

医療機関の働き方改革

2024年4月から

医師の働き方に関する

新ルールが始まりました

公益社団法人 鳥取県医師会
鳥取県医療勤務環境改善支援センター

健康で安心して働くことができる快適な職場づくりを支援します

こんなお悩みありませんか？

- 追加的健康確保措置について知りたい
- ハラスメントなどの院内研修をしたい
- 医療勤務環境改善マネジメントシステムを導入したい
- 宿日直許可申請を検討したい
- 勤務間インターバルを導入したい
- 勤務環境改善の成功事例を知りたい
- 職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- コストの適正化、経営の効率化を図りたい
- 自院で使える補助金・助成金はないだろうか 等

相談
無料

お気軽に
ご相談ください！

- セミナー・院内研修への講師派遣
- 電話・来所・個別訪問相談等
- タスクシフト促進
- 労働時間短縮計画作成支援 等

医療経営アドバイザー（医療経営コンサルタント）／
医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）が対応します。

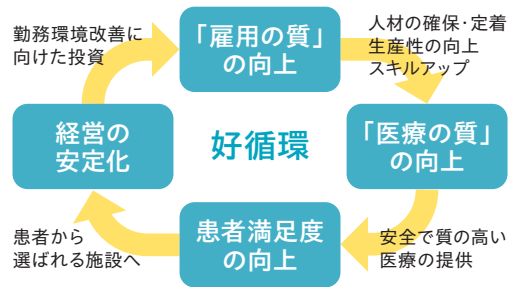
※相談内容の秘密は厳守いたします。また、外部機関への通報など、指導、監督を目的としたものではありませんので、ご安心ください。

医療勤務環境改善の意義

医療機関が、「医療の質の向上」や「経営の安定化」の観点から、自らのミッションに基づき、ビジョンの実現に向けて、組織として発展していくことが重要です。

そのためには、医療機関において、医療従事者が働きやすい環境を整え、専門職の集団として働きがいが高めるよう、勤務環境を改善させる取り組みが不可欠となります。

2024年4月から医師の時間外労働上限規制が始まっています。医師の長時間労働が指摘されていますが、法令の遵守のためにも、また、医師の勤務環境を改善し医師のひいては医療の質・安全の向上を図る意味でも、医師の働き方を見直していく必要があります。



貴院ではどこまでできていますか？

①2024年4月から労働条件の明示のルールが変わっています。

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。

2024年4月からの労働条件明示のルール変更 備えは大丈夫ですか？

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001298244.pdf>



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。 ※同一の使用者との間で、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。

②労働時間の適正な把握が必要です。

※使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

(1) 原則的な方法

- ・使用者が自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと

※賃金台帳の適切な調製

使用者は、労働者ごとに労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないとされています。



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000187488.pdf>



③法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に年5日の年休を取得させていますか？

※対象労働者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- 使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。
- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 既に5日以上有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者は時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説（2019年4月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>



「雇用の質」の向上とは？

- 1.医療従事者の働き方・休み方の改善
- 2.医療従事者の健康支援
- 3.働きやすい環境整備
- 4.働きがいの向上



医療勤務環境改善マネジメントシステムを導入しましょう！

二次元コードを読み取って、医療勤務環境改善マネジメントシステム関係⇒医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（詳細説明版資料）（平成31年3月）PDFを参照ください。

医療従事者にとって

勤務負担の軽減、働きがいの向上 など

患者にとって

質の高い医療が提供される など

経営にとって

コストの適正化、経営の質の向上 など

医療従事者、患者、経営にとって
Win-Win-Winとなるような好循環を作る

④月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられています！

改正のポイント 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になっています。

月60時間超の残業割増賃金率（2023年3月31日まで）

大企業は50%（2010年4月から適用）

中小企業は25%

（2023年4月1日から）

大企業、中小企業ともに50%

※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間（特例事業場は週44時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

※中小企業に該当するかは、「資本金の額または出資の総額が5,000万円以下」または「常時使用する労働者数100人以下」を満たすかどうかで判断されます。（サービス業の場合）「常時使用する労働者数」とは、臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

※法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

⑤時間外労働の上限規制

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となりました（A水準）。医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。

指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
（A水準）	原則（指定取得は不要）	960時間
連携B水準	他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため	通算で1,860時間（各院では960時間）
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
C-2水準	長時間修練が必要な技能の習得のため	1,860時間



医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド（P6参照）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001115352.pdf>



⑥健康確保のためのルール

十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスのリスクも高まります。

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、退勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル制度）が始まっています。また、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となるが見込まれる場合は、面接指導実施医師による面接指導を行う必要があります。

医師の働き方改革
2024年4月までの手続きガイド
（P17～28参照）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001115352.pdf>



⑦2020年6月より職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりましたが対策はお済みですか？

※中小企業の事業主は、2022年4月1日から義務化されています。

職場におけるパワーハラスメントとは

2019年に改正された労働施策総合推進法において、職場におけるパワーハラスメントについて事業主に防止措置を講じることを義務付けています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

職場におけるパワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です！

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>



⑧2020年4月より正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されています。

※中小企業においては、2021年4月1日から施行されています。

不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」が法律に整備されました。

ガイドライン(指針)^{※1}において、どのような待遇差が不合理に当たるかが明確に示されています。

※1 いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例が示されています。

同一労働同一賃金ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



均衡待遇規定(不合理な待遇差の禁止)	①職務内容 ^{※2} 、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの
均等待遇規定(差別的取扱いの禁止)	①職務内容 ^{※2} 、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※2 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

⑨育児・介護休業法が改正されています。

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました。

令和7年4月1日以降は、

- 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行:3歳になるまで)を養育する労働者に拡大
- 子の看護休暇の対象となる子の範囲を小学校3年生(現行:小学校就学前)まで拡大する

などの改正が行われています。

※その他の改正は、右のQRコードからご参照下さい。

リーフレット「育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法改正ポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>



リーフレット「育児・介護休業法改正ポイント 令和4年4月1日から3段階で施行」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>



⑩特別償却制度

「医師は全業種の中で最も長時間労働の実態にある」ことを踏まえ、医師の働き方改革を進め、医師の健康を確保し地域における安全で質の高い医療を提供するため、2019年度税制改正において、医師・医療従事者の勤務時間短縮に資する一定の設備について、特別償却ができることになりました。

特別償却とは、対象設備取得の初年度に普通償却費(定率・定額)に加え特別償却費を追加で償却できる制度であり、この特別償却割合を前倒しして減価償却費として計上できるというものです。

なお、この制度は2019年4月から2025年3月までに**所定の手続きをして供用開始したもの**に適用できます。

【対象設備】医療機関が、都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターの助言の下に作成した医師等勤務時間短縮計画に基づき取得した器具・備品(医療用機器を含む)、ソフトウェアのうち一定の規模(30万円以上)のもの(未使用に限る)

【特別償却割合】取得価格の15%

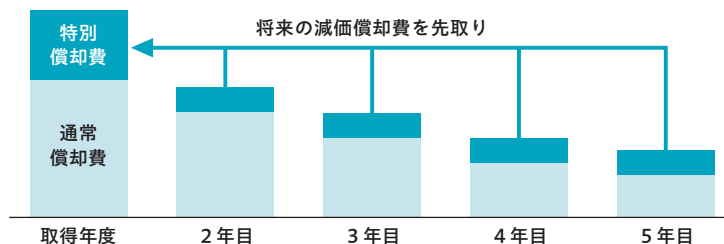
例:個人もしくは12月決算の法人が9月に導入した場合

$$\text{通常償却} \times \frac{(\text{9月から12月まで}) = 4\text{カ月}}{12\text{カ月}} + \text{特別償却 (購入価額の15\%が加算)}$$

上記を第一期に前倒しで計上

※購入月により通常減価償却額の計算が変わりますが、特別償却は購入月に関わらず15%償却することができます。

定率法を前提とした特別償却のイメージ図



追加的健康確保措置（面接指導）



2024年4月から、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全員が受ける新しい“面接指導”が始まっています！

※従来の労働安全衛生法に基づく面接指導とは異なる仕組みですので、医療機関では新たに実施体制を構築する必要があります。
面接指導の結果を踏まえて、就業上の必要な措置を行うこととされています。

長時間労働医師への健康確保措置（面接指導）の仕組みのポイント

項目	説明（ポイント）
管理者の義務 (注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。	●面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること ●面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること ●面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと ●必要ときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと ●面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること 等
面接指導の対象者 (面接指導対象医師)	●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が対象です。 ●A～Cのどの水準が適用されているかにかかわらず対象になります。 ●対象者が面接指導を希望しているかどうかにかかわらず実施する必要があります。 ●対象者には面接指導を受ける義務があります。
面接指導を行う医師 (面接指導実施医師)	●面接指導は面接指導実施医師が行います。当該医師になるためには以下が必要です。 ●面接指導対象医師が勤務する病院又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」の受講を修了していること ※上記を満たしていれば産業医でなくても面接指導実施医師になります。また、面接指導実施医師になるためには、産業医であっても上記を満たす必要があります。 詳細は8頁をご参照ください
面接指導の流れ	時間外・休日労働が100時間見込み → 面接指導実施医師による面接指導 → 面接指導実施医師による書面の作成 → 管理者・事業者へ書面の提出 → 管理者・事業者による健康確保措置
面接指導の実施時期	●原則として 時間外・休日労働が100時間以上となる前に実施する必要があります 。

関係法令との関係

	労基則の面接指導	医療法の面接指導	安衛法の面接指導 (時間外・休日労働が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められるもの)
要件 (対象者)	時間外・休日労働が月100時間以上見込まれる特定医師 ※安衛則附則第19条第1項は、特定医師に対する労基則の面接指導の結果を、安衛法第18条に基づく衛生委員会の付議事項とすること等、安衛法に基づく健康確保措置の基礎とすることを目的に、特定医師を安衛法第66条の8第1項の面接指導の対象として定めたもの。		
実施主体	労基則の面接指導、医療法の面接指導は、実施主体がいずれも「管理者」であり、面接指導の要件等も同一であることから、同一の面接指導として実施可能。 管理者 実施主体は「事業者」であり、労基則・医療法の面接指導とは実施主体が異なっていることから、これら面接指導と同じものとして取り扱うことはできない。もっとも、労基則の面接指導後、安衛法第66条の8第2項ただし書の書面を提出すれば安衛法の面接指導も実施済みとなる。 事業者		
位置付け	特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働を行わせるための要件(労基法第141条第3項、労基則第69条の5 ただし書)	面接指導の実施自体が義務(医療法第108条第1項)	面接指導の実施自体が義務(安衛法第66条の8第1項)



労基則の面接指導が行われないまま、特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合、当該労働が36協定で定めた「特別延長時間の上限」の範囲内であったとしても、労基法第141条第3項違反となる。
※「特別延長時間」を超えて労働させた場合には、労基法第32条第1項違反にもなる。

面接指導の実施に向けた院内の体制整備について

面接指導の実施に向けて、面接指導実施医師の養成のほか、想定される対応業務への準備をお願いします。

1. 現状把握と面接指導対象医師・実施医師数の推計

- ☑ 副業・兼業先を含めた月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる面接指導の対象となる医師数の状況確認
- ☑ 面接指導の対象となる医師数に対して必要となる面接指導実施医師数の推計

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備

- ☑ 面接指導実施医師養成講習会への受講(医療機関内での面接指導実施医師の調整)
- ☑ 面接指導の実施フローの検討・運用ルール等の調整
 - ① 面接指導の実施時期の検討(月100時間以上となる見込みの医師の把握、常態的な長時間労働医師への予定面談)
 - ② 事前の確認資料の共有方法等の検討
 - ③ 面接指導実施医師と対象医師のマッチング方法の検討
 - ④ 実施方法の調整(対面・オンライン)や実施場所・時間・必要機器等の調整
- ☑ 面接指導結果及び意見書の様式・取扱規定等の整備



3. 面接指導実施後の対応事項の確認

- ☑ 面接指導実施後の就業上の措置について
- ☑ 面接指導記録及び意見書の取扱・保存方法等について
- ☑ 副業・兼業先への面接指導結果・意見書の共有

現状把握と面接指導対象医師・実施医師数の推計

各医療機関で面接指導の対象となる医師数と面接指導実施医師の必要数を推計します。

☑ 面接指導実施医師数の推計(想定される対応者:労務管理事務担当者)

- 過去実績より月100時間以上※1の時間外・休日労働を行う医師数を確認。
- 1月あたりの面接指導対象医師数の最大人数を推計する※2。

※1 複数の医療機関で勤務する医師については副業・兼業先を通算した時間。少なくともいずれか1つの医療機関で面接指導を実施する必要がある。
※2 例えば、過去の1月あたりの最大人数等。

☑ 面接指導実施医師数の推計(想定される対応者:管理者、労務管理事務担当者)

- 面接指導対象医師数の推計をベースに、面接指導実施医師の必要数を推計する。

(推計の前提と必要数の一例)

- 月あたりの面接指導対象医師 20名
- 面接指導実施医師1名あたりの想定される対応数: 3~5人(回)※1
 - ← 想定される面接指導の所要時間: 1回あたり30分程度※2
 - ← 1医師あたりの月の面接指導対応可能時間: 90分~150分程度

と仮定すると

→ 少なくとも7人程度の医師は確保しておく必要(面接指導実施医師1名あたり3人(回)対応できる場合を前提)



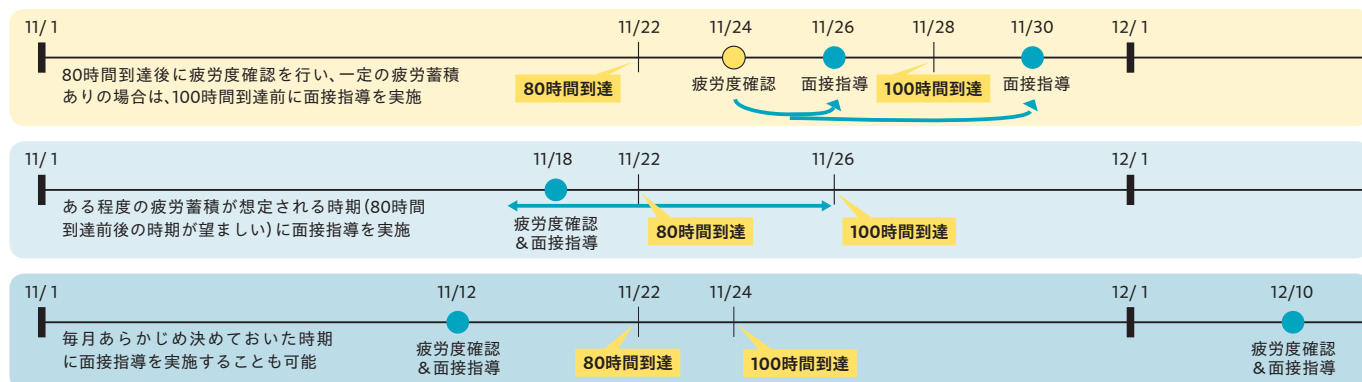
- ※1 マニュアルでは4~8人とされており、あくまで一例。各医療機関における業務負担やスケジュール調整可能時間を前提に、面接指導実施医師1名あたりの想定される対応可能数に応じて変更されるもの。
※2 面接指導の所要時間は、何らかの就業上の措置が必要な場合は、40分程度、不要な場合は10分程度と想定されている。(医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ参考資料より)

面接指導の実施時期について

水 準	A 水 準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	低い		高い
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期(当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい)	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が予想される場合※は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。

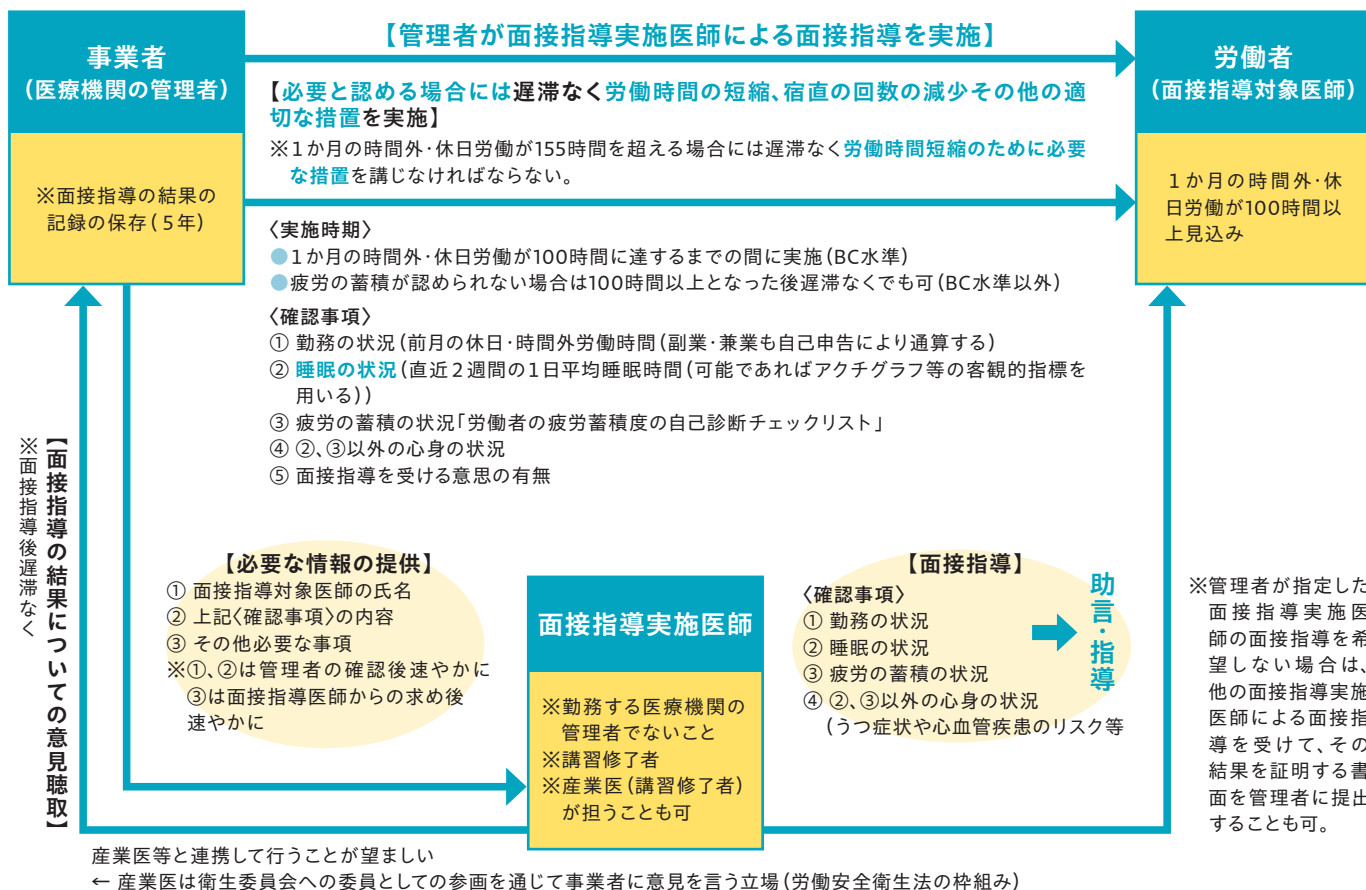
注 一定の疲労蓄積が予想される場合とは下記のいずれかに該当した場合である。※A水準適用医師は疲労の蓄積が認めなければ、100時間以上となった場合遅滞なくでも可。

- ① 前月の時間外・休日労働時間数:100時間以上 ② 直近2週間の1日平均睡眠時間:6時間未満
③ 疲労蓄積度チェック:自覚症状がⅣ又は負担度の点数が4以上 ④ 面接指導の希望:有



追加的健康確保措置(面接指導)まとめ

1か月の時間外・休日労働が**100時間以上**となることが見込まれる医師が面接指導の対象となります。



複数医療機関で勤務する医師への面接指導

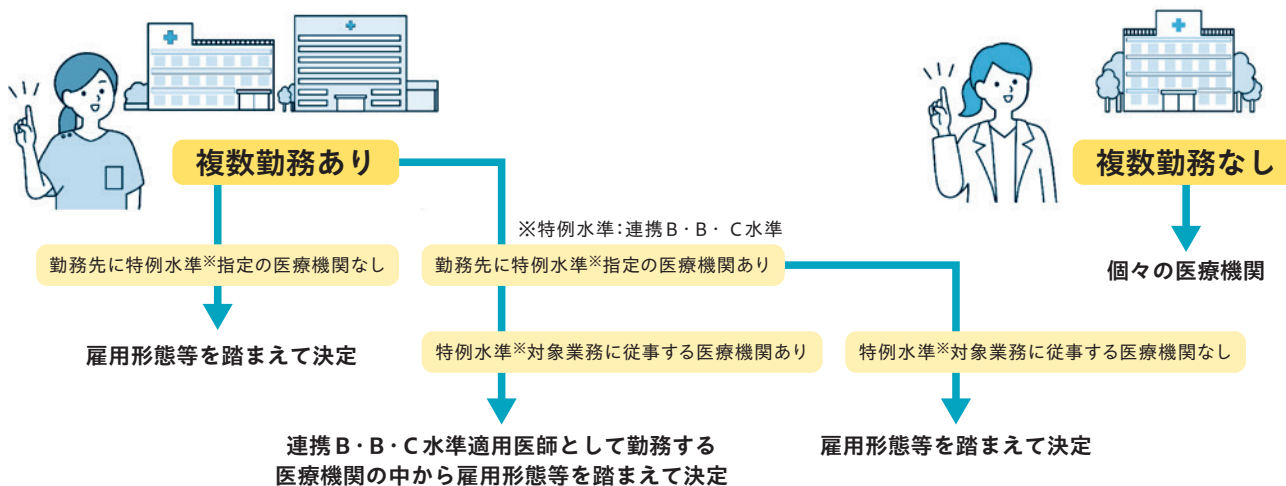
あらかじめ面接指導を実施する医療機関を決め、面接指導の結果は副業・兼業先の医療機関に提出します。

副業・兼業時の面接指導フローチャート

医師が副業・兼業を行っている場合には、どの医療機関が面接指導を実施するのかを医療機関同士で話し合うようにしてください。

副業・兼業先の医療機関にも、面接指導の実施の義務がかかります。月の労働時間を踏まえた面接指導の時期が遅れないよう、どの医療機関が実際に面接指導を実施するのかについて、**医療機関間で事前に話し合い**を行っておきましょう。最終的には、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定してください。

面接指導を実施する医療機関の考え方



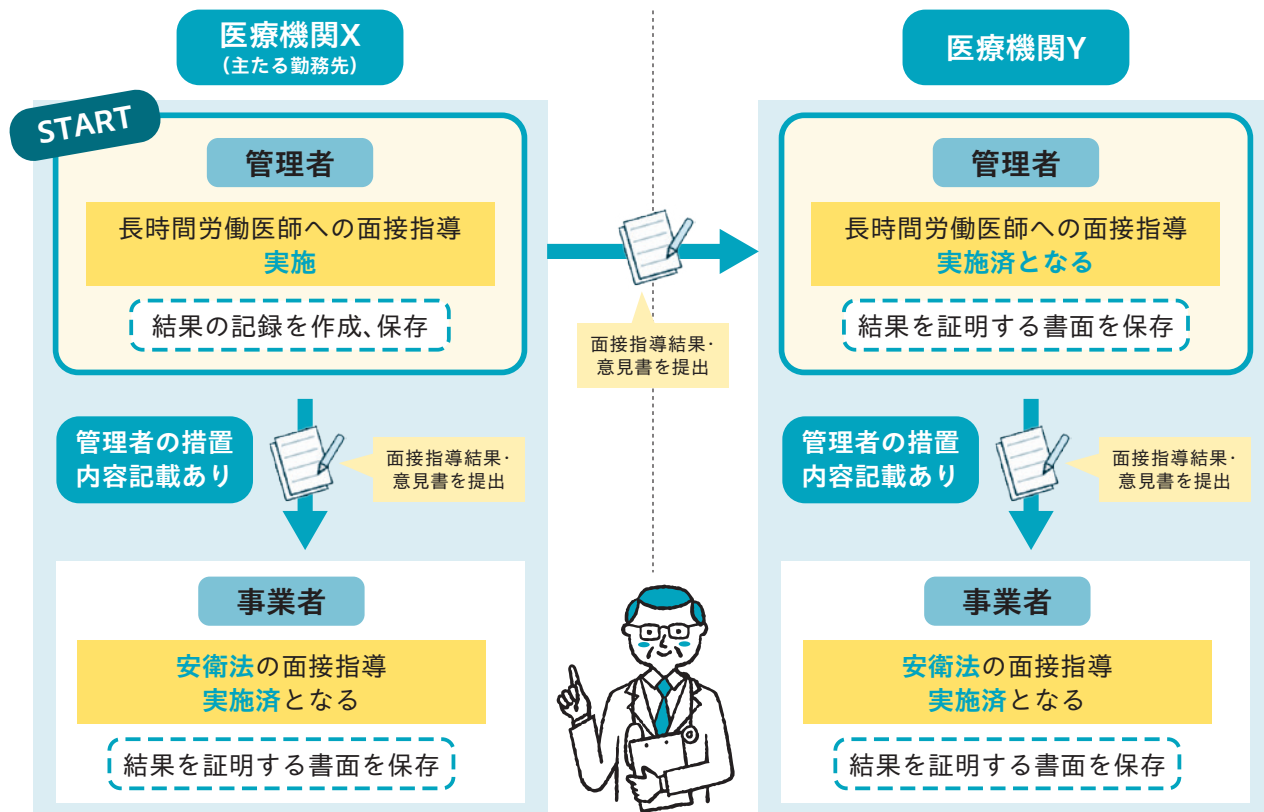
厚生労働省作成「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」より

注: 面接指導の履行確保

- 2024年4月以降、面接指導の実施は、医療法第25条第1項に基づく立入調査(医療監視)の確認項目となります。
- 必要な面接指導を実施しなかった場合は**医療法違反**となります。
- 必要な面接指導を実施せずに月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合は**労働基準法違反**にもなります。

医療機関X(主たる勤務先)とYで副業・兼業している医師について、
時間外・休日労働時間が通算して月100時間以上となる見込みがある場合

Xの管理者が、面接指導対象医師から、Xでの面接指導結果・意見書のYへの提出を依頼されている場合のフローは以下のとおりです。



留意点

面接指導対象医師が、副業・兼業先の管理者に面接指導結果及び意見書(面接指導の結果を証明する書面)を提出しなかった場合、副業・兼業先の医療機関の管理者は、別途面接指導を実施する必要があります。

厚生労働省作成「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」より

面接指導医師とは？

面接指導 実施医師の要件

- ①面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者ではないこと
※また、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながるように、同じ部署の上司は避けることが望ましい。各病院において面接指導実施医師を設けるに際しては、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられるよう配慮することが適当。
- ②医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための講習(※)を修了していること
※面接指導実施医師養成ナビ(<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>)において受講可能

詳しくは、
医師の働き方改革
面接指導実施医師養成ナビ
<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>



産業医や他院所属の医師であっても、①及び②を満たせば、面接指導実施医師となることができる(産業医であっても、これらの要件を満たさなければ、面接指導実施医師にはなれない)。

関連資料

- 長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル(改訂版)
- 長時間労働医師への面接指導を行う先生へ「面接指導の進め方 クイックガイド」

長時間労働医師への健康確保措置に関する
マニュアル(改訂版)
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001214392.pdf>



長時間労働医師への面接指導を行う先生へ
「面接指導の進め方 クイックガイド」
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001214405.pdf>



医療法第25条第1項に基づく立入検査

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の確認が行われます。

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指摘・指導された場合には、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、鳥取県医療勤務環境改善支援センターにご相談ください。](#)

立入検査項目

新たに確認が必要な項目

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を見込まれる医師(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

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ですが、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)	・ 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)	・ 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 ・ 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)	・ 直近1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)	・ 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。

①面接指導の実施

面接指導対象医師のリストアップのイメージは以下のとおり。

面接指導対象医師をリストアップ

医療機関は、「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」を提示する。

当該面接指導対象医師に対し、面接指導が実施されていることを確認する。

- 医療機関に提示を求める一覧は、「年月」、「氏名」、「時間外・休日労働時間数」が記載された資料の提示。
- 対象となる医師は医業（診療）に従事する医師のみ。（産業医、健診センター・血液センター等の診療を直接の目的とする業務を行わない医師は除く。なお、診療に従事する医師であれば、管理監督者も対象となる。）

一覧のイメージ

年月	所属	役職	氏名	超勤
202404	呼吸器内科	医員	〇〇〇〇	115
202404	循環器内科	副院長	〇〇〇〇	108.5
202404	循環器内科	専攻医	〇〇〇〇	109
202406	循環器内科	研修医	〇〇〇〇	100.5
202406	小児科	研修医	〇〇〇〇	101
202406	心臓血管外科	専攻医	〇〇〇〇	119.35
202407	心臓血管外科	部長	〇〇〇〇	110.63
202408	心臓血管外科	医長	〇〇〇〇	102.28
202409	消化器外科	専攻医	〇〇〇〇	103
202409	整形外科	専攻医	〇〇〇〇	152.33
202410	心臓血管外科	専攻医	〇〇〇〇	105.5
202410	整形外科	専攻医	〇〇〇〇	136.41
202410	外科	研修医	〇〇〇〇	101.5
202410	呼吸器内科	専攻医	〇〇〇〇	102.95
202411	心臓血管外科	研修医	〇〇〇〇	100.5
202411	整形外科	医長	〇〇〇〇	118.91
202411	脳神経外科	専攻医	〇〇〇〇	111.5

補足・留意事項等

○多数の場合は任意の複数名の調査

- ・検査対象の面接指導対象医師が多数の場合は、対象者の一覧から検査する複数名の対象者、年月を指定して検査を行うことがあります。（例：A医師が100時間以上となった5月分等。）
- ・任意の複数名について検査する場合、面接指導対象医師の背景に偏りが生じないようにする観点から、「診療科」、「対象年月」、「特定対象医師（特定臨床研修医を含む）か否か」等を確認して検査対象を決定する場合があるため、資料に予め記載するか、回答できるように準備することとなります。

○令和6年度の対応

- ・令和6年度の立入検査の実施に当たっては、直近1年分ではなく、令和6年4月以降における月別の時間外・休日労働時間数が分かる資料を求める等、施行初年度であることを鑑みた対応となることが想定されています。

②就業上の措置

面接指導の就業上の措置の実施状況の確認の概要は以下のとおり。

1 確認事項

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の上、面接指導実施医師の意見に基づき、措置の要否や措置の内容について記載された記録があることを確認。

2 確認方法

①面接指導対象医師をリストアップ

医療機関は、「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」※を提示し、確認対象である面接指導対象医師をリストアップする。

※①面接指導の実施と同じ一覧。

②面接指導の就業上の措置の実施を確認

面接指導実施医師の意見に基づき、「措置の要否や措置の内容について記載された記録」※があることを確認する。
⇒「措置の要否や措置の内容」について記載されていること。
※立入検査を実施する機関より提示を求められます。

長時間労働医師面接指導結果及び意見書				[管理番号]
面接指導実施医師情報				
対象者氏名	所属	生年月日	年	月 日
勤務の状況 (労働時間・労働時間外)				
睡眠状況の状況	(低) 0 1 2 3 (高)	(本人記入・面接評価)		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高)	(労働者の疲労蓄積程度自己評価チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況				
本人への指導内容 及び 指導者への意見 (複数選択可・該当箇所に○を2つ)				
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		
前記産業医面接指導は、この表に上記記載した内容（管理番号）面接指導実施医師意見に基づき（調査内容）記載する。この表を前記記載に添付して提出。				
面接指導実施医師意見に基づく措置内容 (産業医及び事業主が記載)				
※時間外・休日労働が月150時間を超え、措置要否は労働時間超過のための措置が必要。 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。				
産業医機関名				
(管理番号)	(事業主)			

長時間労働医師面接指導結果
及び意見書 (様式例)



補足・留意事項等

○管理者は、その必要があると認める場合に、適切な就業上の措置を講じなければなりません。

○具体的措置内容の例は以下のとおり。

- ・就業上の措置は特に指示なし
- ・産業医面談を実施した上で最終判断とするが、産業医面談までは就業上の措置は特に指示なし
- ・慢性睡眠不足の解消のため、当直・連続勤務を制限 (〇回/月まで) する
- ・医療機関の受診後の診断書をもって最終判断とするが、それまでは就業内容を〇〇のみとする
- ・人間関係に伴うストレス回避のため、就業場所を変更する (手術室での就業を中止し病棟業務のみ)
- ・心身への健康被害が想定され、就業を制限 (時間外労働の制限、就業内容・場所の変更 (外来業務のみ) 等)、就業時間の制限 (〇時〇分～〇時〇分まで) 等) する 等

○就業上の措置の要否の判断や実施内容の妥当性を確認する趣旨ではなく、面接指導実施医師の意見聴取・要否判断の有無・措置の実施といった法令で規定されている健康確保のための手続が実施されているかという観点で確認。



医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる検査項目の根拠

医療法第25条第1項に基づく立入検査について、医師の働き方改革に関連する検査項目の根拠は以下のとおりです。

【医師の労働時間短縮等に関する指針】(厚生労働省告示第7号(令和4年1月19日))

第3 各関係者が取り組むべき推奨事項等

1(3)ハ 都道府県知事、保健所を設置する市の市長又は特別区の区長は、**面接指導**(新医療法第108条1項の面接指導をいう。3の(3)のイにおいて同じ。)、**同条第5項(※1)及び第6項(※2)の規定による措置並びに新医療法第123条第1項本文及び第2項後段の規定(※3)による休息時間の確保**(以下「追加的健康確保措置」と総称する。))の履行確保のため、医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査において、医療機関における追加的健康確保措置の実施状況の確認を行い、医療機関に対し必要な助言・指導を行うこと。

※1 面接指導実施後、面接指導実施医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに講じる労働時間短縮のための措置

※2 時間外・休日労働時間が月155時間超となった医師に対する遅滞のない労働時間短縮のための必要な措置

※3 連携B・B・C水準の特定対象医師に対する義務となる休息・代償休息の確保

【医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ】(令和2年12月22日)

第1 医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制・医療政策における措置を要する事項

2 追加的健康確保措置の義務化及び履行確保に係る枠組み

(2) 履行確保の枠組み

医事法制・医療政策における義務等であることから、都道府県が追加的健康確保措置の実施を確認することとなるが、その際、医療法第25条第1項に規定する立入検査の中で確認することとする。立入検査は、全医療機関に対して原則毎年1回実施されており、最低年1回、各医療機関において時間外労働時間に応じた面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル等の追加的健康確保措置が適切に実施されているかを確認し、必要に応じて指導、改善命令を行うこととする。

(3) 改善に向けた取組

また、都道府県が医療法第25条第1項の立入検査の中で**労働関係法令違反につながるおそれのある状況を発見する場合**も考えられる。その場合、まず、**医療勤務環境改善支援センターと連携して支援**を行い、それでも改善が見込まれない場合には、**都道府県労働局へ情報提供を行う**。

参考・関連資料

●いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)

いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)

- ・医療法第25条第1項に基づく立入検査について
- ・医師の勤務間インターバルと代償休息に関する取組のポイント
- ・長時間労働医師への面接指導の実施に向けて

<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>



公益社団法人 鳥取県医師会 鳥取県医療勤務環境改善支援センター (略称:勤改センター)【鳥取県・鳥取労働局委託事業】

ニクいね! お お! 無 料!

☎ 0857-29-0060

FAX.0857-29-1578

受付時間 月～金曜日 午前9時～午後5時

休 所 日 土・日・祝日・国民の休日、夏季休業(8/13～15)、
年末年始(12/29～1/3)

〒680-0055 鳥取県戎町317 鳥取県医師会館内

E-mail: kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

ホームページもご覧ください▼

<https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c>



質の高い医療提供体制を構築するためには、医師や看護師などの医療スタッフが健康で安心して働くことができる職場環境の整備が重要です。2014年10月に施行された改正医療法に基づき、医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組みとして勤務環境改善マネジメントシステムが創設され、鳥取県では「医療勤務環境改善支援センター」を設置し、こうした取り組みを行う医療機関を総合的に支援しています。