医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項の施行について（平成 26 年 10 月 1 日（平成 29 年８月１日改訂）　医政総発 1001 第１号）

旧	新
医政総発 1001 第１号 平成 26 年１０月１日 最終改正 平成 29 年８月１日 （改正部分下線） 各都道府県衛生主管部（局）長 殿 厚生労働省医政局総務課長 （公 印 省 略） 医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項の施行について 「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」（平成26年法律第83号。以下「法」という。）については、本年６月 25 日に公布されたところですが、法第３条による医療法（昭和 23 年法律第 205 号）の一部改正により、医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項について、本日から施行されます。 これに伴い、「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令」（平成 26 年厚生労働省令第 108 号。以下「整備省令」という。）が本年９月 25 日に公布され、また、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針を定める件」（平成 26 年厚生労働省告示第 376 号。以下「指針」という。）が本年９月 26 日に告示されるとともに、その周知について、「「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」の一部の施行について」（平成 26 年９月 26 日付 医政発 0926 第５号）において依頼しました。 本年 10 月１日から施行される医療従事者の勤務環境の改善等に係る医療法及び整備省令の関係規定並びに指針の趣旨、内容、留意事項等は下記のとおりですので、貴職におかれましては、これを御了知いただくとともに、管下の政令指定都市、保健所設置市、特別区、医療機関、関係団体等に対し、周知をお願いいたします。	医政総発 1001 第１号 平成 26 年 10 月 1 日 平成 29 年８月１日 最終改正　令和６年４月１日 （改正部分下線） 各都道府県衛生主管部（局）長 殿 厚生労働省医政局総務課長 （公 印 省 略） 医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項の施行について 医療従事者の勤務環境の改善等に関する事項については、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律（平成 26 年法律第 83 号）第３条による医療法（昭和 23 年法律第 205 号）の一部改正により、医療機関の責務や都道府県の役割等について位置づけられたところです。 また、これに伴い、「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」（平成 26 年厚生労働省告示第 376 号。以下「医療勤務環境改善マネジメントシステム指針」という。）が平成 26 年９月 26 日に告示され、各医療機関においては、当該指針に基づき勤務環境の改善に向けた取組が推進されるとともに、各都道府県の医療勤務環境改善支援センター（以下「支援センター」という。）が各医療機関の取組を支援してきていただいたところです。 こうした中で、良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律（令和３年法律第 49 号。以下「令和３年医療法等改正法」という。）が令和３年５月 28 日に公布され、医療法等の一部が改正されました。このうち、病院又は診療所の健康管理体制の整備に関する事項、面接指導及び就業上の措置の実施に関する事項、休息時間（勤務間インターバル及び代償休息）の確保に関する事項、地域医療の確保等のために医師の長時間労働が必要となる医療機関（以下「特定労務管理対象機関」という。）の労働時間短縮の取組に関する事項、特定労務管理対象機関の指定の有効期間・更新・変更・取り消しに関する事項、罰則に関する事項については、本年４月１日から施行することとされています。

記 第一　趣旨及び概要 　医師や看護職員をはじめとした医療従事者の確保を図るためには、病院又は診療所(以下「医療機関」という。)の主体的な取組を通じて、労務管理面のみならず、ワーク・ライフ・バランスなどの幅広い観点を視野に入れた勤務環境改善の推進による「医療従事者の離職防止・定着対策」を講ずる必要がある。今回の改正は、こうした観点から、 （１）　医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境の改善等の措置を講ずるよう努めなければならないものとし、厚生労働大臣は、そのための指針となるべき事項を定めるものとすること(医療法第30条の13及び第30条の14関係。平成27年４月１日以降は第30条の19及び第30条の20) （２）　都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善に関する相談、情報の提供及び助言等の援助その他の医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援に関する事務を実施するよう努めるものとし、それらの事務を実施するための拠点としての機能の確保に努めるものとすること(医療法第30条の15関係。平成27年４月１日以降は第30条の21)等の規定を医療法に設け、これらを通じて、医療従事者の勤務環境の改善を促進するものである。	これに伴い、支援センターが担う役割や留意事項等は下記のとおりですので、貴職におかれましては、これを御了知いただくとともに、管下の政令指定都市、保健所設置市、特別区、医療機関、関係団体等に対し、周知をお願いいたします。 記 第一　趣旨及び概要 　医師や看護職員をはじめとした医療従事者の確保を図るためには、病院又は診療所(以下「医療機関」という。)の主体的な取組を通じて、労務管理面のみならず、ワーク・ライフ・バランスなどの幅広い観点を視野に入れた勤務環境改善の推進による「医療従事者の離職防止・定着対策」を講ずる必要がある。平成26年の改正は、こうした観点から、 （１）　医療機関の管理者は、医療従事者の勤務環境の改善等の措置を講ずるよう努めなければならないものとし、厚生労働大臣は、そのための指針となるべき事項を定めるものとすること(医療法第30条の19及び第30条の20関係) （２）　都道府県は、医療従事者の勤務環境の改善に関する相談、情報の提供及び助言等の援助その他の医療従事者の勤務環境の改善のために必要な支援に関する事務を実施するよう努めるものとし、それらの事務を実施するための拠点としての機能の確保に努めるものとすること(医療法第30条の21関係)等の規定を医療法に設け、これらを通じて、医療従事者の勤務環境の改善を促進するものである。 とされたところ。 　また、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の施行により、医師以外の医療従事者を含む労働者については平成31年４月（中小企業については令和２年４月）から、医師については令和６年４月１日から、労働基準法（昭和22年法律第49号）による時間外労働の上限規制が適用されるなど、医療機関の勤務環境改善を取り巻く状況も変化していることから、地域医療提供体制の確保を図りつつ、医療機関がこうした状況の変化に対応し、更に勤務環境改善を進めていく観点からも効果的な取組を実施いただきたいこと。特に、医師については、一般の労働者とは異なる上限が設定される中で、令和３年医療法等改正法により、医療機関の管理者に、 ・　長時間労働の医師の健康状態と客観的な方法による労働時間の把握のための体制整備 ・　長時間労働の医師に対する面接指導等の健康確保のための措置 が義務付けられるなど、特別な仕組みが設けられることから、こうした仕組み

	に対応するための医療機関の取組への支援が重要となる点にも留意いただきたいこと。 また、同法では、都道府県知事が特定労務管理対象機関を指定し、対象となる医師に地域医療確保暫定特例水準等の特別な上限を適用できることとし、併せて都道府県が労働時間短縮のための支援を行う等の仕組みが創設されるとともに、「医師の労働時間短縮等に関する指針」（令和４年厚生労働省告示第７号。以下「短縮指針」という。）では、都道府県は国と緊密に連携して、医師の働き方改革を、地域における医療提供体制の機能分化・連携、医師偏在対策と一体的に推進し、地域医療確保暫定特例水準の終了年限の目標である令和 17 年度末に向けて、どの地域にあっても、切れ目のない医療を安心して受けられる体制の構築に取り組むとされている。こうした都道府県の役割を踏まえながら、医師の労働時間の短縮等医療機関における勤務環境改善のための取組をより一層推進していただきたいこと。
第二　内容及び留意事項等 １　医療機関の管理者の責務（医療法第 30 条の 13 関係。平成 27 年４月１日以降は第 30 条の 19） 医療機関の管理者は、当該医療機関に勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならないこと。 具体的には、第二の２の厚生労働大臣が定める指針に基づき、ＰＤＣＡサイクルにより計画的に勤務環境改善の具体的な取組を行うよう努めること。	第二　内容及び留意事項等 １　医療機関の管理者の責務（医療法第 30 条の 19 関係） 医療機関の管理者は、当該医療機関に勤務する医療従事者の勤務環境の改善その他の医療従事者の確保に資する措置を講ずるよう努めなければならないこと。 具体的には、第二の２の厚生労働大臣が定める指針に基づき、ＰＤＣＡサイクルにより計画的に勤務環境改善の具体的な取組を行うよう努めること。
２　厚生労働大臣が定める指針（医療法第 30 条の 14 関係。平成 27 年４月１日以降は第 30 条の 20） 厚生労働大臣は、医療従事者の勤務環境の改善のために医療機関の管理者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定め、これを公表するものとすること。 本規定に基づき、医療機関における医療勤務環境改善マネジメントシステム（医療機関において、医療従事者の勤務環境の改善に関して、①管理者による改善方針の表明、②勤務環境改善の実施に係る体制の整備、③勤務環境に関する現状の分析、改善目標の設定、改善計画の作成、④改善計画の実施、⑤改善目標の達成状況及び改善計画の実施状況の評価、⑥評価の結果を踏まえた改善目標及び改善計画等の見直しを体系的かつ継続的に実施する、一連の自主的活動に関する仕組みをいう。以下同じ。）の実施に関し、各段階で取り組むべき事項を示した「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」（平成 26 年厚生労働省告示第 376 号）を告示したも	２　厚生労働大臣が定める指針（医療法第 30 条の 20 関係） 厚生労働大臣は、医療従事者の勤務環境の改善のために医療機関の管理者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るための指針を定め、これを公表するものとすること。 本規定に基づき、医療機関における医療勤務環境改善マネジメントシステム（医療機関において、医療従事者の勤務環境の改善に関して、①管理者による改善方針の表明、②勤務環境改善の実施に係る体制の整備、③勤務環境に関する現状の分析、改善目標の設定、改善計画の作成、④改善計画の実施、⑤改善目標の達成状況及び改善計画の実施状況の評価、⑥評価の結果を踏まえた改善目標及び改善計画等の見直しを体系的かつ継続的に実施する、一連の自主的活動に関する仕組みをいう。以下同じ。）の実施に関し、各段階で取り組むべき事項を示した医療勤務環境改善マネジメントシステム指針を告示したものであること。 「「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律

のであること。 「「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」の一部の施行について」(平成 26 年９月 26 日付医政発 0926 第５号)で示したとおり、指針第２条第２号に規定する厚生労働省医政局長が定める手引書は、「医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き」(平成 26 年３月厚生労働省「医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究班」)とし、医療機関の管理者が、指針に基づき医療従事者の勤務環境の改善のための具体的な措置を講ずるに当たっては、手引書を参考にすること。なお、手引書については、今後必要に応じて更新されることに留意いただきたいこと。	の整備等に関する法律」の一部の施行について」(平成 26 年９月 26 日付医政発 0926 第５号)で示したとおり、医療勤務環境改善マネジメントシステム指針第２条第２号に規定する厚生労働省医政局長が定める手引書は、「医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き」(平成 26 年３月厚生労働省「医療従事者の勤務環境の改善に向けた手法の確立のための調査・研究班」)とし、医療機関の管理者が、指針に基づき医療従事者の勤務環境の改善のための具体的な措置を講ずるに当たっては、手引書を参考にすること。なお、手引書については、今後必要に応じて更新されることに留意いただきたいこと。
３　都道府県の事務等(医療法第 30 条の 15 関係。平成 27 年４月１日以降は第 30 条の 21) ①　医療従事者の勤務環境の改善を促進するために都道府県が実施する事務(第 30 条の 15 第１項関係) 都道府県は、医療機関の勤務環境改善に関する相談に応じ、必要な情報提供、助言その他の援助、調査及び啓発活動その他の必要な支援を行うなど、医療従事者の勤務環境改善の促進に努めること。 都道府県は、医療計画及び地域医療構想の策定を行うなど、地域の医療提供体制の確保に関する主要な役割を担う主体であり、こうした取組の一環として、医療従事者の勤務環境の改善についても、効果的な取組を実施することが求められているところである。例えば、様々な医師・看護職員確保関連の対策(地域医療支援センター、ナースセンターの運営等)をはじめとした都道府県の医療行政が担う各種施策と医療機関の勤務環境改善に関する施策を連携させるなど、地域の実情に応じた効果的な取組を実施いただきたいこと。	３　都道府県の事務等(医療法第 30 条の 21 関係) ①　医療従事者の勤務環境の改善を促進するために都道府県が実施する事務(第 30 条の 21 第１項関係) 都道府県は、医療機関の勤務環境改善に関する相談に応じ、必要な情報提供、助言その他の援助、調査及び啓発活動その他の必要な支援を行うなど、医療従事者の勤務環境改善の促進に努めること。 都道府県は、医療計画及び地域医療構想の策定を行うなど、地域の医療提供体制の確保に関する主要な役割を担う主体であり、こうした取組の一環として、医療従事者の勤務環境の改善についても、効果的な取組を実施することが求められているところである。例えば、様々な医師・看護職員確保関連の対策(地域医療支援センター、ナースセンターの運営等)をはじめとした都道府県の医療行政が担う各種施策と医療機関の勤務環境改善に関する施策を連携させるなど、地域の実情に応じた効果的な取組を実施いただきたいこと。 また、第一の「趣旨及び概要」に記載のとおり、医師については、一般の労働者とは異なる時間外・休日労働時間の上限が設定されるとともに、医療機関の管理者に追加的健康確保措置等が義務付けられるなど、特別な仕組みが設けられることから、こうした仕組みに対応するための医療機関の取組への支援が重要となる点にも留意いただきたいこと。 また、令和３年医療法等改正法では、特定労務管理対象機関を指定し、対象となる医師に時間外・休日労働時間の特別な上限を適用できることとし、併せて都道府県が労働時間短縮のための支援を行う等の仕組みが創設されていることから、短縮指針における都道府県の役割を踏まえながら、医師の労働時間の短縮等医療機関における勤務環境改善のための取組をより一層推進していただきたいこと。

②　事務の委託(第30条の15第２項関係) 都道府県は、第二の３①の事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができるものであること。 「厚生労働省令で定める者」とは、整備省令において、当該事務を適切、公正かつ中立に実施できる者として都道府県知事が認めた者とされていること。具体的には、地域において医療に関する公益的な事業を実施する非営利法人等こうした事務を適切に実施する能力を有する法人が考えられるものであること。	②　事務の委託(第30条の21第２項関係) 都道府県は、第二の３①の事務の全部又は一部を厚生労働省令で定める者に委託することができるものであること。 「厚生労働省令で定める者」とは、地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成26年厚生労働省令第108号）において、当該事務を適切、公正かつ中立に実施できる者として都道府県知事が認めた者とされていること。具体的には、地域において医療に関する公益的な事業を実施する非営利法人等こうした事務を適切に実施する能力を有する法人が考えられるものであること。
③　医療勤務環境改善支援センター(第30条の15第３項関係) 都道府県又は都道府県から委託を受けた者は、第二の３①の事務を実施するに当たり、医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能(「医療勤務環境改善支援センター」(以下「支援センター」という。)の確保に努めるものとすること。 (１)支援センターの設置形態 支援センターについて、都道府県が直営で設置する場合と、第二の３②により法人に委託する場合のいずれの場合においても、都道府県は、支援センターの運営に主体的かつ適切に関与すること。なお、いずれの場合においても、第二の３③(３)に記載する医療勤務環境改善支援センター運営協議会(以下「運営協議会」という。)を設置し、これに、都道府県の医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、都道府県労働局等の関係団体・関係機関の参画を得るなどして、支援センターが地域の関係者の主体的な関与の下に運営されるよう配慮すること。 (２)　支援センターの事業内容 ア　医療勤務環境改善マネジメントシステムの活用促進 支援センターにおいては、指針等に基づき、医療勤務環境改善マネジメントシステムについて、可能な限り、多くの医療機関が活用し、その勤務環境の改善に向けた自主的な取組が促進されるよう、地域の関係者と連携し、医療機関に対する周知と支援を図るものとすること。	③　医療勤務環境改善支援センター(第30条の21第３項関係) 都道府県又は都道府県から委託を受けた者は、第二の３①の事務を実施するに当たり、医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能(支援センター)の確保に努めるものとすること。 (１)支援センターの設置形態 支援センターについて、都道府県が直営で設置する場合と、第二の３②により法人に委託する場合のいずれの場合においても、都道府県は、支援センターの運営に主体的かつ適切に関与すること。なお、いずれの場合においても、第二の３③(３)に記載する医療勤務環境改善支援センター運営協議会(以下「運営協議会」という。)を設置し、これに、都道府県の医師会、看護協会、病院団体、大学病院、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、都道府県労働局等の関係団体・関係機関の参画を得るなどして、支援センターが地域の関係者の主体的な関与の下に運営されるよう配慮すること。 (２)　支援センターの事業内容 ア　医療勤務環境改善マネジメントシステムの活用促進等 支援センターにおいては、指針等に基づき、医療勤務環境改善マネジメントシステムについて、可能な限り、多くの医療機関が活用し、その勤務環境の改善に向けた自主的な取組が促進されるよう、地域の関係者と連携し、医療機関に対する周知と支援を図るものとすること。 また、医師の労働時間を短縮していくために医療機関内で取り組む事項を記載した医師労働時間短縮計画（医療法第113条第２項関係）は、医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく取組のプロセスが想定されており、当該計画の作成が義務となる特定労務管

	理対象機関はもとより、それ以外の医療機関においても計画の作成及び計画に基づく取組等が進むよう積極的な周知と支援を図ること。 なお、医師の働き方改革に伴う支援センターの事業内容については（５）に後述する。
イ　支援の基本方針 医療勤務環境改善マネジメントシステムによる各医療機関の取組を効果的に実施するためには、医療機関による自主性をもった改善活動が不可欠となる。そのため、各医療機関の管理者や医療従事者が勤務環境を改善する目的意識を共有し、参加型の改善システムによりＰＤＣＡサイクルによる取組を進めることが必要であること。 また、医療勤務環境改善マネジメントシステムは、勤務環境の改善が必要と考えられる特定の医療機関のみを対象とする趣旨の制度ではなく、できる限り多くの医療機関を対象として、恒常的に勤務環境の改善と向上が図られるプロセスの実施を目指すものであること。	イ　支援の基本方針 医療勤務環境改善マネジメントシステムによる各医療機関の取組を効果的に実施するためには、医療機関による自主性をもった改善活動が不可欠となる。そのため、各医療機関の管理者や医療従事者が勤務環境を改善する目的意識を共有し、参加型の改善システムによりＰＤＣＡサイクルによる取組を進めることが必要であること。 また、医師労働時間短縮計画の作成及び計画に基づく取組のプロセスを含め、医療勤務環境改善マネジメントシステムは、勤務環境の改善が必要と考えられる特定の医療機関のみを対象とする趣旨の制度ではなく、できる限り多くの医療機関を対象として、恒常的に勤務環境の改善と向上が図られるプロセスの実施を目指すものであること。 ただし、特に特定労務管理対象機関が策定する医師労働時間短縮計画については、医療勤務環境改善マネジメントシステムのプロセスに基づくＰＤＣＡサイクルの中で毎年１回見直しの必要性を検討し、当該特定労務管理対象機関が計画を変更する場合には都道府県への届出を行うことになる（医療法第 122 条第２項関係）ため、支援センターにおいては、 ・　当該計画に係る医師の労働時間の短縮目標に係る達成状況 ・　医療機関勤務環境評価センター（以下「評価センター」という。）の評価を受審した際に指摘を受けた労務管理体制等に係るその後の改善状況 等を把握し、各医療機関における当該計画の見直しに係る検討が適切に実施されるよう、適切な労務管理体制の整備や医師の労働時間の短縮に向け、医療機関に対する助言等の支援を行っていただきたいこと。
ウ　支援の実施体制 支援センターにおいては、勤務環境改善に取り組む医療機関の多様なニーズに応えられるよう、ワンストップによる専門的・総合的な相談支援体制を構築することが望ましいことから、次に掲げる専門スタッフの配置など適切な体制の確保を図られたいこと。	ウ　支援の実施体制 支援センターにおいては、勤務環境改善に取り組む医療機関の多様なニーズに応えられるよう、ワンストップによる専門的・総合的な相談支援体制を構築することが望ましいことから、次に掲げる専門スタッフを配置するとともに、こうした専門スタッフが支援セン

	ター長や支援の中核となるスタッフ等の下で、組織として最大限の効果を発揮できるような情報共有や支援の体制を構築するなど適切な体制の確保を図られたいこと。
また、医療労務管理アドバイザーの配置による労務管理に関する相談支援体制の構築については、都道府県労働局が実施する委託事業が担うこととしており、支援センターの運営に当たっては、これと一体的に運営を行っていただきたいこと。	また、医療労務管理アドバイザーの配置による労務管理に関する相談支援体制の構築については、都道府県労働局が実施する委託事業が担うこととしており、支援センターの運営に当たっては、これと一体的に運営を行っていただきたいこと。
なお、支援センターについては、例えば、他の医療関係の業務を行う拠点等と一体的に設置・運営するなど、地域の実情に応じた柔軟な形態で実施することも差し支えないものであり、より効果的な支援が行える体制を検討いただきたいこと。その場合においても、医療機関から医療勤務環境改善の支援拠点であることが認識できるよう、「医療勤務環境改善支援センター」である旨を明示することが望ましいものであること。	なお、支援センターについては、例えば、他の医療関係の業務を行う拠点等と一体的に設置・運営するなど、地域の実情に応じた柔軟な形態で実施することも差し支えないものであり、より効果的な支援が行える体制を検討いただきたいこと。その場合においても、医療機関から医療勤務環境改善の支援拠点であることが認識できるよう、「医療勤務環境改善支援センター」である旨を明示することが望ましいものであること。
・　医業経営アドバイザーの配置 医療機関の勤務環境改善に対する支援に当たっては、経営面の助言が不可欠であり、診療報酬面、医療制度・医事法制面、組織マネジメント・経営管理など医業経営に関する専門知識を有するアドバイザー(医業経営アドバイザー)を配置することが求められること。 なお、医業経営アドバイザーの配置等の所用経費については、消費税を財源として各都道府県に創設される「地域医療介護総合確保基金」を積極的に活用願いたいこと。	・　医業経営アドバイザーの配置 医療機関の勤務環境改善に対する支援に当たっては、経営面の助言が不可欠であり、診療報酬面、医療制度・医事法制面、組織マネジメント・経営管理など医業経営に関する専門知識を有するアドバイザー(医業経営アドバイザー)を配置することが求められること。 なお、医業経営アドバイザーの配置等の所用経費については、消費税を財源として各都道府県に創設される「地域医療介護総合確保基金」を積極的に活用願いたいこと。
・　医療労務管理アドバイザーの配置 医療機関の勤務環境の改善に対する支援に当たっては、勤務シフトの見直し、労働時間管理、休暇取得促進、就業規則の作成・変更、賃金制度の設計、安全衛生管理や福利厚生など労務管理面全般にわたる相談支援が不可欠となることから、社会保険労務士等の労務管理に関する専門知識を有するアドバイザー(医療労務管理アドバイザー)を配置することが求められること。	・　医療労務管理アドバイザーの配置 医療機関の勤務環境の改善に対する支援に当たっては、勤務シフトの見直し、労働時間管理、休暇取得促進、就業規則の作成・変更、賃金制度の設計、安全衛生管理や福利厚生などのほか、働き方改革関連法に基づく対応や医師の働き方改革に関連する労務管理面での対応など労務管理面全般にわたる相談支援が不可欠となることから、社会保険労務士等の労務管理に関する専門知識を有するアドバイザー(医療労務管理アドバイザー)を配置することが求められること。
なお、医療労務管理アドバイザーの配置は、都道府県労働局の委託事業が担うこととなるため、都道府県労働局との連携・協議を行っていただきたいこと。	なお、医療労務管理アドバイザーの配置は、都道府県労働局の委託事業が担うこととなるため、都道府県労働局との連携・協議を行っていただきたいこと。
・　地域の関係機関との連携体制の構築(運営協議会の活用等) 支援センターによる支援を効果的に実施するためには、都道府県が主体的に関わり、支援センターと地域の医療等に関わる関係者に	・　地域の関係機関との連携体制の構築(運営協議会の活用等) 支援センターによる支援を効果的に実施するためには、都道府県が主体的に関わり、支援センターと地域の医療等に関わる関係

よる連携体制を構築することが不可欠となる。そのため、運営協議会等の場を活用するなどして、都道府県の医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、都道府県労働局その他地域の実情に応じた関係機関との連携体制を構築することが求められること。	者による連携体制を構築することが不可欠となる。そのため、運営協議会等の場を活用するなどして、都道府県の医師会、看護協会、病院団体、大学病院、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会、都道府県労働局その他地域の実情に応じた関係機関との連携体制を構築することが求められること。 なお、運営協議会のほかに実務者による連絡調整会議等を設け、概ね月１回程度で開催し、関係者間の連携を図っている支援センターでは、医療機関の勤務環境の改善に向けた取組支援を効果的に実施している事例も見られる。このため、都道府県の主体的な関与のもとで、WEB 等も活用しつつ、概ね月１回程度の頻度で実務者による連絡調整会議等を開催する等、医療機関の取組支援に係る現状把握や課題認識の緊密な共有等を通じて、関係者間の十分な連携を図るための取組等をお願いしたいこと。 また、特定労務管理対象機関をはじめとした支援センターが特に重点的に支援すべき医療機関を把握していただき、必要に応じて都道府県労働局に共有いただくなど、都道府県労働局との連携をお願いしたいこと。
・　事務処理体制 上記に掲げる取組が円滑かつ適切に実施できるよう事務処理体制を適切に整備することが求められること。	・　事務処理体制 上記に掲げる取組が円滑かつ適切に実施できるよう事務処理体制を適切に整備することが求められること。
エ　支援の実施手法 ａ　多様な支援手法 支援センターによる支援の実施手法としては、医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づき、各医療機関におけるＰＤＣＡサイクルによる勤務環境改善の取組の促進をより効果的に図る観点から、 ・　医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入支援のための集合研修・説明会・ワークショップの実施 ・　各医療機関からの個別の相談対応 ・　各医療機関への訪問支援 ・　各医療機関への個別ニーズに応じ、他の支援機関との連携支援 など、個々の支援ニーズに応じ、柔軟な手法を講じることが求められること。	エ　支援の実施手法 ａ　多様な支援手法 支援センターによる支援の実施手法としては、医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づき、各医療機関におけるＰＤＣＡサイクルによる勤務環境改善の取組の促進等をより効果的に図る観点から、 ・　医療勤務環境改善マネジメントシステムの導入支援や働き方改革に係る理解醸成のための集合研修・説明会・ワークショップの実施 ・　各医療機関からの個別の相談対応 ・　各医療機関への訪問支援 ・　各医療機関への個別ニーズに応じ、他の支援機関との連携支援 など、個々の支援ニーズに応じ、必要な場合には中長期的に継続した支援や、特に医師の働き方改革への対応を念頭にプッシュ型での積極的な支援を行うなど、柔軟な手法を講じることが求められること。

b　関係機関・関係団体と連携・協働した支援 支援センターによる支援に当たっては、関係行政機関はもとより、関係団体等と十分に連携・協働した上での支援を行うことが求められること。 求められる支援内容によっては、支援センターに配置されているアドバイザーによる相談のみでは対応が困難な場合が想定されるが、そうした場合には、関係団体の取組との連携、他の専門的知識を有するアドバイザーの派遣や関係する支援機関と連携・協働した支援を行うなど、支援センターがワンストップ性を発揮し、関係機関との「ハブ機能」を果たすなどして的確な支援が実施されるよう配慮願いたいこと。 また、同様に、関係する支援機関等からの依頼などに応じた連携・協働による支援についても、的確に実施されるよう配慮願いたいこと。 なお、支援に当たっては、こうした連携を図った上で、さまざまな公的な相談制度や補助制度・支援制度等の活用も視野に入れることが求められるが、その例としては、下記のようなものが考えられること。 〔支援センターとの連携が想定される各種相談支援制度・アドバイザー機能の例〕 ・　女性医師バンク・女性医師支援相談窓口の相談員(都道府県等) ・　地域医療支援センター(都道府県) 「医療計画について」(平成29年３月31日付け医政発0331第57号)において、地域医療支援センターと医療勤務環境改善支援センターの連携に係る具体例が示されている。 ・　ナースセンター就業相談員(都道府県看護協会ナースセンター) ・　雇用均等指導員等(都道府県労働局) （新設） ・　ハローワークのアドバイザー(ハローワーク) ・　メンタルヘルス等に関する相談員(産業保健総合支援センター) ・　次世代育成支援対策推進法に基づく次世代育成支援対策推進センター(商工会議所など）等 〔活用しうる各種支援制度の例〕 ・　消費税を財源とした「新たな財政支援制度」として新たに各都道府県に創設される「地域医療介護総合確保基金」を活用した医療機	b　関係機関・関係団体と連携・協働した支援 支援センターによる支援に当たっては、関係行政機関はもとより、関係団体等と十分に連携・協働した上での支援を行うことが求められること。 求められる支援内容によっては、支援センターに配置されているアドバイザーによる相談のみでは対応が困難な場合が想定されるが、そうした場合には、関係団体の取組との連携、他の専門的知識を有するアドバイザーの派遣や関係する支援機関と連携・協働した支援を行うなど、支援センターがワンストップ性を発揮し、関係機関との「ハブ機能」を果たすなどして的確な支援が実施されるよう配慮願いたいこと。 また、同様に、関係する支援機関等からの依頼などに応じた連携・協働による支援についても、的確に実施されるよう配慮願いたいこと。 なお、支援に当たっては、こうした連携を図った上で、さまざまな公的な相談制度や補助制度・支援制度等の活用も視野に入れることが求められるが、その例としては、下記のようなものが考えられること。 〔支援センターとの連携が想定される各種相談支援制度・アドバイザー機能の例〕 ・　女性医師バンク・女性医師支援相談窓口の相談員(都道府県等) ・　地域医療支援センター(都道府県) 「医療計画について」(令和５年３月 31 日付け医政局発 0331 第 16 号）において、地域医療支援センターと医療勤務環境改善支援センターの連携に係る具体例が示されている。 ・　ナースセンター就業相談員(都道府県看護協会ナースセンター) ・　雇用均等指導員等(都道府県労働局) ・　働き方改革支援推進センター（都道府県労働局） ・　ハローワークの窓口の相談員(ハローワーク) ・　メンタルヘルス等に関する相談員(産業保健総合支援センター) ・　次世代育成支援対策推進法に基づく次世代育成支援対策推進センター(商工会議所など）等 〔活用しうる各種支援制度の例〕 ・　消費税を財源として各都道府県に創設された「地域医療介護総合確保基金」を活用した医療機関に対する助成制度等(院内保育所の設

関に対する助成制度等(院内保育所の設置費、運営費、医療機関等での医療クラークや看護補助者の配置やその活用に関する研修、ICT システム導入等に対する財政支援、救急医や産科医等の処遇改善を図る医療機関等に対する財政支援、その他関連する支援等) ・　労働時間等の改善・向上に取り組む医療機関を対象とした助成金(職場意識改善助成金)その他の都道府県労働局関連の助成金(各都道府県労働局) (新設) ・　次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出・公表制度 ・　上記計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業が「子育てサポート企業」として認定され、次世代認定マーク(くるみん)の利用が可能となる制度及び認定企業への税制措置制度 ・　従業員の職業生活と家庭生活との両立支援に取り組む事業主などを支援する「両立支援助成金」制度 等 c　ホームページの活用 厚生労働省において、医療機関において取組が行われた勤務環境改善に関する好事例等を紹介するホームページを開設する予定であるので、支援センターでの支援に当たっては、積極的に活用いただきたいこと。なお、当該ホームページについては、追って、その詳細等をお知らせすること。 d　医業経営面での研究成果等の活用 医療機関への支援に当たっては、医業経営面でのノウハウが不可欠であるが、厚生労働省の委託研究事業(医療施設経営安定化推進事業)として実施された過去の研究成果等が厚生労働省ホームページ(http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/isei/igyou/igyoukeiei/anteika.html)に公表されているので、活用いただきたいこと。 (3)　医療勤務環境改善支援センター運営協議会	置費、運営費、医療機関等での医師事務作業補助者や看護補助者の配置やその活用に関する研修、ICT システム導入等に対する財政支援、救急医や産科医等の処遇改善を図る医療機関等に対する財政支援、医師派遣による地域医療提供体制確保のための財政支援、その他関連する支援等) ・　労働時間短縮等の勤務環境改善に取り組む医療機関等を対象とした助成金(働き方改革推進助成金)その他の都道府県労働局関連の助成金(各都道府県労働局) ・　税制優遇措置(「医師及びその他の医療従事者の労働時間短縮に資する機器等の特別償却制度」)及び独立行政法人福祉医療機構による働き方改革支援資金の優遇融資 ・　次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出・公表制度 ・　上記計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした企業が「子育てサポート企業」として認定され、次世代認定マーク(くるみん)の利用が可能となる制度及び認定企業への税制措置制度 ・　従業員の職業生活と家庭生活との両立支援に取り組む事業主などを支援する「両立支援助成金」制度 等 c　ホームページの活用 厚生労働省において、医療機関において取組が行われた勤務環境改善に関する好事例等を紹介するホームページ(いきいき働く医療機関サポート Web)を開設しているので、支援センターでの支援に当たっては、積極的に活用いただきたいこと。また、各都道府県の支援センターにおいて独自のホームページを開設・運用するなど、医療機関の勤務環境改善の取組に資する対応を積極的に行っていただきたいこと。 (削除) (3)　医療勤務環境改善支援センター運営協議会

医療機関の勤務環境改善を効果的に支援するためには、支援センターの責任主体である都道府県の主催の下、地域の関係者が連携して支援センターの運営を図ることが必要となる。 このため、おおむね、次のメンバーを含む地域の実情に応じた構成により、医療勤務環境改善支援センターの運営に関する協議の場として運営協議会を設置いただきたいこと。 ・　医師会、看護協会、病院団体等の地域の医療関係団体 ・　社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等医療機関の支援を行う関係団体 ・　都道府県労働局等の関係行政機関 ・　その他地域の実情に応じて必要と判断する関係者 運営協議会の設置方法としては、新たに会議を設置する方法によるほか、既存の医療対策に関する協議会を活用する方法(既存の会議に部会を設置する方法等を含む。)等も含め、地域の実情に応じた柔軟な方法を検討いただきたいこと。また、運営協議会の庶務(事務局)については、支援センターが担うことも可能であるが、その場合であっても、都道府県は、運営協議会の運営に主体的に関与することが必要であること。 また、運営協議会の協議事項としては、手引書の周知方法、医療機関に対する支援方法、第二の３③(５)ウに記載する年次活動計画に関すること等が想定されるものであること。	医療機関の勤務環境改善を効果的に支援するためには、支援センターの責任主体である都道府県の主催の下、地域の関係者が連携して支援センターの運営を図ることが必要となる。 このため、おおむね、次のメンバーを含む地域の実情に応じた構成により、支援センターの運営に関する協議の場として運営協議会を設置いただきたいこと。 ・　医師会、看護協会、病院団体、大学病院等の地域の医療関係団体 ・　社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等医療機関の支援を行う関係団体 ・　都道府県労働局等の関係行政機関 ・　その他地域の実情に応じて必要と判断する関係者 運営協議会の設置方法としては、新たに会議を設置する方法によるほか、既存の医療対策に関する協議会を活用する方法(既存の会議に部会を設置する方法等を含む。)等も含め、地域の実情に応じた柔軟な方法を検討いただきたいこと。また、運営協議会の庶務(事務局)については、支援センターが担うことも可能であるが、その場合であっても、都道府県は、運営協議会の運営に主体的に関与することが必要であること。 また、運営協議会の協議事項としては、管内医療機関における医師の労働時間の状況など勤務環境の改善に当たって管内の医療機関が抱える課題の共有、これらの課題を踏まえた医療機関に対する支援の優先順位や支援方法、支援に当たって関係者間で行う協力や都道府県の取組に関すること、第二の３③(５)ウに記載する年次活動計画に関すること等が想定されるものであること。 さらに、連絡調整会議等については、都道府県の主体的な関与のもとで、都道府県労働局、都道府県労働局委託事業における委託事業者、医業経営アドバイザー、医療労務管理アドバイザーを基本メンバーとして開催いただきたいこと。　なお、基本メンバーのほか、その他地域の実情に応じて必要と判断する関係者をメンバーとすることも差し支えないこと。
（４）　支援センターの運営財源 ア　医業経営アドバイザー関連経費 第二の３③(２)ウに記載したとおり、医業経営アドバイザー関連経費については、消費税を財源として各都道府県に創設される「地域医療介護総合確保基金」の活用が可能であるので、基金に関する計画に盛り込むなど、引き続き、所要の手続を進めていただきたいこと。	（４）　支援センターの運営財源 ア　医業経営アドバイザー関連経費 第二の３③(２)ウに記載したとおり、医業経営アドバイザー関連経費については、消費税を財源として各都道府県に創設される「地域医療介護総合確保基金」の活用が可能であるので、基金に関する計画に盛り込むなど、引き続き、所要の手続を進めていただきたい

	こと。
イ　医療労務管理アドバイザー関連経費 第二の３③(２)ウに記載したとおり、医療労務管理アドバイザー配置に要する経費(関連する事務費を含む。)は、都道府県労働局の委託事業によることとしているので、引き続き、所管の都道府県労働局との十分な連携・協議を行っていただくようお願いしたいこと。	イ　医療労務管理アドバイザー関連経費 第二の３③(２)ウに記載したとおり、医療労務管理アドバイザー配置に要する経費(関連する事務費を含む。)は、都道府県労働局の委託事業によることとしているので、引き続き、所管の都道府県労働局との十分な連携・協議を行っていただくようお願いしたいこと。
(新設)	（５）　医師の働き方改革を踏まえた対応 働き方改革関連法の施行により時間外労働の上限規制が適用されるなど、医療機関の勤務環境改善を取り巻く環境も変化しており、支援センターにおいてもこうした動きを踏まえた医療機関の取組への支援を的確に行っていく必要がある。特に、医師については、一般の労働者と異なる医師固有の仕組みが設けられる中で、医療機関がこうした仕組みに対応し、更なる勤務環境改善を進めていくために適切な支援を行うこと。その際、特に以下のア～エの観点から支援を行っていただきたいこと。 ア　特定労務管理対象機関に対する支援について 特定労務管理対象機関の指定、更新及び業務の変更に関する手続が円滑に進むよう必要な助言及び支援を行っていただきたいこと。具体的には、こうした手続については、医師の労働時間等の正確な実態の把握（副業・兼業、宿日直許可、研鑽等を含む。）、医師労働時間短縮計画の作成、評価センターの評価の受審、特定高度技能研修機関（Ｃ２水準医療機関）に係る審査組織による審査等の手続が必要となるため、管内医療機関の取組状況を適切に把握するとともに、プッシュ型の支援も実施しながら、各局面において、当該手続が円滑に実施され、更なる勤務環境改善が進むよう必要な助言及び支援を行っていただきたいこと。特に、特定労務管理対象機関では、適切なＰＤＣＡサイクルのプロセスを進めるとともに、円滑な更新手続に資する観点から、第２の３(２)イの記載のとおり、支援センターが医療機関の医師労働時間短縮計画の見直しに係る検討を支援し、当該計画の進捗状況を踏まえた更新関連書類の作成や、更なる医師の労働時間の短縮に向けた労務管理体制の見直し等に係る必要な助言及び支援を行っていただきたいこと。その際、各医療機関の状況に応じて、地域医療確保暫定特例水準等特別な上限が適用される医師以外の医師についても、必要な労働時間の短縮に向けた取組が進むよう考慮してい

	ただきたいこと。 　また、特定労務管理対象機関の指定を行う際に、都道府県が当該医療機関に対して支援センターにより支援することとされた事項がある場合には、当該事項について継続的な支援を実施していただきたいこと。 　更に、地域の特定労務管理対象機関間で勤務環境の改善のための効果的な取組事例の共有等を行うことは、各医療機関における取組の好事例の普及展開につながるとともに、地域の医療機関の機能分化・連携の推進等にも資すると考えられることから、既存の会議体の活用等により、地域におけるこうした機会の創出にも努めていただきたいこと。 イ　特定労務管理対象機関以外の医療機関に対する支援について 　短縮指針では、特定労務管理対象機関以外の医療機関についても、更なる勤務環境の改善に取り組むことが望ましいとされていることを踏まえ、支援センターは、第２の３（２）アに記載のとおり、こうした医療機関の労務管理体制及び医師の労働時間等の状況を把握するとともに、医師労働時間短縮計画の作成及び計画に基づく取組等の推進を通じて、長時間労働の医師がいる医療機関全体での労働時間の短縮に向けた取組を積極的に実施していただきたいこと。 　また、特定労務管理対象機関以外の医療機関においても、医療機関の管理者には長時間労働の医師に対する面接指導の実施が求められていることから（医療法第 108 条第１項関係）、管内医療機関に対する面接指導実施体制の構築に向けた周知、助言等の支援について、特に留意していただきたいこと。 ウ　医療法第 25 条第１項に定める立入検査等で指摘を受けた医療機関に対する改善に向けた取組の支援について 　医療法第 25 条第１項に定める立入検査において、医療法に定められた面接指導の実施や勤務間インターバルの確保の状況等について指摘を受けた医療機関に対しては、医療機関からの要請に基づき、支援センターが医療機関の改善に向けた取組を支援いただきたいこと。この際、必要な場合には、都道府県の勤務環境改善担当部局を通じて医師確保担当部門や地域の関係機関等と連携しながら、医師派遣の実施による医師確保や地域の医療機関の機能分化・連携の推進を含め、地域全体での改善に向けた取組を支援していただきたいこと。

	エ　関係機関・関係団体と連携した幅広い周知広報について 第２の３（２）エ ｂ に記載したとおり、医療機関に対する支援については、医療機関等の関係機関はもとより、地域の関係団体等と十分に連携・協働した支援が求められるが、短縮指針にもあるように、医師の労働時間の短縮のためには、個々の医療機関における取組だけではなく、国民の医療のかかり方など、様々な立場からの取組が不可欠とされている。 このため、支援センターは幅広い周知広報の観点から、関係機関・関係団体と十分に連携・協働し、地域住民等に対する医師をはじめとした医療従事者の働き方改革に関する普及啓発の観点からも必要な支援を実施していただきたいこと。
（５）　その他の留意点 ア　医療機関の勤務環境改善に要する助成 消費税を財源として各都道府県に創設される「地域医療介護総合確保基金」については、支援センターの運営費のみならず、都道府県の判断により、勤務環境改善計画に基づく各医療機関の取組に対しての助成にも活用することが可能であるので、引き続き、積極的な活用を検討いただきたいこと。 イ　本年度における留意点 支援センターについては、本年 10 月１日に医療従事者の勤務環境の改善に係る医療法の関係規定が施行され、都道府県において勤務環境改善の支援拠点の確保に努める義務が開始することにかんがみ、各都道府県におかれては、可能な限り、本年度中に設置していただきたいこと。 支援センターが未設置の都道府県においては、都道府県労働局の委託事業として、社会保険労務士等による「医療労務管理相談コーナー」を暫定的に設置することとしているが、この場合、可能な限り、本年度中に支援センターを発足させ、暫定的な体制を解消することが求められる。支援センターの発足に当たっては、都道府県労働局の事業である「医療労務管理相談コーナー」業務の支援センターへの円滑な移行等を図る方策等について、都道府県労働局をはじめ、運営協議会を活用するなどして、地域の関係者との密接な連携を図っていただきたいこと。	（６）　その他の留意点 ア　医療機関の勤務環境改善に要する助成 消費税を財源として各都道府県に設置された「地域医療介護総合確保基金」については、支援センターの運営費のみならず、都道府県の判断により、医師労働時間短縮計画に基づく各医療機関の取組に対しての助成にも活用することが可能であるので、引き続き、積極的な活用を検討いただきたいこと。 （削除）
ウ　年次活動計画の策定について	イ　年次活動計画の策定について

医療勤務環境改善の取組を円滑に進めるため、「医療勤務環境改善支援　に向けた年次活動計画の策定等について(依頼)」(平成 26 年６月 27 日厚生労働省医政局総務課事務連絡)により、各都道府県に対し、下記の内容を盛り込んだ本年度における年次活動計画を策定し、策定後には地域の関係者間で共有するとともに、速やかに厚生労働省へ提出することを依頼したところである。 (年次活動計画に盛り込む内容) ・　本年度中に手引書に基づき勤務環境改善計画を策定する医療機関の割合等の地域における達成目標 ・　手引書の周知方法 ・　手引書に基づく改善計画に取り組む医療機関に対する支援方法(例：アドバイザー派遣等の訪問支援、支援センター等での相談対応、地区別合同相談会等) ・　支援センターの設置時期、設置方法、予算確保の見通し等 ・　その他、各医療機関における勤務環境改善計画策定状況の把握、当該計画に基づく勤務環境改善に関する取組等の円滑な実施に必要と考えられる事項(例：計画策定後のフォローアップ等) 年次活動計画については、毎年度、各都道府県で策定し、厚生労働省へ提出していただくことを想定しており、上記の「年次活動計画に盛り込む内容」も含めた来年度(平成 27 年度)における年次活動計画の策定等を別途依頼する予定であるので、あわせて御了知いただきたいこと。	医療勤務環境改善の取組を円滑に進めるため、各都道府県に対し、従前から医療機関に対する支援方針等を盛り込んだ年次活動計画の策定を依頼してきたところであるが、引き続き、下記の内容を盛り込んだ当該計画を策定し、策定後には地域の関係者間で共有するとともに、速やかに厚生労働省へ提出していただきたいこと。 (年次活動計画に盛り込む内容) ・　勤務環境の改善に当たって管内の医療機関が抱える課題 ・　課題を踏まえて本年度中に重点的に支援する医療機関の優先順位や支援の方策等地域の医療機関に対する支援方針 ・　手引書や医師労働時間短縮計画に取り組む医療機関に対する支援方法(例：アドバイザー派遣等の訪問支援、支援センター等での相談対応、地区別合同相談会等) ・　支援センターの設置方法（直営又は委託）、予算確保の見通し等 ・　成果目標（例：相談／引き合い件数（支援病院数)、支援案件数、１支援先あたりのアドバイザー稼働人数（平均)、１アドバイザーあたりの支援病院数、労務管理／医業経営アドバイザー協働支援件数、支援先の評価（支援後のアンケート結果等）等) ・　その他、各医療機関における医師労働時間短縮計画の進捗状況の把握、当該計画に基づく勤務環境改善に関する取組等の円滑な実施に必要と考えられる事項(例：計画策定後のフォローアップと見直しの支援等) なお、年次活動計画の作成に当たっては、後述の自己チェックリストも活用の上、適切に策定されたいこと。
(新設)	ウ　支援センターの活動状況に係る自己チェックリストの活用について 上記に記載した支援センターの活動内容については、別途送付する「医療勤務環境改善支援センター自己チェックリスト（令和５年度厚生労働省委託事業「医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務」成果物)」を活用しつつ、都道府県が主体となって支援センターのアドバイザー等と連携しながら実施状況の確認を行い、未実施の項目があった場合には、改善の必要性や取組の方向性等について運営協議会等で議論した上で年次活動計画に位置づけ、改善のための具体的な取組を実施すること。
(新設)	④　第二の３②による委託を受けた者は、第二の３①に掲げる事務又は当

	該委託に係る事務を実施するに当たっては、地域医療支援センター（委託を受けた者を含む）と相互に連携を図らなければならない。
④　秘密漏えいの禁止（第30条の15第４項関係） 第二の３②による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、法令に基づく場合等の正当な理由がなく、当該委託に係る事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないこと。	⑤　秘密漏えいの禁止（医療法第30条の21第５項関係） 第二の３②による委託を受けた者若しくはその役員若しくは職員又はこれらの者であった者は、法令に基づく場合等の正当な理由がなく、当該委託に係る事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないこと。
４　国による協力（医療法第30条の16関係。平成27年４月１日以降は第30条の21） 国は、第二の３①の都道府県の事務の適切な実施に資するため、都道府県に対し、必要な情報の提供その他の協力を行うものとすること。 厚生労働省では、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する調査研究、普及啓発、情報発信についての検討等を行っているところであり、今後、各都道府県に対して、これらに関する情報提供や協力依頼等を行っていく予定であるので、御了知いただきたいこと。	４　国による協力（医療法第30条の22関係） 国は、第二の３①の都道府県の事務の適切な実施に資するため、都道府県に対し、必要な情報の提供その他の協力を行うものとすること。 厚生労働省では、医療勤務環境改善マネジメントシステムや医師の働き方改革の推進に関する調査研究、普及啓発、情報発信についての検討等を行っているところであり、引き続き、各都道府県に対して、これらに関する情報提供や協力依頼等を行っていく予定であるので、御了知いただきたいこと。