000】の周知に力をいれた結果、前年度比で、【#7119】については11.1ポイント(令和6年度:53.9%、令和5年度42.8%)、【#8000】については7.2ポイント(令和6年度:42.3%、令和5年度35.1%)上昇した)。</p>								
		基準値	年度ごとの目標値						目標値	主要な指標	達成
			年度ごとの実績値								
		令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和6年度			
		23.8%	前年度以上	25.0%	25.0%	30.0%	30.0%	30.0%	○	△	
			24.4%	23.0%	26.3%	21.6%	20.5%				

指標4 「上手な医療のかかり方」公式サイトアクセス数 (アウトプット)	指標の選定理由	適切な医療のかかり方に関し情報を発信する「上手な医療のかかり方」公式サイトが閲覧されることは、国民の医療のかかり方に関する国民の理解促進につながるものであるため、「上手な医療のかかり方」公式サイトのアクセス数を指標とした。							
	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠	<p>目標値については、アウトカム指標の向上の要因となる公式サイトのアクセス数の向上を目的とし、例年前年度以上としている。ただし、令和5年度の実績値が異常値であったため、前年度目標比120%を令和6年度の目標値とした。</p> <p>※1: 令和5年度分のアクセス数(2,237,834)について、令和4年度までと異なるアクセス解析ツールを用いたことが原因で異常値となった。令和5年度の事業者でのみ異常値だったため、令和4年度および令和6年度受託事業者のアクセス数から令和5年度のアクセス数(約750,000)を推定した。</p> <p>※2: 令和6年度分のアクセス数について、システムエラーにより10か月分(552,966)の数値しか把握できていないが、1年換算として記載している(令和6年6月、7月が未測定)。</p>							
	基準値	年度ごとの目標値					目標値	主要な指標	達成
		年度ごとの実績値							
	令和2年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和6年度	×	
	319,169	—	319,169	671,985	919,198	1,103,038	1,103,038		
	319,169	671,985	919,198	750,000 ※1	627,559 ※2				

※ 令和4年度から令和8年度は第5期基本計画期間である。

学識経験を有する者の知識の活用	(有識者会議WG後に記載)
-----------------	---------------

評価結果と今後の方向性	目標達成度合いの測定結果	(各行政機関共通区分) ③【相当程度進展あり】	
	総合判定	(判定結果) B【目標達成に向けて進展あり】	
		(判定理由)	<p>【達成目標1: 医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1の病院長等に対する労務管理に関するマネジメント研修の受講者数については、令和6年度実績は年度ごとの目標である1,000人を大幅に達成しており、こうした状況下においては令和6年度から令和8年度の期間に延べ3,000人という目標は達成可能である見込みである。 指標2についても、マネジメント研修受講者のアンケートによる満足度割合(「非常に参考になった」「参考になった」と回答した割合)は目標値である95%を達成している。
		<p>【達成目標2: 医療のかかり方に関する国民の理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標3及び指標4については、目標は達成できなかったが、指標3については、医療のかかり方普及事業としての認知度は目標未達(×(目標達成率68%))だったものの、他方で、当該事業内の個々の救急安心センター事業【#7119】や子ども医療電話相談事業【#8000】の令和6年度認知度は前年度比2割超アップ(【#7119】11.1ポイント増(令和6年度:53.9%、令和5年度42.8%)、【#8000】7.2ポイント増(令和6年度:42.3%、令和5年度35.1%))したことから、医療のかかり方自体の認知度は一定程度高まり、国民の理解促進に繋がったと考えられるため、総合的に勘案し、達成度は「△」とした。 <p>【総括】</p> <ul style="list-style-type: none"> 以上より、主要な測定指標を除く一部の測定指標の達成状況が「×」となったが、主要な測定指標の半数以上が「○」であり、現行の取組を継続した場合、相当な期間を要さずに目標達成が可能であると考えられることから、判定結果は③【相当程度進展あり】に区分されるものとして、B【目標達成に向けて進展あり】と判定した。 	
施策の分析	(有効性の評価)	<p>【達成目標1: 医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1については、目標を大幅に上回っていることから、令和6年4月の時間外労働の上限規制の施行後も、引き続きマネジメント層の意識改革を後押しする施策(特に研修内容を見直して医療機関の事例講演を増やす等、内容の充実を図った点)が有効に機能していると評価できる。 指標2についても、目標を達成していることから、医療機関における労務管理を担う人材の育成推進に関する施策が有効に機能していると評価できる。 一方、令和6年4月の医師に対する時間外・休日労働の上限規制適用で医療機関からの関心が高まっていたことを踏まえると、今後も継続的に目標を達成することが重要である。 	
	(効率性の評価)	<p>【達成目標1: 医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標1及び2については、近年予算額が大きく変わっていない中、十分に目標を達成出来ていることから、効率的な取組が行われていると評価できる。 特に指標1については開催回数を41回から15回に減少させる代わりに医療機関の事例講演を2つに増やす等内容の充実を図ったことから、開催に係る経費を抑え、1開催毎の質の向上に充てられたことが目標達成に寄与したと考えられる。 <p>【達成目標2: 医療のかかり方に関する国民の理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 指標3及び指標4については、近年予算額が削減となった中、同程度の取組を実施できたことから効率的な取組が実施されていると評価できる。 	

	(現状分析)
	<p>【達成目標1:医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については、令和5年度まで毎年度1,500人前後の参加があり、また、時間外労働の上限規制適用後の令和6年度においても目標の1,000人を大幅に上回る参加があったところであり、取組が着実に進展していると考えられる。 ・ 指標2についても着実に取組が進んでいると考えられる。 <p>【達成目標2:医療のかかり方に関する国民の理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標3及び指標4については、令和6年度は事業としての認知や公式サイトアクセス数の目標の達成には至らなかったが、これまで、過年度の実績や課題等を踏まえ、必要に応じコアターゲットを設定し当該層に訴求した手法等を用いる等により事業の普及を図るとともに、併せて、救急安心センター事業【#7119】や子ども医療電話相談事業【#8000】など個々の施策の周知にも力を入れてきたところ。これらの取組により、医療のかかり方に関する国民の理解は着実に促進されていると考えられることから、引き続き、過年度における実績や課題等を踏まえつつ、取組を推進する必要がある。
次期目標等への反映の方向性	(施策及び測定指標の見直しについて)
	<p>【達成目標1:医療機関の勤務環境に係る管理者(院長)の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標1については、令和6～8年度における延べ参加者数3000人達成に向け、引き続き取組を進めていく。 ・ 指標2については、例年順調に目標を達成してきているが、令和6年4月の施行を迎えた後も引き続き取組を進めていく必要がある。 <p>【達成目標2:医療のかかり方に関する国民の理解促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指標3及び指標4については、引き続き、個々の施策を含め医療のかかり方に関する国民の理解促進の取組を着実に進めていく。

参考・関連資料等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療法(昭和23年法律第205号)(右記検索サイトから検索できます) URL: https://laws.e-gov.go.jp/ ・ 医師の働き方改革に関する検討会 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei_469190.html ・ 医師の働き方改革の推進に関する検討会 URL: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05488.html ・ 「医師の働き方改革」jp (医師の働き方改革に関する公式サイト) URL: https://iryuu-ishi-hatarakikata.mhlw.go.jp/ ・ 上手な医療のかかり方公式サイト URL: https://kakarikata.mhlw.go.jp/
----------	---

担当部局名	医政局	作成責任者名	医事課長 中田 勝巳 看護課長 習田 由美子 総務課長 水谷 忠由	政策評価実施時期	令和7年7月
-------	-----	--------	--	----------	--------