

令和5年度末までに
労務管理者として行っておくべきこと

神奈川県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理相談コーナー

2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ。

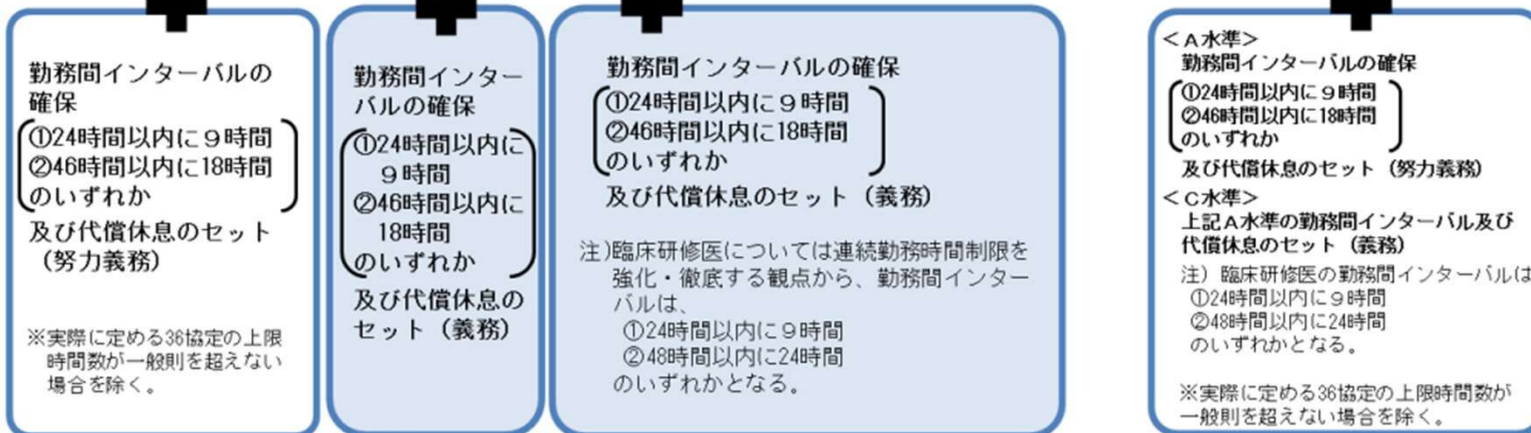


※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

【追加的健康確保措置】



※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

【1】働き方改革の推進について

① 医師への医療機関内説明会を開催する準備がある。

- ・ 医師の働き方改革の説明

宿日直許可時間での勤務内容、特例水準、時間外・休日労働の上限時間、36協定、御院での自己研鑽のルール、御院での兼業・副業の規約、面接指導の流れ等

- ・ 病院からの協力依頼

分単位での勤務時間報告、宿日直時間内の勤務状況報告、代替休息について
兼業・副業での労働時間の報告 等

□ ② 将来に向かって若手医師、若手看護師、若手職員を迎えられる職場環境を整えるための改革推進会議（推進チーム）を病院長直下に設置している。



評価受審に関する資料集

1. [医療機関の医師の労働時間短縮の取組に関するガイドライン（評価項目と評価基準）解説集](#)
2. [医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価受審手順（医療機関用）手順書](#)
3. [医師労働時間短縮計画作成ガイドライン](#)

.....	1
.....	2

①

必須項目	項目	
	1 医師の労働時間短縮に向けた労務管理体制の構築（ストラクチャー）	3
	1.1 医師の労働時間短縮に求められる基本的労務管理体制	3
	1.1.1 適切な労務管理体制の構築	3
	1 労務管理に関する責任者を置き、かつ責任の所在とその役割を明確に示している	4
	2 労務管理に関する事務の統括部署が明確に存在する	5
	3 医師の自己研鑽の労働時間該当性のルールを定めている	6
○	4 追加的健康確保措置の体制を整備するために、勤務間インターバルと代償休息に関するルールをいずれも定めている	7
	5 議事録または議事概要を院内で公開することが前提の多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議が設置されている	8
	1.1.2 人事・労務管理の仕組みと各種規程の整備・届出・周知	9

- ホーム
- 医療機関勤務環境評価センターについて
- 医療機関及び関係機関の皆様へ
- 評価受審手続きについて
- サーベイヤーの皆様へ
- よくある質問
- 資料集

【2】宿日直許可について

- ①勤務の実態を確認して、宿日直の許可基準に合致する勤務について「宿日直許可」を労働基準監督署から取得した。（予定している診療科はすべて取得した）
- ②宿日直許可を取得したことを、非常勤講師の主たる勤務先医療機関に連絡した。
- ③引き続き2024年4月以降も非常勤講師がこれまで同様に勤務可能か、非常勤医師または非常勤医師の主たる医療機関に確認できている。
- ④宿日直許可時間内で、時間外・休日労働となる業務（予期していない業務範囲）は医師と取り決めが文書でできており、認識は共有できている。

断続的な宿日直の許可基準について

○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

・医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
(通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ること。
例えば以下の業務等をいう。
 - ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - ・ 医師が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
 - ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。 ※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

※R1基発0701第8号で取扱いを明記

輪番日以外の日なども可能です

○宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

・宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応など）がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。）。

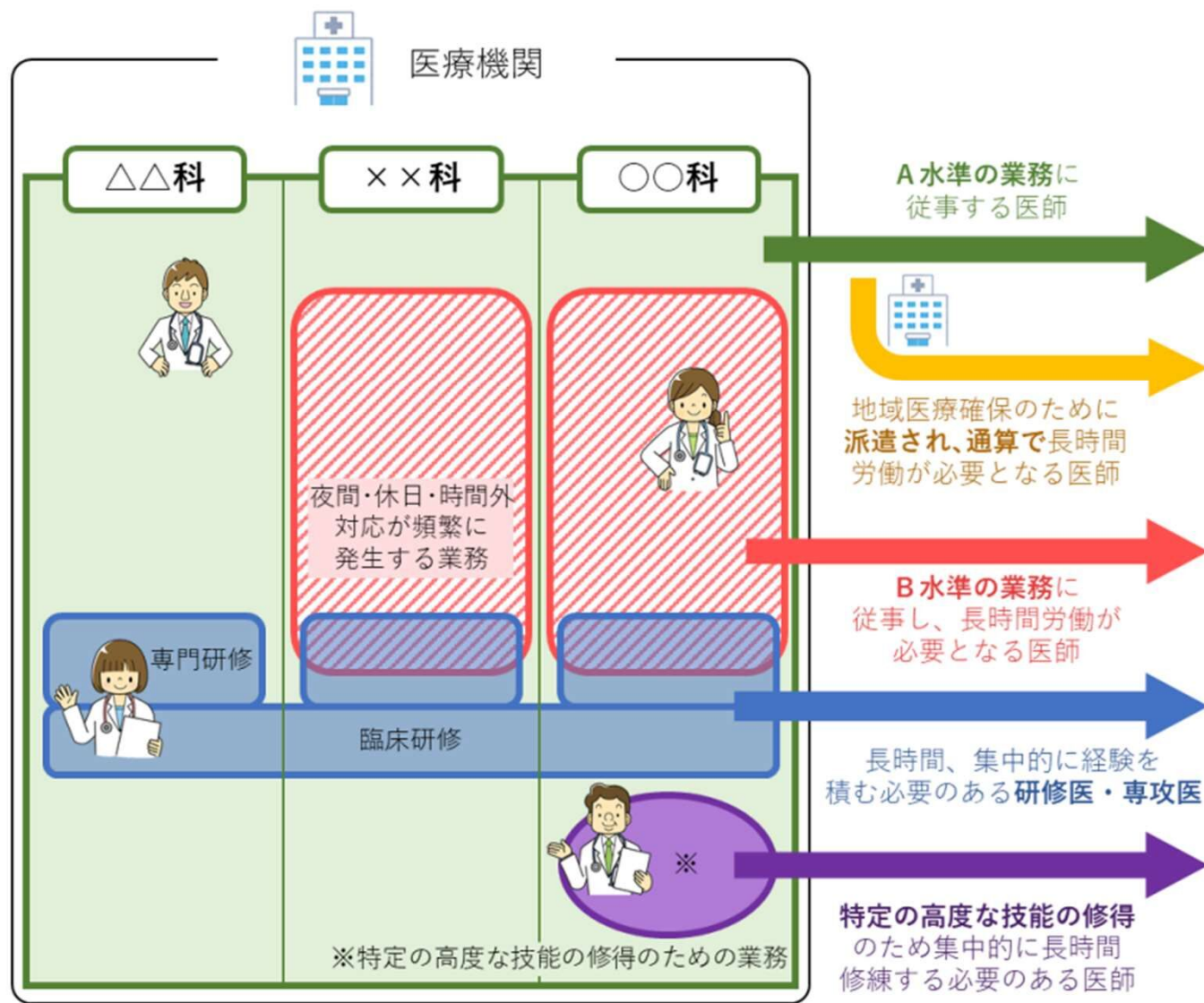
・なお、許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」をまれに行った場合、その時間については、本来の賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う必要がある。

【3】 特定労務管理対象機関の指定について

- ①特定労務管理対象機関の指定の段階
 - ・ 申請予定の特例水準（B、連携B、C1、C2）に応じて評価センターや審査組織への申請等を行った。
 - ・ 評価センターから評価を受領し、神奈川県へ特例水準の指定を申請した。
 - ・ 神奈川県から特例水準の指定を受けた。
- ②特例水準に該当する医師、該当しない医師それぞれに上限時間とともに連絡してある。
- ③特例水準に該当する医師のリストの作成と管理の準備ができている。

連携 B・B・C 水準

所属する医師に異なる水準を適用させるためには、医療機関はそれぞれの水準についての指定を受ける必要がある。
 ※ なお、C水準は、研修期間が1年未満の場合、研修期間中の労働時間を年単位に換算して、指定の要否を判断



*年の時間外・休日労働時間数（簡明さを優先し、詳細は省略）

医療機関に必要な指定	医師に適用される水準	
	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間*(通算)
—	960以下	960以下
連携B	960以下	1,860以下
B	1,860以下	1,860以下
C-1	1,860以下	1,860以下
C-2	1,860以下	1,860以下

臨床研修医にはより強い健康確保措置

この医療機関の例の場合、連携B、B、C-1、C-2の4つの指定が必要となる。（それぞれの指定要件は大部分が共通）

医師の時間外労働の上限規制 に関するQ & A

【2 36協定の締結・届出】

2-3	<p>(Q) 施行通達によると、B水準若しくは連携B水準又はC水準の特定医師（以下「BC水準の特定医師」という。）に該当する者の特定は、名簿を作成する方法によって行うことが考えられるということであるが、当該名簿に記載されていない者をBC水準の特定医師とすることはできないのか。</p> <hr/> <p>(A) 36協定締結に当たっては、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲について定める必要があり、その方法の一つとして、BC水準の特定医師の名簿の作成が考えられる。</p>
	<p>また、派遣医師の受入れ等によって、36協定締結時にBC水準の特定医師として特定していなかった医師が、新たにBC水準の特定医師となることもあるが、このとき、BC水準の特定医師の名簿を作成している場合には、当該名簿を都度更新することが望ましい。</p>

【 4 】 36協定について

- ①医師の36協定は自院が取得予定もしくは取得した水準業務の内容に合わせて締結した。あるいは2024年3月までに締結する予定としている。
- ②有効期間が本年度から来年度にまたがる36協定は、起算日から1年経過するまで有効であるため、この36協定に沿った勤務シフトを組む予定でいる。
- ③36協定の様式が来年4月から変わることを知っており、締結に向けた準備をしている。
- ④36協定で規定された時間外・休日労働の上限時間を超えた場合、法令違反であることを知っている。

【5】労働契約について

- ①2024年4月から労働条件通知書の記載内容に追加があることを知っており、新規採用、契約更新時の準備はできている。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月から

労働条件明示のルール
が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になり ます。
無期転換ルール [※] に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

【5】労働契約について

- ②非常勤医師の宿日直許可時間内で、時間外・休日労働となる業務が発生した場合の賃金単価を明確にしている。
- ③医師は業務委託契約がそぐわないことを医師、医療機関ともに認識しており、医師も雇用契約をもって労働者であること理解しあって雇用している。

【6】 タスクシェア・タスクシフトについて

- タスクシェア・シフトに関して、医療機関全体で話し合う機会を設け、医師の業務量を減らす方法を模索している、あるいはその予定がある。

2.1.3 タスク・シフト／シェアの実施

61	医師以外の職種へのタスク・シフト／シェア業務の適切な推進のために、院内のルールが定められている
62	多職種からなる役割分担を推進のための委員会又は会議でタスク・シフト／シェアについて検討している
63	特定行為研修修了者の活用等、特に推進するとされているタスク・シフト／シェアを少なくとも一つは実施している
64	その他の医師の労働時間短縮に効果的なタスク・シフト／シェアについて検討又は実施している
65	タスク・シフト／シェアの実施に当たり、関係職種への説明会や研修を開催している
66	タスク・シフト／シェアについて、患者への説明が院内掲示等によって実施している



いきいき働く医療機関サポートWeb

いきサポ

● 勤務環境改善に向けた ●

好事例集

令和5年3月

No.
2

タスク・シフト/シェア

体系の概要

タスク・シフト/シェアとは、医師の例をとると、医師の業務の一部を看護師等の他の職種にタスク・シフティング（業務の移管）やタスク・シェアリング（業務の共同化）を行う取組を指し、特定の医師の仕事を他の職種に分散することで、医師への業務の集中を軽減することにつながります。

タスク・シフト/シェアの対象業務としては、例えば、「医療事務（診断書等の文書作成、予約業務）」、「院内の物品の運搬・補充・患者の検査室等への移送」、「血圧等の基本的なバイタルサイン測定・データ取得」、「医療記録（電子カルテの記録）」、「患者への説明・合意形成」等が挙げられます。

取組の類型

タスク・シフト/シェアの取組は多岐にわたりますが、医師の業務の一部を任される職種毎に、概ね次のように分類することができます。

- ① 医師事務作業補助者の配置
- ② 看護補助者の配置
- ③ 特定行為研修修了看護師の配置
- ④ 病棟・外来薬剤師の配置
- ⑤ その他、他職種へのタスク・シフト/シェア



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

看護の専門性の発揮に資する タスク・シフト/シェア に関する ガイドライン及び活用ガイド



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

【7】勤務実態（労働時間）の把握について

- ①時間外・休日労働時間の累積計算は、夜勤、当直を含め分単位で行っている。
- ②兼業先医療機関が、非常勤医師の勤務時間を分単位で管理する必要があることを知っており、実際に現在も管理している。
- ③医師が兼業先の勤務時間を主たる医療機関に分単位で報告することについて、労働条件通知書及び就業規則（労働者数が10人以上の場合）に盛り込む予定がある。もしくは別途、勤務時間の報告についての合意書を結ぶ（兼業・副業についての届出様式）準備ができている。

1.2 医師の勤務環境の適切な把握と管理に求められる労務管理体制

1.2.1 医師の労務管理における適切な労働時間の把握・管理体制

○	20	評価を受ける医療機関における労働(滞在)時間を把握する仕組みがある
	21	評価を受ける医療機関の滞在時間のうち労働ではない時間(主に自己研鑽)を把握する仕組みがある
○	22	副業・兼業先の労働時間の実績を、少なくとも月に1回は、申告等に基づき把握する仕組みがある
○ 新規の受審は 評価対象外	23	副業・兼業先の労働時間を通算して、時間外・休日労働時間数及び勤務間インターバル確保の実施状況のいずれも管理している
○ 新規の受審は 評価対象外	24	宿日直許可のある宿直・日直中に通常の勤務時間と同態様の業務に従事した場合には、事後的に休息を付与する配慮を行っている
○	25	勤務間インターバルの確保を実施できず、代償休息の付与の対象となる医師及び時間数を少なくとも月1回は把握する仕組みがある
	26	少なくとも月に2回、各診療部門の長または勤務計画管理者が管理下にある医師の労働時間について、把握する仕組みがある
	27	少なくとも月に1回は医師本人へ自身の労働時間について、フィードバックされる仕組みがある
	28	少なくとも月に1回は管理者、労務管理責任者及び事務統括部署が医療機関全体の医師の勤務状況について、把握する仕組みがある
	29	勤務実態に課題がある診療科や医師に対して、注意喚起を行う等、医師の労働時間短縮に向けた行動変容を起こす仕組みがある

テーマ別に探す

報道・広報

政策について

↑ ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働

雇用・労働

副業・兼業

副業・兼業に関する各種様式例

副業・兼業に関する届出様式例

企業が、労働者が行う副業・兼業の内容を申告に基づき確認するにあ

▶ [W 副業・兼業に関する届出様式例 \[Word形式：35KB\]](#) 

管理モデル導入（通知）様式例

企業が副業・兼業に関する労働時間の取扱いを管理モデル[※]によるこ
を通じて副業・兼業先に通知するにあたって参考としていただける様式
（※）管理モデルの詳細については、「副業・兼業の促進に関するガイ

▶ [W 管理モデル導入（通知）様式例 \[Word形式：27KB\]](#) 

副業・兼業に関する合意書様式例

企業と労働者の双方がより安心して副業・兼業を行うために、副業・
各種取扱いについて労使間で合意を取り交わす場合に参考としていた

▶ [W 副業・兼業に関する合意書様式例 \[Word形式：41KB\]](#) 

副業・兼業に関する届出

〇〇〇株式会社（事業所名称）

●● ●● 殿（使用者氏名）

就業規則第〇条の規定（労働契約書の記載）に基づき、私 **■■ ■■**（労働者氏名）
は、以下のとおり、副業・兼業について届け出ます。

- 1 副業・兼業の形態： 雇用（事業所の名称等を2～5に記入）
 非雇用（業務の内容：）
- 2 事業所の名称：株式会社△△△
事業所の住所：◆◆県◇◇市▲▲*-*-*
- 3 2の事業所の事業内容：〇〇〇〇
従事する業務内容：〇〇〇〇
- 4 労働契約締結日等：〇年〇月〇日
契約期間：期間の定めなし / 期間の定めあり（〇年〇月〇日～〇年〇月〇日）
- 5 所定労働時間等：（所定労働日）月火水木金 ⊕ ⊙
（所定労働時間）1日〇時間、週〇時間
（始業・終業時刻）〇〇：〇〇～〇〇：〇〇
（※上記の内容が記入されたカレンダーを別途添付するなどの方法も可。）
所定外労働時間：1日〇時間、週〇時間、1か月〇時間 / なし
（見込み）（※所定外労働時間には上記2の事業所における休日労働の時間も含む。また、見込みとは別に最大の時間数が定まっている場合はそれぞれ括弧で記載する。）

6 確認事項 ※必要に応じて労働者に確認する事項の例

- ☑ 上記1～5の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。また、これらの事項について、会社の求めがあった場合には、改めて届け出ます。
- ☑ 所定の方法により、必要に応じ上記2の事業所での実労働時間を報告するなど、会社の労務管理に必要な情報提供に協力します。
（※所定の方法の例としては、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、①一週間分を週末に報告する、②所定労働時間どおり労働した場合には報告等は求めず、所定外労働があった場合のみ報告する、③時間外労働の上限規制の水準に近づいてきた場合に報告するなど考えられる。）

【7】勤務実態（労働時間）の把握について

- ④自己研鑽のルール（上司の許可が最終判断となること）が文書化されており、周知が徹底できている。

1 医師の労働時間短縮に向けた労務管理体制の構築(ストラクチャー)	
1.1 医師の労働時間短縮に求められる基本的労務管理体制	
1.1.1 適切な労働管理体制の構築	
1	労務管理に関する責任者を置き、かつ責任の所在とその役割を明確に示している
2	労務管理に関する事務の統括部署が明確に存在する
3	医師の自己研鑽の労働時間該当性のルールを定めている
59	医師に対して、勤怠管理や本人が実施すべき内容(始業・退勤時刻の申告、副業・兼業先の労働時間の申告、時間外労働の自己研鑽部分のルール確認等)について、少なくとも年に1回周知している

【7】勤務実態（労働時間）の把握について

- ⑤兼業・副業先が労働基準法に違反する可能性があるから、医師、主たる医療機関、兼業先とで1860時間到達しないようにするための勤務シフト調整等の対策を講じる確認ができています。
 - 例：連携Bが適用される医師個人の通算した時間外・休日労働時間の上限に関して、主たる医療機関では通算した時間外・休日労働の時間が年1860時間以内であったものの、副業・兼業先での勤務により年1860時間を超えてしまった場合

医師の時間外労働の上限規制

(副業・兼業の場合：特定医師と特定医師との副業・兼業について)

- 特定医師が副業・兼業を行う場合、副業・兼業先における労働時間を通算する。
- 36協定は医療機関ごとに延長時間を定めるものであることから、副業・兼業の場合も、それぞれの医療機関は、自らの医療機関における時間外・休日労働時間を、自らの36協定の範囲内とする。（「特別延長時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間は通算しない。）
- さらに、自院と副業・兼業先における時間外・休日労働時間を合計して、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」の範囲内とする。（「時間外・休日労働時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間を通算する。）

特定医師が副業・兼業先でも特定医師として勤務する場合

自院での 適用水準	副業・兼業先での 適用水準	その医師の年間の 時間外・休日 労働時間の上限
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準	1,860時間
特例水準	A水準	
特例水準	特例水準	



注1：「時間外・休日労働時間の上限」の起算日は、それぞれの医療機関の36協定の対象期間の起算日に合わせる。

注2：特例水準の医療機関とA水準の医療機関で勤務する場合でも、A水準の医療機関は、自院での時間外・休日労働は自院の36協定の範囲内で行う必要がある。

【7】勤務実態（労働時間）の把握について

- ⑥新規に医師を採用する場合、現在勤務している医療機関での水準、所定労働時間および勤務していた時間外・休日労働時間を把握し、自院の36協定の起算日から時間計算し、採用したあとの時間外・休日労働時間の上限を算出する準備ができています。
- ⑦医師から、転勤前の勤務時間の引継ぎの流れの準備はできています。もしくは医師本人の同意を得た場合には転職前の医療機関から、転勤前の勤務時間の引継ぎの流れの準備はできています。

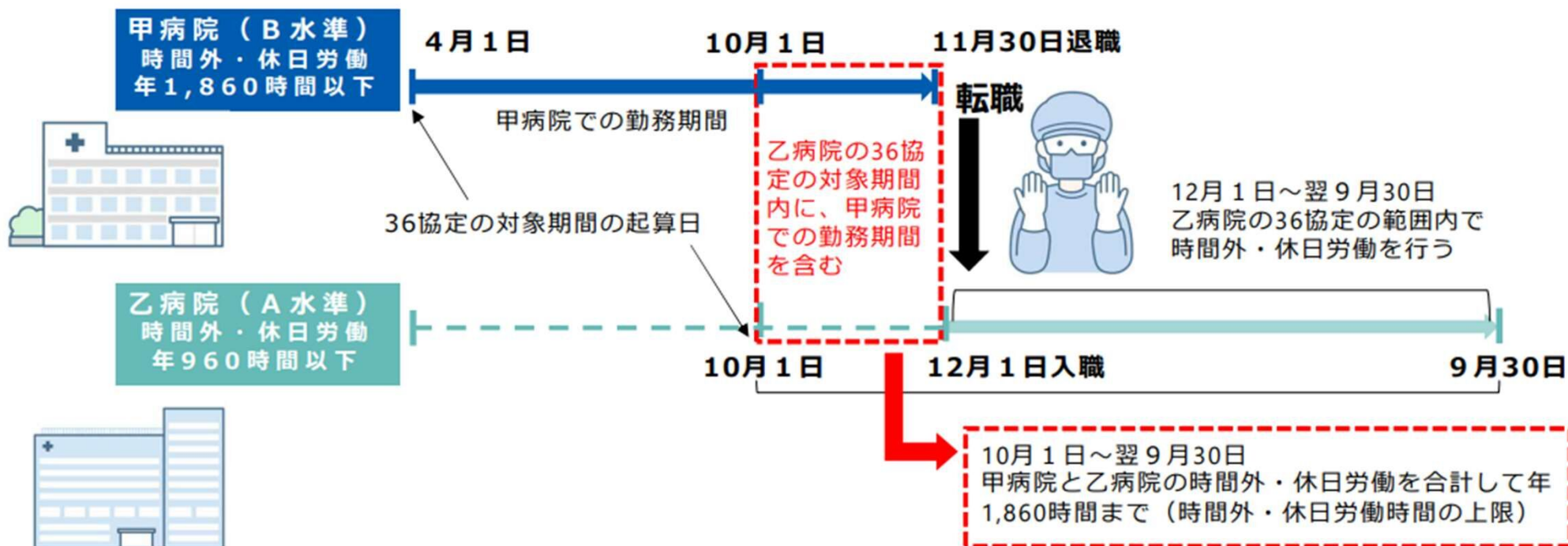
医師の時間外労働の上限規制（転職の場合）

- 特定医師が特例水準の医療機関から、A水準の医療機関に転職したとき、転職後の医療機関の36協定の対象期間内に、特例水準の医療機関内で勤務していた期間を含む場合、当該特定医師に適用される「時間外・休日労働時間の上限」は、転職後も特例水準における上限となる。

（例）甲病院（B水準）から乙病院（A水準）へ転職（11月30日退職、12月1日入職）

乙病院（A水準）の36協定の対象期間：10月1日～翌9月30日 とした場合

⇒乙病院（A水準）の36協定の対象期間内に、甲病院（B水準）での勤務期間を含むため、この特定医師の「時間外・休日労働時間の上限」は、年1,860時間となる。



【7】勤務実態（労働時間）の把握について

- ⑧勤務シフトから緊急にイレギュラーな勤務を行うことになった場合、その勤務、勤務時間を労務管理者が当日もしくは翌日までに労務管理者が把握できるように院内の報告の流れができている。
- ⑨宿日直許可の時間で時間外・休日労働となる業務の労働が発生した場合、医師からその時間について主たる勤務先または副業・兼業先の医療機関に連絡する流れや連絡ツール（アプリや提出書面等）が準備できている。

（時間把握のための例）

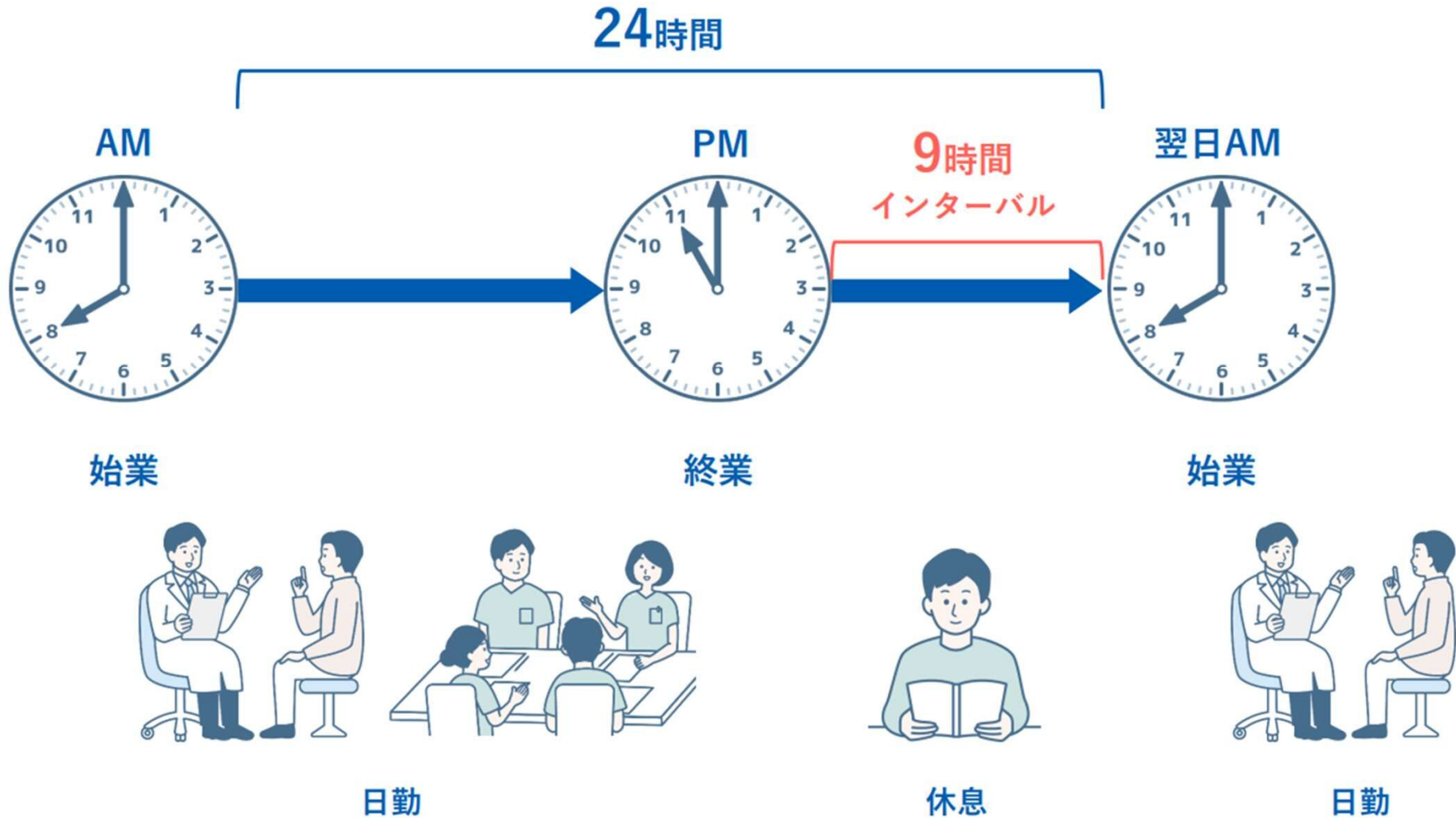
医療機関が医師本人の同意を得て、医師の主たる勤務先または副業・兼業先の医療機関が連携して、宿日直許可の時間で時間外・休日労働となる業務の労働が発生した場合、医療機関間で情報共有する方法もございます。

【8】 追加的健康確保措置について

- ①勤務間インターバルや代償休息の与え方は十分に理解しており、非常勤医師がA水準以外の主たる医療機関の医師である場合、主たる医療機関ではシフト変更や代償休息を取らせるルールができている。
また兼業先の医療機関は、宿日直許可時間での時間外・休日労働となる業務時間を医師から主たる医療機関に報告することを医師と確認できている。

<勤務間インターバル①（24時間で9時間の継続した休息）>

勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ（通常の日勤の場合）



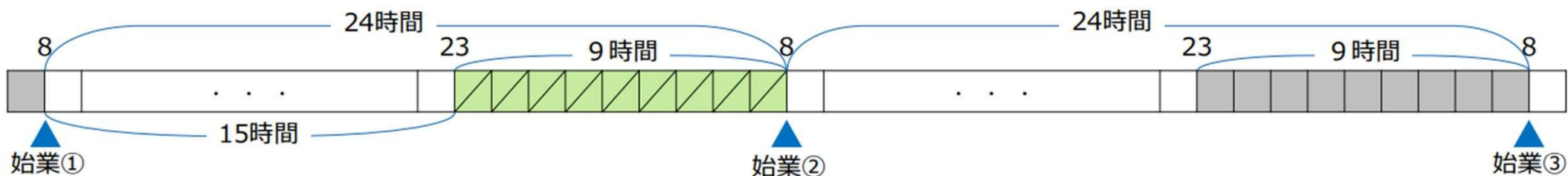
※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

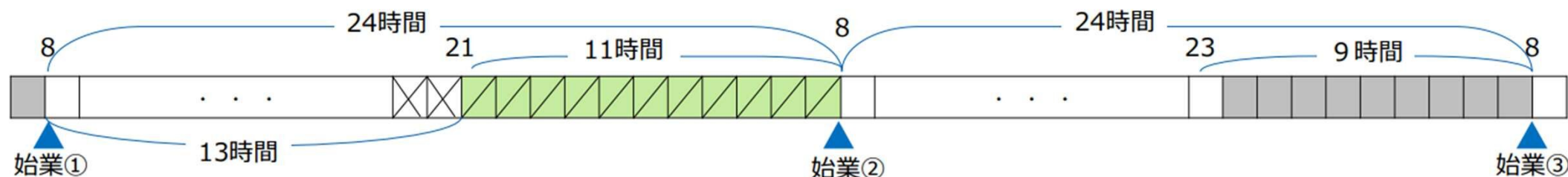
勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

◆宿日直許可のある宿日直に従事する場合◆

始業から24時間以内に**9時間以上の宿日直中許可のある宿日直に従事する場合**、インターバルが確保されているとみなされます。



前後に許可のない宿直に従事する場合でも9時間以上許可のある宿直に従事する場合にはこのルールが適用されます。



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

適用例 2：主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿直に従事する場合

◆始業から24時間以内で9時間の継続した休息を確保する場合の適用例◆

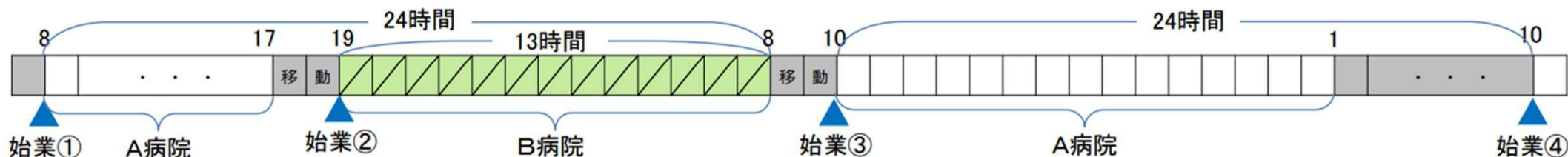
適用例 2：主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿日直許可のある宿直に従事する場合

(※副業・兼業先と調整して、勤務間インターバルを確保できるよう勤務シフトを組む必要があります。)



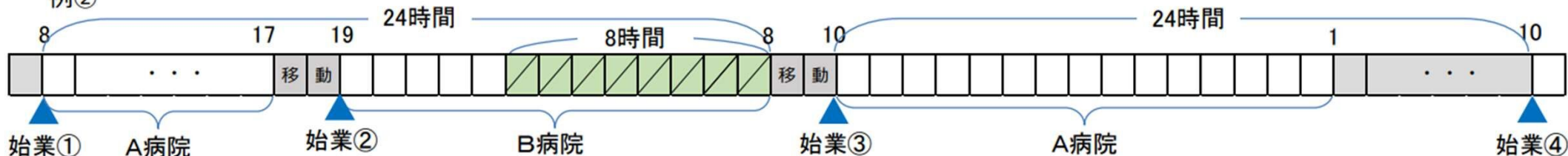
例①

下記例①では、A病院での始業①から24時間以内に、B病院において9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事しているため、インターバルを確保していることになります。



例②

下記例②では、宿日直許可のある宿日直に従事する時間が9時間未満ですので、インターバルとみなされず、別途9時間の休息を確保する必要があります。(※基本ルール②で対応する場合についてP22参照)

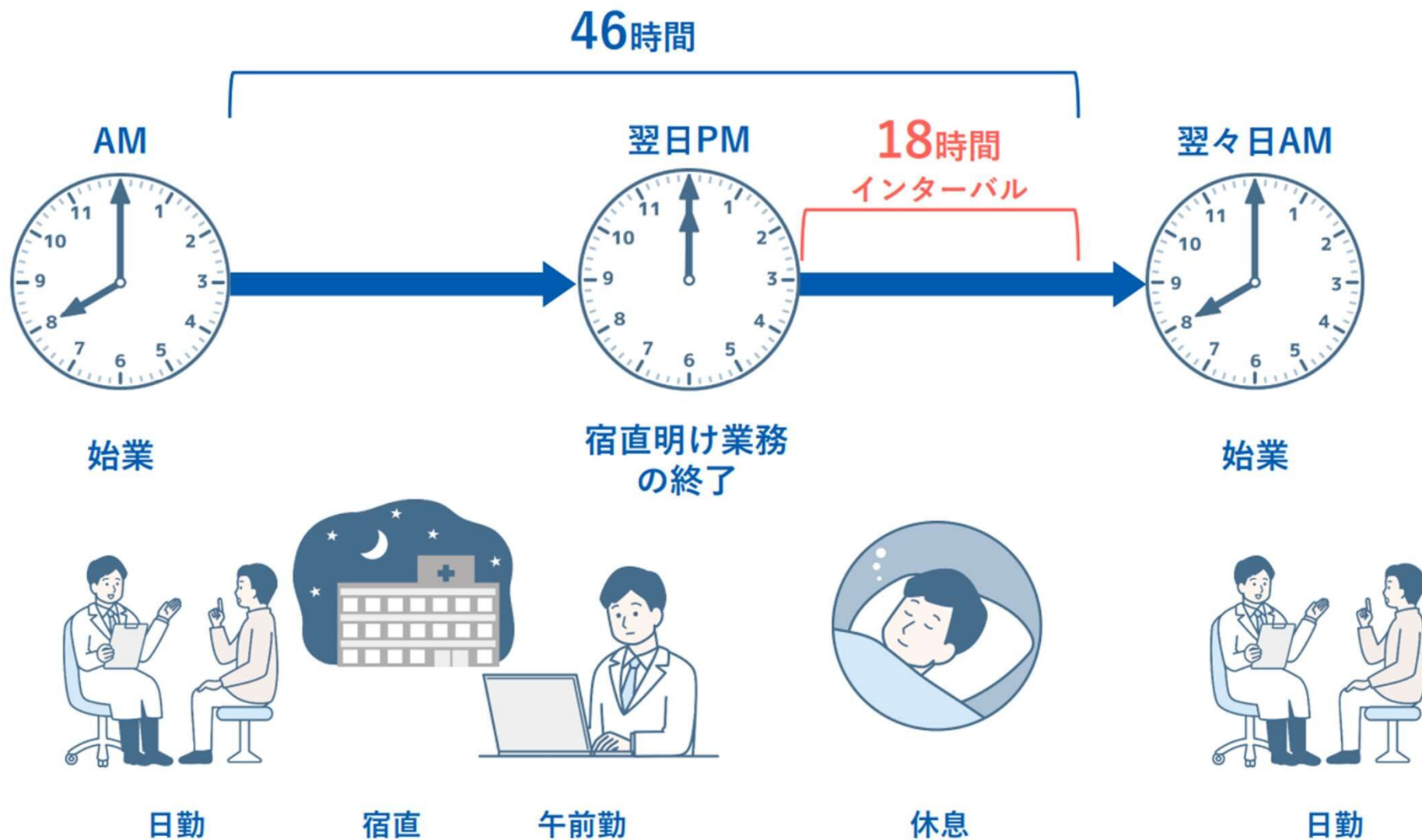


(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間

<勤務間インターバル②（46時間で18時間の継続した休息）>

勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ

(宿日直許可のない宿日直に従事する場合)



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

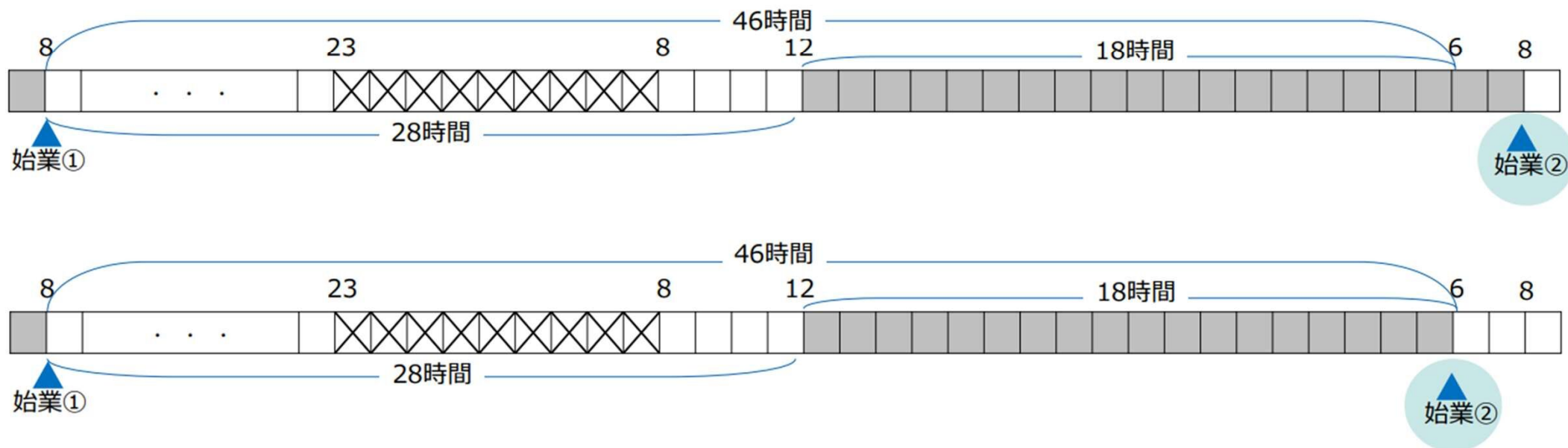
医師の健康を守る働き方の新ルール

<勤務間インターバル②（46時間で18時間の継続した休息）>

勤務間インターバルの基本ルール②

◆宿日直許可のない宿日直に従事する場合◆

始業から**46時間以内**に**18時間の継続した休息**を確保する必要があります。



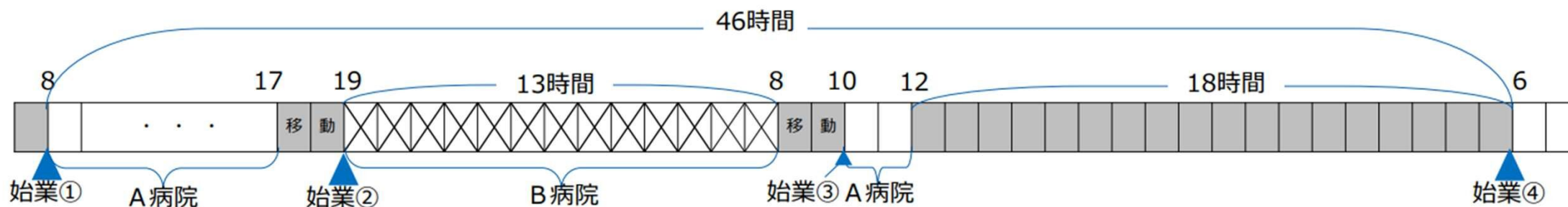
(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

適用例 2：主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿直に従事する場合

◆始業から46時間以内に18時間の継続した休息を確保する場合の適用例◆

適用例 2：主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿日直許可のない宿直に従事する場合
(※副業・兼業先と調整して、勤務間インターバルを確保できるよう勤務シフトを組む必要があります。)

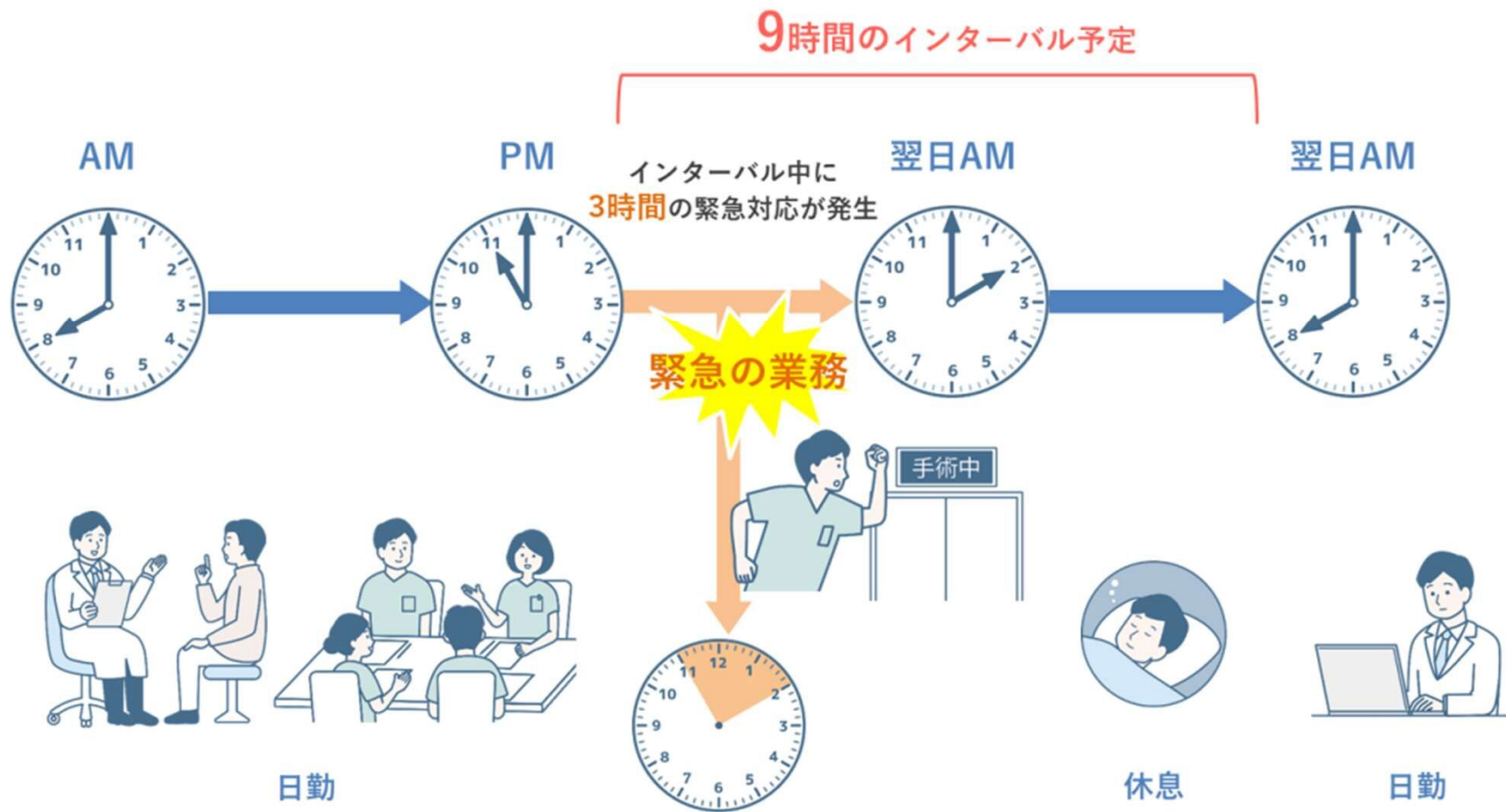
下記例では、A病院での始業①から46時間以内に18時間以上のインターバルを確保していることになります。



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のない宿日直の時間

代償休息について

休息中でも、緊急の業務が発生した場合は対応が可能です。
このような場合には、代償休息が与えられます。



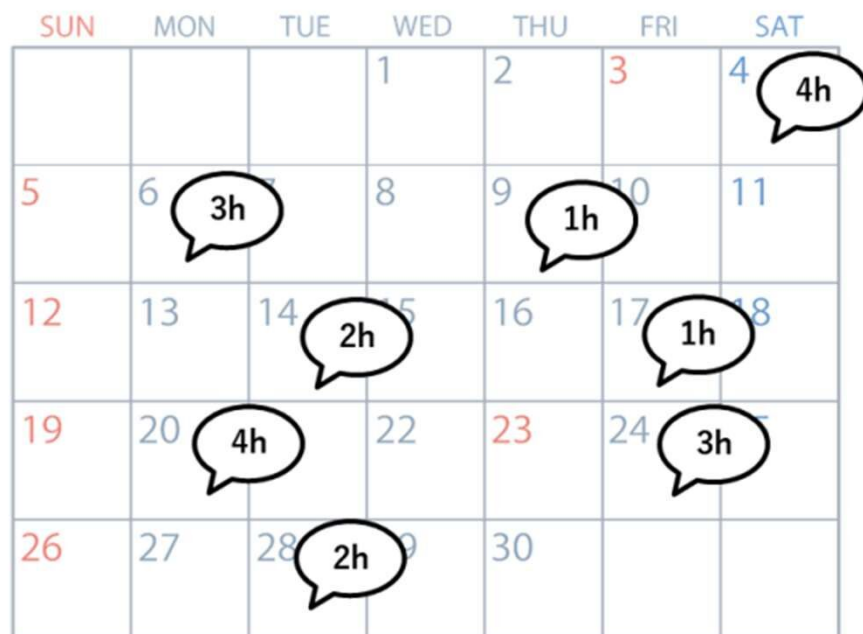
この3時間分の代償休息は**翌月末まで**に与えられます。

医師の健康を守る働き方の新ルール

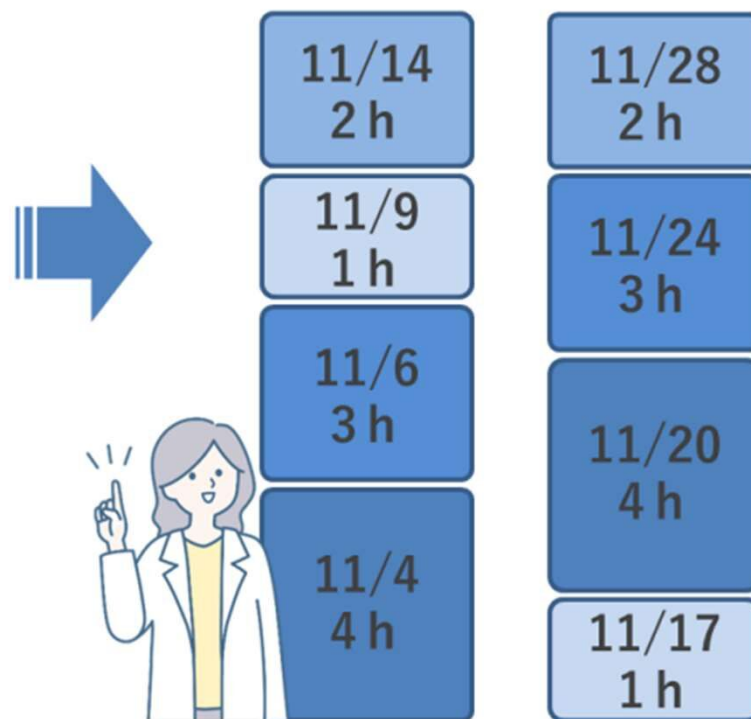
代償休息の発生と付与のイメージ

インターバル中に働いた場合は、代償休息が与えられます。

(例)11月に発生したインターバル中の
突然の業務



累積20時間分の代償休息が
12月末までに与えられます。



医師の健康を守る働き方の新ルール

【8】 追加的健康確保措置について

- ②面接指導実施医師は単に産業医ではいけないことは認識しており、また、面接指導実施予定医師は決まっており、面接指導実施医師になるための講習を既に受講した。あるいは受講予定日が決まっている。
- ③面接指導を行うため、月の時間外・休日労働が100時間に達しそうなとき（例：80時間を超えたとき）を把握する制度ができている。

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



医師の働き方改革における面接指導実施医師に関する総合サイトです。

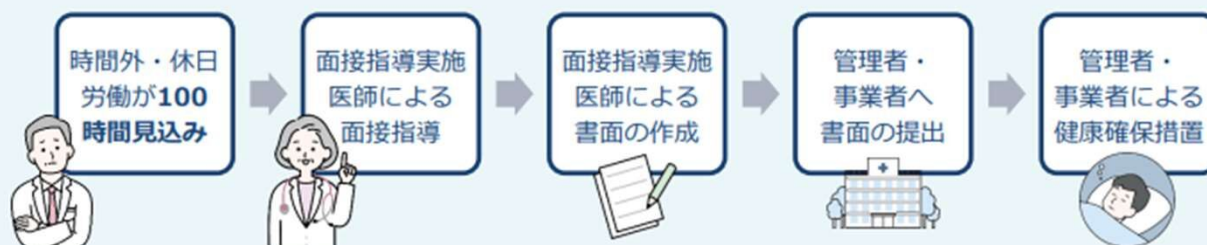
このウェブサイトは、令和6年4月より施行される、長時間労働医師への面接指導実施医師が業務を行うために必要とされるオンライン講習（eラーニング）を提供しています。受講にはログインIDとパスワードの発行が必要です。医師法に基づく医師免許を有する者であれば、受講することができ、また、受講に費用はかかりません。

長時間労働医師への面接指導について

時間外・休日労働が月100時間以上と見込まれる医師に対しては、面接指導を実施しなければなりません。
副業・兼業先の医療機関にも義務付けられます。

面接指導の実施の流れ

面接指導は、長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて、管理者（事業者）が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。



面接指導実施医師とは？

長時間労働医師への面接指導は、「面接指導実施医師」が行います。

面接指導実施医師は、以下の要件を満たす者であることが規定されています。

- 面接指導対象医師が勤務する病院または診療所の管理者でないこと
- 「面接指導実施医師養成講習会」（→p.26）の受講を修了していること

面接指導を受ける医師が、安全な環境で安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につなげられる体制をとってください。

【 8 】 追加的健康確保措置について

- ④月の時間外・休日労働が100時間になる前に面接指導を実施し、その結果を管理者・事業者、兼業先の管理者へ報告する流れができている。
- ⑤「面接指導対象医師のリスト」、「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の準備ができている。
- ⑥非常勤医師の面接指導は、その医師の主たる勤務先の医療機関と兼業先の医療機関の間で両医療機関行うか、あるいはどちらの医療機関で行うかを決めている。

【8】 追加的健康確保措置について

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ

面接指導実施医師について



くわしく見る

面接指導実施医師養成講習会について



くわしく見る

「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の様式例はこちら

様式例

長時間労働医師面接指導結果及び意見書

[管理番号]

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所属	年 月 日	
	生年月日		
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の項目)			
睡眠負債の状況 (特記事項)	(低) 0 1 2 3 (高)	(本人報告・睡眠評価表)	
疲労の蓄積の状況 (特記事項)	(低) 0 1 2 3 (高)	(労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト)	
その他の心身の状況			
本人への指導内容及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対応が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)		
	以下の勤務の状況への対応が必要です (○で囲む) 上司相談・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)		
(特記事項)			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	

面接指導実施医師は、この点線まで記載した段階 (管理者が「面接指導実施医師意見に基づく措置内容」を記載する前) で、本書面を被面接医に渡してください。

面接指導実施医師意見に基づく措置内容 (管理者及び事業者が記載)	
※時間外・休日労働が月155時間を超えた被面接医には労働時間短縮のための措置が必要です。 年 月 日	
確認欄 (署名等) ※提出を受けた医療機関で記載してください。	
医療機関名	
(管理者)	(事業者)

【6 副業・兼業（面接指導）】

6-2	<p>(Q) 特定医師が他の医療機関で特定医師として副業・兼業をしている場合、どの医療機関が面接指導を行うのか。</p> <hr/> <p>(A) Q A 6-1 のとおり、特定医師が他の医療機関で特定医師として副業・兼業を行っている場合、時間外・休日労働時間を通算して面接指導の要否を判断するため、例えば一つの医療機関内の時間外・休日労働時間のみでは時間外・休日労働が1箇月100時間以上となることを見込まれない場合であっても、他の医療機関の労働時間も通算すると時間外・休日労働が1箇月100時間以上となることを見込まれるときには、基本的には当該特定医師が勤務するすべての医療機関において面接指導を実施</p>
	<p>する必要がある。</p> <p>もっとも、いずれか一つの医療機関が面接指導を実施し、当該面接指導の結果を証明する書面が他の医療機関に提出されれば、当該書面の提出を受けた医療機関の面接指導実施義務が果たされたこととなるため、当該医療機関は改めて面接指導を実施する必要はない。</p> <p>このとき、面接指導を実施する医療機関は、当該特定医師と医療機関との相談の上決定するものであるところ、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none">・ 特定医師が常勤と非常勤で勤務している場合には、常勤で勤務している医療機関・ 特定医師がBC水準の特定医師として勤務している医療機関がある場合には、その医療機関 <p>とすることが考えられる。</p>

立入検査項目

医師の働き方改革関係の医療法の施行に伴い、令和6年度以降、医療法第25条第1項に基づく立入検査において新たに確認が必要な検査項目があります。

項目	概要	対象
1. 面接指導の実施 (法第108条第1項)	時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導が実施されていることを確認。	全医療機関
2. 就業上の措置 (時間外・休日労働月100時間以上見込み) (法第108条第5項)	面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じていることを確認。	
3. 就業上の措置 (時間外・休日労働月155時間超) (法第108条第6項)	時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じていることを確認。	
4. 勤務間インターバル・代償休息 (法第123条第1項及び第2項)	特定労務管理対象機関に勤務する特例水準の業務に従事する医師（特定対象医師）に対し、勤務間インターバルや代償休息が確保されていることを確認	特定労務管理対象機関

※特定労務管理対象機関：都道府県知事が、病院又は診療所であって、医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務があると認められるものを、指定した特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関の総称。

立入検査にあたって提示が求められる資料の一覧

医師の働き方改革関連の検査項目について、提示が求められる資料の一覧は以下のとおり。

立入検査を実施する機関によって、提示を求める資料が異なる場合がありますので、その場合は、立入検査を実施する機関の指示に基づき対応して下さい。

項目	提示資料	対象
1. 面接指導の実施 (法第108条第1項)	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間における月別の時間外・休日労働時間数が100時間以上となった医師の一覧 長時間労働医師面接指導結果及び意見書 面接指導実施医師養成講習会の修了証書 	全医療機関
2. 就業上の措置 (時間外・休日労働月100時間以上見込み) (法第108条第5項)	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間における月別の時間外・休日労働時間数が100時間以上となった医師の一覧 (※1. 面接指導の実施と同じ一覧) 措置の要否や措置の内容について記載された記録 	
3. 就業上の措置 (時間外・休日労働月155時間超) (法第108条第6項)	<ul style="list-style-type: none"> 直近1年間における月別の時間外・休日労働時間数が155時間超となった医師の一覧 労働時間短縮のための必要な措置の内容について記載された記録 	
4. 勤務間インターバル・代償休息 (法第123条第1項及び第2項)	<ul style="list-style-type: none"> 特定対象医師の名簿 直近1年間のうち任意の1ヶ月分の勤務予定及び勤務時間の実績等の勤務状況が分かる資料 	特定労務管理対象機関

※特定労務管理対象機関：都道府県知事が、病院又は診療所であって、医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務があると認められるものを、指定した特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関の総称。

医療機関へのご連絡事項

引き続き、立入検査の実施に向けた準備について進めていただくようお願いいたします。

- 2024年4月以降、医療法第25条第1項に基づく立入検査において、全医療機関を対象に医師の時間外・休日労働時間に応じた、適切な追加的健康確保措置の履行について、確認することとなります。

医療機関へのご連絡事項

- 面接指導及び勤務間インターバル・代償休息のルールが未履行であることを確認された場合には、改善に向けた取組が重要です。
立入検査を実施する機関より、改善に向けて、医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」という。）に支援を依頼するよう医療機関に指導する場合があります。その際には、勤改センターへの支援を依頼し、改善の取組を実施することについて、適切にご対応いただくようお願い致します。
(医療機関の改善の取組が十分になされない場合には、都道府県より改善命令や特例水準の取消の措置ができることとなっています。)
- 医療機関において、2024年4月以降の立入検査の円滑な実施に向けた必要なお準備をお願いいたします。