

令和7年度実施施策に係る政策評価の事前分析表

* 厚生労働省では、基本目標＞施策大目標＞施策目標を設定して、政策を実施しています。

(厚生労働省7(Ⅰ－1－2))

施策目標名(政策体系上の位置付け)	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・信頼してかけら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		担当 部局名	医政局	作成責任者名	医事課長 中田 勝 看護課長 習田 由美子 総務課長 水谷 忠由
施策の概要	本施策は、以下を柱に実施している。 医師の働き方改革の推進 ・「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、 ① 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) ② 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 ③ 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収集・周知事業」(令和5年度で終了)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。 ①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 ②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 ③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 ④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	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。 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の存在、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。 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。 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。 ・ 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 等					
施策実現のための課題	1	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に伴い、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	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の促進につながると考えられる。	
	(課題1)					
	目標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。	
	(課題2)					

達成目標1について

測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値	基準年度	目標値	目標年度	年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠
						年度ごとの実績値						
						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		
①	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) 【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】	1,512人	令和元年度	令和6年度から令和8年度の期間に述べ3,000人	令和8年度	1,500人	1,500人	1,500人	1,000人	1,000人	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。 【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】	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、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。
						1,699人	2,101人	1,486人	1,310人			
2	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」「参考に变成了と回答した割合」)(アウトカム)	98.0%	令和4年度	95.0%	令和76年度	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	95.0%	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。 (参考)令和46年度実績値98%は、分母:回答者の人数(93496人)、分子:回答「非常に参考になった」「参考に变成了」の人数(915人)から算出したもの。	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」「参考に变成了」と回答した割合について95%と設定している。
						100.0%	98.0%	99.0%	98%			

達成手段1 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等	行政事業レビューシート予算事業ID
		予算額	予算額				
		執行額	執行額				
(1)	医療従事者勤務環境改善推進事業 (平成29年) 【新経済・財政再生計画関連: 社会保障 分野42】	※	※	※	1.2	※	001988
		※	※				
(2)	医師の働き方改革の推進関連事業 (令和元年度) 【新経済・財政再生計画関連: 社会保障 分野42】	※	※	※	-	※	002083
		※	※				
(3)	看護業務効率化先進事例収集・周知事 業 (令和元年度) 【新経済・財政再生計画関連: 社会保障 分野44- i 】 ※令和5年度で終了	※	※	※	-	※	002084
		※	※				
(4)	病院薬剤師の確保及び業務改革推進 事業 (令和2年度)	※	※	※	-	※	002004
		※	※				
(5)	長時間労働医師への面接指導の実施 に係る研修事業 (令和3年度)	※	※	※	1.2	※	003013
		※	※				
(6)	集中的技能水準向上に向けた対応事 業(令和4年度)	※	※	※	1.2	※	002003
		※	※				
(7)	医療機関勤務環境評価センター運営費 補助金 (令和4年度)	※	※	※	1.2	※	003053
		※	※				
(8)	勤務医等を対象とした働き方改革周 知・啓発事業 (令和4年度) 【新経済・財政再生計画関連: 社会保障 分野42】 ※令和5年度で終了	※	-	-	1.2	※	000303
		※	-				

達成目標2について															
測定指標(アウトカム、アウトプット) ※数字に○を付した指標は主要な指標		基準値		目標値		年度ごとの目標値(参考値)					測定指標の選定理由	目標値(水準・目標年度)の設定の根拠			
						年度ごとの実績値									
		基準年度	目標年度	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							
○3	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)	23.8%	令和元年度	30.0%	令和7年度	25.0%	25.0%	30.0%	30.0%	30.0%	・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。 (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。	・目標値については、普及の促進を図ることも目的とし、令和5年度より30%を目標値として設定している。令和5年度及び令和6年度は目標値を達成できていないが、達成に向けて引き続き、認知度の向上を図る。			
						23.0%	26.3%	21.6%	20.5%						
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)	319,169	令和2年度	1,103,038	令和7年度	3191,69	671,985	919,198	1,103,038	750,000	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、前年度目標比120%を令和67年度の目標値とした。			
						671,985	919,198	750,000	627,559						
達成手段2 (開始年度)		令和5年度	令和6年度	令和7年度 予算額	関連する 指標番号	達成手段の概要等							行政事業レビューシート予算事業ID		
		予算額	予算額												
		執行額	執行額												
(9)	医師の働き方改革の推進関連事業 (令和元年度) 【新経済・財政再生計画関連:社会保障分野42】 【再掲】	※	※	※	3,4	※							002083		
		※	※												
施策の予算額(千円)		令和5年度					令和6年度					令和7年度		政策評価実施予定 時期	令和7年度
		692,007					3,582,983					3,425,460			
施策の執行額(千円)		463,411					396,812								
施策に関する内閣の重要施策 (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							2023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。			

(※)「達成手段」の事業のうち、行政事業レビューの対象事業(「行政事業レビューシート予算事業ID」欄に記載があるもの)の「予算額」、「執行額」及び「達成手段の概要等」については、「行政事業レビュー見える化サイト」(<https://rssystem.go.jp/top>)の行政事業レビューシートを参照。