

第14回の議論のまとめ
(骨子案たたき台の柱立てに沿って)

1. 医師の働き方改革に当たっての基本的な考え方

(1) なぜ今医師の働き方改革が必要なのか

- 総論的な観点から、以下のような指摘があった。
 - ・ 現場の医師に「自分たちの状況を見て議論が行われた」と感じてもらえるような、現場へのメッセージとなるとりまとめとしていくべき。
 - ・ 医師の大変さを受け止め、大変な医療を国民全体で守っていくという趣旨を含めるべきではないか。
 - ・ かかり方についても触れるべき。また、国民の視点、医療者の視点、行政の視点と分けた整理をしてはどうか。【本日の議題1. に関して議論予定】
 - ・ 高齢者医療のあり方や人生の最終段階の利用のあり方が適切か。不必要な医療を減らすことが働き方改革に影響するのではないか。

(2) 働き方改革において考慮を要する医療の特性・医師の特殊性

- 以下の部分について、「自由意思」との表現を適正化すべきとの意見があった。

「これらを踏まえると、時間外労働の上限時間数の検討においては、以下の点を考慮する必要がある。

(略)

- ・ また、労働に当たる研鑽であっても、勤務医側の自由意思によって必要とするものを行えること」

2. 働き方改革の議論を契機とした、今後目指していく医療の姿 (労働時間短縮を強力に進めていくための具体的方向性)

- 特定行為研修制度のパッケージ化について、評価・期待の意見があった上で、以下のような個別論点の指摘があった。
 - ・ 外科病棟に限らない活用の可能性
 - ・ 医師の負担に配慮した研修の制度設計
 - ・ 特定行為研修修了看護師の雇用による人件費増への支援
 - ・ 特定行為研修を受ける看護師のインセンティブ
 - ・ これまでの特定行為研修との整合性
 - ・ 包括的指示にかかる十分なコンセンサス

- タスク・シフティングの推進に向けて、現行資格制度を前提とせず今後の検討を行っていくべきとの指摘があった一方で、医師の働き方改革のために資格制度を検討することへの疑問も示された。

3. 医師の働き方に関する制度上の論点（時間外労働の上限時間数の設定等）
（医師の時間外労働規制についての事務局案の概要）
（略）

（事務局案に対するご意見）

（（A）～（C）の骨格について）

- （A）～（C）の枠組み自体にまだ違和感があり、賛同できない。
- 若手医師の働き方を変えていくためには、（B）（C）はタスク・シフティングの義務化、偏在対策や医療機関間の機能分化・連携への対応、それら進捗状況の「見える化」などが必要であり、強力にこれらを進めなければ、将来的に何も変わらないのではないか。
- 健康確保措置の義務化等については法改正が必要ではないか。
- 一医療機関だけでは解決できない問題も多いので、その医療圏における行政や他の医療関係団体も含めた枠組みにしていくべき。
- まず（A）があって（B）・（C）が2つの特例であるということを図でもわかりやすくすべき。
- 診療科の特性への配慮が必要ではないか。

（Aについて）

- 健康確保措置を「努力義務」とするのでは、要件とはしえないのではないか。
- ベースとなる「達成を目指す水準」について、その水準や、追加的健康確保措置の義務付けの程度について検討すべき。

（B）について

- 上限時間数については、5年の努力の後の水準として、一般則に近づつつも、医療を成り立たせるという裏付けが必要。脳・心臓疾患の労災認定基準、精神障害の労災認定基準における時間外労働の時間数に当たるような水準は認められない。
- 健康確保措置を義務化するなら、時間外労働の上限時間数についてはかなり高くして柔軟性を持たせる必要。
- 将来的に「達成を目指す水準」とするための一時的な措置であれば、何年かけて達成するかははっきり示すべき。
- 経過措置医療機関に対しては、医師の人的サポート、代診の支援等、医療機関と行政での取組を強力に進めるべき。
- （B）のような経過措置は必要なかもしれないが、そのような医療機関は、かえって医師の確保がしにくくなるのではないか。

（C）について

- 本来、業務上必要な技術の習得は、業務時間内に行われるようにすべき。

- 本人の申し出について、立場の弱い若い医師であり、申し出た本人の健康が十分に確保できるなら可とすべき。

(追加的健康確保措置について:連続勤務時間制限・勤務間インターバル等)

- 医師の健康確保や医療安全、若手医師への配慮のために必要であるが、連続勤務時間制限 28 時間、勤務間インターバル 9 時間、休日確保の遵守は医療機関等によっては困難ではないか。
- 水準を決めるだけでは医療が回らなくなるので、都道府県を越えた偏在対策や医師同士のタスクシェア等の工夫が必要。
- 複数勤務の場合やオンコールの場合等についてどう考えるか。

(追加的健康確保措置について:面接指導の実効性確保)

- 面接指導等を実施する医師については、第三者機関において産業医を確保した上で、講習をしっかりと実施することが必要。
- 就業上の措置（ドクターストップ）については、医療機関の努力の状況に対して慎重な配慮が必要。