

第5回勤務医に対する情報発信に関する作業部会	資料
令和4年2月25日	

**医師の働き方改革の推進に関する検討会  
勤務医に対する情報発信に関する作業部会 議論のまとめ（案）**

令和4年2月25日  
勤務医に対する情報発信に関する作業部会

1. 勤務医に対する情報発信の必要性 ..... 1

2. 勤務医に対する情報発信の方法論 ..... 2

(1) 情報発信内容 ..... 2

(2) 情報発信手法・媒体 ..... 3

(3) 医療機関内での行動変容を促す方策 ..... 5

3. 今後の周知活動の方向性 ..... 6

(別紙1) 勤務医に対する情報発信に関する作業部会 構成員名簿

(別紙2) 勤務医に対する情報発信に関する作業部会 開催経過

(参考資料)

## 医師の働き方改革の推進に関する検討会 勤務医に対する情報発信に関する作業部会 議論のまとめ（案）

令和6（2024）年度からの勤務医に対する時間外労働時間の上限規制の適用開始に向け、今後、それぞれの医療現場において医師の働き方改革を進めるには、現場の勤務医に対する周知が不可欠であるが、勤務医には多忙ゆえに情報が届きにくい傾向があり、医師の働き方改革の推進に関する検討会（以下「検討会」という。）が令和2（2020）年12月22日にとりまとめた中間とりまとめにおいても、効果的な情報発信・周知の方策についての検討の必要性が指摘されている。

一方、医師を含め、医療関係者の意識改革や行動変容を促していくための周知方法を検討するに当たっては、長時間労働を行いつつ、強い使命感を持って地域医療を支えている医師が存在することを念頭に、単に医師の労働時間の上限規制に関する周知のみを目的とするのではなく、必要な医療提供体制の維持と勤務医の健康の確保の両立の議論であることを適切に発信することが重要である。

これらの点を踏まえ、医師の働き方改革の内容を広く勤務医に伝えるための方法論について、当事者や情報発信の専門家等の参集を得て集中的に検討するため、検討会の下に勤務医に対する情報発信に関する作業部会（以下「作業部会」という。）を設置した。令和3（2021）年11月15日の作業部会発足以降、作業部会の構成員の所属医療機関の勤務医を対象としたアンケート調査<sup>1</sup>（以下「アンケート調査」という。）を実施し、その結果も踏まえつつ、計5回にわたり議論を重ね、勤務医に対する医師の働き方改革の周知に資する情報発信内容や効果的な情報発信手法、医療現場において医師の働き方改革につながる行動変容を促す方策等、今後の周知広報の基礎となる内容の検討を行った。

### 1. 勤務医に対する情報発信の必要性

- 少子高齢化に伴い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、勤務医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。

<sup>1</sup> 作業部会の構成員の所属医療機関の協力を得て、勤務医を対象に、①勤務医自身の働き方に関する考えの把握、②働き方改革に関する勤務医の現時点の知識・認識度の把握、③勤務医に対する効果的な情報発信に関するヒントを得ることを目的にアンケート調査を実施した。令和3（2021）年12月24日から令和4（2022）年1月13日までの期間で、規模や地域の異なる10医療機関の勤務医にインターネットを用いた調査を行い、1,175の有効回答を得た（回収率29.2%）。結果の詳細について、第3回作業部会で事務局から報告を行った。

- 医療機関内における働き方改革は、それぞれの医療機関におけるこれまでの働き方についての考え方を見直す、いわば「組織の文化」に対する改革である。このため、まずは管理者・指導医層の意識改革が重要となることは論を俟たないが、トップダウン式の方策のみでは十分でなく、当事者である勤務医一人ひとりがこうした働き方改革の意義と必要性について理解し、組織全体として主体的に取り組む機運を醸成していく必要があるものである。
- 特に若い世代の医師については、アンケート調査において、医師の働き方改革に関する制度内容についての認知度が低く、周知が十分でない状況が示唆されており、自らに関係する事柄として捉えられていないのではないかと、の構成員の意見もあった。また、アンケート調査では、年代が上がるにつれて制度内容についての認知度は向上する傾向が見られたが、中堅以上の世代の医師であっても、特例水準<sup>2</sup>の具体的な内容等の詳細事項については、半数程度の認知度にとどまった。
- こうしたことを踏まえ、世代間の情報収集行動や受け止め方の違いを踏まえた情報発信をしていくことが求められる。

## **2. 勤務医に対する情報発信の方法論**

- 作業部会では、(1) 勤務医に対する医師の働き方改革の周知に資する情報発信内容や、(2) 効果的な情報発信手法・媒体、(3) 医療現場において医師の働き方改革につながる行動変容を促す方策等、今後の周知広報の基礎となる内容の検討を行った。

### **(1) 情報発信内容**

- 勤務医に対して医師の働き方改革の内容を周知する際は、情報発信の対象となる勤務医の前提知識が必ずしも十分でないことを念頭に、基礎的な内容について概略的にまとめたコンテンツと、より詳しく知りたい方に向けた詳細なコンテンツを分けて用意することが適当である。

<sup>2</sup> 令和6（2024）年度以降、勤務医の年間の時間外・休日労働時間の上限は原則 960 時間となり、医療機関が地域医療提供体制の確保や医師としての技能の向上のための集中的な研修等の理由から、勤務する医師に年 960 時間を上回る時間外・休日労働を行わせることが必要な場合は、その理由に応じ、特例水準（いわゆる B・連携 B・C-1・C-2 水準）の対象医療機関としての指定を医療機関単位で取得することが必要となる（指定を受けた医療機関において対象となる業務に従事する医師の時間外・休日労働時間の上限は、年 1,860 時間となる。）。

- また、周知に当たっては、医師の働き方改革が勤務医の健康の確保のみならず、医療を受ける立場にある患者・国民に質の高い安全な医療を提供する上で重要であることや、医師の働き方改革と地域医療提供体制の確保を両輪として考えていく必要があることなど、基本的な考え方を伝えていくことが重要となる。
- その際、医師の労働時間と医療安全や医療の質との関係性に関するデータなど、エビデンスに基づく発信を行っていくことが求められる。
- 作業部会では、これらの点を踏まえ、医師の働き方改革に関する解説コンテンツの方向性について整理を行った。医師の働き方改革に関連する各要素について、「基礎編」と「詳細編」の2段階に分けて内容を具体化し、今後の解説コンテンツ作成の際の骨子とした（具体的内容は参考資料のとおり）。
- 医師の働き方改革に関しては、既に様々な学会や医療関係団体等において作成されている周知・啓発用の資料があるため、そのような既存の素材も活用しながら、解説コンテンツを作成することが重要である。

## (2) 情報発信手法・媒体

- アンケート調査では、勤務医の大半が、医師の働き方改革に関する情報を主に所属組織（病院・診療科・医局等）や周囲（上司や同僚）から得ており、これらの主体による発信が周知を行う上で効果的であると分析された。
- また、医師の働き方改革の制度内容に関する認知度について、医療機関ごとのアンケート調査結果にばらつきが見られたことから、医療機関内の周知活動が、勤務医の制度認知に影響を及ぼすことが示唆される。
- これらの点から、医療機関内で直属の指導関係にある身近な上司（教授、診療科長等）や事務部門の働き方改革への取組姿勢が、院内の勤務医の働き方改革への認知や行動変容に影響する可能性があると考えられる。特に若手医師をはじめとして、行政による発信は身近なものとは言いがたく、日常的に顔が見える関係性での発信が行動変容につながりやすいと考えられる。
- また、アンケート調査では、勤務医に対する情報の発信媒体として、院内関係者からの口頭説明とインターネットによる発信の2つが特に効果的であることが示唆された。構成員からは、入り口となる情報を院内関係者から入手した上で、さらに深掘りしたい場合にインターネットから情報を得る勤務医が多いのではないかと、との意見があった。

- こうしたことを踏まえると、まずは医療機関内で積極的に情報発信に取り組んでいただくことが効果的であり、その際に活用可能な周知用素材を、(1)で示した解説コンテンツの骨子に即してあらかじめ行政等が作成しておくことで、医療機関の管理職や事務部門の負担を軽減することが肝要である。
- 具体的な周知用素材として、例えば次のようなものが考えられる。
  - ・ 制度設計時の検討会資料を当事者目線で分かりやすく紐解いた、説明用の台詞付きのスライド集
  - ・ 上記スライド集を基調とした、認知度レベル別のeラーニング教材
  - ・ 医師の働き方改革の意義・必要性について、院内で目に入りやすい形で掲示するシンプルなメッセージ
  - ・ 解説コンテンツ骨子の「基礎編」の内容について、項目ごとに文字数を少なく、イラストを中心として一枚にまとめたスライドやポスター
  - ・ 解説コンテンツ骨子の「詳細編」の内容について、Q&A集として理解しやすい形で整理した資料
  - ・ 妊娠・育児・介護中などの時間に制約のある医師をはじめ、それぞれの医師の置かれた状況に応じたきめ細やかなケース別に当てはめた情報
  - ・ 医療機関内で事務部門等が定期的に配信することを想定したメールマガジンの文章例
  - ・ 勤務医が自らの働き方について具体的なイメージを持てるような、個人の労働状況から制度への当てはめを行うシミュレーションツール 等
- 同時に、これらの周知用素材については、行政・医療関係団体等を通じた周知に加え、インターネット<sup>3</sup>上で広く頒布することが適当である。また、特に若手医師に対しては、組織を通じた情報発信だけでなく、いわゆる「インフルエンサー」による発信が効果的であると考えられる。これらの際は、勤務医がアクセスしやすい時間帯（例えば平日日中や当直帯、日曜の夜間帯等）や、モバイル端末での閲覧、隙間時間で理解できる粒度、全体の中での各トピックの位置付けの構造化、検索機能の付与といった、受け手に伝わりやすい条件を念頭に置くことが望ましい。
- また、現役世代の医師に加え、今後医師になる医学部の学生への周知も重要である。働き方改革というテーマは、単なる制度・政策にとどまらず、個々人が自らの将来のキャリアや職業人生について主体的に考える機会となるものであり、学部の授業を通じた労働法教育や、医学部の学生がよく利用する学習教材・媒体等を通じた周知を行うことが有効であると考えられる。

<sup>3</sup> 厚生労働省では、医療機関や医療従事者等を対象に、勤務環境の改善に関する情報の提供等を行うポータルサイト「いきいき働く医療機関サポート Web」を運営しており、こうしたWebサイトを活用することが考えられる。（<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>）

### (3) 医療機関内での行動変容を促す方策

- 勤務医に対する医師の働き方改革の周知に当たっては、一方的な発信だけでなく、情報を受け取った勤務医自身の気づき・関心を促し、自らの働き方について見直す等の行動変容へとつなげていくことが重要である。
  
- このため、作業部会では、勤務医の行動変容につなげるための方策について、各医療機関で取り組むことのできる具体的な手法の一例として、医療機関内の勤務医等が参加する意見交換会を試行的に実施し、その効果や実施に当たっての課題等を検証した。
  
- 具体的には、個別に協力を依頼した3つの医療機関において、医療機関内で選定された世代や職位の異なる複数の医師、他の医療職種、事務職員等が参加し、主に次の点について意見交換を行った。
  - ・ 世代や職位ごとの自院内の役割、働き方改革への現在の考え方・姿勢
  - ・ 自院内で働き方改革を進めていく上での、各世代や職位における課題
  - ・ 今後、自院内で進めていくべき取組
  
- 各医療機関における意見交換会の実施後、作業部会において実施報告及び構成員との意見交換を行った結果、意見交換会の効果として、主に次の点が示唆され、構成員から、効果的な取組として他の医療機関に広めていくことが望ましい、との意見があった。
  - ・ 世代・診療科・職種間の医師の働き方改革に対する受け止めの違いについての相互理解につながる
  - ・ 医師の働き方改革に関する自院内の課題の抽出やこれからの取組の決定に役立つ
  - ・ 一方的な周知にとどまらず、参加者本人の医師の働き方改革に対する意識向上につながる
  
- また、意見交換会をより効果的なものとするために考えられる点として、主に次の点が示唆された。
  - ・ 幅広い世代・診療科・職種から参加者を選定すること
  - ・ 事前説明や理解度チェックテスト等を活用した事前学習により、参加者の働き方改革に対する知識のベースラインを揃えた上で、意見交換会を実施すること
  - ・ それぞれの医療機関内での働き方改革への取組状況に応じて、意見交換会を複数回継続して実施すること
  - ・ 院内の立場等を理由に特に若手の参加者が萎縮してしまうことのないよう、オンライン会議システムの有効活用や、匿名化の工夫を行うこと

- ・ 単なる制度の説明会ではなく、地域や自院の実情に合わせ、具体的な課題・テーマを設定して実施すること
  - ・ 意見交換会の参加者が、院内の参加していない同僚等に対して働きかけを行うことで、さらに理解の輪が広がっていくことが期待されること
  - ・ 複数の医療機関による共同開催や、医療機関以外の主催による実施についても考えられること
- 一方で、こうした意見交換会は、医療機関の管理職及び教授・診療科長等の上位世代の協力が不可欠であるといった意見や、実施に当たり事務部門等への負荷が生じるため、実務的に実施が難しい医療機関もあると考えられる点について、配慮を求める意見もあった。
- より多くの医療機関において、こうした意見交換会の実施を促していくには、参加者向けの事前eラーニング教材や、医療機関の事務部門向けの意見交換会実施マニュアルを作成・配布する等の支援を行うことが適当である。
- なお、特例水準の指定申請に当たり、医療機関は、勤務する医師その他関係者の意見を聴いて医師労働時間短縮計画の案を作成することとされている。本作業部会で試行した意見交換会の手法は、この意見聴取プロセスの中で実施する場合にも、議論活性化の一助となると考えられる。

### 3. 今後の周知活動の方向性

- 冒頭で述べたとおり、医師の働き方改革は喫緊の課題であり、地域で必要な医療を提供する体制を維持しつつ、令和6（2024）年度からの勤務医に対する時間外労働時間の上限規制の適用開始に向け、着実に取組を進めていく必要がある。
- 医師の働き方改革に関する周知活動は、上限規制の適用開始の直前となつてから医療現場の勤務医が初めて認識するようでは遅きに失するものであり、医療機関や医療関係団体等の助けを借りながらも、行政が責任を持つてなるべく早期に、それぞれの勤務医に対して、働き方改革の意義や必要性、具体的な制度内容を分かりやすい形で伝えていかなければならない。

- そのためには、従来の行政的手法にとらわれず、政策の当事者に直接、対話型で情報を届けることを意識した取組を進めていくことが求められる。同時に、その周知活動の有効性についても検証していくことが重要である。
- とすれば、事務部門の体制等が制約となって院内の周知が遅れがちとなることが懸念される中小規模の医療機関等においても、着実に勤務医に対する周知が進むよう、周知用素材の提供等、周知に当たっての支援・負担軽減策を行政が講じていくことが求められる。
- また、今後、医師の働き方改革についての勤務医への周知が進み、勤務医同士が互いに情報を共有し合うようになれば、厚生労働省や医療機関等を通じた情報発信の受け手となるにとどまらず、自ら、医師の働き方改革に関する情報を積極的に発信したいと考える医師や関係者が登場することが想定される。
- SNS等を通じ、個人による情報発信が広く伝播する現代社会において、こうした医師等が適切な情報源に基づく効果的な発信を行うことができるよう、その際に参照可能な信頼できる情報を、行政が幅広い層に伝わりやすい形で提供していくことが必要である。
- また、医師の働き方改革を推進するためには、個々の医療機関内での取組を最大限進めることに加え、地域の医療提供体制に起因する構造的な課題についても取り組んでいく必要がある。各医療機関における周知を行う際は、こうした地域ごとの実情に応じた取組の在り方について、自治体や地域の医療関係団体等と連携して周知を行っていくことが重要である。
- さらには、医師の働き方改革を進めるためには、医療を受ける立場である患者・国民からの理解を得ることも必要不可欠であり、広く国民に対する周知<sup>4</sup>にも、引き続き取り組んでいくことが求められる。
- 本作業部会においては、臨床研修医から医療機関管理者までの幅広い年齢層の医師と、実際に医療機関内で働き方改革の実務を担う事務部門の方や、メディアや広告業界などの情報発信の専門家の参集を得て、情報発信に特化した場として集中的に検討を行ってきた。

<sup>4</sup> 厚生労働省では、令和元（2019）年から、「上手な医療のかかり方」プロジェクトを推進し、関連情報をまとめた特設Webサイトの運営や、「上手な医療のかかり方アワード」による好事例の表彰の開催等、患者・国民の適切な受診行動についての啓発に取り組んでいる。



- 医師の働き方改革は、若手からシニアまで、世代にかかわらず現場で働く勤務医一人ひとりが当事者となる政策課題であり、一人ひとりの意識改革なくしては達成し得ないテーマである。この点、一般的に行政・政策から遠い立場にあるとされる若者世代を代表する形で、臨床研修医をはじめとする若い世代の医師にも構成員として参画いただいたことは、本作業部会の大きな特長の一つである。
- また、院内の働き方改革を進めるには管理者・指導医層の意識改革が重要となる中、この世代を代表して参画いただいた構成員からは、実際に自らの医療機関において勤務環境改善に責任ある立場で取り組んできた経験を踏まえた、現実的かつ視野の広いご意見によって議論を主導いただいた。
- さらに、医療機関内の働き方を改革していくためには、医療・医師の世界の内側のみで議論するのではなく、外からの視点が重要である。今回、事務部門や情報発信の専門家の方に構成員として参画いただいたことで、その知見やノウハウを反映した実効性ある議論を行うことができた。
- 加えて、本作業部会では、当事者たる勤務医のリアルな声をアンケート調査として拾い上げたり、指導医や若手の勤務医を招いて構成員によるヒアリングを行ったりと、実際の情報発信の対象となる方を具体的に分析した上で、それぞれの医師に合った情報の届け方を検討していった。こうした検討手法は、医療現場と政策決定の場の距離を近づけ、より現場に必要とされる政策を講じていく上で有用であると考えられる。
- 医師の働き方改革を進め、勤務医の健康と暮らしを守ることは、ひいては社会全体の安心と安全を守ることにつながる。勤務医の中には、自分の働き方を見直したくとも、職場環境等が障壁となり、一人ではどうにもできずに行き詰まっているような方も存在する。一人ひとりの医師が、自らの働き方が改善していくことへの希望と、自ら改善していこうという意識を持つことができるよう、勤務医、特に医の道を歩み始めたばかりの若手医師に対し、厚生労働省をはじめ、社会全体として寄り添い、支えていくメッセージを届けることが大切である。
- 本作業部会において示された方向性に沿って、来年度以降、厚生労働省をはじめとした各主体によって、効果的な情報発信事業が展開されていくことを期待し、本作業部会の議論のまとめとする。

(別紙1)

医師の働き方改革の推進に関する検討会  
勤務医に対する情報発信に関する作業部会 構成員名簿

石田 苑子	神戸大学大学院医学研究科外科学講座食道胃腸外科学分野 医学研究員
今村 清隆	医療法人溪仁会 手稲溪仁会病院 外科主任医長
河内 久美	長崎大学病院 小児科 医師
木戸 道子	日本赤十字社医療センター 第一産婦人科部長
車田 絵里子	愛仁会リハビリテーション病院 事務部 部長
鈴木 幸雄	横浜市立大学医学部産婦人科 客員研究員
谷口 智也	公益社団法人地域医療振興協会 東京ベイ・浦安市川医療センター 臨床研修医
中野 円佳	ジャーナリスト
中安 優奈	公立大学法人 横浜市立大学附属病院 臨床研修医
中山 俊	アンター株式会社代表取締役 CEO・医師
○ 馬場 秀夫	熊本大学病院 病院長
船木 成記	一般社団法人つながりのデザイン代表理事
山内 英子	聖路加国際病院 副院長 乳腺外科部長
山田 悠史	マウントサイナイ医科大学 老年医学・緩和医療科 医師

(五十音順、敬称略、合計14名)

(○: 座長)

医師の働き方改革の推進に関する検討会  
勤務医に対する情報発信に関する作業部会 開催経過

日時等	主な議事
第1回 (令和3年11月15日)	1. 今後の議論の進め方について 2. 勤務医に対する情報発信のあり方について
第2回 (令和3年12月17日)	1. 構成員からの資料紹介 2. 勤務医に対するアンケートの実施について 3. 勤務医に対する医師の働き方改革の周知に資する情報発信内容の検討について 4. 医療現場において医師の働き方改革につながる行動変容を促す上での課題の抽出について
第3回 (令和4年1月24日)	1. 勤務医に対するアンケート調査の結果について 2. 構成員からの資料紹介
第4回 (令和4年2月16日)	1. 医師の働き方改革に関する医療機関内意見交換会実施報告 2. 勤務医に対する情報発信内容の具体案について
第5回 (令和4年2月25日)	1. 議論のまとめ(案)について