

hrms-jp 医療人事労務マネジメント研究会

「医師の働き方改革」
労務環境整備のその先は、
真の「地域医療連携・推進」

Basic Health産業医事務所

代表 佐藤 文彦

2022年2月26日

自己紹介

Basical Health産業医事務所 代表 佐藤 文彦

fumihiko@basical-h.jp、<https://basical-h.jp/>

令和の時代は「幸せスリム!!!」®

医学博士

日本糖尿病学会 糖尿病専門医・研修指導医

日本医師会 認定産業医

日本医師会 認定 健康スポーツ医

日本内科学会 認定内科医

日本コーチ協会 認定メディカルコーチ

【経 歴】

平成10年5月 東京都済生会中央病院 内科 臨床研修医

平成13年6月 順天堂大学医学部内科・代謝内分泌学講座 入局

平成15年1月～6月 日本赤十字社医療センター第一内科 医員

平成18年4月～9月 順天堂東京江東高齢者医療センター 助手

平成18年10月～24年6月 順天堂大学 代謝内分泌学 助教

順天堂医院 健康スポーツ室 出向

平成24年7月～28年6月 順天堂大学附属静岡病院 糖尿病・内分泌内科 科長

平成24年7月～28年6月 順天堂大学医学部内科・代謝内分泌学講座 准教授（診療）

平成28年9月～30年4月 日本IBM株式会社 専属産業医

日本IBM健康保険組合 選定議員

平成30年5月～ Basical Health産業医事務所 代表

令和2年4月～令和3年3月 厚生労働省医政局委託事業

「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」委員会委員

令和3年4月～ 日本女子体育大学 体育学部 非常勤講師

コロナ禍で分かってきた「医師の働き方改革」

院内のコミュニケーションを活発にさせている病院は、
コロナ禍でも離職者が少なく、収益を上げている



令和の時代、その病院(部門)を評価する上で、有益な指標は
離職者数(率)/年

医道審議会医師分科会医師臨床研修部会 報告書

指導医講習会 開催指針の改正

「医師の臨床研修に係る指導医講習会の開催指針について」(平成26年12月10日一部改正 医政局長通知)
指導医講習会のさらなる質の向上を図るため、**開催指針を一部改正し、平成27年度から適用**

指導医講習会におけるテーマ

次に掲げる項目のいくつかがテーマとして含まれていること。

- ① 新たな医師臨床研修制度
- ② プライマリ・ケアの基本的診療能力
- ⑩ 研修プログラムの立案(研修目標、研修方略及び研修評価の実施計画の作成)
- ③ 医療の社会性
- ④ 患者と医師との関係
- ⑤ 医療面接
- ⑦ 医療安全管理
- ⑧ 地域保健・医療
- ⑨ 指導医の在り方
- ⑥ 根拠に基づいた医療 (EBM)
- ⑪ 研修医、指導医及び研修プログラムの評価
- ⑫ その他臨床研修に必要な事項



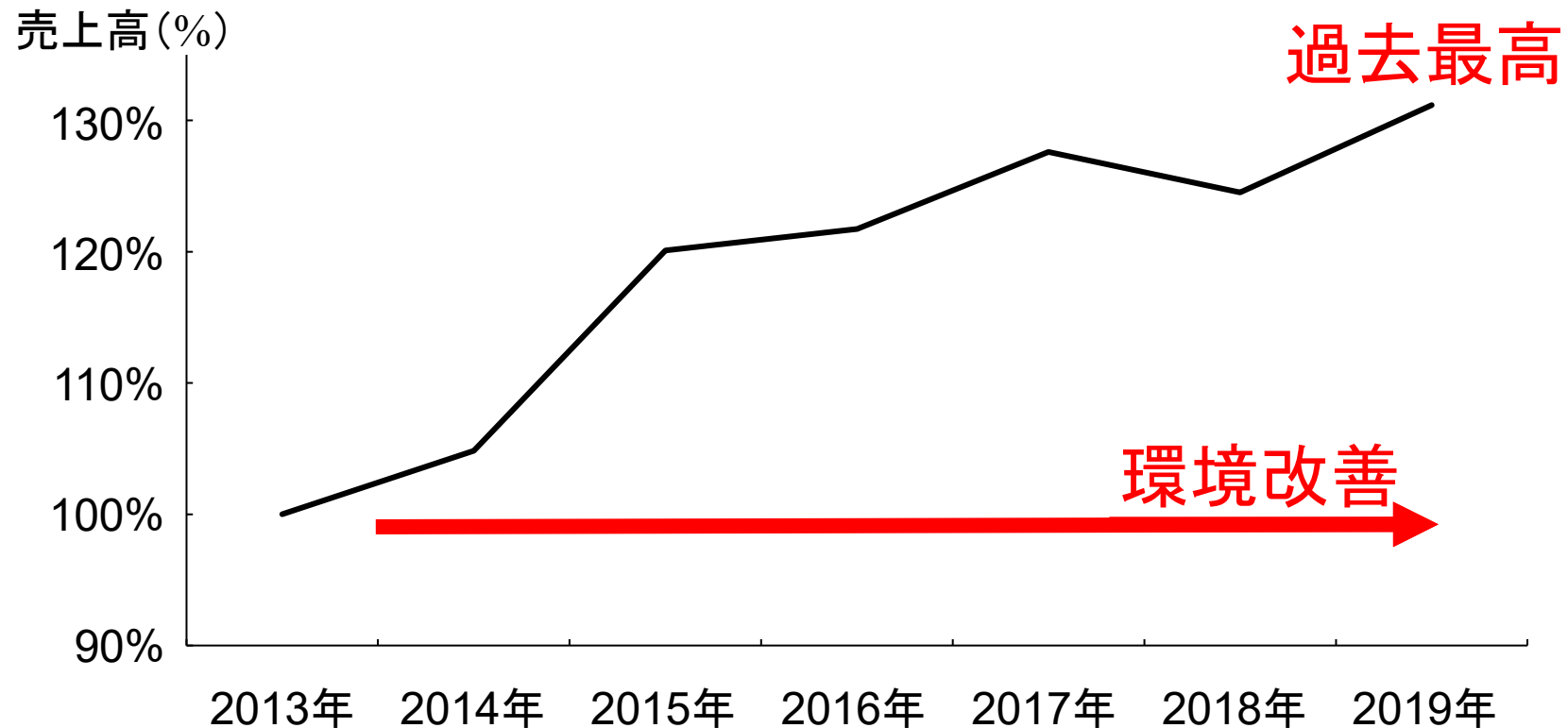
次の①～④に掲げる項目について必ず含むこととし、必要に応じ、⑤及び⑥に掲げる項目を加えること。

- ① 医師臨床研修制度の理念と概要(プライマリ・ケアの基本的診療能力を身につけることの重要性を含む)
- ② 医師臨床研修の到達目標と修了基準
- ③ 研修プログラムの立案(研修目標、研修方略及び研修評価の実施計画の作成)
(テーマの例)
医療の社会性 患者と医師との関係 医療面接
医療安全管理 院内感染対策
救急医療(頻度の高い救急疾患の初期治療等)
地域医療(地域の特性に即した医療や病診連携等)
地域保健(保健所等の役割や健康増進への理解等)
職種協働(チーム医療)
- ④ 指導医の在り方
(指導医が身につけるべき指導方法及び内容の例)
フィードバック技法 コーチング メンタリング
メンタルケア プロフェッショナリズム
根拠に基づいた医療(Evidence-based Medicine: EBM)
キャリアパス支援 出産育児等の支援体制
- ⑤ 指導医及び研修プログラムの評価
- ⑥ その他臨床研修に必要な項目

29

順天堂大学静岡病院糖尿病・内分泌内科 売上高の推移

糖尿病・内分泌内科の売上高は
「働き方改革」による環境改善の進捗とともに、伸びてきた。



令和元年厚生労働省委託 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための検討委員会 p362

様々な医療スタッフへの「30人ヒアリング」

30人ヒアリング

テーマ：今の組織への改善点、変える点、不満、不安、改善、夢や将来像まで。

院長、診療部長、内科医局長、内科秘書、当科
栄養部科長、病棟薬剤師、外来事務（医療補助員）、医事課、医療連携室、
非常勤外来担当先生、近隣の糖尿病専門医、近隣医師会の非専門医の先生方など

これからの医療経営者・管理職は、
多方面の医療関係者等から、
如何に多くのフィードバックをもらい、
それを病院運営に反映していけるかが、
「令和の時代」を生き残る重要なポイント！！

見えてきた課題

- 労働時間が長い（毎朝7～8時出勤、22～23時まで病院に）
- 救急外来の搬送患者が多い
- 都心から離れた地方生活のストレス

④各医療従事者の資格を活かした業務に専念できるように、
各々の職種の業務の棚卸しを行い、新患者診察お断り数を
減らしていった。

- 医師
 - ・ 本当に医師にしかできない業務に専念してもらう
 - ・ 他の医療者でもできることは、きちんと教え切ってタスクシフトしていく
- 看護師
 - ・ 本当に看護師にしかできない業務に専念してもらう
 - ・ 他の医療者でもできることは、きちんと教え切ってタスクシフトしていく
 - ・ 専門ナースの資格を、そのナースに最大限に発揮してもらう
- 薬剤師・管理栄養士・各種技師
 - ・ 自分の職種でできる業務を最大限に活用してもらう
 - ・ 医師や看護師は、きちんと教え切ってタスクシフトしていく
- 医療事務・助手
 - ・ 可能な限り、きちんと教え切ってタスクシフトしていく
 - ・ 業務オーバーの場合は、各医局などで秘書採用などを検討

2020年11月12日発売!!

アマゾン・楽天・ヤフー等でも購入可能

すべての病院で、「医師の働き方改革」は可能です！

過疎に悩む地域の急性期病院で、実際に「医師の働き方改革」を成功させた著者が、売上や診療の質を上げながら環境を劇的に改善した経験とノウハウを紹介します。

地方の病院は「医師の働き方改革」で勝ち抜ける

医師の働き方改革

佐藤文彦 著

ISBN 9784502908507

ISBN 4-502-90850-9

C3332 ¥2200E

定価 本体0,000円+税

地方の病院は「医師の働き方改革」で勝ち抜ける

著者紹介

佐藤 文彦 (さとう ふみひこ)

Basical Health 産業医事務所 代表
日本糖尿病学会専門医・研修指導医、日本肥満学会専門医、日本医師会認定産業医、日本医師会認定健康スポーツ医、日本コーチ協会認定メディカルコーチ。

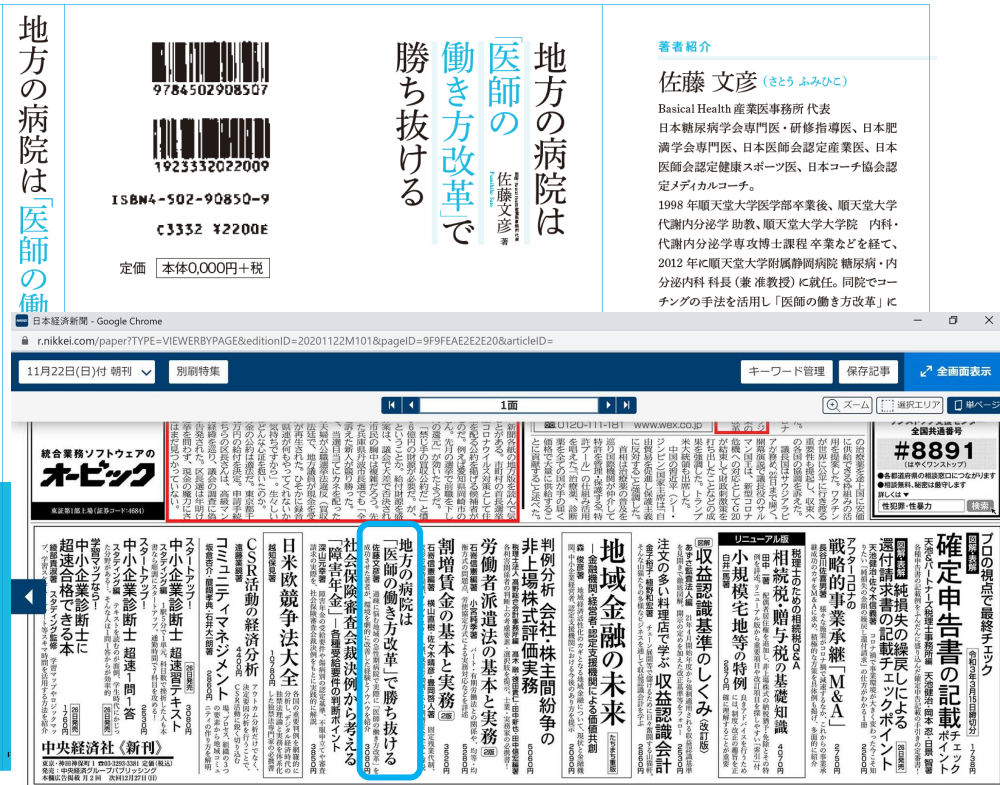
1998年順天堂大学医学部卒業後、順天堂大学代議内分分泌学助教、順天堂大学大学院 内科・代議内分分泌学専攻博士課程卒業などを経て、2012年に順天堂大学附属静岡病院 糖尿病・内分分泌内科科長(兼 准教授)に就任。同院でコーチングの手法を活用し「医師の働き方改革」に

現場の最前線から「医師の働き方改革」ができる。それを証明してくれたところにこの本の素晴らしさがあります。

元厚生大臣、田辺総合法律事務所 弁護士 **津島雄二氏** 推薦

地方病院だからと言ってあきらめる必要はありません!!
2024年春に向けて、若い医師達が来たがここに詰まっています。

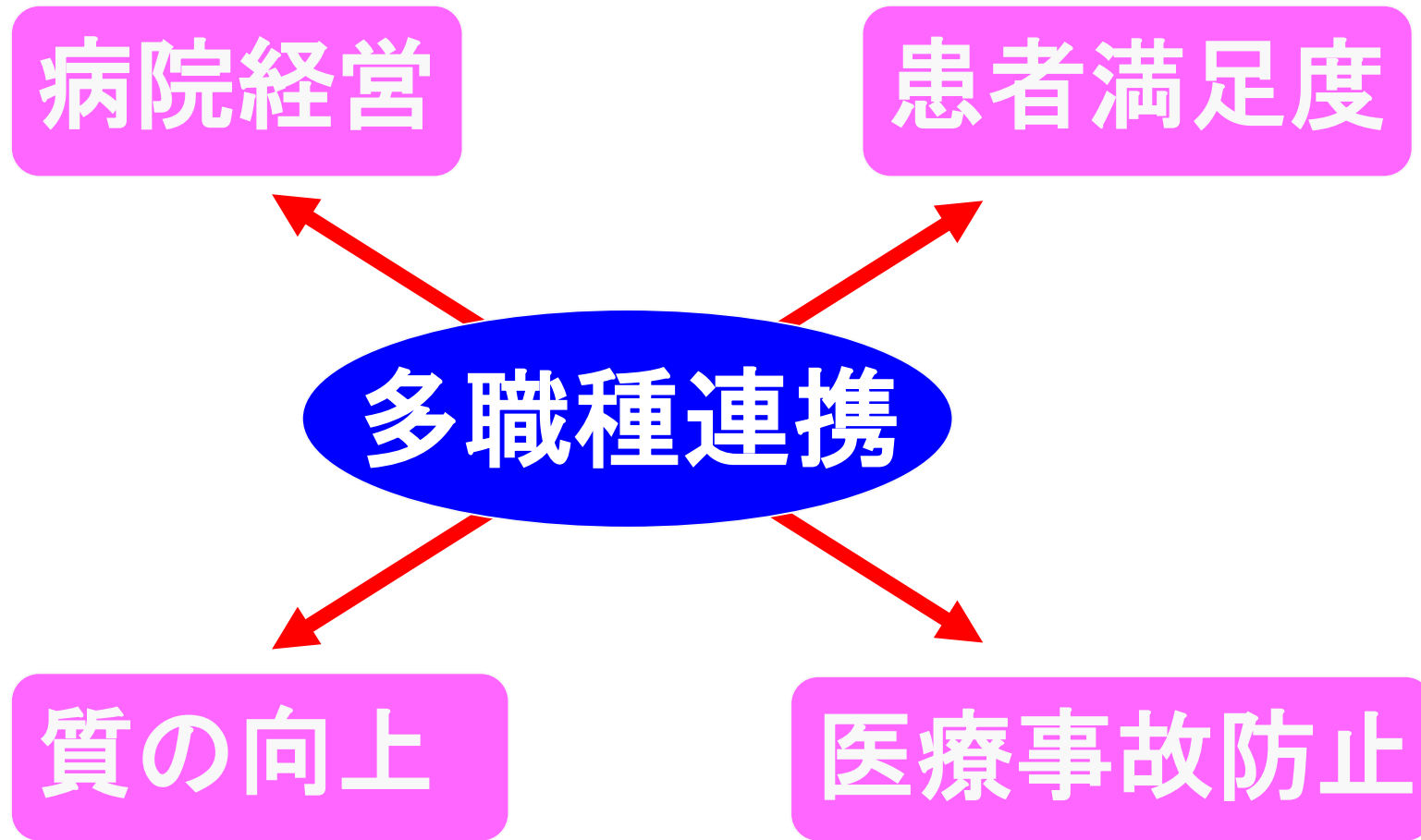
中央経済社 ●定価 本体0,000円+税



佐藤文彦 著；中央経済社

定価：2800円（税別）

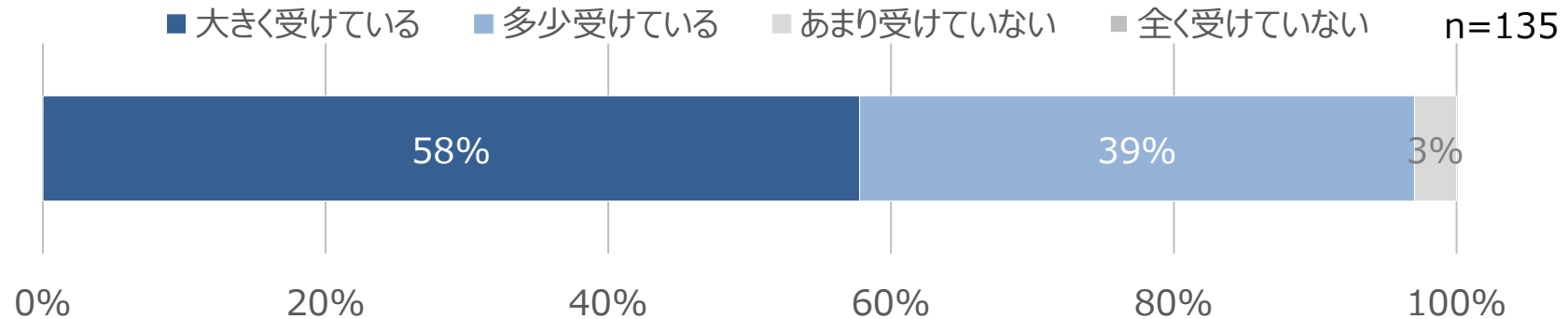
理想的なチーム医療



COVID-19の影響とコーチング活用

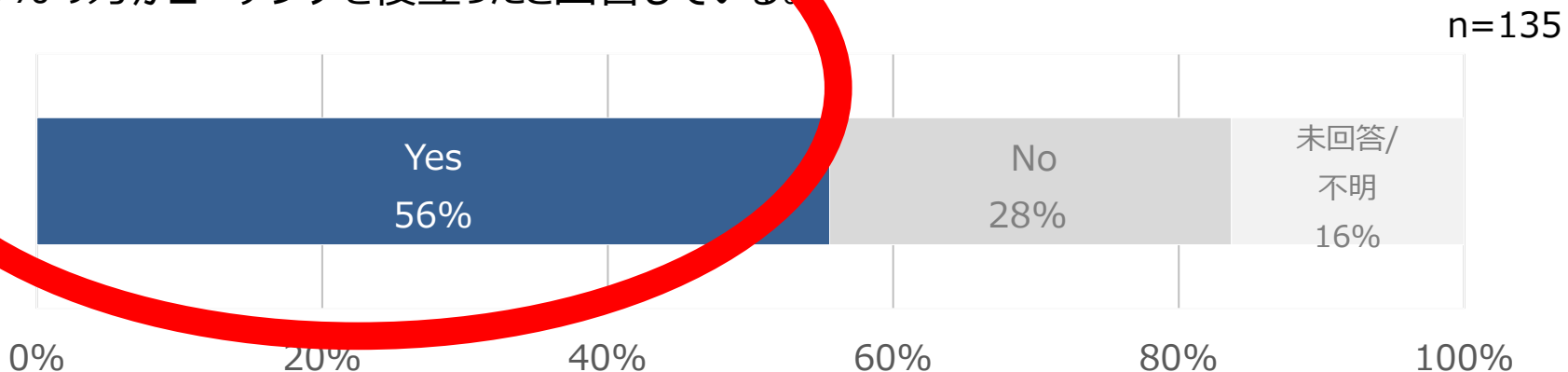
1. あなたの職場は、COVID-19の影響をどの程度受けていますか？

97%以上の方が影響を受けていると回答している。



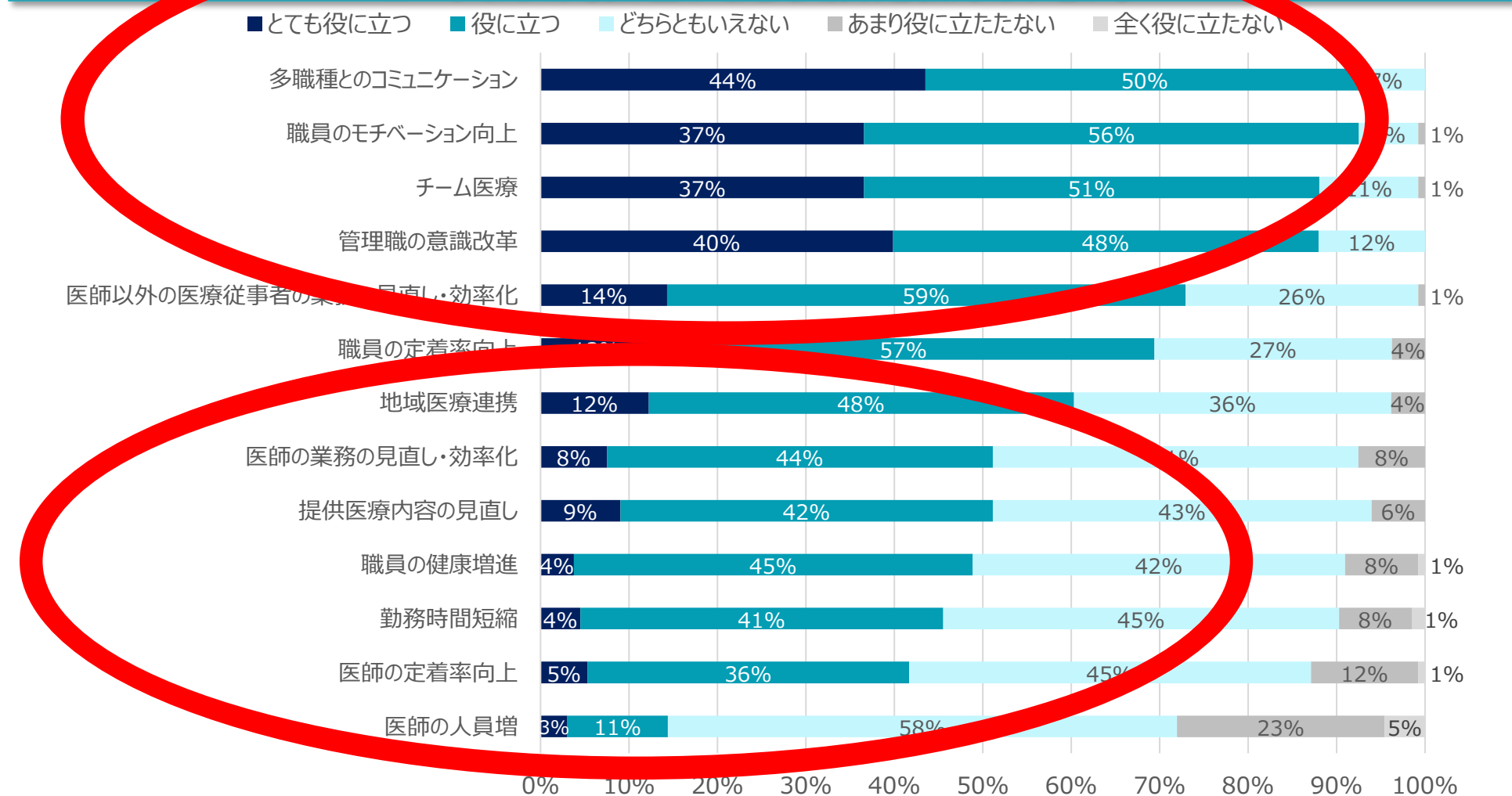
2. COVID-19対応にコーチングが役に立ちましたか？

56%の方がコーチングを役立ったと回答している。



働き方改革におけるコーチング活用領域

医師・医療従事者の働き方改革を進める上で、
コーチングが役に立つと思う領域を教えてください。



佐藤文彦 他：日本医療マネジメント学会(大阪) 2021年6月

対象：コーチ・エイのプログラムでコーチングを学ばれた医療従事者の方、回答者数：135名

心理的安全性

心理的安全性とは

心理的安全性とは、対人関係においてリスクある行動を取ったときの結果に対する個人の認知の仕方、つまり、「無知、無能、ネガティブ、邪魔だと思われる可能性のある行動をしても、このチームなら大丈夫だ」と信じられるかどうかを意味します。心理的安全性の高いチームのメンバーは、他のメンバーに対してリスクを取ることには不安を感じていません。

心理的安全性を高めるためには？

- 発言機会を平等に与える
- 競争よりも協力を
- ポジティブ思考を意識する
- 上司が部下を尊重する
- 付加価値の高い1on1を実施する
- チームで新人社員をサポートする
- 評価方法を見直す
- 風通しの良い組織を作る

2021年3月19日発売!! アマゾン・楽天・ヤフー等でも購入可能

職員「人ひとりの主体性を引き出せるような雰囲気をつくってほしい」と。結果として「コロナ禍のうごかない有難いお医者さん」も、燃機必要な対応が取れ、みんながスピーディーに動くことができた。語る先生のお話を聴いて、「私は『医師の働き方改革』には『労働時間が短くなり、現場のスタッフの負担が減る』以上の効果がある」といふ確信を得るに至りました。(佐藤文彦氏)

コーチングで 病院が変わった

目に見えない道具で
「医師の働き方改革」は進化する

目に見えない道具で「医師の働き方改革」は進化する

Basic Health
産業医事務所代表
佐藤文彦 著



9784799327241



1920047028005

ISBN978-4-7993-2724-1
C0047 ¥2800E

定価3080円(本体2800円+税10%)

discover

ディスカヴァー・トゥエンティワン

佐藤文彦 (さとう ぶんひこ)

Basic Health産業医事務所代表
日本精神医学会専門医・研修指導医、日本肥満学会専門医、日本医務会認定産業医、日本医師会認定健康スポーツ医、日本コープ協会認定メディカルコーチ。

1998年慶応義塾大学医学部卒業後、慶応義塾大学代官内分科学助産、慶応義塾大学内外科・代官内分科学専攻博士課程卒業などを経て、2012年に慶応義塾大学附属病院糖尿病・内分泌内科長(兼准教授)に就任。同院でコーチングの手法を活用し「医師の働き方改革」に着手。2016年から日本科M株式会社にて専業主業医を務めた後、2018年に独立。

令和2年度の厚生労働省医政局委託事業「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」検討委員会の委員に就任。

佐藤文彦 著；ディスカバー21社
定価：2800円（税別）



佐藤 文彦氏

coach  Academia Forum
コーチ・エイアカデミアフォーラム

コーチングで病院が変わった
目に見えない道具で「医師の働き方改革」は進化する

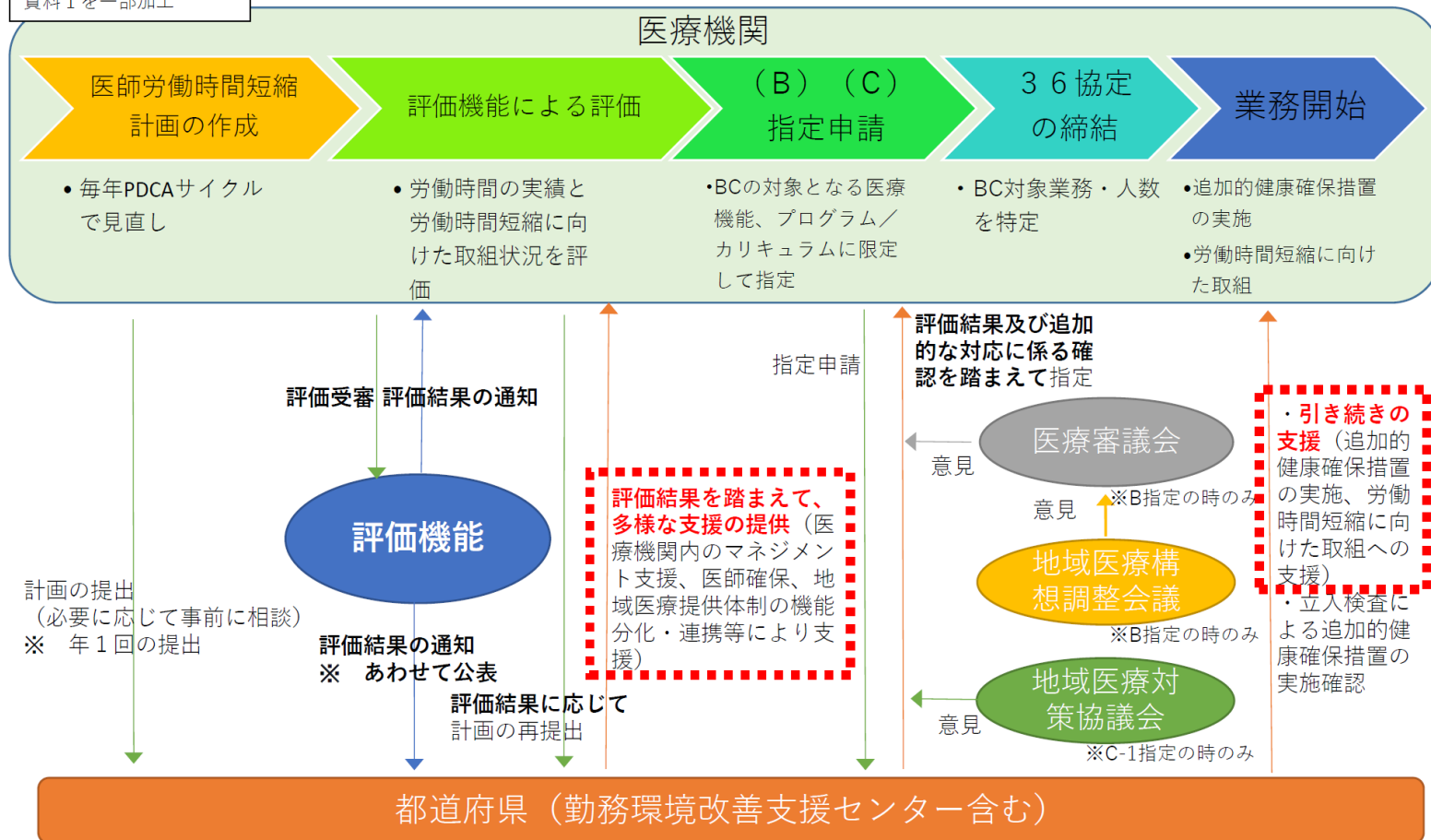
2021.5.12 WED 18:30-19:30開催



鈴木 義幸

第9回医師の働き方改革の推進に関する検討会
(令和2年9月30日) 参考資料1を一部加工

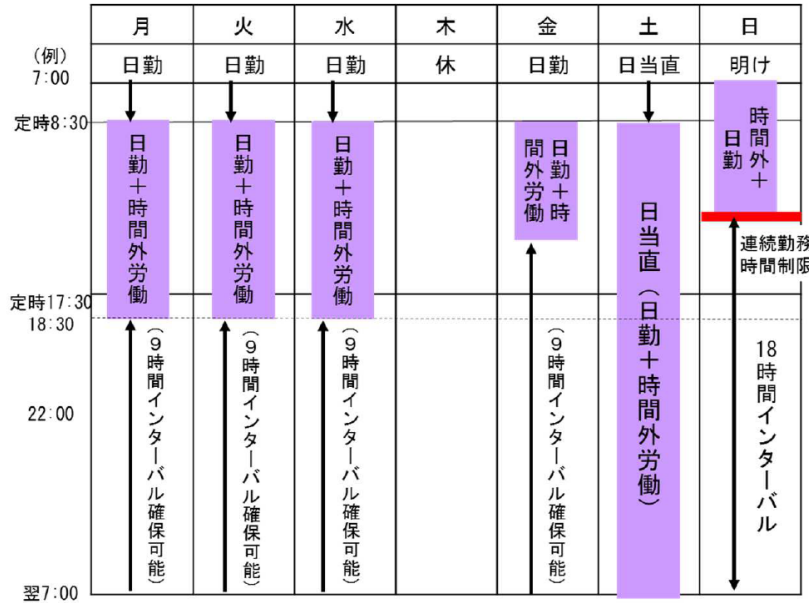
(B)(C)水準の指定に当たっての基本的な流れ(案)



※ (C) - 2 医療機関としての36協定の締結に当たっては、(C) - 2 医療機関としての都道府県の指定のほか、審査組織による審査 (医療機関の教育研修環境、医師個人の高度特定技能育成計画の内容) が必要。

(A)・(B)の上限水準に極めて近い働き方のイメージ

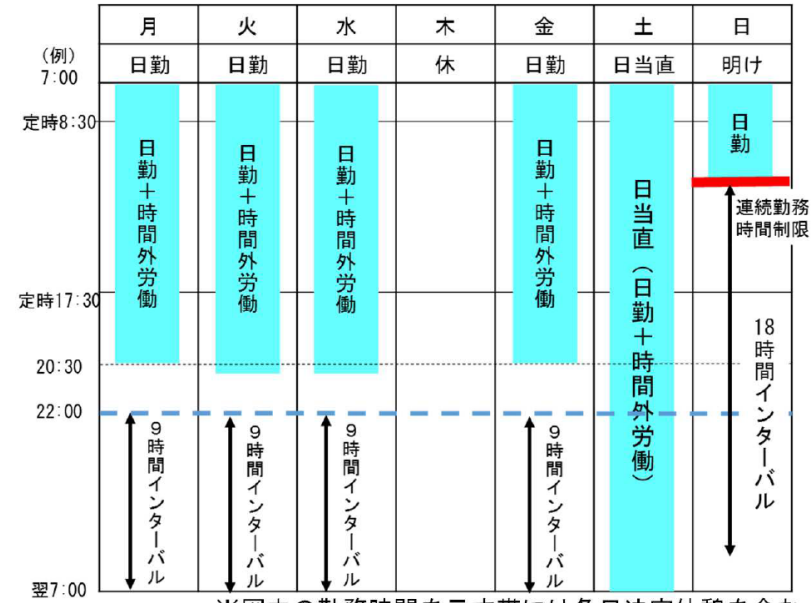
(A) 時間外労働年960時間程度≒週20時間の働き方(例)



- ❑ 概ね週1回の当直(宿日直許可なし)を含む週6日勤務
- ❑ 当直日とその翌日を除く4日間のうち1日は半日勤務で、各日は1時間程度の時間外労働(早出又は残業)
- ❑ 当直明けは昼まで
- ❑ 年間80日程度の休日(概ね4週6休に相当)

※勤務間インターバル9時間、連続勤務時間制限28時間等を遵守して最大まで勤務する場合の年間時間外労働は、法定休日年間52日のみ見込むと2,300時間程度、(A)・(B)と同様に80日程度の休日を見込むと年2,100時間程度となる。

(B) 時間外労働年1,800時間程度≒週38時間の働き方(例)



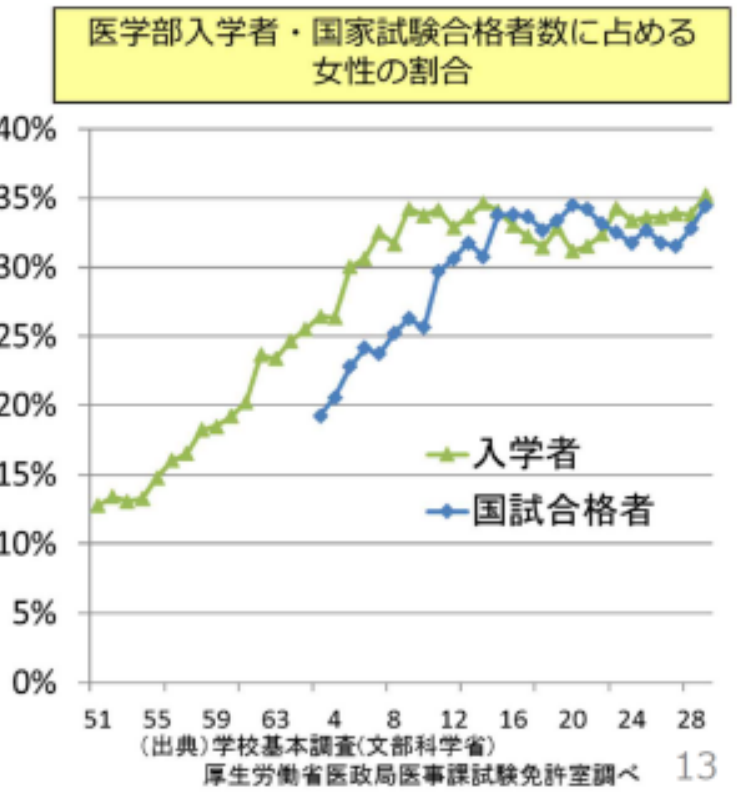
- ❑ 概ね週1回の当直(宿日直許可なし)を含む週6日勤務
- ❑ 当直日とその翌日を除く4日間は早出又は残業を含め平均14時間弱の勤務
- ❑ 当直明けは昼まで
- ❑ 年間80日程度の休日(概ね4週6休に相当)

※図中の勤務時間を示す帯には各日法定休憩を含む

女性医師の増加も、働き方改革の背景のひとつ。

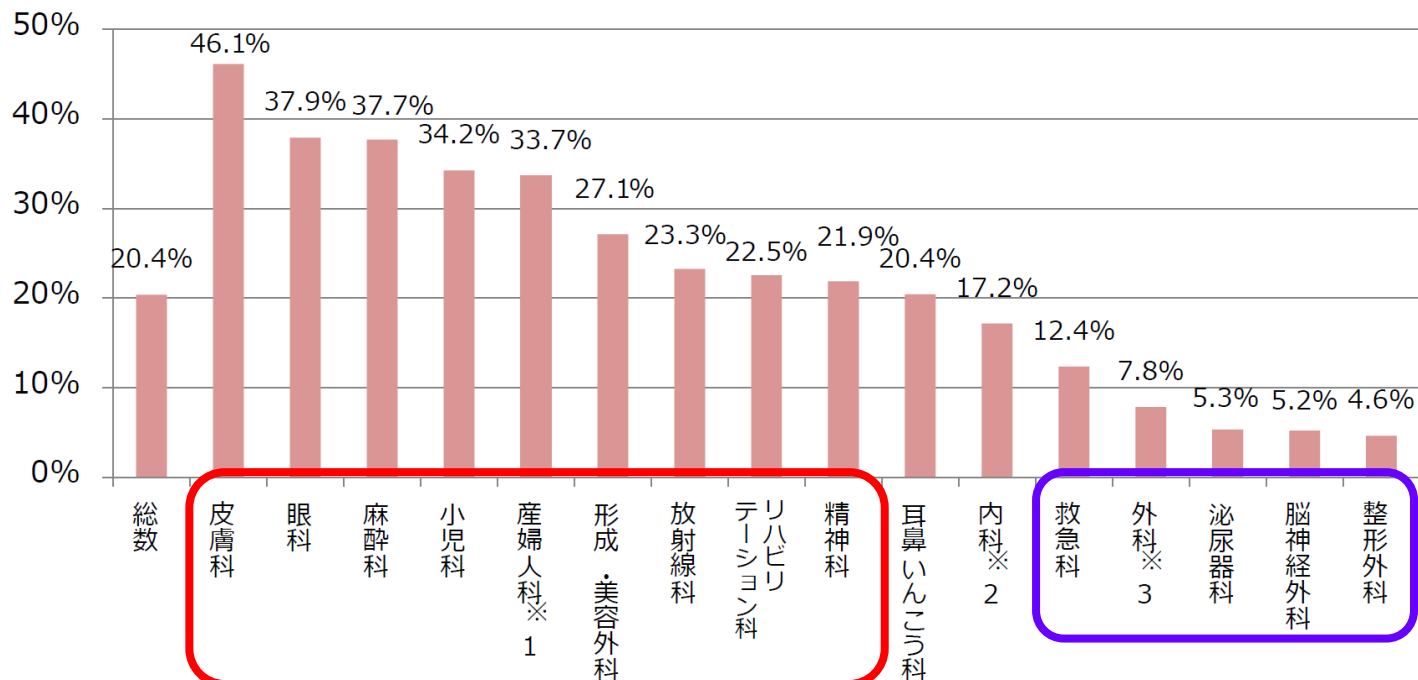
男性女性ともに、出産・育児をしながら医師として働き続けること、
出産、育児をする同僚と一緒に働くことができる環境の整備が急務。

○全医師数に占める女性医師の割合は増加傾向にあり、平成28年時点で21.1%を占める。
○近年、若年層における女性医師は増加しており、医学部入学者に占める女性の割合は約3分の1となっている。



診療科別 女性医師の割合

- 医療施設従事医師数の女性割合は20.4%であり、平成24年の19.6%と比べて増加している。
- 皮膚科や小児科、産婦人科といった診療科では女性医師の占める割合は高いが、外科や脳神経外科などの診療科では低い。



※1・・・産婦人科、産科、婦人科

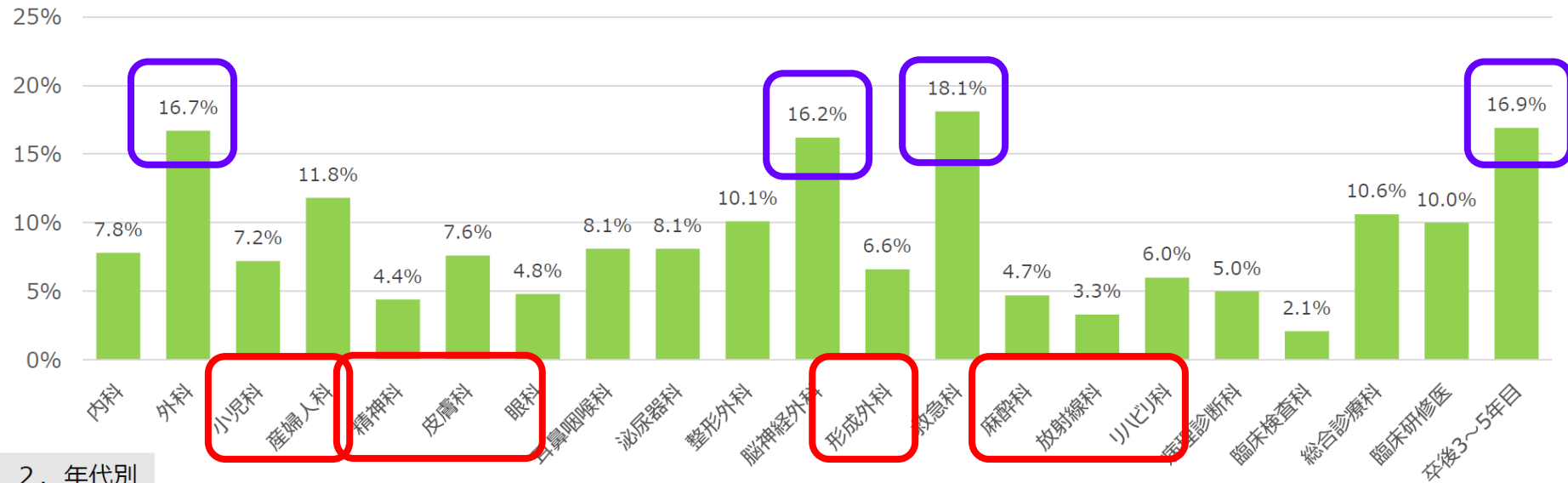
※2・・・内科、呼吸器、循環器、消化器、腎臓、糖尿病、血液、感染症、アレルギー、リウマチ、心療内科、神経内科

※3・・・外科、呼吸器外科、心臓血管外科、乳腺外科、気管食道外科、消化器外科、肛門外科、小児外科

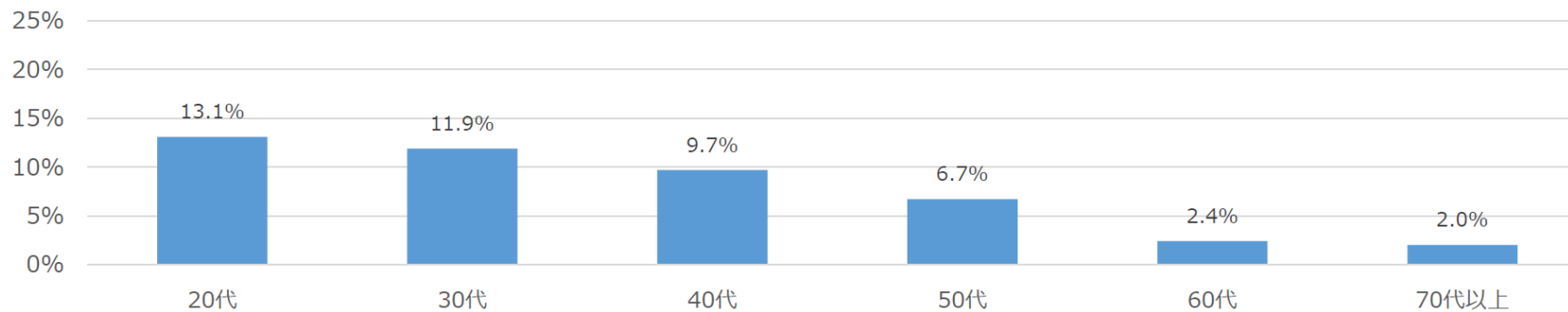
出典：平成26年医師・歯科医師・薬剤師調査

時間外労働年1860時間換算以上の医師の割合：診療科別・年代別

1. 診療科別



2. 年代別



※ 診療外時間から指示の無い診療外時間を除外し、宿日直許可を取得していることがわかっている医療機関に勤務する医師の宿日直中の待機時間を勤務時間から除外した上で、診療科別の性、年齢調整、診療科ごとの勤務医療機関調整を行っている。

※※ 年上限ラインは時間外・休日労働年1,860時間換算である週78時間45分勤務とした。

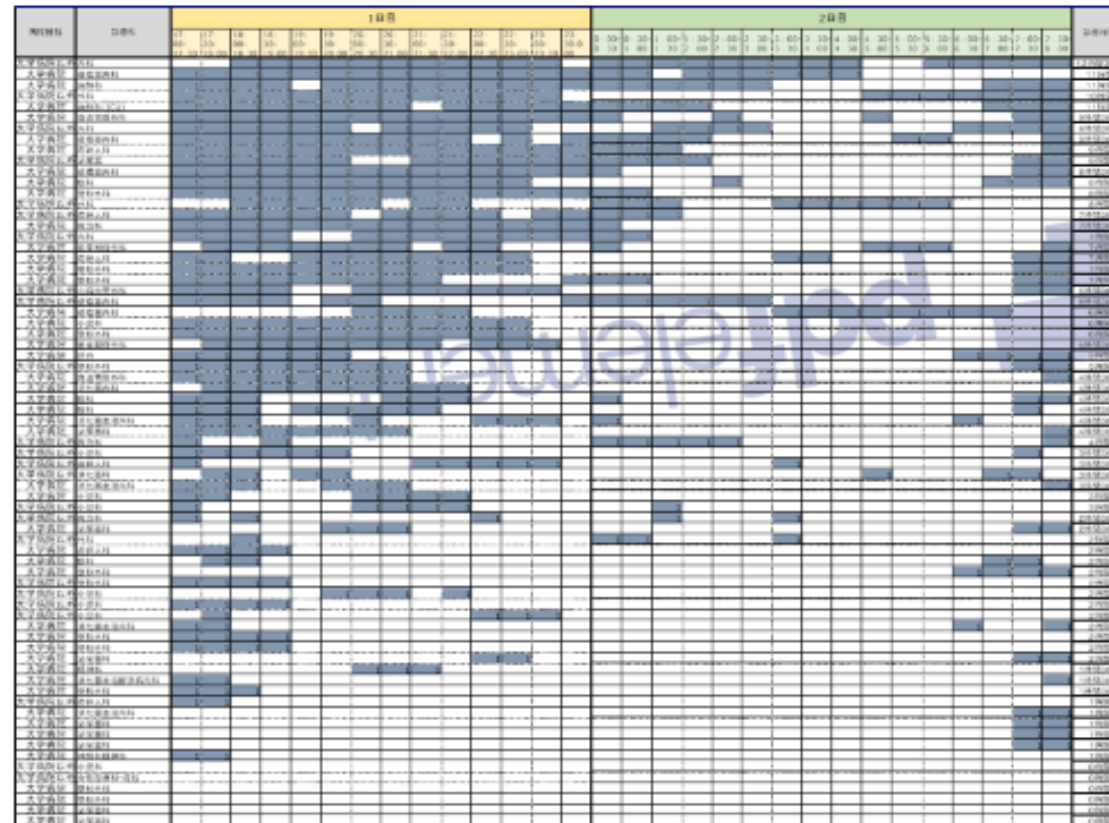
※※※ 「卒後3~5年目」に含まれる医師については、「臨床研修医」以外の各診療科に含まれる医師と重複。

宿日直・時間外勤務は、各診療科で個別対応

参考：
第8回検討会資料4
を一部改変

当直時間帯における診療の時間の分布(自計式・30分単位)

○ 当直時間帯には、日中と同程度に診療が発生している場合から断続的に診療が発生している場合、ほぼ診療がない場合(いわゆる寝当直)まである。



○ 日中と同程度に診療が発生している場合

○ 一定の頻度で診療が発生している場合

○ ほぼ診療時間がない場合(いわゆる寝当直)

※平成29年度厚生労働行政推進調査事業費「病院勤務医の勤務実態に関する研究」(研究代表者 国立保健医療科学院種田憲一郎)研究班において集計

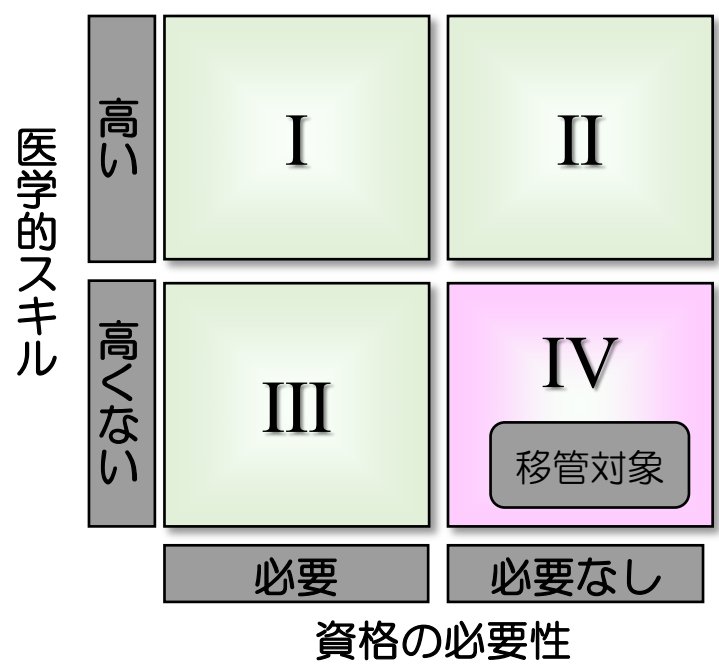
概要：医療業務特性調査

業務区分					
No	大分類	No	中分類	No	小分類
1	糖尿病外来		再診外来		
			初診外来		
			フットケア外来		
			臨時対応		
			書類作成		
			病棟コンサルト対応		
			他科コンサルト対応		
2	一般内科外来		一般内科外来		
			他科コンサルト対応		
			内科ミーティング 出席		
3	病棟業務（主科）		糖尿病支援入院		
			糖尿病支援入院 カンファレンス		
			糖尿病患者（支援入院以外の通常入院）		
			糖尿病患者（緊急入院）		
			内分泌患者 通常入院		
			内分泌患者 緊急入院		
			その他の原因疾患での入院		
4	病棟業務（兼科、コンサルト）		他科入院糖尿病患者 血糖コントロール		
			他科入院糖尿病患者 当科初診問診		
			他科入院内分泌患者対応		
			他科入院内分泌患者 当科初診問診		
			書類作成		

想定される特性調査項目

業務遂行のための医学的スキル	高	低	
業務遂行のための資格の必要性	必要	不要	
業務発生時の緊急対応の必要性	必要	不要	
患者の生命・健康との関係性	高	中	低

医療業務特性調査
 各医療業務がどのような特性があるのかを整理することで、
 ・移管対象業務の選定
 ・実施のタイミングの時期選定などに役立てる



職場のコミュニケーション活性化による働きやすさの追求

コンサルタント によるヒアリング	対象者 職場の代表者	全員（個別に）
	ヒアリング項目 <ul style="list-style-type: none"> ・現在、どのような頻度で、どのようなミーティングがあるのか ・どのような頻度なら集まれるか ・職場のコミュニケーションのためにどの程度の時間を割かれるか ・フリーに意見交換ができるコミュニケーションを行う場合の司会の適任者は誰か 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間実態 ・悩みや不満 ・不安なこと ・職場メンバーへの要望・提案

コンサルタント によるまとめ	職場のコミュニケーション設計	働きやすさ視点での課題整理
---------------------------	-----------------------	----------------------

実践準備	代表者とコンサルによる実践方法調整
	コミュニケーション&働きやすさ追求の説明会

実践 （コンサルタントによるサポート）	職場のコミュニケーション活性化（実践） <ul style="list-style-type: none"> ・悩み・不安が言える ・親身になってアドバイス・業務サポート ・みんなで働きやすさを追求する
-------------------------------	---

テーマ：「病院内の働き方改革」

●プログラム：「働き方改革」に対するアンケート調査の詳細

氏名										
所属部署	医局	循環器内科	総務課	循環器内科	診療部	医局	心臓血管外科	心臓血管外科	麻酔科	医局
役職	研究センター	医師	医局秘書	医師	心不全センター	診療部長	外科部門長	医師	医師	医師
Q1 私は仕事の上で、自分が何を期待されているか	どちらとも	どちらとも	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる
Q2 私は自分の仕事を正確に遂行するために必要	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	どちらとも
Q3 私は仕事をする上で、自分の最も得意とする	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	どちらとも	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	どちらとも	どちらとも	やや当てはまる
Q4 最近一週間で、良い仕事をしていることを褒め	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	どちらとも	どちらとも	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる
Q5 上司または職場の誰かは、自分を一人の人間	やや当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	どちらとも	完全に当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる
Q6 仕事上で、自分の成長を励ましてくれる人が	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	どちらとも	どちらとも	やや当てはまる	どちらとも	やや当てはまる
Q7 仕事上で、自分の意見が考慮されているよう	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	どちらとも	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる
Q8 自分の病院の使命/目標は、自分の仕事を重要	やや当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	どちらとも
Q9 自分の同僚は、質の高い仕事をすることに専	どちらとも	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	どちらとも	やや当てはまる	どちらとも	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる
Q10 仕事上で、誰か最高の友人と呼べる人がいる	完全に当てはまる	どちらとも	完全に当てはまる	どちらとも	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる
Q11 この半年の間に、職場の誰かが自分の進歩に	やや当てはまる	どちらとも	完全に当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	どちらとも	どちらとも	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる
Q12 私はこの一年の間に、仕事上で学び、成長す	完全に当てはまる	やや当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる	完全に当てはまる	どちらとも	完全に当てはまる	完全に当てはまる	やや当てはまる	完全に当てはまる
Q13 ご自身の勤務時間について	やや長い	適正だと思	やや長い	やや短い	やや長い	適正だと思	やや短い	やや長い	適正だと思	やや長い
Q14 ご自身の業務量について	多いと思	適正だと思	やや多い	やや少ない	やや多い	適正だと思	やや少ない	多いと思	やや少ない	やや多い
Q15 ご自身の業務内容の幅について	広いと思	適正だと思	やや広い	適正だと思	広いと思	適正だと思	狭いと思	広いと思	やや狭い	やや広い
Q16 ご自身の事務作業量について	多いと思	適正だと思	やや多い	適正だと思	適正だと思	適正だと思	多いと思	多いと思	適正だと思	適正だと思
Q17 ご自身の当直・オンコールについて	やや多い	適正だと思	該当なし	やや少ない	該当なし	適正だと思	該当なし	多いと思	該当なし	該当なし
Q18 ご自身の当直明けの休息について	少ないと思	適正だと思	該当なし	適正だと思	該当なし	やや少ない	該当なし	少ないと思	該当なし	該当なし
Q19 ご自身の休日数について	少ないと思	適正だと思	適正だと思	適正だと思	やや少ない	適正だと思	適正だと思	やや少ない	適正だと思	適正だと思
Q20 ご自身の睡眠時間について	やや少ない	やや少ない	少ないと思	適正だと思	適正だと思	適正だと思	適正だと思	少ないと思	適正だと思	少ないと思
Q21 ご自身の自己研鑽時間について	やや少ない	適正だと思	少ないと思	適正だと思	適正だと思	適正だと思	やや少ない	やや少ない	適正だと思	少ないと思
Q22 あなたの職場は、COVID-19の影響をどの程	やや受け	とても受け	とても受け	やや受け	とても受け	とても受け	とても受け	とても受け	とても受け	やや受け
Q23 あなたの職場では、医師の働き方改革の取り	全く進んで	どちらとも	あまり進んで	どちらとも	やや進んで	あまり進んで	やや進んで	やや進んで	やや進んで	あまり進んで
Q24 あなたの職場では、医師以外の医療従事者の	どちらとも	どちらとも	あまり進んで	あまり進んで	やや進んで	あまり進んで	やや進んで	どちらとも	やや進んで	あまり進んで
Q25 ご自身の職場環境や、働き方についての課題	医師が医師の仕事	職員が長く	働き方改革	1) 専門性のない土曜の一般外来をやめたい	2) 後継	★家庭の予				
Q26 Q25の課題感について解決案やアイデアなど	経営者の理解	難しいです	部署間の垣	1) 土曜一般外来の終了	2) 後継者を探している	3) ★外来など				
Q27 ご自身の職場環境や、働き方について良いと	職場環境は「良い」	特にないです。		1) 周囲はとても気を使ってくれて働きやすい	2) 心	なんとかし				

医師・医療職向け チームビルディングの土台作りのためのマネジメント研修（例）

研修内容（案）		時間
オープニング	<ul style="list-style-type: none">・研修の目的と全体像・講師・参加者自己紹介	午前の回 9:30-12:30
コミュニケーション （聴くスキル）	<ul style="list-style-type: none">・コミュニケーションによる信頼関係構築・傾聴・質問・フィードバック	
チームビルディング	<ul style="list-style-type: none">・リーダーシップとフォロワーシップ・チームとは・仕事の価値観・他職種連携についての取り組んでみたいこと・肯定的ストローク・肯定と批判の仕方	午後の回 14:00-17:00
クロージング	<ul style="list-style-type: none">・職場実践に向けて	

働き方改革、全体の流れ

全体像の
把握

コミュニケー
ションの土台
作り

モデルケー
ス・
組織開発開始

院内全体へ
拡大展開

地域を巻き込
んだ規模の大
きい改革へ

1年目

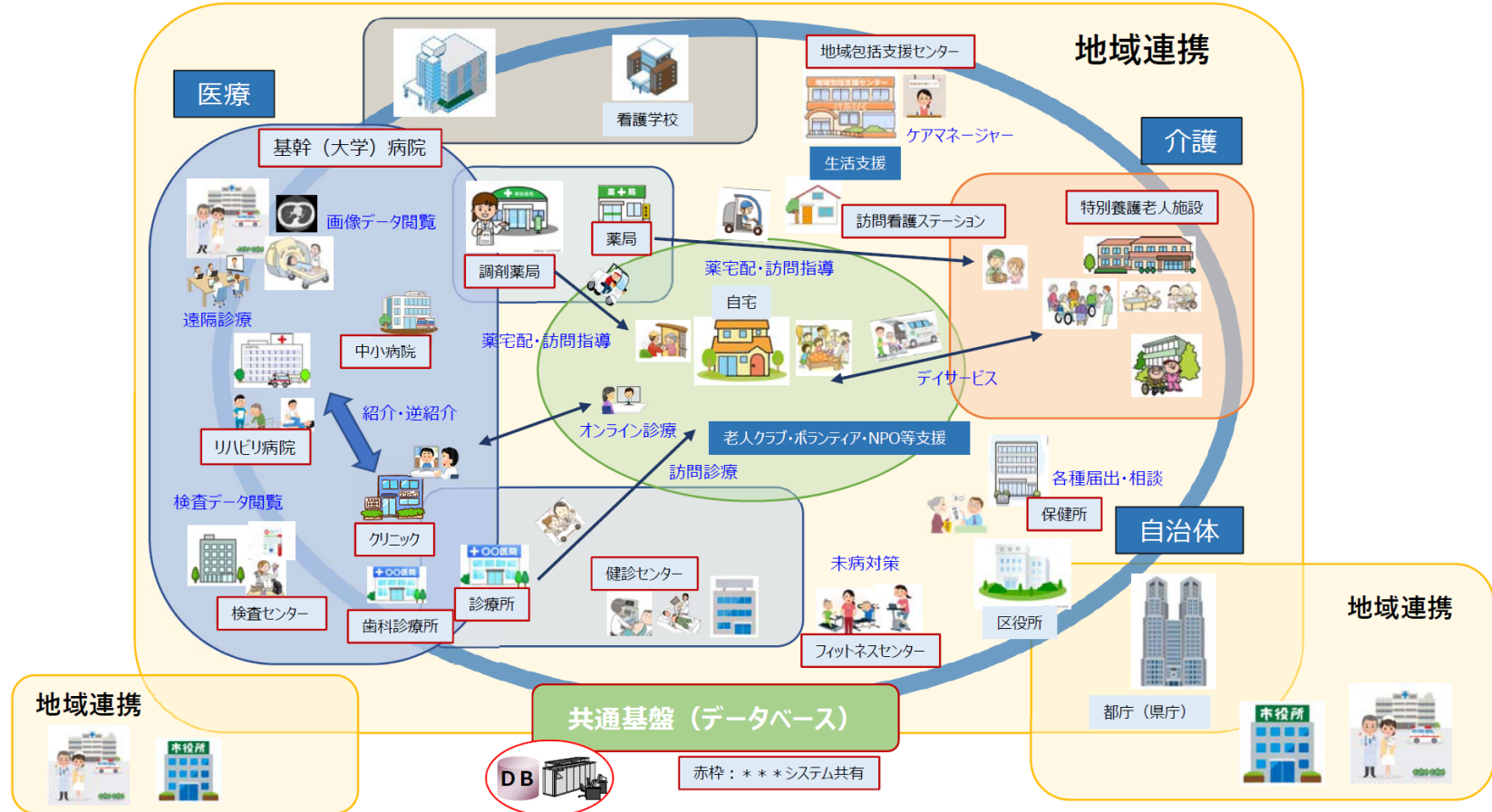
2年目

3年目

地域医療連携システムの関連施設

地域医療連携推進法人

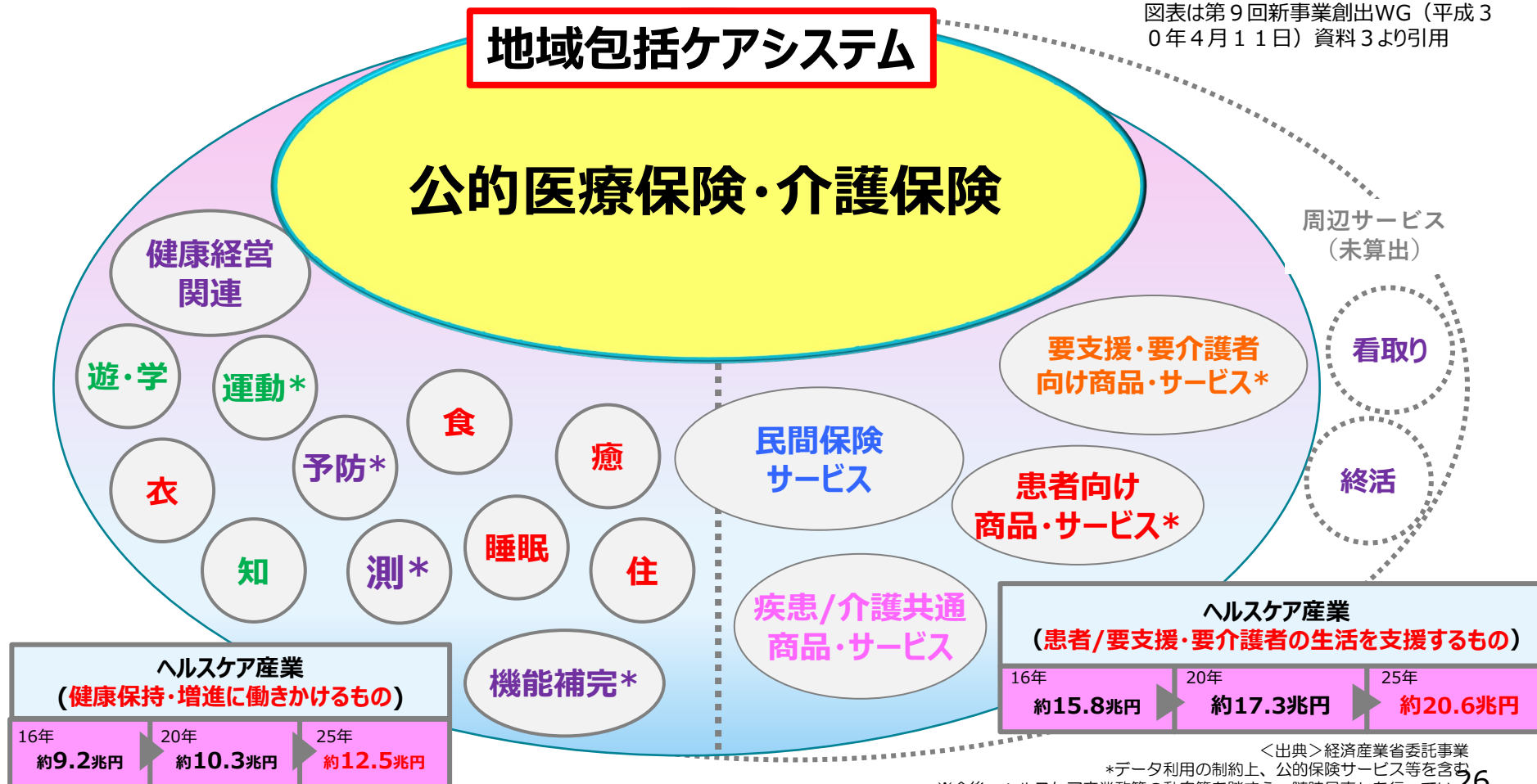
各施設個々での運用データ管理 ⇒ 医療・介護施設の機能分化、連携強化



ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）

- **ヘルスケア産業（公的保険を支える公的保険外サービスの産業群）**の全体像を整理した上で、民間調査会社等が既に試算している各産業分野の市場規模を集計し、現状及び将来の市場規模を推計。**2016年は約25兆円、2025年には約33兆円**になると推計された。
- **予防・進行抑制・共生型の健康・医療システム**には、**公的保険サービスと公的保険外サービスの連携**が重要。

図表は第9回新事業創出WG（平成30年4月11日）資料3より引用

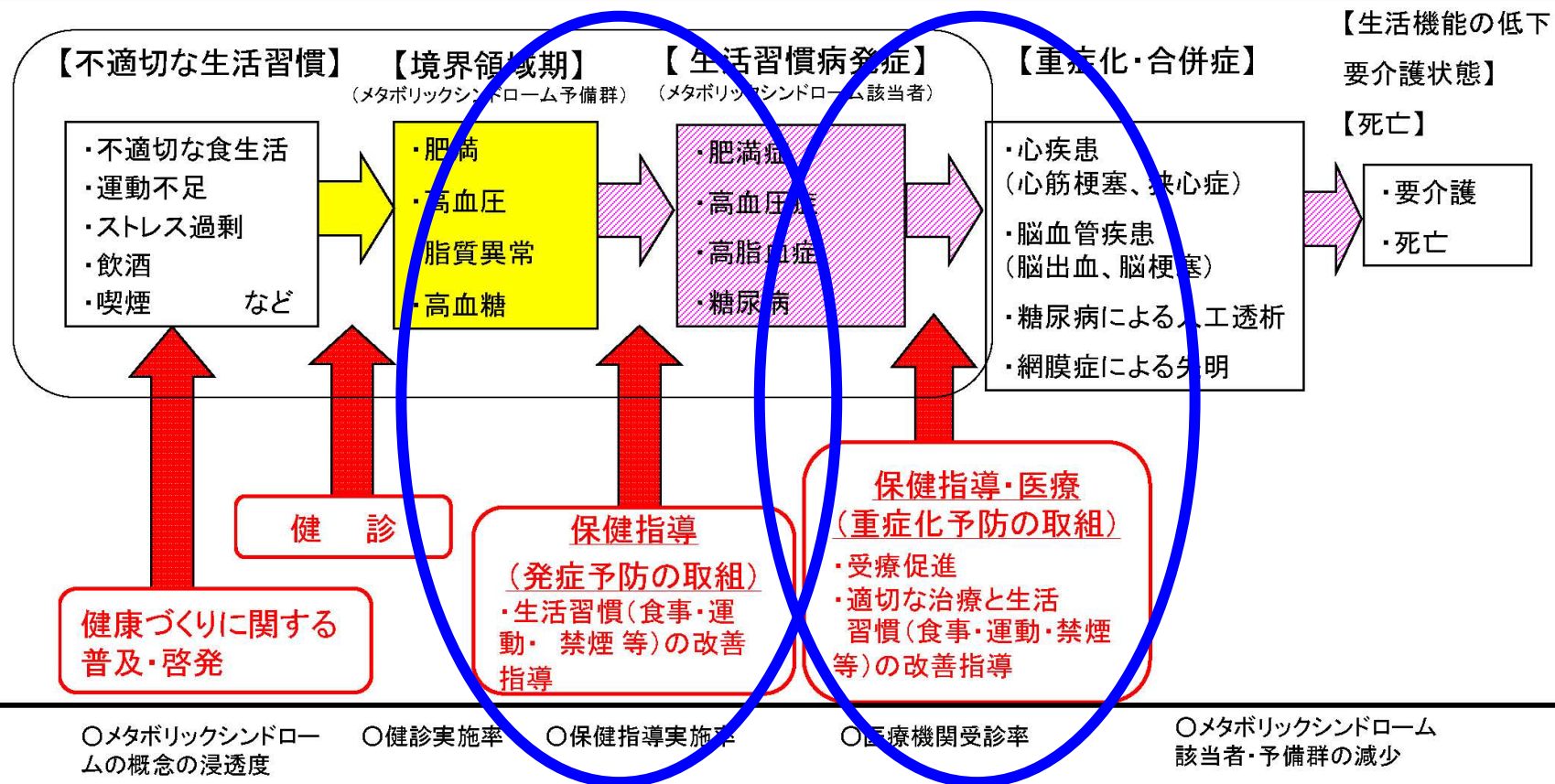


＜出典＞経済産業省委託事業
*データ利用の制約上、公的保険サービス等を含む
※今後、ヘルスケア産業政策の動向等を踏まえ、随時見直しを行っている

“糖尿病放置病をなくそう!!” by 河盛隆造

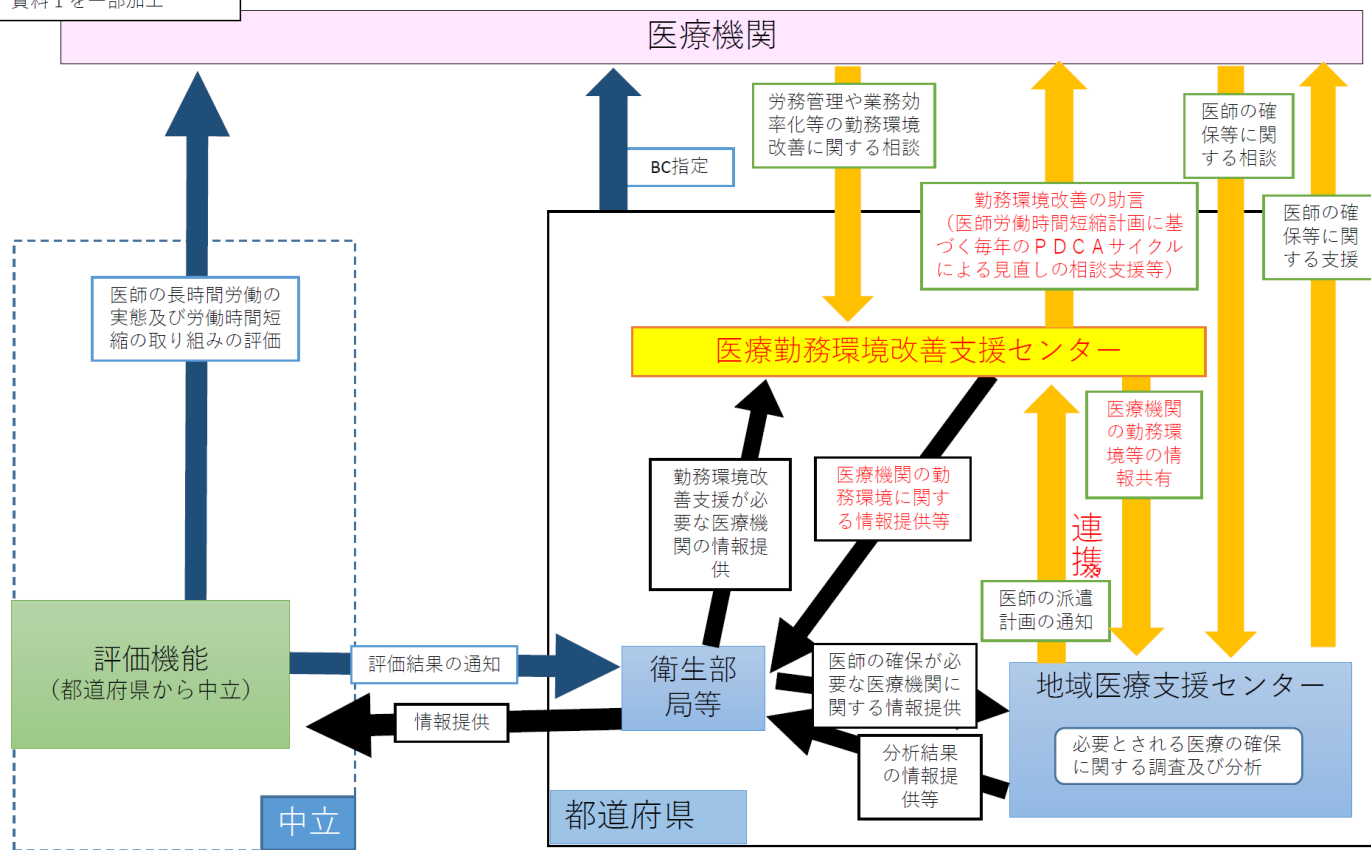
糖尿病等の生活習慣病の発症予防・重症化予防の推進に向けた各設的計画指標

- 脂肪エネルギー比
- 野菜摂取量
- 日常生活における歩数
- 運動習慣のあるものの割合
- 睡眠による休養不足者の割合
- メタボリックシンドローム予備群・該当者数
- ・肥満度測定結果(腹囲、BMI)
- ・血圧測定結果
- ・脂質測定結果
- ・血糖測定結果
- 虚血性心疾患新規受診率
- 脳血管疾患新規受診率
- 糖尿病による視覚障害新規発症率
- 糖尿病による人工透析新規導入率
- 虚血性心疾患死亡率
- 脳血管疾患死亡率
- 平均自立期間



第9回医師の働き方改革の推進に関する検討会
(令和2年9月30日) 参考資料 1 を一部加工

評価機能、医療勤務環境改善支援センター、地域医療支援センターの連携



← : 医療法に既に定められた連携
 ← : 新たな連携案
 ← : その他の連携
 ※医療法第30条の21第4項、第30条の25第5項に基づく連携

4 7 都道府県すべてに 「医師の働き方改革」の相談窓口があります

課題解決の支援

医療勤務環境改善支援センターのご案内

★ 医療機関の勤務環境改善を支援するため、全都道府県に専門家に相談できる医療勤務環境改善支援センターが設置されており支援を受けることができます。

健康で安心して働くことができる
快適な職場づくりを支援します

↓ こんなお悩みありませんか？ ↓

- 勤務環境改善の成功事例を知りたい
- 職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- 仕事と子育て・介護の両立支援に取り組みたい
- 勤務間インターバルを導入したい
- コストの適正化、経営の効率化を図りたい
- 自院で使える補助金・助成金はないだろうか 等



相談先はこちら

各都道府県
医療勤務環境改善支援センター

医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。▶検索ワード：いきサポ
<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/work-improvement-support-center/>

お気軽にご相談ください

いきいき働く医療機関サポートWeb（通称「いきサポ」）

<http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

【主なコンテンツ】

- 国や都道府県、関係団体が行っている医療勤務環境改善に関する施策や事業などを紹介（関係法令・通知、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針・手引き、都道府県の各種助成金・相談事業など）
- **同種・同規模の病院との比較が可能な自己診断機能を追加**（4段階評価やコメントで自院の取組が進んでいない分野を表示）
- **医療機関が勤務環境改善に取り組んだ具体的な事例を紹介**（キーワードで取組事例を検索可能）
- 医療機関の取組事例や勤務環境改善のアイデアを投稿することが可能
- 掲載事例に対する評価やコメントを掲載でき、意見交換の場として利用することが可能
- 各都道府県の医療勤務環境改善支援センターのHPへのリンク

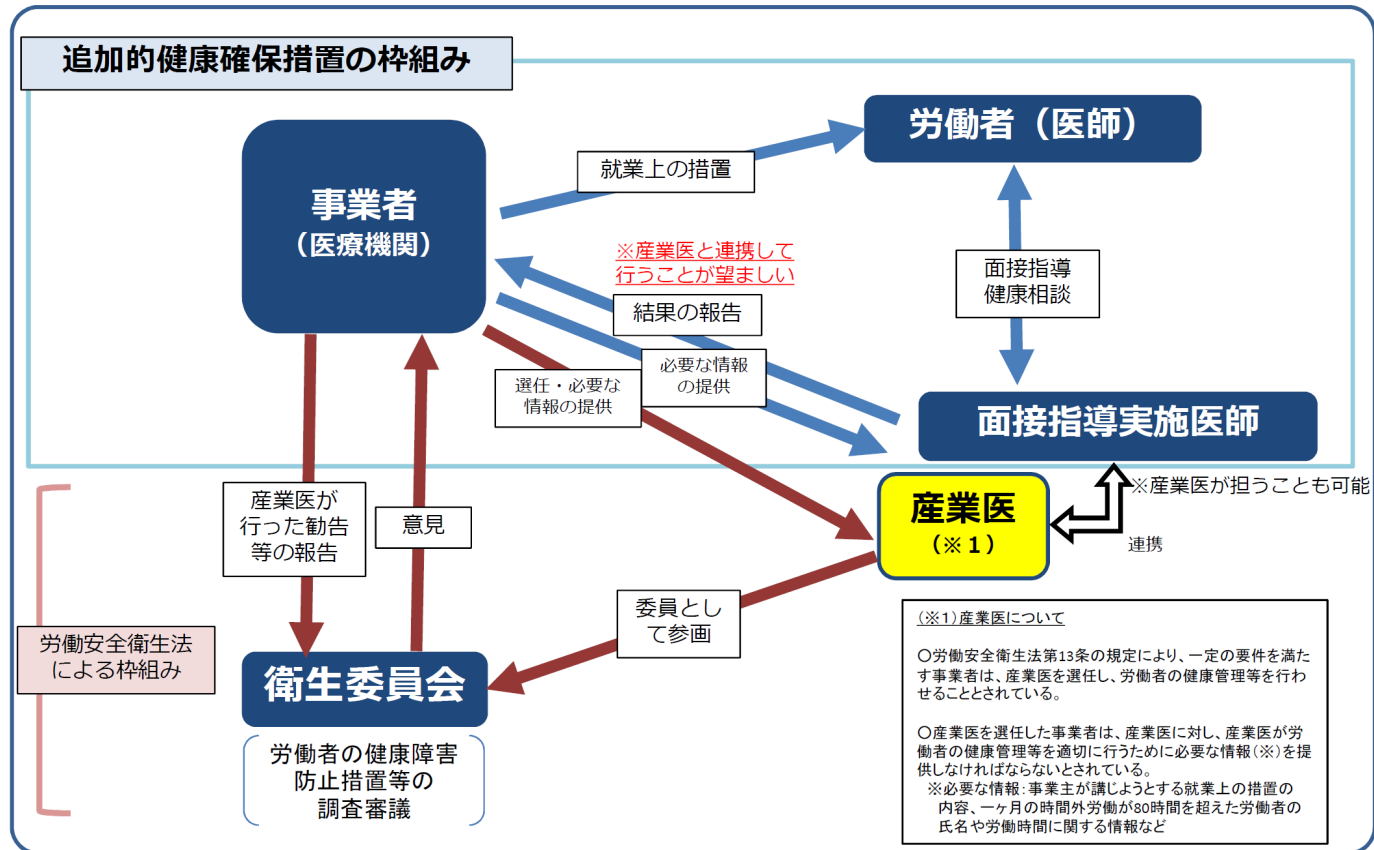
いきサポ
事例掲載中！

好事例募集中！事例が掲載されたら、ロゴマーク使用のバナーを贈呈！医療機関HPに貼ることが可能に。

病院経営への影響に関する調査・研究も！！

地域の専属産業医など、プロの産業医に、 病院の運営に協力してもらおう

追加的健康確保措置の面接指導に係る実施体制について



※追加的健康確保措置の面接指導は、医療法において位置付けることと併せて、労働安全衛生法の面接指導としても位置付け、衛生委員会による調査審議等が及び方向で検討（「医師の働き方改革に関する検討会」報告書より）

16

長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000677259.pdf>

一般の人達へ、今まで以上のヘルスリテラシー向上も重要！！

参考資料3

「いのちをまもり、医療をまもる」ための国民総力戦！

～それぞれが少しずつ、今すぐできることから～

市民のアクションの例

- 患者の様子が普段と違う場合は「信頼できる医療情報サイト」(※1)を活用し、まずは状態を把握する
- 夜間・休日に受診を迷ったら#8000や#7119の電話相談を利用する
- 夜間・休日よりも、できるだけ日中に受診する
 - ・ 日中であれば院内の患者・家族支援窓口(相談窓口)も活用できる
 - ・ 夜間・休日診療は、自己負担額が高い、診療時間が短い、処方期間など、受ける側にもデメリットがある
- 抗生物質をもらうための受診は控える
 - ・ 抗生物質はかぜには効かない
- 上手に「チーム医療」(※2)のサポートを受ける
 - ・ 日頃の体調管理は看護師に、薬のことは薬剤師に聞くなど、医師ばかりを頼らない

市民 行政

行政のアクションの例

- 『いのちをまもり、医療をまもる』国民プロジェクト」を継続・推進し、効果を検証していく
- 医療危機の現状を国民に広く共有し、理解を得ていく
- 「信頼できる医療情報サイト」の認証や支援をする
- #8000や#7119の体制整備を進め、周知を徹底する
- 上手な医療のかかり方を直接伝えていく
 - ・ 保護者が子どもの健康や医療について考えるタイミング(両親学級や乳幼児健診など)での直接講座等の実施を全国の自治体に促す
 - ・ 「高齢者/高齢者に携わる人たちに、大人の医療のかかり方が伝わるよう、介護施設や消防機関などへ協力を呼びかける
 - ・ 学校教育等で若いうちに理解を促す
- 医療機関の機能分化や集約、連携推進など、医師/医療従事者の長時間労働を改善する施策に取り組む
- 看護師や薬剤師などコ・メディカルが、能動的に活躍できるための制度・仕組みを整える(※4)
- 働く人が日中受診できる柔軟な働き方を進める
 - ・ フレックスタイム制や休暇取得などの指標を企業が公表する仕組みを推進する
 - ・ 企業独自の休暇制度を横展開により普及させる
- 行政提出書類の簡素化/簡略化に取り組む

医師/医療提供者 民間企業

医師/医療提供者のアクションの例

- あらゆる機会に医療のかかり方を啓発する(待合室、母子健診、小児健診、成人健診、高齢者健診、学校健診、職域健診、公開講座)
- 電話相談や「医療情報サイト」などの最新情報をチェックして質を保つ
- タスクシフト・タスクシェア(業務の移管・共同化)を推進する
 - ・ 医療の質を上げ、患者の満足度を上げることにつなげる
- どの医療従事者に相談したらよいかをサポートする患者・家族支援体制(※3)を整える
- 管理者は働き方改革に真摯に取り組み、地域医療の継続にも貢献する
- 医療従事者も患者の安全のため、健康管理に努め、きちんと休暇をとる

民間企業のアクションの例

- 従業員の健康を守ることを経営の柱とする
- 柔軟な働き方に関する指標を健康経営に生かす
- 業務の属人化を止め、仕事を皆でシェアする
 - ・ それによりテレワークや休暇取得がしやすくなる
- 体調が悪い時は、休みをとって自宅休養できるようにする
- インフルエンザなどの診断書を強制しない
- AIを活用した相談アプリの開発を進める
- ユーザーフレンドリーな「医療情報サイト」の構築を進める

※1 現在、様々な情報が多くのサイトに掲載されており、どこに正しい情報があるのかを市民は判断できない。国の認証や支援を受けた「信頼できる医療情報サイト」を早急に作成する必要がある(→5つの方策)。

※2 医療機関では、医師、薬剤師、看護師、理学療法士(PT)、作業療法士(OT)など、様々な専門職の人が働いている。それぞれの高い専門性を活かし、業務分担しつつも連携・補完し合い、患者の状況に応じた的確な医療やケアを提供することを「チーム医療」と呼ぶ。

※3 患者・家族の相談や苦情に対して適切に対応するために支援窓口を設け、適切な職員が対応できる体制を整えることを言う。

※4 諸外国においても、医師偏在・過重労働対策の中で、米国等では「フィジシャン・アシスタント」(外科手術の助手や術後管理等を担当)が創設・拡大されてきた。また、医師の指示を受けずに一定レベルの診断や治療などを行うことができる、医師と看護師の間職と位置付けられる「ナース・プラクティショナー」という上級の看護師も存在する。また、英国では、プライマリ・ケアの場面で診療所看護師(プラクティス・ナース)により、予防や状態の安定した慢性疾患患者等に対する診断、検査、処方、リフィル処方への対応等が可能となっている。

地域医療連携・推進は、SDGs活動の一環!!

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

1 貧困をなくそう

2 飢餓をゼロに

3 すべての人に健康と福祉を

4 質の高い教育をみんなに

5 ジェンダー平等を実現しよう

6 安全な水とトイレを世界中に

3 すべての人に健康と福祉を



11 住み続けられるまちづくりを

