

日医発第1892号(健Ⅲ)

令和6年1月25日

都道府県医師会
医師の働き方改革担当理事 殿

日本医師会
常任理事 城守国斗
(公印省略)

厚生労働省作成「医師の働き方改革にかかる立入検査に
関する説明資料および説明動画」の公開について（ご案内）

平素、本会会務に種々ご理解賜わり、厚く御礼申し上げます。

さて、医療法第25条第1項の立入検査について、令和6年度より新たに検査項目に追加される予定の医師の働き方改革に関する検査項目について、医療機関向けの説明資料および説明動画が厚生労働省の「いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）」にて公開されております。

また、本年4月より適用される医師の時間外・休日労働の上限規制にあたり、すべての医療機関に対し「面接指導」の実施、ならびに特例水準が適用される医療機関においては「勤務間インターバル」の確保が義務付けられることとなります《別添①参照》。そのため、「面接指導」、「勤務間インターバル」の適切な運用に向けた体制整備に関する説明動画が厚生労働省の「いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）」にて公開されております。

医療機関において追加的健康確保措置の実施に向けた体制整備および立入検査による履行確認にあたり適切に対応いただくため、これら説明資料および説明動画を参考にしていただければと存じます。

つきましては下記のとおりご案内しますので、貴会でもご了知いただくとともに、管下の医療機関に周知いただきますよう、お願いいたします。

なお、本件に関しましては、本会が運営しております「医療機関勤務環境評価センター」ホームページにてのご案内しておりますことを申し添えます。

記

厚生労働省作成「医師の働き方改革にかかる立入検査に関する説明資料および説明動画」

掲載場所①：いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）《医師の働き方改革の制度解説》
【<https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>】

※動画の視聴にあたっては以下のリンクより可能です

- 医療法第25条第1項に基づく立入検査について《資料は別添②参照 スライド39枚》
《動画》 <https://www.youtube.com/watch?v=IIiIbCcZQ9w>

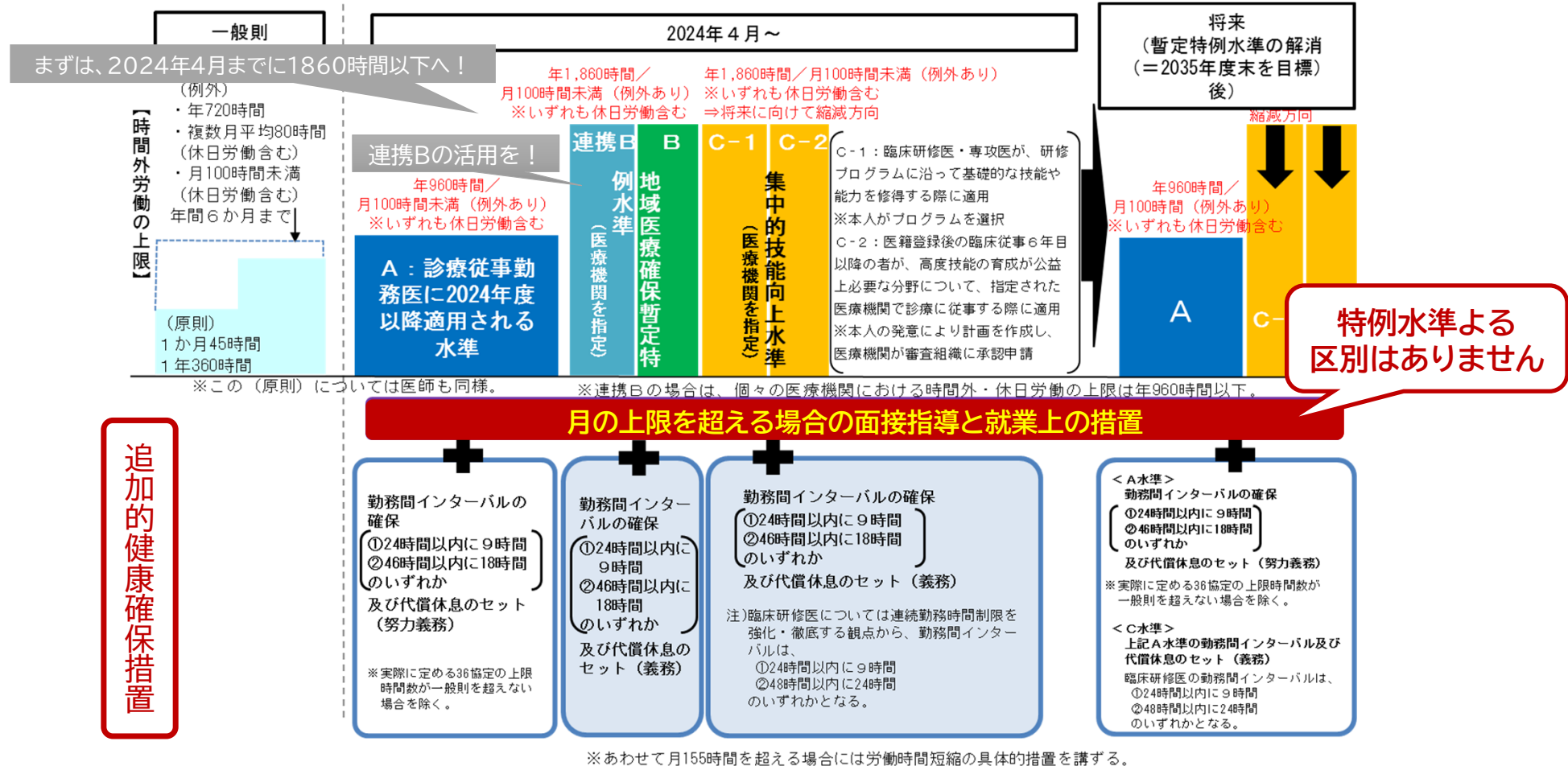
- 長時間労働医師への面接指導の実施に向けて《資料は別添③参照 スライド44枚》
《動画》 https://www.youtube.com/watch?v=syk_eKeZYro
- 勤務間インターバルと代償休息に関する取組のポイント《資料は別添④参照 スライド50枚》
《動画》 https://www.youtube.com/watch?v=rPju_s-mVIU&t=1s

掲載場所②：医療機関勤務環境評価センター《資料集■医師の働き方改革に関する制度解説》
【<https://sites.google.com/hyouka-center.med.or.jp/hyouka-center/%E8%B3%87%E6%96%99%E9%9B%86?authuser=0>】

以上

制度の仕組み

医師の時間外労働規制について



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

医師の働き方改革にかかる 医療法第25条第1項に基づく立入検査について（医療機関向け）

厚生労働省医政局医事課
医師等医療従事者働き方改革推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

医療法第25条第1項に基づく立入検査 の実施について

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。

1. 面接指導の実施

面接指導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。

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。確認対象である面接指導対象医師をリストアップする。

(2) 面接指導の実施を確認

- 医療機関は「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」(※)を提示。必要な事項が記載されており、適切な時期に面接指導が実施されていることを確認。
- 面接指導実施医師により面接指導が実施されていることを確認。

※立入検査を実施する機関より提示を求められます。

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。

(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
...

※一覧について、具体的には、勤怠管理表、勤怠管理システムの記録、その他これらの資料をもとに医療機関が作成した対象者リスト等が考えられる。

【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。
- 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してとなることが想定される。

1. 面接指導の実施

面接指導の実施の確認の方法のうち、「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の確認のポイントは以下のとおり。

(2) 面接指導の実施を確認

□ 「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」に以下の事項が記載されており、適切な時期に面接指導が実施されていることを確認。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 面接指導対象医師の氏名
- ③ 面接指導を行った面接指導実施医師の氏名
- ④ 面接指導対象医師の勤務の状況
- ⑤ 面接指導対象医師の睡眠の状況
- ⑥ 面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- ⑦ その他面接指導対象医師の心身の状況

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・面接指導実施医師の意見				
② 対象者氏名		所属		
		生年月日	年 月 日	
④ 勤務の状況 (労働時間 労働時間以外の項目)				
⑤ 睡眠負債の状況 (特記事項)	(低) 0 1 2 3 (高)	(本人報告・補聴器使用)		
⑥ 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)		
⑦ 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・異動を含む産業医連携・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・異動を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)				
(特記事項)				
① 面接実施年月日		年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)		③ 氏名	※署名等

※上記資料は、法令等で定められた様式ではなく参考にお示ししているものです。
①～⑦以外の項目の設定や、様式のレイアウトは医療機関ごとに異なりますので
ご留意下さい。

【補足・留意事項等】

○面接指導の実施時期

面接指導は、原則、時間外・休日労働時間が月100時間に達するまでの間に実施されている必要があるため、面接実施日が月末近くである等、該当している可能性が考えられる場合には、面接指導実施日までの時間外・休日労働時間を提示すること。なお、特例水準の医師以外で一定の疲労蓄積が認められる場合(※)に該当しない場合には、月100時間以上となった後、遅滞なく実施することもとされているため、月100時間に達するまでの間に実施していない場合にあっては、このケースに該当することを提示すること。

※「一定の疲労蓄積が認められる場合」とは、以下のいずれかに該当した場合を指す。

- ・ 前月の時間外・休日労働時間数： 100時間以上
- ・ 直近2週間の1日平均睡眠時間： 6時間未満
- ・ 面接指導の希望： 有
- ・ 疲労蓄積度チェック： 「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」において、自覚症状がⅣ又は疲労蓄積度の点数が4以上

○書面の確認 (管理者が指定した面接指導実施医師以外の面接指導の場合)

管理者が指定した面接指導実施医師以外の面接指導実施医師により実施されている場合は、その面接指導を証明する書面が管理者に提出されている必要がありますので、書面で提出されていることを提示すること。

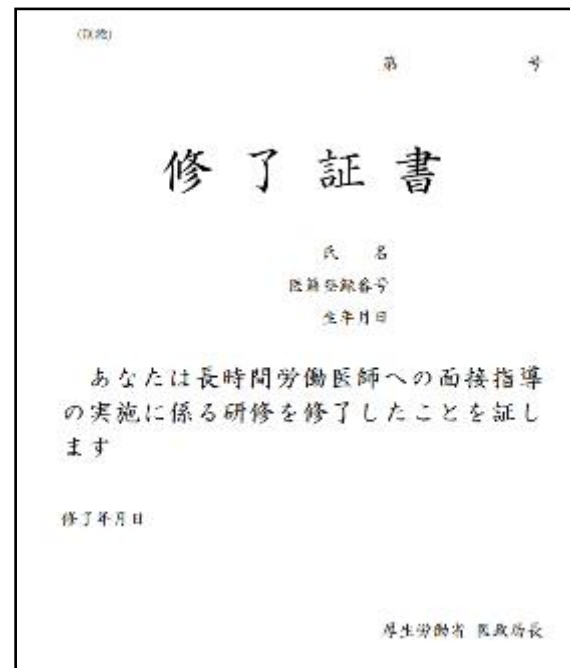
1. 面接指導の実施

以下により、面接指導実施医師により面接指導が実施されていることを確認して下さい。

② 面接指導の実施を確認

- 面接指導実施医師により面接指導が実施されていることを確認。
 - 面接指導実施医師が、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か、「**修了証書**」(※)を提示。
 - 当該医療機関の管理者ではないことに留意。

※立入検査を実施する機関より提示を求められます。



【補足・留意事項等】

- ・「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」は、令和5年度時点においては、厚生労働省が実施する「面接指導実施医師養成講習会」のみが該当する講習となる。

※参考：「面接指導実施医師養成講習会」の詳細については確認する場合は、以下のURL参照。

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/04.html>

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く措置内容について、「措置の要否や措置の内容について記載された記録」(※)を提示し、必要な記載があることを確認。

※立入検査を実施する機関より提示を求められます。

2. 就業上の措置

(2) 就業上の措置の状況を確認

面接指導実施医師意見に基づき、「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。

【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。

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		年 月 日	
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の項目)				
健康自覚の状況	(低) 0	1	2	3 (高) (本人報告・医師評価表) (特記事項)
疲労の蓄積の状況	(低) 0	1	2	3 (高) (労働者の疲労蓄積率自己診断チェックリスト) (特記事項)
その他の心身の状況				
本人への指導内容 及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に〇をつける)				
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 (〇で囲む) 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 (〇で囲む) 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、この線上まで記載した内容(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、本書面を検査機関に提出してください。				
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時間を超えた場合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)

3. 就業上の措置（155時間超の場合）

1. 確認事項

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。



2. 確認方法

(1) 対象の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155時間超となった医師の一覧」(※)を提示し、確認対象である医師をリストアップする。



(2) 労働時間短縮のための措置を確認する

- 「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」(※)を提示し、必要な記載があることを確認。

※立入検査を実施する機関より提示を求められます。

3. 就業上の措置（155時間超の場合）

（2）労働時間短縮のための措置を確認

「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」(※)があることを確認する。

○ 「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。

時間外・休日労働が155時間超となった医師の措置について

労働時間短縮のための措置内容

(管理者)

年 月 日

※上記資料は、法令等で定められた様式ではなく参考にお示ししているものです。
様式のレイアウトは医療機関ごとに異なりますのでご留意下さい。

【補足・留意事項等】

- 月の時間外・休日労働が155時間を超える場合、管理者は労働時間短縮のために必要な措置を講じなければなりません。労働時間短縮のための措置の内容が記載されていることが必要です。
- 具体的措置内容の例は以下のとおり。
 - ・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
- 労働時間短縮のための措置の実施内容の妥当性を確認する趣旨ではなく、法令で規定されている健康確保のための措置が実施されているかという観点で確認してください。

4. 勤務間インターバル・代償休息の確保

対象：特定労務管理対象機関

1. 確認事項

特定労務管理対象機関の特定対象医師について、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。

2. 確認方法

(1) 特定対象医師の名簿の提示

- 医療機関は、「特定対象医師の名簿」(※)を提示する。立入検査を実施する機関は、当該リストから確認対象とする複数の医師を指定する。

(特定対象医師)

特定労務管理対象機関に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況が1年について時間外・休日労働時間が960時間を超えることが見込まれる者

(2) 勤務状況が分かる資料の提示

- 医療機関は、指定された医師に関し、「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」(※)を提示する。

(3) 勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認する

- 勤務状況が分かる資料を確認し、指定した医師について勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認する。

※立入検査を実施する機関より提示を求められます。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

2. 確認方法

(1) 特定対象医師の名簿の提示

- 医療機関は、「特定対象医師の名簿」(※)の提示し、立入検査を実施する機関は、当該名簿から確認対象とする複数の医師を指定する。
(指定の際、特定臨床研修医がいる場合には特定臨床研修医を含む。)

※立入検査を実施する機関より提示を求められます。

特定対象医師の名簿

特定対象医師一覧

起算日：令和6年4月1日

特例水準	診療科	医師氏名	延長することができる時間数（法定労働時間を超える時間数）
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1000時間
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200時間
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200時間
連携B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	800時間
連携B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	870時間
C水準	臨床研修医	〇〇 〇〇	1100時間
C水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200時間
C水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200時間
...
...
...

※上記資料は、法令等で定められた様式ではなく参考にお示ししているものです。
様式のレイアウトは医療機関ごとに異なりますのでご留意下さい。

【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月以降の月別の時間外・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る。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

(2) 勤務状況が分かる資料の提示

□ 医療機関は、指定した医師に関し、以下の項目が記載されている勤務状況が分かる資料を提示。

- 勤務予定開始・終了時間、勤務開始・終了時間の実績が記載されていること(※)。

※兼業・副業先の勤務時間を含む。労働時間に該当しない研さん等の時間は勤務時間に含まない。

- その他、円滑な確認のため以下についても一覧に記載または別途資料を提出すること。
 - ・ 宿日直の時間及びそのうち許可あり宿日直の時間
 - ・ 勤務間インターバルの確保方法(どのパターンか)
 - ・ 勤務間インターバルの確保時間
 - ・ 勤務間インターバル中に発生したやむを得ない業務の時間
 - ・ 代償休息を確保した日時

【立入検査の実施準備に当たっての補足・留意事項等】

上記の「勤務状況が分かる資料」は、勤怠管理システム等で管理されていることが想定されるが、資料として常備していない項目が含まれることも想定されるため、医療機関は資料の準備に時間を要すると考えられる。円滑な検査の実施に資するよう例えば以下のような工夫を検討することを想定しています

- ・ 立入検査の1週間前までに特定対象医師のリストの提出を求める。
 - ・ リストの提出を受けて、検査日の数日前までに、立入検査当日に確認する特定対象医師の複数名の特定の月の指定を伝え、当該医師の勤務状況が分かる資料の準備を指示する。その際に、リストに特定臨床研修医が含まれる場合は、1名以上指定する。
- Ex) 特定対象医師(A診療科)の8月分、特定対象医師(B診療科)の10月分、特定臨床研修医の11月分

勤務状況が分かる資料(イメージ)

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可ありの宿日直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1(土)		休み						
7/2(日)		休み						
7/3(月)	24/9	8:30~17:15	8:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/4(火)	24/9(許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	0:00~8:30 17:15~24:00	08:30 06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5(水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6(木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7(金)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		0:00~6:00 22:00~24:00	06:00 02:00		
7/8(土)		休み			0:00~7:00	07:00		
7/9(日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00				
7/10(月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11(火)	24/9	兼業等 8:30~12:30 18:45~23:30	8:30~12:30 18:45~23:30		0:00~6:30	06:30		
7/12(水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		23:30~24:00	00:30	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30, 7/25 8:30~9:30
7/13(木)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)				
7/14(金)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/15(土)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/16(日)		休み						
7/17(月)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/18(火)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00 20:45~24:00	07:00 03:15		
7/19(水)	24/9(15題)	8:30~24:00	8:30~24:00		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/20(木)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		1:30~8:30	07:00		7/21 8:30~10:30
7/21(金)	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		17:15~24:00	06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	8/11 8:30~9:30
7/22(土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00
7/23(日)	24/9(許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	(23:30~24:00)	8/18 11:30~12:00
7/24(月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/25(火)	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/26(水)	24/9	8:30~17:15	9:30~21:30		0:00~8:30 21:30~24:00	08:30 02:30		
7/27(木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00	0:00~6:30	06:30		
7/28(金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29(土)	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		0:00~8:30 12:30~21:30	08:30 09:00		
7/30(日)	24/9(許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31(月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1(火)					0:00~6:00	06:00		

※上記資料は、立入検査の実施方法を説明するため、多くの事例を盛り込んだ資料としており、特定臨床研修医と特定臨床研修医以外の勤務状況が混在している等、架空の勤務状況の資料となっております。

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等について

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

参考：医師の働き方改革に関する都道府県の権限等について

医師の働き方改革に関する都道府県の権限等（改善措置命令、罰則、指定取消）については以下のとおりです。

【改善措置命令】

都道府県知事は、正当な理由がなく、面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息についての必要な体制の整備や必要な措置を講じていないと認めるときは、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。当該命令を行使した場合には、その旨を都道府県労働局へ情報提供をすること。

★ 立入検査を通じて、改善に向けた指導を続けたが、都道府県知事が正当な理由がなく必要な体制の整備をしていないと認め、命令を行使した場合等についても同様に、都道府県労働局へ情報提供を行うこと。

【罰則、特定労務管理対象機関の指定の取消】

なお、当該命令に違反した場合には、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処することとなっており、また特定労務管理対象機関の指定を取り消すことができる。

○参考条文：医療法（抄）

【改善措置命令】（面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息）

第百十一条 都道府県知事は、病院又は診療所の管理者が、正当な理由がなく、第七十七条に規定する必要な体制の整備をしていないと認めるとき、第八十一条第一項の規定による面接指導を行っていないと認めるとき（同条第二項ただし書に規定する書面が提出されている場合及び同条第八項に規定する場合を除く。）又は同条第六項に規定する必要な措置を講じていないと認めるときは、当該病院又は診療所の開設者に対して、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

第百二十六条 都道府県知事は、特定労務管理対象機関の管理者が、正当な理由がなく、第二十三条第一項本文又は第二項後段に規定する休息時間の確保を行っていないと認めるときは、当該特定労務管理対象機関の開設者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

【罰則】（面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息）

第百四十八条 第百十一条又は第百二十六条の規定に基づく命令に違反した場合には、当該違反行為をした者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第百五十条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して第百四十八条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても同条の罰金刑を科する。

【特定労務管理対象機関の指定の取消】（面接指導、労働時間短縮のための措置（時間外・休日労働時間155時間超え）、勤務間インターバル・代償休息）

第百七十七条 都道府県知事は、特定地域医療提供機関が次のいずれかに該当するときは、第十三条第一項の規定による指定（以下この条において「指定」という。）を取り消すことができる。

- 一 第十三条第一項に規定する業務がなくなつたと認められるとき。
- 二 第十三条第三項各号に掲げる要件を欠くに至つたと認められるとき。
- 三 指定に関し不正の行為があつたとき。
- 四 特定地域医療提供機関の開設者が第百十一条又は第百二十六条の規定に基づく命令に違反したとき。

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

いきサポでは、面接指導と勤務間インターバルなど医療機関に必要とされる情報を集約しています。

The screenshot shows the homepage of the 'いきサポ' website. At the top, there is a navigation bar with a search function and a '最新センター一覧' button. Below the navigation bar, a main banner features the text '医療機関の勤務環境の改善に役立つ！' and 'いきサポでは、各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。' To the left of the banner, there are three featured content cards: '医師の働き方改革解説スライド', '医師の働き方改革 eラーニング', and '医師の働き方改革の制度解説・最新情報'. Below these cards, there are four large buttons: 'イベント開催案内' and '医療機関の取り組み事例紹介'. On the left side, there are additional smaller cards for '医師の働き方改革の制度解説ページ' and '動画で医師の働き方改革を解説'. Callouts with arrows point to the 'eラーニング' and '医師の働き方改革特設ページ' buttons.

いきサポ

医療機関の勤務環境の改善に役立つ！

いきサポでは、各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。

医師の働き方改革解説スライド

医師の働き方改革 eラーニング

医師の働き方改革の制度解説・最新情報

医師の働き方改革の制度解説ページ

動画で医師の働き方改革を解説

医師の働き方改革特設ページ

イベント開催案内

医療機関の取り組み事例紹介

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

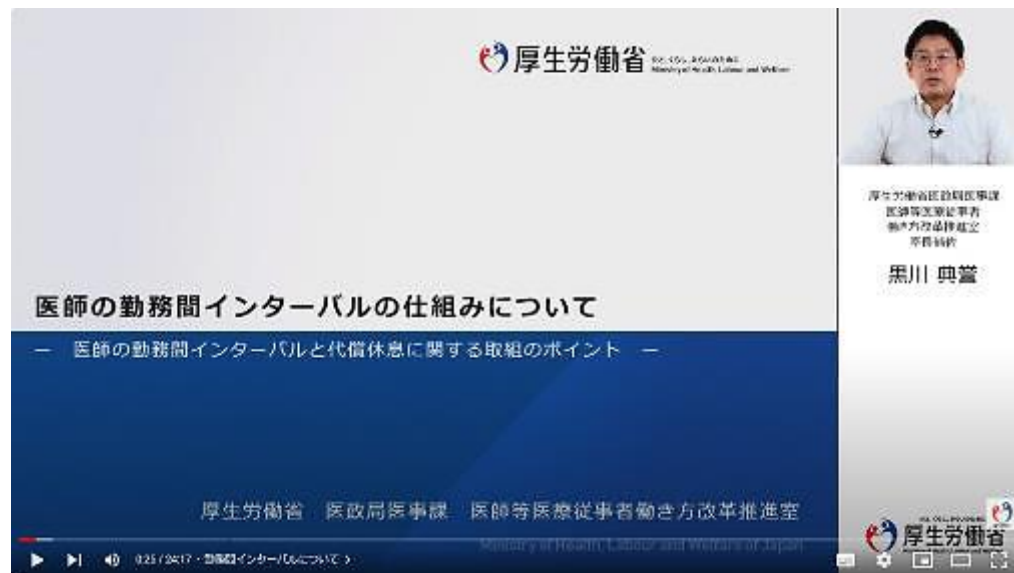
勤務間インターバルの制度に関する解説動画を「いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）」内で公開しています。



医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医療機関の働き方改革セミナー」にご参加いただくことで、厚生労働省にも直接ご質問等いただくことが可能です。

医師の働き方改革 制度解説動画（勤務間インターバルの仕組みについて）

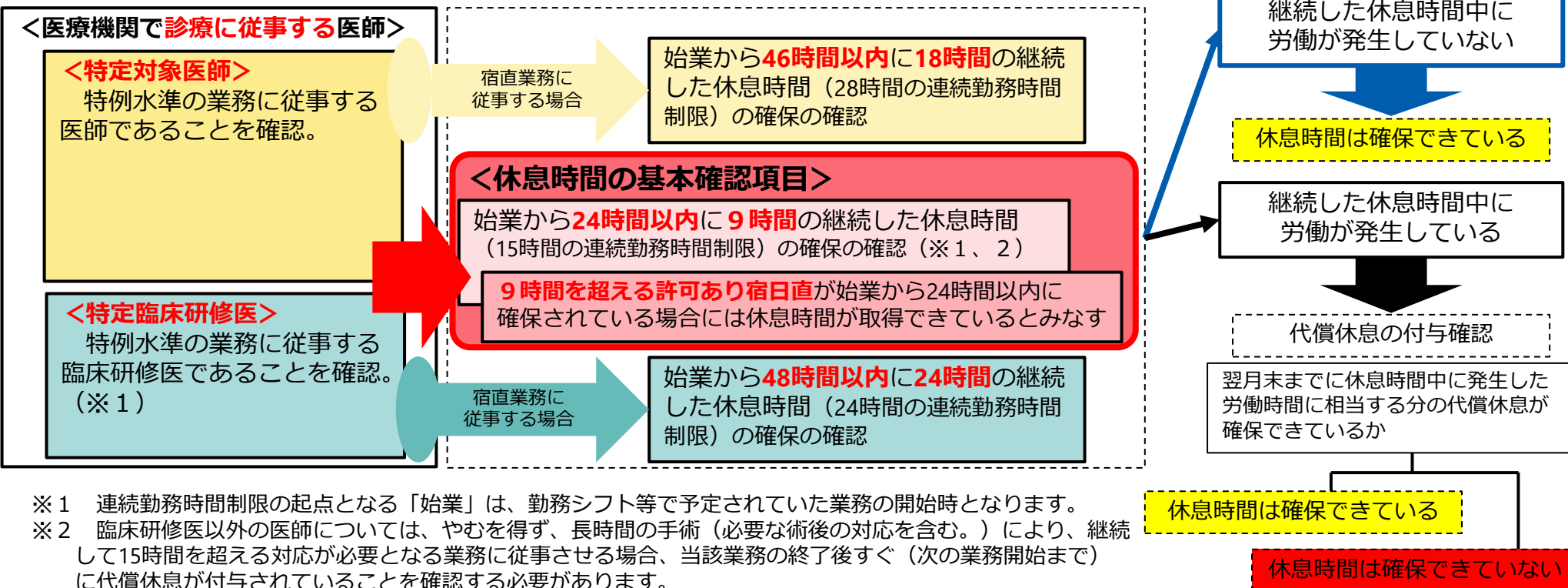


勤務間インターバル・代償休息の確保状況の確認の概要

勤務間インターバル・代償休息の確保について確認事項や確認のフローの概要は以下のとおり。

確認事項

- ① 特定対象医師が勤務する特定労務管理対象機関であるかどうか。
- ② 医師の勤務時間について「予定された始業」が定められ、勤務シフト等で管理されているかどうか。
- ③ 始業から一定時間（a,24時間 b,46時間）を経過するまでに、連続した休息时间（a,9時間 b,18時間）が確保されているかどうか。
 （注1）aの業務に関して、9時間以上の許可あり宿日直に従事している場合には、休息時間が確保されたものとみなす。
 （注2）bの業務に関して、許可のない宿日直業務に従事する勤務形態であること。
 ※ 特定臨床研修医については、一定時間（a,24時間 b,48時間）を経過するまでに、連続した休息时间（a,9時間 b,24時間）が確保されていること。
- ④ 休息时间中に労働に従事した場合、その労働時間に相当する時間分の代償休息を、当該労働の発生した月の翌月末までに確保しているか。



※1 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定されていた業務の開始時となります。
 ※2 臨床研修医以外の医師については、やむを得ず、長時間の手術（必要な術後の対応を含む。）により、継続して15時間を超える対応が必要となる業務に従事させる場合、当該業務の終了後すぐ（次の業務開始まで）に代償休息が付与されていることを確認する必要があります。

参考資料



4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【 業務の開始から24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保する場合 】

(2) 勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認

勤務状況が分かる資料（イメージ）

① 業務の開始から24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保する場合

○ 事前に予定された業務の開始時間から24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間が確保できているか確認。

○ 9時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1 (土)		休み						
7/2 (日)		休み						
7/3 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5 (水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6 (木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7 (金)					0:00~6:00	06:00		
7/8 (土)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/9 (日)		休み			0:00~7:00	07:00		
7/9 (日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00				
7/10 (月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11 (火)	24/9	兼業等 8:30~12:30	8:30~12:30		0:00~6:30	06:30		
7/11 (火)	"	18:45~23:30	18:45~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		0:00~8:30	08:30	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30、 7/25 8:30~9:30
7/12 (水)		兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		19:00~24:00	05:00		
7/13 (木)		休み			0:00~4:00	04:00		
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)				
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/16 (日)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/17 (月)		休み						
7/18 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/19 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00	07:00		
7/19 (水)		兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		20:45~24:00	03:15		
7/20 (木)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00					
7/21 (金)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		1:30~8:30	07:00		7/21 8:30~10:30
7/21 (金)	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		17:15~24:00	06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み						
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	1:00~1:30 (23:30~24:00)	8/11 9:30~10:00 8/18 11:30~12:00
7/24 (月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/24 (月)	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/25 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~21:30		0:00~8:30	08:30		
7/25 (火)		8:30~17:15	9:30~21:30		21:30~24:00	02:30		
7/26 (水)		休み			0:00~6:30	06:30		
7/27 (木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00				
7/28 (金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29 (土)	"				0:00~8:30	08:30		
7/29 (土)	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		12:30~21:30	09:00		
7/30 (日)	24/9 (許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1 (火)					0:00~6:00	06:00		

<宿日直について（用語解説）>

○許可あり宿日直（＝特定宿日直）

宿日直勤務で断続的な業務について、労働基準法施行規則第23条の許可を受けたもの。時間外・休日労働時間の時間数としては計上しない。

○許可なし宿日直

上記の許可を受けていない宿日直。

(注) 医療機関において、夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」と整理している場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合を含む。

※上記資料は、立入検査の実施方法を説明するため、多くの事例を盛り込んだ資料としており、特定臨床研修医と特定臨床研修医以外の勤務状況が混在している等、架空の勤務状況の資料となっております。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【 業務の開始から24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保する場合 】

① 業務の開始から24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保する場合

- 事前に予定された業務の開始時間から**24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間**が確保できているか確認。
 - ①で勤務間インターバルが9時間確保されていることを確認
 - ②で勤務間インターバルが24時間が経過する前に確保されていることを確認
- 9時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。
 - ③で勤務間インターバル中にやむを得ない業務の発生の有無を確認。
 - ④で代償休息の取得について確認

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	①		③ インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	④ 代償休息の付与日時
					インターバル時間	時間数		
7/11 (火)	24/9 "	兼業等 8:30~12:30	8:30~12:30					
		18:45~23:30	18:45~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		0:00~8:30	08:30	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30、 7/25 8:30~9:30
					19:00~24:00	05:00		
7/13 (木)		休み			0:00~4:00	04:00		

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【② 9時間の継続した許可あり宿日直がある勤務日】

(2) 勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認

勤務状況が分かる資料 (イメージ)

② 9時間の継続した許可あり宿日直がある勤務日

- 事前に予定された業務の開始時間から**24時間が経過する前に9時間の継続した許可あり宿日直が確保できているか確認。**
- 特定臨床研修医の場合は、許可あり宿日直中に業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。

【補足・留意事項等】

- ・勤務間インターバルとみなす許可あり宿日直は9時間の継続した宿日直である必要がある。(例えば、5時間の許可あり宿日直の後、4時間以上の休息時間があっても不可。)
- ・特定臨床研修医の場合は、9時間の継続した許可あり宿日直中にやむを得ない業務が発生した場合、代償休息の付与が義務とされているため、付与の状況を確認。

なお、特定臨床研修医以外の特定対象医師については配慮義務であり、どのような配慮がなされているか確認。

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1 (土)		休み						
7/2 (日)		休み						
7/3 (月)	24/9		8:30~17:15	8:30~23:30	23:30~24:00	00:30		
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	0:00~8:30 17:15~24:00	08:30 06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5 (水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6 (木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7 (金)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		0:00~6:00 22:00~24:00	06:00 02:00		
7/8 (土)		休み			0:00~7:00	07:00		
7/9 (日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00				
7/10 (月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11 (火)	24/9	兼業等 8:30~12:30 18:45~23:30	8:30~12:30 18:45~23:30		0:00~6:30 23:30~24:00	06:30 00:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		0:00~8:30 19:00~24:00	08:30 05:00	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30, 7/25 8:30~9:30
7/13 (木)		休み			0:00~4:00	04:00		
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)				
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/16 (日)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/17 (月)		休み						
7/18 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/19 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00 20:45~24:00	07:00 03:15		
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/21 (金)	"	0:00~1:30 8:30~17:15	0:00~1:30 10:30~17:15		1:30~8:30 17:15~24:00	07:00 06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	7/21 8:30~10:30 8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	(23:30~24:00)	8/18 11:30~12:00
7/24 (月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/25 (火)	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/26 (水)		休み			0:00~8:30 21:30~24:00	08:30 02:30		
7/27 (木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00				
7/28 (金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29 (土)	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		0:00~8:30 12:30~21:30	08:30 09:00		
7/30 (日)	24/9 (許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1 (火)					0:00~6:00	06:00		

※上記資料は、立入検査の実施方法を説明するため、多くの事例を盛り込んだ資料としており、特定臨床研修医と特定臨床研修医以外の勤務状況が混在している等、架空の勤務状況の資料となっております。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【 ② 9時間の継続した許可あり宿日直がある勤務日の確認方法 】

② 9時間の継続した許可あり宿日直がある勤務日の確認方法

- 事前に予定された業務の開始時間から24時間が経過する前に9時間の継続した許可あり宿日直が確保できているか確認。
 - ①～②で事前に予定された業務の開始時間から24時間以内に (②) 9時間の継続した許可あり宿日直 (①) があることを確認。
- 特定臨床研修医の場合は、許可あり宿日直中に業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。
 - ③で勤務間インターバル（9時間の継続した許可あり宿日直）中にやむを得ない業務の発生の有無を確認。
 - ④で代償休息の取得について確認

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30～24:00	8:30～24:00	17:15～24:00 (17:15～24:00)	17:15～24:00	06:45		
7/5 (水)	"	0:00～8:30	0:00～12:00	0:00～ 8:30 (0:00～8:30)	0:00～2:15	02:15		
...								
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30～17:15 17:15～24:00	10:30～17:15 17:15～24:00	17:15～24:00 (17:15～24:00)	17:15～24:00	06:45	(23:30～24:00)	8/18 11:30～12:00
7/24 (月)	" 24/9	0:00～8:30 兼業等 9:30～18:15	0:00～8:30 9:30～23:30	0:00～ 8:30 (0:00～8:30)	0:00～2:15 23:30～24:00	02:15 00:30		

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【 ③ 許可なし宿日直がある勤務日（特定臨床研修医以外の特定対象医師） 】

(2) 勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認

勤務状況が分かる資料（イメージ）

③ 許可なし宿日直がある勤務日（特定臨床研修医以外の特定対象医師）

- 事前に予定された業務の開始時間から**46時間**が経過する前に**18時間の継続した休息時間**が確保できているか確認。
- 18時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。

【補足・留意事項等】

- ・ 事前に予定された業務の開始時間から28時間経過するまでに、許可なし宿日直があること。
- ・ 事前に予定された業務の開始時間から28時間経過するまでに、9時間未満の許可あり宿日直があっても構わない。
- ・ 18時間の継続した休息時間中に、許可あり宿日直を入れる予定は立てられないこと。

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直 直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生 したやむを得ない業務 に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1 (土)		休み						
7/2 (日)		休み						
7/3 (月)		8:30~17:15	8:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	0:00~8:30 17:15~24:00	08:30 06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5 (水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6 (木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7 (金)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		0:00~6:00 22:00~24:00	06:00 02:00		
7/8 (土)		休み			0:00~7:00	07:00		
7/9 (日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00				
7/10 (月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11 (火)					0:00~6:30	06:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~12:30 18:45~23:30	8:30~12:30 18:45~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/13 (木)		休み			0:00~8:30 19:00~24:00	08:30 05:00	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30、 7/25 8:30~9:30
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)		04:00		
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/16 (日)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/17 (月)		休み						
7/18 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/19 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00 20:45~24:00	07:00 03:15		
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/21 (金)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		1:30~8:30	07:00		7/21 8:30~10:30
	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		17:15~24:00	06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	(23:30~24:00)	8/18 11:30~12:00
7/24 (月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/25 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~21:30		0:00~8:30 21:30~24:00	08:30 02:30		
7/26 (水)		休み			0:00~6:30	06:30		
7/27 (木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00				
7/28 (金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29 (土)	"				0:00~8:30	08:30		
	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		12:30~21:30	09:00		
7/30 (日)	24/9 (許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1 (火)					0:00~6:00	06:00		

※上記資料は、立入検査の実施方法を説明するため、多くの事例を盛り込んだ資料としており、特定臨床研修医と特定臨床研修医以外の勤務状況が混在している等、架空の勤務状況の資料となっております。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【 ③ 許可なし宿日直がある勤務日（特定臨床研修医以外の特定対象医師） 】

③ 許可なし宿日直がある勤務日

- 事前に予定された業務の開始時間から**46時間が経過する前に18時間の継続した休息时间**が確保できているか。
 - ①で勤務間インターバルが18時間確保されていることを確認
 - ②で勤務間インターバルが46時間が経過する前に確保されていることを確認
- 18時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。
 - ③で勤務間インターバル中にやむを得ない業務の発生の有無を確認。
 - ④で代償休息の取得について確認

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	①		③ インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	④ 代償休息の付与日時
					インターバル時間	時間数		
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	0:00~6:00	06:00		
7/16 (日)		休み						
7/17 (月)		休み						

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【③' 業務の開始時間から48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間を確保する場合（特定臨床研修医）】

(2) 勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認

勤務状況が分かる資料（イメージ）

③' 業務の開始時間から48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間を確保する場合（特定臨床研修医）

- 事前に予定された業務の開始時間から**48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間**が確保できているか確認。
- 24時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。

【補足・留意事項等】

- 24時間以上の休息確保後に業務が発生した場合は、代償休息の確保は不要
- 24時間の継続した休息時間中に、許可あり宿日直を入れる予定は立てられないこと。
- 事前に予定された業務の開始時間から15時間経過するまでに、「9時間以上の継続した許可あり宿日直」がある場合は、当該ケースではなく、「継続した9時間以上の許可あり宿日直」がある場合になる。

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可ありの宿日直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1 (土)		休み						
7/2 (日)		休み						
7/3 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	0:00~8:30 17:15~24:00	08:30 06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5 (水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6 (木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7 (金)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		0:00~6:00	06:00		
7/8 (土)		休み			0:00~7:00	07:00		
7/9 (日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00				
7/10 (月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11 (火)	24/9	兼業等 8:30~12:30 18:45~23:30	8:30~12:30 18:45~23:30		0:00~6:30	06:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		0:00~8:30 19:00~24:00	08:30 05:00	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30, 7/25 8:30~9:30
7/13 (木)		休み			0:00~4:00	04:00		
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)				
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/16 (日)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/17 (月)		休み						
7/18 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/19 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00 20:45~24:00	07:00 03:15		
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/21 (金)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		1:30~8:30	07:00		
	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		17:15~24:00	06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	7/21 8:30~10:30 8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	(23:30~24:00)	8/18 11:30~12:00
7/24 (月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/25 (火)	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/26 (水)	24/9	8:30~17:15	9:30~21:30		0:00~8:30 21:30~24:00	08:30 02:30		
7/27 (木)		休み			0:00~6:30	06:30		
7/28 (金)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00				
7/28 (金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29 (土)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	08:30		
	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM体)		12:30~21:30	09:00		
7/30 (日)	24/9 (許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1 (火)					0:00~6:00	06:00		

※上記資料は、立入検査の実施方法を説明するため、多くの事例を盛り込んだ資料としており、特定臨床研修医と特定臨床研修医以外の勤務状況が混在している等、架空の勤務状況の資料となっております。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【③' 業務の開始時間から48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間を確保する場合（特定臨床研修医）】

③' 特定臨床研修医において業務の開始時間から48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間を確保する場合

- 特定臨床研修医において、事前に予定された業務の開始時間から**48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間**が確保できているか。
 - ①で勤務間インターバルが24時間確保されていることを確認
 - ②で勤務間インターバルが48時間が経過する前に確保されていることを確認
- 24時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。
 - ③で勤務間インターバル中にやむを得ない業務の発生の有無を確認。
 - ④で代償休息の取得について確認

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	①		③ インターバル中に発生したやむを得ない業務に 従事した勤務時間	④ 代償休息の付与日時
					インターバル時間	時間数		
7/27 (木)	48/24	17:15～24:00	17:15～24:00	17:15～24:00				
7/28 (金)	"	0:00～8:30	0:00～8:30	0:00～8:30	8:30～24:00	15:30	16:00～18:00	8/21 8:30～10:30
7/29 (土)	24/9	8:30～17:15	10:30～12:30 (PM休)		0:00～8:30	08:30		
					12:30～21:30	09:00		

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【④ 15時間超の予定された業務に従事する場合】

(2) 勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認

勤務状況が分かる資料（イメージ）

④ 15時間超の予定された業務に従事する場合（特定臨床研修医以外の特定対象医師）

- 15時間を超えた予定勤務時間分について、次の業務の開始までに代償休息が付与されていることを確認。
(ex:17時間の予定された手術に従事した場合、2時間分について、次の業務の開始までに代償休息を付与)
- 代償休息の時間とあわせて9時間の継続した休息時間が確保されていることを確認。
- 上記の休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、翌月末までに代償休息が確保されているか確認。

【補足・留意事項等】

- ・ 予定された同一の手術（必要な術後の対応を含む）に従事する場合であることが必要。
- ・ 継続して15時間を超えることが予定された同一の業務は、休憩時間を含む、15時間超の時間であること。
- ・ 特定臨床研修医は、当該業務には従事させることが出来ないため、特定臨床研修医以外の特定対象医師であること。

日付	パターン	勤務予定 (休憩1時間含む)	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直 直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生 したやむを得ない業務 に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1 (土)		休み						
7/2 (日)		休み						
7/3 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	0:00~8:30 17:15~24:00	08:30 06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5 (水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6 (木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7 (金)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		0:00~6:00 22:00~24:00	06:00 02:00		
7/8 (土)		休み			0:00~7:00	07:00		
7/9 (日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00				
7/10 (月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11 (火)	24/9	兼業等 8:30~12:30 18:45~23:30	8:30~12:30 18:45~23:30		0:00~6:30 23:30~24:00	06:30 00:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		0:00~8:30 19:00~24:00	08:30 05:00	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30, 7/25 8:30~9:30
7/13 (木)		休み			0:00~4:00	04:00		
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)				
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/16 (日)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/17 (月)		休み						
7/18 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/19 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00 20:45~24:00	07:00 03:15		
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/21 (金)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		1:30~8:30	07:00		7/21 8:30~10:30
	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		17:15~24:00	06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	(23:30~24:00)	8/18 11:30~12:00
7/24 (月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/25 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~21:30		0:00~8:30 21:30~24:00	08:30 02:30		
7/26 (水)		休み			0:00~6:30	06:30		
7/27 (木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00				
7/28 (金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29 (土)	"				0:00~8:30	08:30		
	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		12:30~21:30	09:00		
7/30 (日)	24/9 (許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1 (火)					0:00~6:00	06:00		

※上記資料は、立入検査の実施方法を説明するため、多くの事例を盛り込んだ資料としており、特定臨床研修医と特定臨床研修医以外の勤務状況が混在している等、架空の勤務状況の資料となっております。

4 勤務間インターバル・代償休息の確保

【④ 15時間超の予定された業務に従事する場合】

④ 15時間超の予定された業務に従事する場合

○ 15時間を超えた予定勤務時間分について、次の業務の開始までに代償休息が付与されていることを確認。

- ④で15時間を超えた予定勤務時間分の代償休息が、次の業務の開始までに付与されていることを確認。
(ex:17時間(休憩時間が含む)の予定された手術に従事した場合、2時間分の代償休息を次の業務の開始までに付与)
- ①で上記の代償休息の時間とあわせて勤務間インターバルが9時間確保されていることを確認。

○ 9時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認。

- ③で勤務間インターバル中にやむを得ない業務の発生の有無を確認。
- ④で代償休息の取得について確認

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日直従事時間)	①		③	④
					インターバル時間	時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00					
7/21 (金)	24/9	0:00~1:30 8:30~17:15	0:00~1:30 10:30~17:15		1:30~8:30 17:15~24:00	07:00 06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	7/21 8:30~10:30 8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00

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について

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。

【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) 八 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**。

医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる関連規定

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関係規定は以下のとおり。

面接指導（1 / 3）

○医療法（抄）

- 第八八条 病院又は診療所の管理者は、当分の間、当該病院又は診療所に勤務する医師のうち、各月の労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者（以下この条において「面接指導対象医師」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師（面接指導対象医師に対し、面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行うのに適切な者として厚生労働省令で定める要件に該当する者に限る。以下この条において「面接指導実施医師」という。）による面接指導を行わなければならない。
- 2 面接指導対象医師は、前項の規定により病院又は診療所の管理者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、当該管理者の指定した面接指導実施医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の面接指導実施医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を当該管理者に提出したときは、この限りでない。
 - 3 病院又は診療所の管理者は、面接指導実施医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、面接指導対象医師の労働時間に関する情報その他の面接指導実施医師が面接指導を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。
 - 4 病院又は診療所の管理者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該面接指導対象医師の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、面接指導実施医師の意見を聴かななければならない。
 - 5 病院又は診療所の管理者は、前項の規定による面接指導実施医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導対象医師の実情を考慮して、厚生労働省令で定めるところにより、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講じなければならない。
 - 6 病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師について、各月の当該面接指導対象医師の労働時間の状況が特に長時間であるものとして厚生労働省令で定める要件に該当する場合には、厚生労働省令で定めるところにより、労働時間の短縮のために必要な措置を講じなければならない。
 - 7 病院又は診療所の管理者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び第二項ただし書の規定による面接指導、第四項の規定による面接指導実施医師の意見の聴取並びに前二項の規定による措置の内容を記録し、これを保存しなければならない。
 - 8 面接指導対象医師に対し、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の八第一項の規定による面接指導（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）が行われている場合には、第一項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。

○医療法施行規則（抄）

（面接指導の実施方法等）

- 第六十三条 病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師に対し、次に掲げる事項を確認し、時間外・休日労働時間が一箇月について百時間に達するまでの間に面接指導（法第八八条第一項に規定する面接指導をいう。以下同じ。）を行わなければならない。ただし、特定地域医療提供機関（法第一百三十一条に規定する特定地域医療提供機関をいう。以下同じ。）において同項に規定する業務に従事する医師（第一百条において「特定地域医療提供医師」という。）、連携型特定地域医療提供機関（法第一百八条第一項に規定する連携型特定地域医療提供機関をいう。以下同じ。）から他の病院又は診療所に派遣される医師（同項に規定する派遣に係るものに限る。第一百条において「連携型特定地域医療提供医師」という。）、技能向上集中研修機関（法第一百九条第一項に規定する技能向上集中研修機関をいう。以下同じ。）において同項に規定する業務に従事する医師（第一百条において「技能向上集中研修医師」という。）及び特定高度技能研修機関（法第二百条第一項に規定する特定高度技能研修機関をいう。以下同じ。）において同項に規定する業務に従事する医師（第一百条において「特定高度技能研修医師」という。）以外の面接指導対象医師について、当該確認の結果、疲労の蓄積が認められない場合は、病院又は診療所の管理者は、当該面接指導対象医師に対し、時間外・休日労働時間が一箇月について百時間に達するまでの間に、又は百時間以上となつた後遅滞なく面接指導を行うものとする。
- 一 当該面接指導対象医師の勤務の状況
 - 二 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
 - 三 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
 - 四 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況
 - 五 面接指導を受ける意思の有無

医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる関連規定

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関係規定は以下のとおり。

面接指導（2 / 3）

○医療法施行規則（抄）

（面接指導における確認事項）

第六十四条 面接指導実施医師（法第百八条第一項に規定する面接指導実施医師をいう。以下同じ。）は、面接指導を行うに当たっては、面接指導対象医師に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該面接指導対象医師の勤務の状況
- 二 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- 三 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- 四 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況

（面接指導実施医師の要件）

第六十五条 法第百八条第一項の厚生労働省令で定める面接指導実施医師の要件は、次のとおりとする。

- 一 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。
- 二 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。

（医師の希望する面接指導実施医師による面接指導の証明）

第六十六条 法第百八条第二項ただし書の書面は、当該面接指導対象医師の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 面接指導の実施年月日
- 二 当該面接指導対象医師の氏名
- 三 面接指導を行った面接指導実施医師の氏名
- 四 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- 五 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- 六 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況

（面接指導実施医師に対する情報の提供）

第六十七条 法第百八条第三項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

- 一 面接指導対象医師の氏名及び当該面接指導対象医師の第六十三条各号に掲げる事項に関する情報
- 二 前号に掲げるもののほか、面接指導対象医師の業務に関する情報であつて、面接指導実施医師が面接指導を適切に行うために必要と認めるもの

2 法第百八条第三項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。

- 一 前項第一号に掲げる情報 第六十三条の規定による確認を行った後、速やかに提供すること。
- 二 前項第二号に掲げる情報 面接指導実施医師から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

（面接指導の結果についての面接指導実施医師からの意見聴取）

第六十八条 面接指導（法第百八条第二項ただし書の場合において当該面接指導対象医師が受けたものを含む。第七十一条において同じ。）の結果に基づく法第百八条第四項の規定による面接指導実施医師からの意見聴取は、当該面接指導が行われた後（同条第二項ただし書の場合にあつては、当該面接指導対象医師が当該面接指導の結果を証明する書面を病院又は診療所の管理者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる関連規定

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関係規定は以下のとおり。

面接指導（3 / 3）

○医療法施行規則（抄）

（面接指導対象医師に講ずべき措置）

第六十九条 法第百八条第五項の措置は、当該病院又は診療所の管理者がその必要があると認めるときは、遅滞なく行わなければならない。

（労働時間の状況が特に長時間である面接指導対象医師に講ずべき措置）

第七十条 法第百八条第六項の厚生労働省令で定める要件は、時間外・休日労働時間が一箇月について百五十五時間を超えた者であることとする。

2 法第百八条第六項の措置は、面接指導対象医師が前項の要件に該当した場合は、遅滞なく行わなければならない。

（面接指導結果の記録の作成及び保存）

第七十一条 病院又は診療所の管理者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、第六十四条各号に掲げる事項、第六十六条各号に掲げる事項、法第百八条第四項の規定により聴取した面接指導実施医師の意見並びに同条第五項及び第六項の規定による措置の内容を記載したものでなければならない。

3 病院又は診療所の管理者は、第一項の記録の作成を電磁的記録を使用して行う場合は、当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもつて調製する方法により作成を行わなければならない。

4 病院又は診療所の管理者は、第一項の記録の保存を電磁的記録を使用して行う場合は、次に掲げる方法のいずれかにより行わなければならない。

一 作成された電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもつて調製するファイルにより保存する方法

二 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取つてできた電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもつて調製するファイルにより保存する方法

5 病院又は診療所の管理者が、前項の電磁的記録の保存を行う場合は、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

（法第百八条第八項の厚生労働省令で定める要件）

第七十二条 法第百八条第八項の厚生労働省令で定める要件は、労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）附則第十九条の規定により行われるものであることとする。

医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる関連規定

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関係規定は以下のとおり。

○勤務間インターバル、代償休息（1／3）

○医療法（抄）

第百二十三条 特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者（以下この条及び次条において「特定対象医師」という。）に対し、当該特定対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保しなければならない。ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより特定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、この限りでない。

2 特定労務管理対象機関の管理者が、厚生労働省令で定めるやむを得ない理由により、前項の規定により確保することとした休息時間（以下この項において「休息予定時間」という。）中に特定対象医師を労働させる必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、当該休息予定時間中に当該特定対象医師を労働させることができる。この場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該休息予定時間の終了後に、当該特定対象医師に対し、当該休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間を確保しなければならない。

3 第一項ただし書の場合において、当該特定労務管理対象機関の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該特定対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該特定対象医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、必要な休息時間を確保するよう配慮しなければならない。

4 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関の所在地の都道府県知事の許可を受けて、その必要の限度において第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わないことができる。ただし、事態急迫のために当該都道府県知事の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

5 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、都道府県知事が第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わなかつたことを不相当と認めるときは、その後に必要な休息時間を確保すべきことを、命ずることができる。

○医療法施行規則（抄）

（特定対象医師の要件）

第百十条 法第百二十三条第一項の厚生労働省令で定める要件は、特定地域医療提供医師、連携型特定地域医療提供医師、技能向上集中研修医師又は特定高度技能研修医師であつて、一年について時間外・休日労働時間が九百六十時間を超えることが見込まれる者であることとする。

（法第百二十三条第一項の厚生労働省令で定める業務の開始）

第百十一条 法第百二十三条第一項の厚生労働省令で定める業務の開始（第百十三条、第百十四条第二項及び第百十七条第一項において単に「業務の開始」という。）は、事前に予定された業務の開始とする。

医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる関連規定

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関係規定は以下のとおり。

○勤務間インターバル、代償休息（2 / 3）

○医療法施行規則（抄）

（法第百二十三条第一項本文の継続した休息時間の確保方法）

第百十二条 法第百二十三条第一項本文の厚生労働省令で定める時間は、技能向上集中研修機関である医師法第十六条の二第一項の都道府県知事の指定する病院において法第百十九条第一項に規定する業務に従事する医師（同項第一号に定める医師であつて、特定対象医師（法第百二十三条第一項に規定する特定対象医師をいう。以下同じ。）である者に限る。以下「特定臨床研修医」という。）以外の特定対象医師については、次に掲げるいずれかの時間とする。

- 一 二十四時間
- 二 四十六時間

2 法第百二十三条第一項本文の厚生労働省令で定める時間は、特定臨床研修医については、次に掲げるいずれかの時間とする。

- 一 二十四時間
- 二 四十八時間

第百十三条 法第百二十三条第一項の継続した休息時間は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、次に掲げるいずれかの方法により確保しなければならない。

- 一 業務の開始から前条第一項第一号に掲げる時間を経過するまでに、九時間の継続した休息時間を確保すること。
 - 二 業務の開始から前条第一項第二号に掲げる時間を経過するまでに、十八時間の継続した休息時間を確保すること（当該特定対象医師を宿日直勤務（特定宿日直勤務を除く。）に従事させる場合であつて、前号に掲げる方法により継続した休息時間を確保することとしない場合に限る。）。
- 2 法第百二十三条第一項の継続した休息時間は、特定臨床研修医については、次の各号に掲げるいずれかの方法により確保しなければならない。
- 一 業務の開始から前条第二項第一号に掲げる時間を経過するまでに、九時間の継続した休息時間を確保すること。
 - 二 業務の開始から前条第二項第二号に掲げる時間を経過するまでに、二十四時間の継続した休息時間を確保すること（やむを得ない理由により前号に掲げる方法により継続した休息時間を確保することができない場合に限る。）。

（法第百二十三条第一項ただし書の宿日直勤務）

第百十四条 法第百二十三条第一項ただし書の厚生労働省令で定める時間は、二十四時間とする。

2 法第百二十三条第一項ただし書の特定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、業務の開始から前項の時間を経過するまでに、当該特定対象医師を特定宿日直勤務に継続して九時間従事させる場合とする。

（やむを得ず十五時間を超えることが予定された同一の業務等に従事させる場合）

第百十五条 特定臨床研修医以外の特定対象医師を継続してやむを得ず十五時間を超えることが予定された同一の業務に従事させる場合にあつては、当該特定対象医師について、第百十三条第一項の規定にかかわらず、当該業務に係る時間のうち十五時間を超える時間については、法第百二十三条第二項の休息予定時間中に労働をさせた時間とみなし、同項の規定を適用する。

2 法第百二十三条第一項の規定により特定臨床研修医を特定宿日直勤務に従事させる場合は、同条第三項の規定にかかわらず、当該特定臨床研修医が当該特定宿日直勤務に従事する時間は、休息予定時間（同条第二項に規定する休息予定時間をいう。以下同じ。）とみなして同条第二項の規定を適用する。

（休息予定時間中に労働させることがやむを得ない理由）

第百十六条 法第百二十三条第二項の厚生労働省令で定めるやむを得ない理由は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務が発生したこととする。

2 法第百二十三条第二項の厚生労働省令で定めるやむを得ない理由は、特定臨床研修医については、臨床研修の機会を確保するために、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務（臨床研修を適切に修了するために必要な業務に限る。）が発生した場合に速やかに当該業務に従事できるよう休息予定時間中に特定臨床研修医を待機させる場合又は特定臨床研修医を特定宿日直勤務に従事させる場合であつて、当該休息予定時間中又は当該特定宿日直勤務中に当該業務が発生したこととする。

医療法第25条第1項に基づく立入検査にかかる関連規定

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関係規定は以下のとおり。

○勤務間インターバル、代償休息（3／3）

○医療法施行規則（抄）

（休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間の確保）

第百十七条 法第百二十三条第二項の休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、当該休息予定時間の終了後当該労働が発生した日の属する月の翌月末日までの間にできるだけ早期に確保しなければならない。ただし、第百十五条第一項の規定により特定対象医師を継続してやむを得ず十五時間を超えることが予定された同一の業務に従事させる場合にあっては、当該業務の終了後次の業務の開始までの間に当該休息時間を確保するものとする。

2 法第百二十三条第二項の休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間は、特定臨床研修医については、当該休息予定時間の終了後当該労働が発生した日の属する研修期間（診療科ごとの研修期間をいう。以下この項において同じ。）の末日又は当該労働が発生した日の属する月の翌月末日のいずれか早い日までの間に確保しなければならない。ただし、当該労働が発生した日の属する研修期間の末日が当該労働が発生した日の属する月の翌月末日前である場合であつて、やむを得ない理由により当該研修期間の末日までの間に当該休息時間を確保することが困難である場合には、当該休息予定時間の終了後当該労働が発生した日の属する月の翌月末日までの間にできるだけ早期に当該休息時間を確保するものとする。

（特定宿日直勤務中に労働させた場合の必要な休息時間の確保）

第百十八条 特定労務管理対象機関の管理者は、法第百二十三条第三項の規定により、特定宿日直勤務中に労働させた特定対象医師に対し、必要な休息時間を確保する場合は、当該特定宿日直勤務後当該労働が発生した日の属する月の翌月末日までの間に、当該労働の負担の程度に応じ必要な休息時間を確保するよう配慮しなければならない。

（継続した休息時間の確保に関する記録及び保存）

第百十九条 特定労務管理対象機関の管理者は、特定対象医師に対する法第百二十三条第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保に関する記録を作成し、これを五年間保存しておかなければならない。

2 特定労務管理対象機関の管理者は、前項の記録の作成を電磁的記録を使用して行う場合は、当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法又は磁気ディスク等をもつて調製する方法により作成を行わなければならない。

3 特定労務管理対象機関の管理者は、第一項の記録の保存を電磁的記録を使用して行う場合は、次に掲げる方法のいずれかにより行わなければならない。
一 作成された電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもつて調製するファイルにより保存する方法
二 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取つてできた電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもつて調製するファイルにより保存する方法

4 特定労務管理対象機関の管理者が、前項の電磁的記録の保存を行う場合は、必要に応じ電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに明瞭かつ整然とした形式で使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、及び書面を作成できるようにしなければならない。

長時間労働医師への面接指導の実施に向けて

～ 2024年4月から長時間労働医師への新しい面接指導の仕組みが始まります ～

厚生労働省医政局医事課
医師等医療従事者働き方改革推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

面接指導の仕組みについて



医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、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中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する



全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする



質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置**の推進

(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在の是正**

国民の理解と協力に基づく**適切な受診**の推進

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理**の推進

タスクシフト/シェアの推進

(業務範囲の拡大・明確化)

一部、法改正で対応

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革 (講習会等)
- ・医師への周知啓発 等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4～) **法改正で対応**

地域医療等の確保

医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成

評価センターが評価

都道府県知事が指定

医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保
A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	努力義務
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間		義務
B (救急医療等)	※2035年度末を目標に終了		
C-1 (臨床・専門研修)	1,860時間		
C-2 (高度技能の修得研修)			

医師の健康確保

面接指導

健康状態を医師がチェック

休息時間の確保

連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制 (または代償休息)

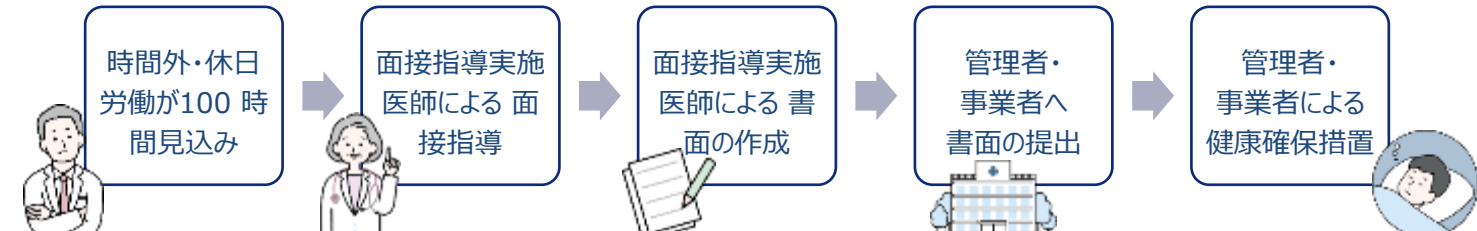
時間外・休日労働が月100時間以上となることが
見込まれる医師には、**面接指導**が実施されます。



※ 必要と認められる場合は、就業上の措置が講じられます。

面接指導の仕組みのポイント

- 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を見込まれる医師全員が受ける新しい“面接指導”が始まります。
- 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。

<p>管理者の義務</p> <p>(注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 必要なときは、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
<p>面接指導の対象者 (面接指導対象医師)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>面接指導を行う医師 (面接指導実施医師)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(※) 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れます。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。</p>
<p>面接指導の流れ</p>	 <pre> graph LR A[時間外・休日労働が100時間見込み] --> B[面接指導実施医師による面接指導] B --> C[面接指導実施医師による書面の作成] C --> D[管理者・事業者へ書面の提出] D --> E[管理者・事業者による健康確保措置] </pre>
<p>面接指導実施時期</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>履行確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要な面接指導を実施しなかった場合には医療法違反となります。 ● 2024年4月以降、面接指導の実施は、医療法第25条に基づく立入調査（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。

面接指導の実施の流れ

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。

【必要と認める場合には遅滞なく労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を実施】

※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。

【管理者が面接指導実施医師による面接指導を実施】

事業者

(医療機関の管理者)

※面接指導の結果の記録の保存(5年)

<実施時期>

- ・1か月の時間外・休日労働が100時間に達するまでの間に実施(BC水準)
- ・疲労の蓄積が認められない場合は100時間以上となった後遅滞なくでも可(BC水準以外)

<確認事項>

- ① 勤務の状況(前月の休日・時間外労働時間(副業・兼業も自己申告等により通算する))
- ② **睡眠の状況**(直近2週間の1日平均睡眠時間(可能であればアクチグラフ等の客観的指標を用いる))
- ③ 疲労の蓄積の状況(「労働者の疲労蓄積度の自己診断チェックリスト」)
- ④ ②、③以外の心身の状況、
- ⑤ 面接指導を受ける意思の有無

労働者

(面接指導対象医師)

1か月の時間外・休日労働が100時間以上見込み

【必要な情報の提供】

- ① 面接指導対象医師の氏名
- ② 上記<確認事項>の内容
- ③ その他必要な事項

※①、②は管理者の確認後速やかに

③は面接指導医師からの求め後速やかに

面接指導実施医師

※勤務する医療機関の管理者でないこと
※講習修了者
※産業医(講習修了者)が担うことも可

【面接指導】

<確認事項>

- ① 勤務の状況
- ② 睡眠の状況
- ③ 疲労の蓄積の状況
- ④ ②、③以外の心身の状況(うつ症状や心血管疾患のリスク等)

助言・指導

※管理者が指定した面接指導実施医師の面接指導を希望しない場合は、他の面接指導実施医師による面接指導を受けて、その結果を証明する書面を管理者に提出することも可。

【面接指導の結果についての意見聴取】
※面接指導後遅滞なく

産業医等と連携して行うことが望ましい

←産業医は衛生委員会への委員としての参画を通じて事業者に意見を言う立場(労働安全衛生法の枠組み)

複数医療機関で勤務する医師への面接指導

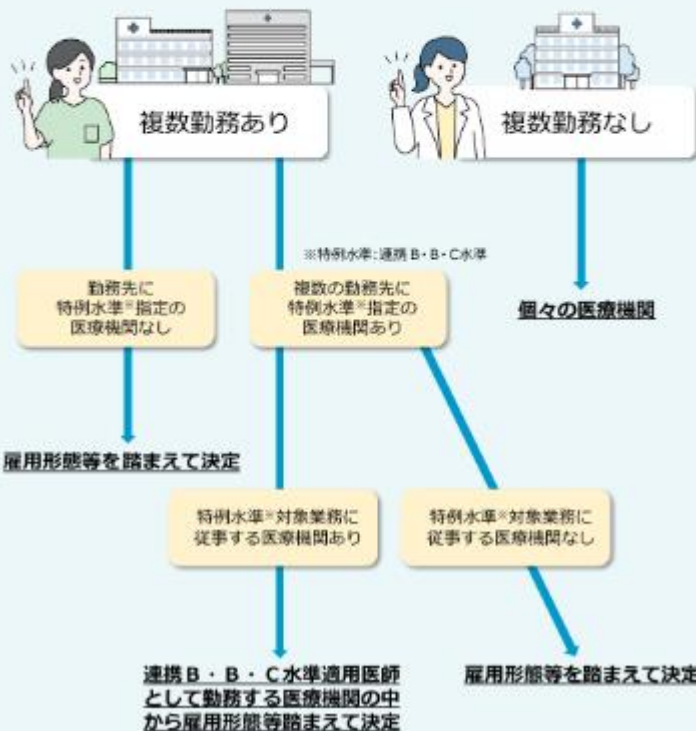
「医師の働き方改革 2024年4月に向けた手続きガイド」より

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。
複数医療機関で勤務する医師への面接指導の実施・手順フローを決めておく必要があります。

副業・兼業時の面接指導フローチャート

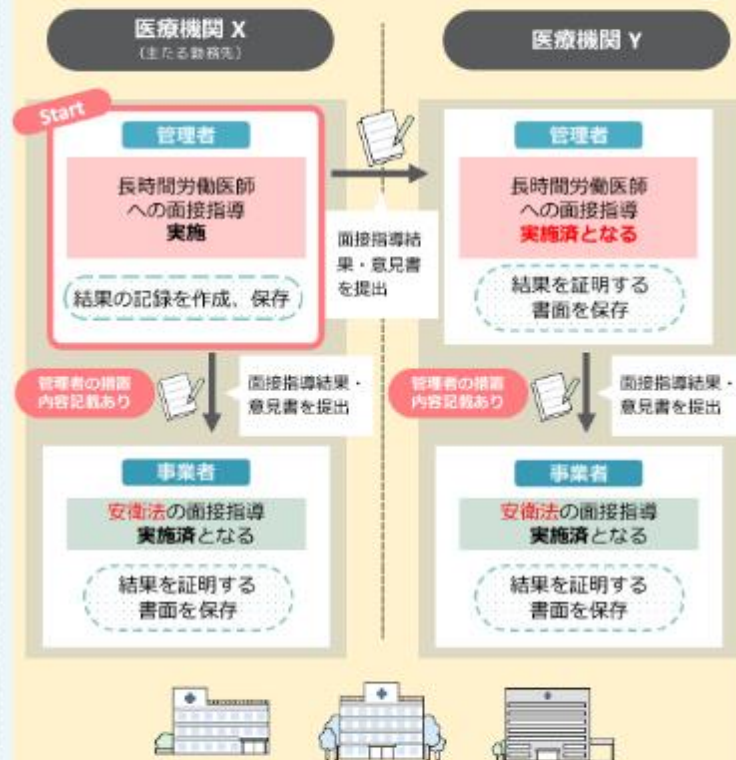
医師が副業・兼業を行っている場合には、
どの医療機関で面接指導を受けるのかを
医療機関同士で話しあうようにしてください。

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、実際に面接指導・就業上の措置を実施する医療機関については、医療機関間で事前に話し合いを行っていきましょう。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。



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

面接指導結果・意見書の提出を管理者が行うことについて、面接指導対象医師から依頼を受けている場合のフローは以下の通りです。



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・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。

面接指導の実施に向けた体制整備について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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）

本資料は「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）」の内容を基本としています。
詳細はこちらのマニュアルをご参照ください（面接指導実施要請ナビ 参照）。

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。医師法に基づき医師免許を有する者であれば、受講することができます。また、受講に費用はかかりません。

医師の働き方改革と長時間労働医師への面接指導を知る

医師の働き方改革の制度について



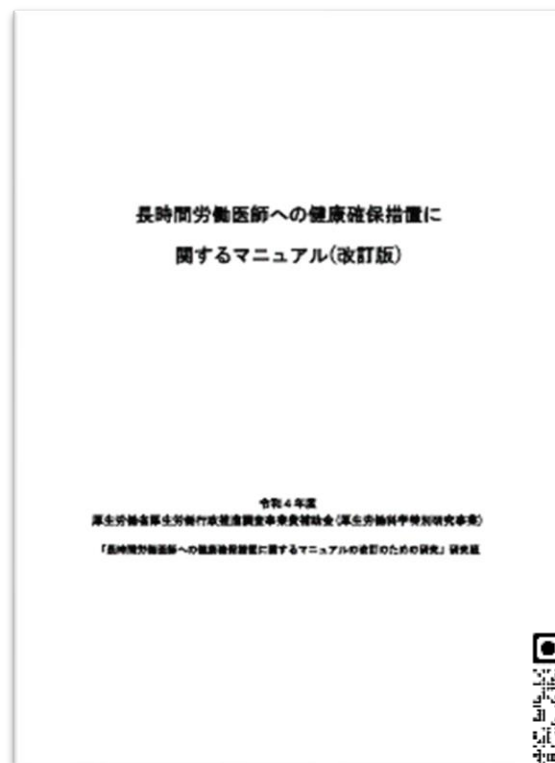
くわしく見る

長時間労働医師への面接指導について



くわしく見る

長時間労働による医師への健康影響（「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）」参照）



長時間労働医師への健康確保に関するマニュアル（改訂版）はこちらからご確認ください



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

→P10参照

- ☑ 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（以下、実施医師という。）数の推計

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備

→P11～P23参照

- ☑ 面接指導実施医師養成講習会への受講（医療機関内での実施医師の調整）
- ☑ 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 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

→P24～P31参照

- ☑ 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

1. 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。

☑ 面接指導対象医師数の推計（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）

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備（面接指導実施医師の確保）

面接指導実施医師になるためには、面接指導実施医師養成講習会を修了していただく必要があります。講習会はこちらのホームページよりいつでも無料で受講できます。各医療機関で必要な面接指導実施医師を確保しましょう。

受講は
こちら



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/>

【講習会カリキュラム】

1. 総論・法制論：労働基準法・労働安全衛生法・医療法の概要、面接指導を行う上での留意点等
2. 健康管理：長時間労働の医師の現状、過重労働が健康に与える影響、慢性睡眠不足の影響等
3. 追加的健康確保措置：追加的健康確保措置の概要、面接結果の実践的活用等
4. 面接指導の実際（ロールプレイ動画）
5. 意見書作成と環境調整：意見書作成の実際、職場環境調整への意見等

【オンライン講習会の流れ】



※当該オンライン講習会を受講することで、面接指導実施医師の修了証が発行されるが、より効果的な面接指導の実施方法を修得していただくため、令和5年度以降、オンライン講習会受講修了者のうち、希望者に対して、長時間労働医師に対する面接指導に関するロールプレイ研修を開催。

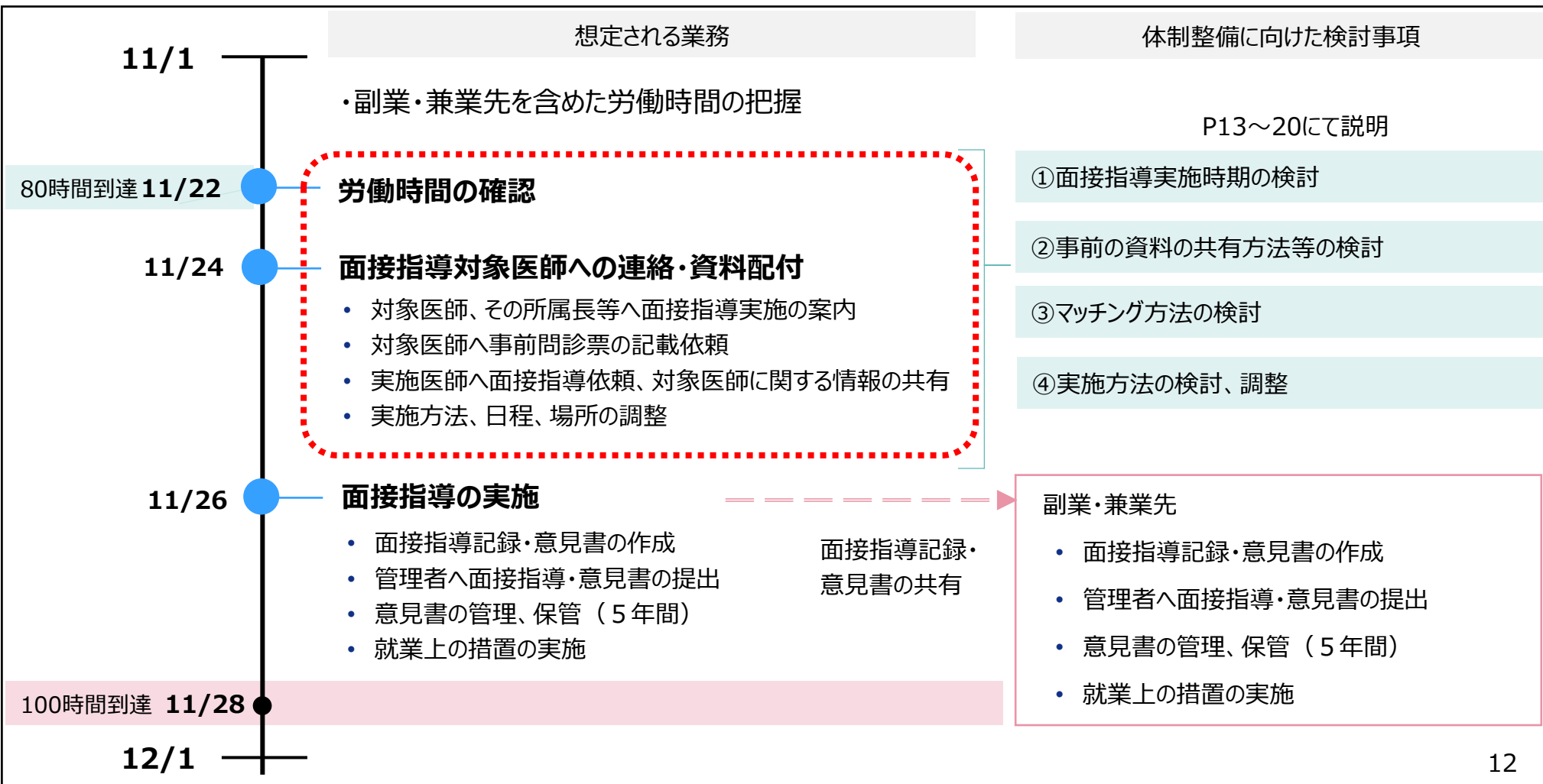
※ 自院以外の医師が面接指導実施医師になることも可能です。自院で面接指導実施医師の確保が難しい場合には、近隣の医療機関と連携し、効率的かつ効果的に面接指導を実施するような体制整備の工夫も考えられます。

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備（面接指導の実施フロー等）

☑ 面接指導の実施フローの検討・運用ルール等の調整

- ・ 面接指導の実施にあたり、対応が必要な事項とその対応方法・体制について確認し、必要な準備をお願いします。

<面接指導実施例> 各医師の副業・兼業先を含めた月の時間外・休日労働時間を確認し、80時間に到達した医師を対象に実施する例



① 面接指導の実施時期の検討

- 面接指導は、原則として時間外・休日労働が月100時間以上となる前に実施する必要があります。
- 各医師の時間外・休日労働が100時間以上となる頻度を踏まえた面接指導の実施時期を検討します。

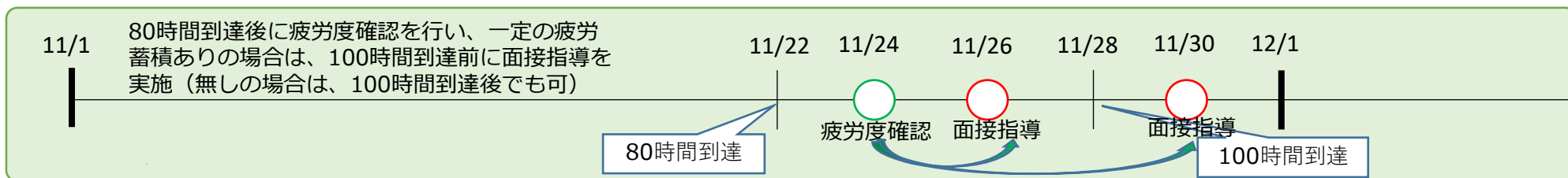
水準	A水準	A・B・連携 B・C水準	B・連携 B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	低い	高い	
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行くことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が予想される場合 ^注 は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該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

- 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

<頻度が低い場合（例）>

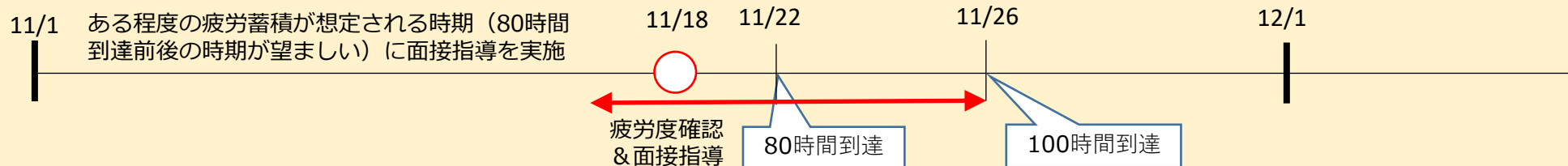
副業・兼業先の労働時間を含めて随時労働時間を確認し、80時間に到達した医師に対して順次疲労度確認及び面接指導を行うケース



① 面接指導の実施時期の検討

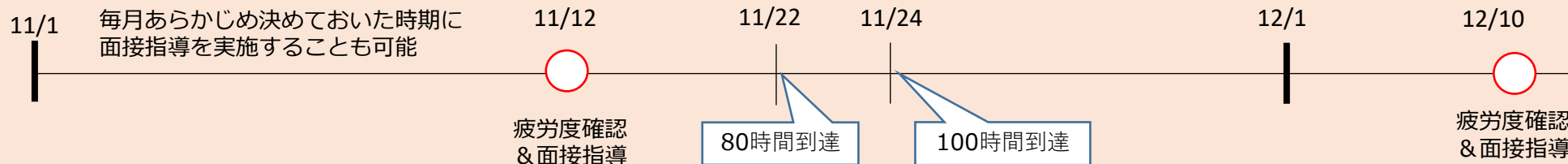
<頻度が中程度の場合(例)>

- ・時間外・休日労働が月100時間以上となるケースが一定程度ある医師を抽出。
- ・副業・兼業先の労働時間を含めて随時労働時間を確認し、疲労蓄積が想定される時期に順次疲労度確認及び面接指導を行うケース



<頻度が高い場合(例)>

- ・特例水準が適用される医師など、時間外・休日労働が月100時間以上となる頻度が高い医師を抽出。
- ・あらかじめ決めておいた時期に疲労度確認及び面接指導を行うケース



② 面接指導対象医師の事前情報の収集

- ・ 管理者は、面接指導実施医師に対して面接指導に**必要な情報を提供する必要がある**があります。
- ・ 面接指導実施医師が面接指導実施時に確認する内容を踏まえ、必要な情報を確認・提供するようにしましょう。

<管理者が確認が必要な事項>

<面接指導実施医師が面接指導時に確認する内容の一例>

<事前の確認ツール例>

<p>勤務の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務内容 ・ 時間外・休日労働時間 (過去3か月、副業・兼業先含む。) ・ 深夜勤務の頻度・時間 ・ 勤務間インターバル、代償休息の付与状況等 	<p>勤怠管理システムの状況等</p>
<p>睡眠の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直近2週間の平均睡眠時間 ・ 日中の眠気等から睡眠負債を確認 ・ 客観的指標の活用 等 	<p>質問紙による睡眠負債の状況確認</p>
<p>疲労の蓄積の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による疲労度の確認 ・ 面接指導時の状況の確認 	<p>労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト</p>
<p>その他心身の状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 心身の健康状態や生活状況等の確認 ・ うつ症状の確認 ・ 心血管疾患のリスクの確認 	<p>労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (項目4,5,7,10,11,12,13,14)</p>
<p>面接指導を受ける意思 (面接指導の希望の有無)</p>	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の理由と今後の見通し ・ 過去の面接指導結果・意見書 ・ 各種健康診断の受診やその事後措置の状況 ・ 産業医や面接指導対象医師の上司へ面接指導の対象となる医師の勤務状況の聴取 ・ 在席する病棟や診療科の看護師長等から勤務状況を聴取する 等 	

※赤字：マニュアルにおいて管理者が事前確認すべき又は事前確認することが望ましいものとして挙げられている事項。

(参考) 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (2023年改訂版)

URLはこちら : <https://www.mhlw.go.jp/content/001084057.pdf>

記入者 _____ 記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状 各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事で、強い怒りに襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ(運動後を除く)★1	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
14. 食欲がないと感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算して下さい。 合計 _____ 点

I	0-2点	II	3-7点	III	8-14点	IV	15点以上
---	------	----	------	-----	-------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況 各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月間の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	<input type="checkbox"/> 適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差等)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 ★2	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の回数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	—
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担 ★3	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
9. 期限内に処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかかる仕方がない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休憩時間 ★4	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)

<勤務の状況の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算して下さい。合計 _____ 点

A	0点	B	1-5点	C	6-11点	D	12点以上
---	----	---	------	---	-------	---	-------

★1:へとへと:非常に疲れて体力がなくなったさま
 ★2:深夜勤務の頻度や時間数等から総合的に判断して下さい。
 深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時-午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。
 ★3:肉体的作業や寒冷・暑熱作業等の身体的な面での負担を言います。
 ★4:これを勤務間インターバルと言います。

3. 総合判定
 次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの疲労蓄積度の点数(0~7)を求めてください。

【疲労蓄積度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われにくい可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数: _____ 点 (0~7)

判定	点数	疲労蓄積度
	0~1	低いと考えられる
	2~3	やや高いと考えられる
	4~5	高いと考えられる
	6~7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策
 あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果等に基づいて、疲労蓄積度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については、自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠・休養等を見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくなることから、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

(参考) 睡眠負債の状況を評価する質問紙

本様式例は、長時間労働医師への健康確保マニュアル（改訂版）にてお示ししています。

最近2週間の状況について回答して下さい。	0点	1点	2点	3点
平均睡眠時間	7時間以上	6-7時間未満	5-6時間未満	5時間未満
朝起床時に熟睡感(よく眠ったという感覚)がある	よくある		時々ある	なし
午後に眠気もしくは疲労感を感じる	なし		時々ある	よくある
いつでもどこでも寝ようと思えば入眠可能(新幹線等の中で入眠可能な状態)	なし		時々ある	よくある
夕方のカンファレンスあるいは車を運転中に眠気を感じていないのに一瞬居眠りをすることがある	なし		時々ある	よくある
慢性的な疲労感がある	なし		少しある	よくある
総合点	点			

上記の総合点	0~2点	3~4点	5~8点	9~18点
睡眠負債の状況	0	1	2	3

最近1年間について回答して下さい。				
家族・同僚から、大きないびき、または、睡眠中の呼吸停止を指摘された	なし	少しある	時々ある	よくある

※「よくある」の場合は、睡眠時無呼吸のスクリーニング検査を勧める。

② 面接指導対象医師への連絡・資料配付の運用一例

面接指導に関する方法・体制について、各医療機関の人員体制等も踏まえて検討をお願いします。

配付 タイミング	提供方法	運用方法の一例や留意事項
事前	紙	<p>①事前確認資料を印刷し、対象医師のBOX等に投函もしくは手渡しにて配付（労務管理担当者 等） ②面接指導対象医師は配付された書類に必要事項を記入し、労務管理担当者へ事前提出 もしくは 当日持参</p> <p><留意事項> <ul style="list-style-type: none"> ・事前に書類を回収する場合、回収期間を考慮したスケジュールの調整や書類の管理が煩雑となる点に注意が必要。 ・当日持参の場合、対象医師が、配付した資料を紛失したり当日に忘れる可能性がある。 ・配付のみの場合、医師本人の手元に届かない可能性がある。（BOX等に放置されて確認されない） ※手渡しの場合には、確実に配付ができる一方、労務管理担当者等の業務負担が発生する。 </p>
	電子	<p>①面接指導対象医師へ電子メールやイントラネット等を利用し、面接指導を案内（労務管理担当者等） ②面接指導対象医師は、配付された資料に必要事項を記入し、メールにて返信 もしくは 当日に印刷したものを持参</p> <p><留意事項> <ul style="list-style-type: none"> ・紙よりスピーディに資料の受け渡しが可能な一方、要配慮個人情報の取扱いに留意し、資料にはパスワード設定等を行うなどの工夫が必要。 ・印刷して入力を求める場合には、面接指導対象医師の印刷の手間が発生する。 ・院内メール等を確認しない医師に対しては確認漏れが発生する可能性がある。 ※管理者側で、閲覧状況や対応状況などの状況把握が必要となる。 </p>
当日	紙 (電子)	<p>・面接指導実施時の冒頭に、まずチェックリストを記載してもらい、その後面接指導を行う。</p> <p><留意事項> <ul style="list-style-type: none"> ・確実に記載を回収でき、事前記載をすることが難しい医師の場合に有効。 ・面接指導実施医師は事前に情報を確認できず、記載時間を考慮して面接指導のスケジュールを調整する必要がある。 </p>
その他	システム利用 (イントラネット 等)	<p>・情報共有システム等により質問項目等をシステム上で構築し、事前記載してもらう</p> <p><留意事項> <ul style="list-style-type: none"> ・システム構築等の事前準備やシステム改修等が必要。 ・不特定多数が閲覧できないようなプライバシーが確保されるシステム構築を行う必要がある。 </p>

③ 面接指導実施医師と面接指導対象医師のマッチング

医師の健康確保につながるような面接指導体制を構築することが重要です。

留意事項を踏まえた面接指導実施医師と面接指導対象医師のマッチング方法・体制の整備をお願いいたします。

<マッチング時の留意事項>

- 医療機関の管理者は、面接指導実施医師となることはできない
- 面接指導に際しては、面接指導対象医師が、**心理的安全性**※の得られる状況で、安心して面接指導が受けられ、本人の健康確保につながる面接指導体制を構築することが望ましい。
- 同じ医局・診療科の医師同士での面接指導の実施は、医療法で禁止はされていないものの、心理的安全性が十分得られない場合等、医師同士の関係性を十分考慮し、場合によっては直接の部下に対する面接指導とならないようにするのが望ましい。

※心理的安全性：組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態

<具体的なマッチング方法の参考例>

• 同じ医局・診療科の医師同士での面接指導の実施回避

各診療科に1名程度の面接指導実施医師を最低限配置し、面接指導前に面接指導対象医師と面接指導実施医師の了解を得る前提で、面接指導実施医師は別の診療科に所属する医師の面接指導を実施するよう、機械的に振り分ける

• ハイリスク対象者を産業医へ振り分け

健康診断等で異常が判明している医師や、入職間もないのに長時間労働となっている医師（ハイリスク対象者）等に対する面談は、初めから医療機関の産業医（面接指導実施医師養成講習会受講済の産業医）へ振り分ける









• 外部の面接指導実施医師の活用

近隣の医療機関と連携する等で、長時間労働医師への面接指導に多くの時間を費やせる自医療機関所属ではない面接指導実施医師と契約を行い、毎月面接指導対象医師と日程を調整して面接指導を実施する

④ 面接指導の実施場所・実施方法の検討と留意事項

面接指導の実施にあたり、面接指導実施場所の確保や実施方法（対面・WEB）等について検討をお願いします。
 情報通信機器を用いて面談実施する場合、職務の範囲や留意事項等を衛生委員会等で調査審議し、労働者に周知すること等も重要です。

<面接指導の実施場所と実施方法の一例>

	対面		リモート面接*1	
	(1)	(2)	(3)	(4)
実施場所	施設内 	施設外 	施設内 	施設外 
面談対象医師 (労働者)	院内	院外	院内*2	院内又は自宅等*2
面談実施医師 (産業医)	院内	外部施設（病院、診療所）	院内	外部施設（病院、診療所）
面談のイメージ				
面談場所	相談室、面談室、会議室等	外来、面談室等 契約した外部の医師の勤務場所	施設内で別々の部屋（個室、面談ブース等）からアクセス	それぞれが個室
面談手順の例	病院事務が日時・場所を指定	病院事務と外部医師が日時場所を調整	病院事務が日時・リモート面談方法を指定	病院事務が面談実施医師と実施方法を調整
利点	じっくり面談できる	対象医師が相談しやすい	簡便に実施できる 記録の保存しやすい	簡便で実施しやすい
欠点	場所と時間の確保に時間を要する	外部施設のコスト		セキュリティに難 記録の保存に難
一般的な セキュリティ	◎	○ 面談環境による	○*2	△*2
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> 院内書類の整備 リスケジュール手順の整備 実施医師の報酬 	<ul style="list-style-type: none"> 記録文書の共有手順確立、守秘義務、就業上の措置意見の取り扱い 	<ul style="list-style-type: none"> 記録の保存場所 院内カルテか別システムか 通信環境 	<ul style="list-style-type: none"> 通信機器のセキュリティ 記録の保存方法 通信環境

*1 厚生労働省「情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について」(令和3年3月31日、基発0331第4号)を参照すること *2 リモート面接を実施する際には、*1における留意事項を確認する 20

(参考) 面接指導の実施 (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よる面接指導の実施方法等については、以下をご参照ください。

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



このウェブサイトは、令和6年4月より施行される、医師の働き方改革への対応に関連する施策が実施されることにより、実施されるオンライン研修（セミナー）を提供しています。参加にはログインが必要となります。医師にまつく医師免許を有する必要がある。受講することなく、また、受講に費用はかかりません。

医師の働き方改革と長時間労働医師への面接指導を知る

医師の働き方改革の制度について



くわしく見る

長時間労働医師への面接指導について



くわしく見る

面接指導実施医師養成講習会を受講する

講習会ログイン

「登録」ボタンは「ボタンから」ボタンで、ユーザID・パスワードを用いて、面接指導実施医師養成講習会へログインしてください。

ユーザID

パスワード

オンライン講習会ログイン

https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/

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

受講はこちらから

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/>

令和5年度 面接指導実施医師養成講習会 ロールプレイ研修

令和6年4月を目前に控え、長時間労働医師への面接指導でこんな悩みはございませんか？

本当に面接指導を
ちゃんとできるか不安…

医師にどんなアドバイスを行ったら
良いのだろう？

特に深刻な状態の医師を面接するこ
とになったときの対応が心配…

ロールプレイ研修に参加して、来年の4月に備えましょう！

労働時間・睡眠・心身の状態等の
必須確認項目の質問方法

面接対象医師への
具体的なアドバイス内容

産業医等につなげる必要のある
面接対象医師への対応

etc.

研修受講のご案内

参加費 **無料** 受講は **任意**

- [開催日時] 令和5年8月20日～令和6年3月2日 の間の**1日**（4時間）
全28回 **オンライン**開催 平日 13:30～17:30 土日祝 9:00～13:00
- [対 象] 面接指導実施医師養成講習会を既に受講した方
- [申込方法] **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/>)の
面接指導実施医師養成講習会**ログイン**後に表示される「**ロールプレイ研修申込**」より
希望日時を選択



お申し込みはこちらから

<<研修プログラム>>

長時間労働医師
への面接指導の
ポイント解説

シナリオ①～③
ロールプレイ1

討論・質疑応答

シナリオ④～⑥
ロールプレイ2

討論・質疑応答

お問い合わせ
(厚生労働省委託事業実施機関)

MAIL

ishimensetsu@digital-knowledge.co.jp

面接指導実施後の対応事項の確認



3. 面接指導実施後の対応事項の確認（就業上の措置）

医療機関の管理者は、面接指導実施医師の意見を踏まえ、必要な就業上の措置を行う必要があります。

<面接指導実施後の就業上の措置の検討・実施の流れ>



<就業上の措置を実施するに当たっての留意事項>

関係者間の連携体制の構築

- 措置の実施に当たっての、産業医、健康管理部門、人事部門、診療科長等との連携。
- 面接指導対象医師の所属部門長や診療チームに勤務環境改善に関心を持ってもらうための取組

産業医との適切な連携体制の構築

- 医療機関全体の面接指導対象医師の状況把握・管理。
- 面接指導実施医師に加えた産業医による面談による総合的判断。
- 管理者に対する面接指導実施医師からの意見を踏まえた措置内容の相談・助言。

衛生委員会を通じた管理者へのアプローチ

- 委員会による就業上の措置に関する報告・長時間労働の状況把握。
- 委員会による長時間労働の改善に向けた対策の検討・審議。
- 委員会を通じた管理者へ職場環境改善や面接指導対象医師の就業上の措置に対する意見の通知

3. 面接指導実施後の対応事項の確認

- ・面接指導結果及び意見書は5年間保存する義務があります。
- ・その記載のもととなる面接記録には特に機微な個人情報が含まれますのでルールを定めて取り扱う必要があります。

☑ **面接指導結果及び意見書等の管理・保管** (想定される対応者：管理者、産業医、労務管理事務担当者)

- ・管理者は、面接指導実施医師の意見を勘案して、必要に応じて、適切な就業上の措置を決定し、実施し、**その記録を5年間保存**しなければならない(面接指導結果及び意見書等の保存)
- ・記録は「紙」で保存される場合と「電子情報」として保存される場合がある

<面接記録の保存に関する留意事項>

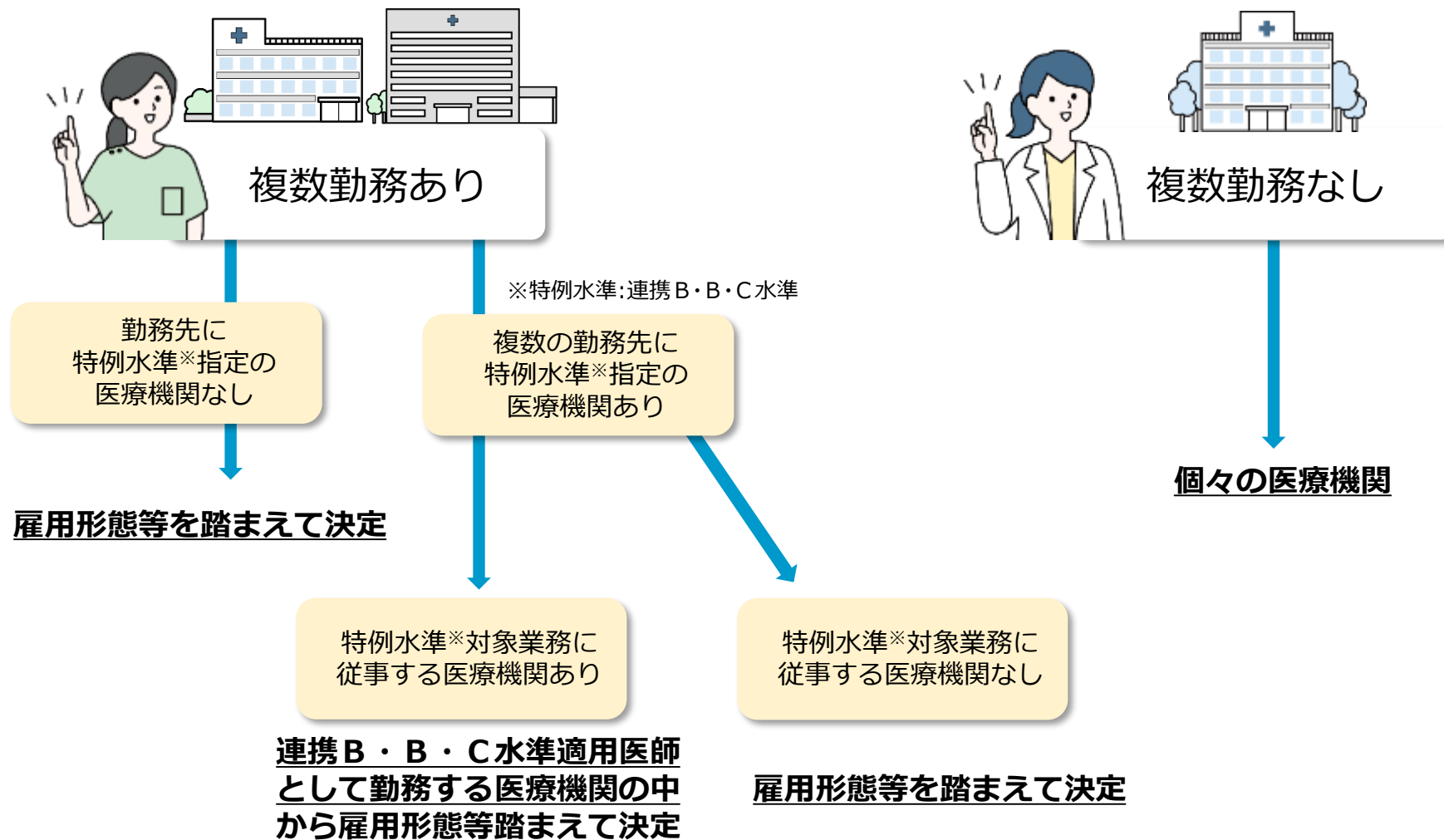
- ・面接指導では個人的な困りごとを相談される場合があり、これらが面接記録に記載される可能性があるため管理に配慮を要する
例：「〇〇の疾患で投薬治療中である」「家族と〇〇のトラブルがあって実はそれが一番困っている」「〇〇医師からハラスメントを受けている」「退職の予定であるが院長には内緒にしてほしい」「実は〇〇病院でも当直をしているが言わないでほしい」等



- ・面接記録は面接指導を実施する医療機関が定めたルールに従って取り扱う
- ・紙として保存する場合は鍵のかかる棚を活用する等情報漏洩に留意した取扱い手順を定める
- ・電子情報の場合はパスワード等で管理された電子記録システム又は、産業保健職のみが閲覧可能な健康管理システム等を利用して保管する
- ・面接指導を機会に、看護師や他のスタッフの健康管理情報も含め、診療用電子カルテとは別の電子記録システムで管理できるように検討する
- ・外部の医師にリモート面接指導等を依頼する場合は、面接指導の記録媒体や個人情報の外部への漏洩がないようなシステムを構築して管理運用することが必要である

(参考) 副業・兼業時の面接指導の実施主体のフローチャート

医師が副業・兼業を行っている場合には、面接指導・就業上の措置を実施する医療機関については、医師本人の選択により、医療機関同士で話し合うようにしてください。



3. 面接指導実施後の対応事項の確認

副業・兼業先がある場合には、面接指導実施後の面接指導結果及び意見書の共有方法の確認をお願いします。

☑ 副業・兼業先への面接指導結果・意見書の共有 (想定される対応者：管理者、面接指導対象医師、労務管理事務担当者)

- ・副業・兼業先の医療機関の管理者にも面接指導対象医師への面接指導の実施義務あり。
- ・面接指導が実施された後は、面接指導対象医師が、その面接指導結果及び意見書を自身の勤務するすべての医療機関の管理者へ提出することにより、提出を受けた医療機関での当該長時間労働医師への面接指導は実施済みとなる。
- ・面接指導対象医師の同意があれば、面接指導を実施した医療機関の管理者が提出を代行してもよい。
- ・管理者・事業者への書面提出・確認・保存は事務部門を介して行うことも可能。

<面接指導結果・意見書の共有の例：紙媒体>

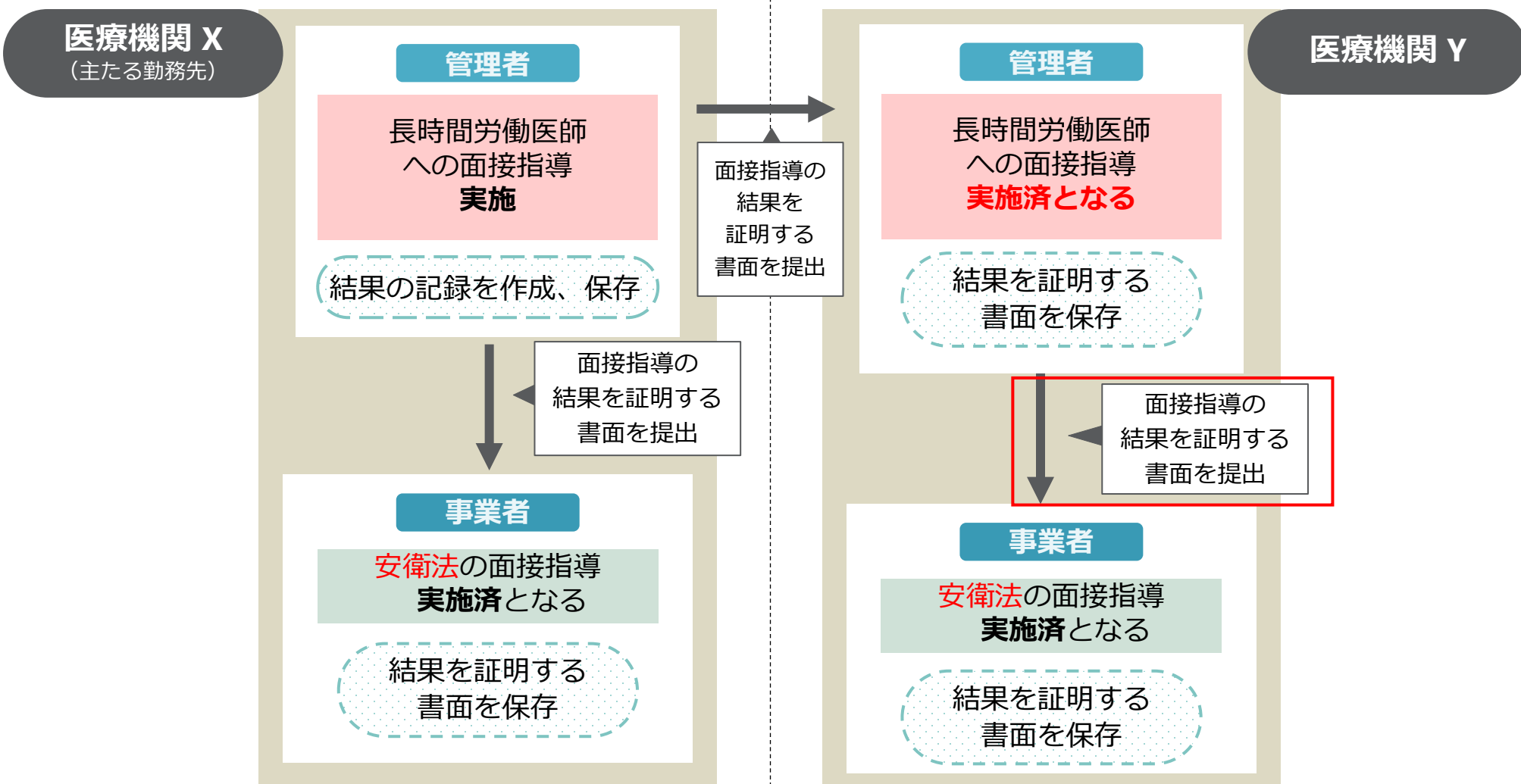
- ・管理者（労務管理担当者）は、面接指導実施・報告書について対象医師の副業・兼業先分を出力
- ・面接指導対象医師に、出力した面接指導実施・報告書について提出依頼
- ・100時間以上となる前の勤務時に対象医師を通じて、全ての兼業・副業先へ提出

※留意事項

- ・確実に提出されるよう、副業・兼業先への自院からの事前連絡や対象医師との協力体制の構築が必要
- ・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、当該管理者は別途面接指導を実施する必要がある

副業・兼業時への書面提出の流れ

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1ヶ月100時間以上となる見込みがある場合

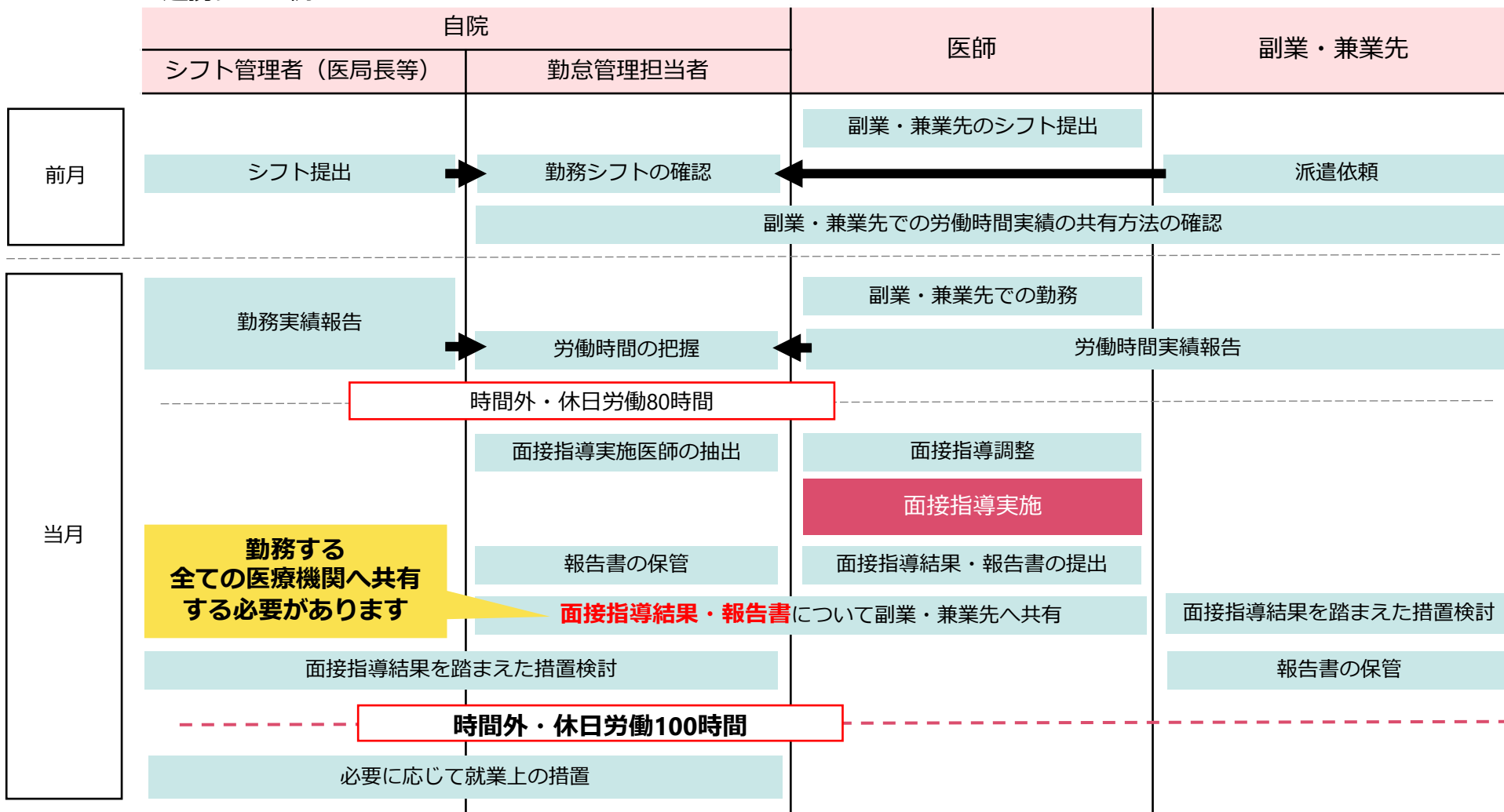


- ✓ 面接指導の結果を証明する書面の提出は、面接指導対象医師が行います。なお、管理者は、面接指導対象医師の同意があれば、事業者や他の医療機関への提出を代行することができます。
- ✓ **自院の事業者に提出する書面には、管理者の措置内容等を記入してください。**
- ✓ 面接指導対象医師が、面接指導の結果を証明する書面を提出しなかった場合、各面接指導は実施済みならず、別途実施する必要があります。
- ✓ 書面の保存は P D F などの電子媒体により行うこともできます。保存期間は5年間です。

副業・兼業先との連携フローの一例

副業・兼業先との派遣依頼や面接指導結果の共有方法等について、調整しておく必要があります。

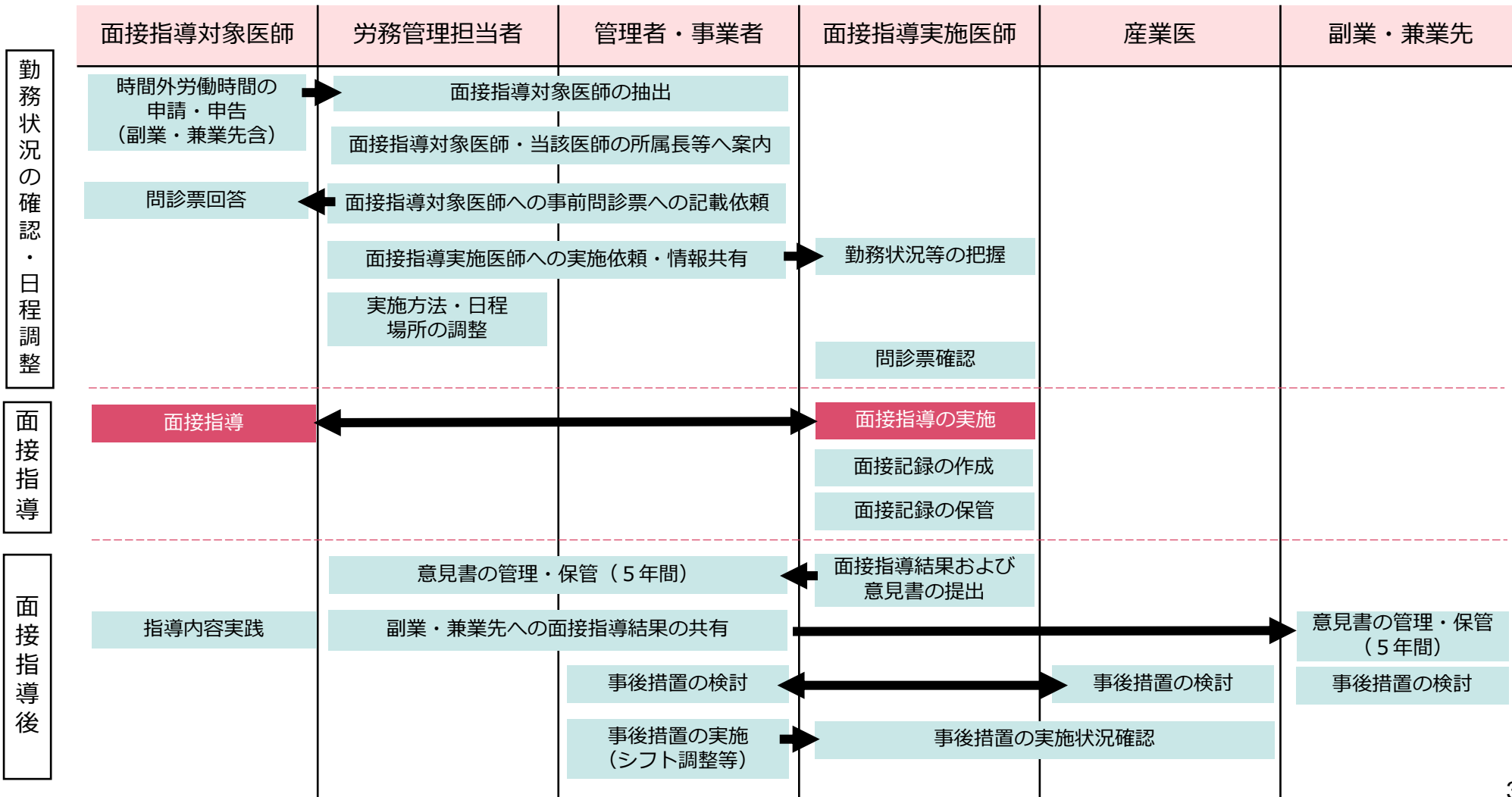
<連携フロー例>



面接指導実施フロー（まとめ）

誰がどのような業務を担うのかを含めた面接指導実施フロー・体制整備の検討をお願いします。

<実施フロー例>



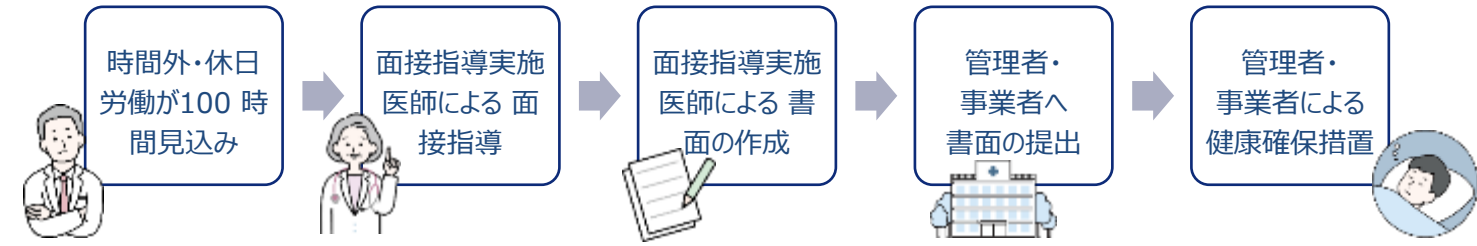
4

履行確保について



面接指導の履行確保について

- 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を見込まれる医師全員が受ける新しい“面接指導”が始まります。
- 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。

<p>管理者の義務</p> <p>(注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 必要なときは、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
<p>面接指導の対象者 (面接指導対象医師)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>面接指導を行う医師 (面接指導実施医師)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(※) 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れます。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。</p>
<p>面接指導の流れ</p>	 <pre> graph LR A[時間外・休日労働が100時間見込み] --> B[面接指導実施医師による面接指導] B --> C[面接指導実施医師による書面の作成] C --> D[管理者・事業者へ書面の提出] D --> E[管理者・事業者による健康確保措置] </pre>
<p>面接指導実施時期</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
<p>履行確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要な面接指導を実施しなかった場合には医療法違反となります。 ● 2024年4月以降、面接指導の実施は、医療法第25条に基づく立入調査（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。

(参考) 取組事例等について



いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

いきサポでは、各種研修および宿日直許可事例の掲載など、医療機関に必要とされる情報を集約しています。

The screenshot shows the homepage of the 'いきサポ' website. At the top, there is a search bar and navigation links. The main content area features a large illustration of a doctor and a patient, with text stating '医療機関の勤務環境の改善に役立つ' and 'いきサポでは、各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。' Below this, there are several callout boxes:

- 初めての方向けページ**: A yellow callout pointing to a box with the text '医師の働き方改革を学ぶのが初めての方はこちら'.
- 解説スライド**: A yellow callout pointing to a box with the text '医師の働き方改革の制度解説・最新情報'.
- eラーニング**: A yellow callout pointing to a box with the text '医師の働き方改革に関する研究（厚生労働省）'.
- 動画で医師の働き方改革を解説**: A red callout pointing to a video player showing a presentation slide.
- イベント開催案内**: A green callout pointing to a box with the text 'イベント開催案内'.
- 医療機関の取り組み事例紹介**: A green callout pointing to a box with the text '医療機関の取り組み事例紹介'.

面接指導体制の整備に向けた取組事例（愛知医科大学）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

「医師の働き方改革」における、 医師の面接指導実施体制の検討 ～産業医の「連携」についての紹介～

愛知医科大学医学部 衛生学講座 教授
兼務：専属産業医、保健管理センター長、
産業保健科学センター長

鈴木 孝太



大学の専属産業医として、 「医師の働き方改革」に関与するまで

【本学における産業医活動と保健管理センター設置】

- 2016年5月：本学着任と同時に専属産業医となる。
- 2017年4月：保健管理センター設置
 - － 病院内の1室をセンターとして利用。休養用のベッド（後に区間の当直室を休養スペースとして利用）と面談スペース、看護師の事務机を配置。
 - － 現在、産業医2人（兼務）、看護師1人、事務（兼務）3人の体制で運営。
 - － 同時に、メンタルヘルス不調による休職者の復職支援面談、過重労働面談を系統的に開始。
- 2019年～：産業医講演会実施



2023年1月、働き方改革の事務担当が、 人事・厚生室所属に

- 保健管理センターの事務担当者（兼務）も人事・厚生室所属であった。
- 過重労働者（主に事務職員）については、毎月の安全衛生委員会で報告され、産業医と保健管理センターの事務担当者で面談の日程調整などを行っていた。
- 産業医と保健管理センターの事務担当者間で、医師の働き方改革についての本学の取り組み状況について話題となり、既存の過重労働者に対する面談と重なる部分について、働き方改革の担当者と、顔合わせを兼ねて打ち合わせをすることに。



打ち合わせとその後の経緯

- 働き方改革担当の理事や、事務担当者から、「医師の働き方改革」の全体像と、本学における現状について説明。
- 産業医、保健管理センター側が、これまでの過重労働者への面談実施体制について説明し、「医師の働き方改革」における「産業医との連携」については、この仕組みを活用できることを確認。
- 医師に対する面接指導実施体制の構築と、面接指導実施医師への説明などに、産業医が協力することに。
- 事務担当者から厚生労働省に質問を行い、詳細を把握するために、産業医が厚生労働省担当官とWebで面談。



面接指導体制の整備に向けた取組事例（愛知医科大学）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

大学病院における 面接指導実施体制の検討

- 医師の勤怠管理については、新しいシステムを導入予定であり、実際に面接指導実施対象となる医師数については、今後推定する予定。
- 医師を対象にした勤務実態調査からは、少なくとも20~30人程度が対象となると考えられている。
- これまでの、産業医面談の実績からは、医師でメンタルヘルス不調を訴えて休職したケースで、過重労働が原因だったものは少なく、就業制限などが必要となるケースはあまり多くないと推測。

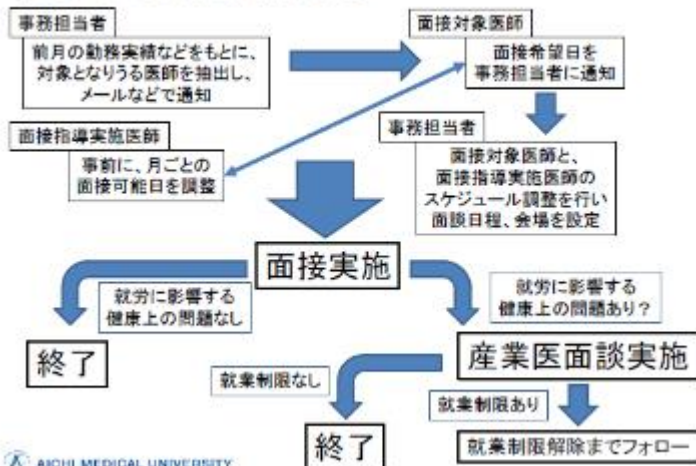


検討中の、面接指導実施案

- 各臨床科から、特に人事的なシフトなどを決定する医局長クラスの医師に面接指導実施医師となってもらうかどうか？
- 面接指導実施医師の役割は、あくまでもスクリーニングであり、基本的には、現在の体調、睡眠などの生活リズム、業務内容やその忙しさについて、簡単な問診項目を産業医が提案し、協力を要請する予定。
- 産業医も面接指導実施医師の養成講習会を受講、終了し、スクリーニング後に面談し、就業制限を含む指導内容について意見書に記入できるようにする。



【本学における、面談指導実施案】



【本学で作成した意見書の書式(案)】

面接指導実施医師が記録する部分

産業医面談を実施した場合に記載する部分

- 面談内容をもとに、面接指導実施医師が、疲労の蓄積の状況、睡眠負債の状況を含む健康状態について記録。
- 指導内容は、就業に影響する健康問題があるかどうか、産業医との面談が必要かどうかの判断が中心。
- 就業制限の可否について判断する。
- 制限が必要な場合には、どのような内容となるかを選択する。
- 上記の措置が必要な期間について記載する。



面接指導体制の整備に向けた取組事例（愛知医科大学）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

分院（メディカルセンター）における 面接指導実施体制の検討

- 分院の医師数は20人程度であり、面接対象となる医師数も少ないことが予想される。
- そのため、産業医が面接指導実施医師養成講習を受講、修了し、前述のスクリーニングから対応することが可能ではないか？
- 併せて、その他の職種の過重労働者に対する産業医面談の体制についても整備する予定（メンタルヘルス不調による休職者の復職支援とフォローアップについては、保健管理センターで対応中）。



今後の課題など

- 前述のように、勤怠管理のシステムが導入された後で、実際の面接対象医師数が推定されるので、その人数によっては、対応できる産業医の人数を増やさなければならない。
- 面接対象となる医師については、前月の実績などを元に幅広く抽出する必要があるかもしれない。
- 面接対象医師の抽出とともに、面接指導実施医師とのマッチングをどのように行うのか、面接場所や時間の確保、事務の担当者がどのように関与するのか、といったことも決めていかなければならない。



勤務環境改善好事例セミナー 第3回（2023年3月20日）

「長時間労働医師への面接指導実施体制について」

愛知医科大学医学部衛生学講座 教授

愛知医科大学 保健管理センター長 兼 産業保健科学センター長

鈴木 孝太 氏

当日の講演動画はこちら

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/seminar2022>

面接指導体制の整備に向けた取組事例（済生会横浜市東部病院）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

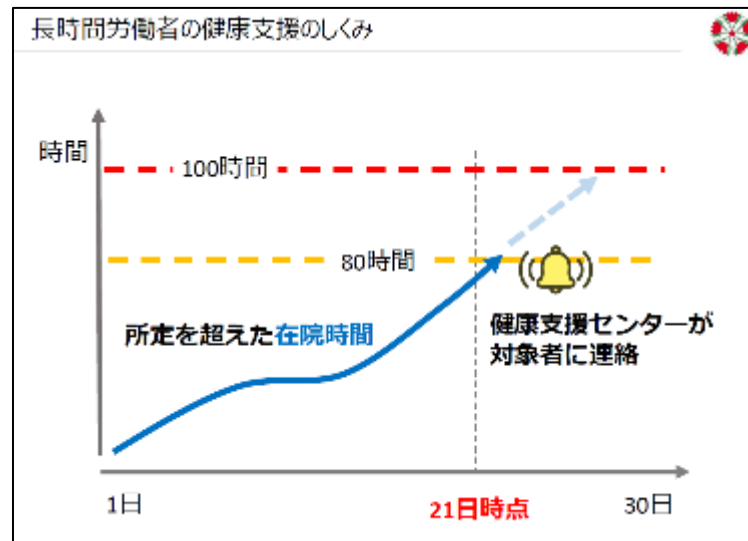
長時間労働者の健康支援の考え方

一定時間以上の時間外労働が**見込まれる**職員を抽出し、時間外労働が基準となる時間**になる前に**睡眠及び疲労の状況確認を行う必要がある。

基準日：毎月21日

①医師
累積在院時間 — 累積所定労働時間 > 80時間

②医師以外：
累積超過勤務申請時間 > 40時間



長時間労働者の健康支援のしくみ

勤怠管理システム上でチェックリストに回答
一定の基準以上 → 産業医が面接指導

令和5年度トップマネジメント研修（2023年8月21日）

済生会横浜市東部病院

院長 三角 隆彦 氏

当日の講演動画はこちら

https://www.youtube.com/watch?v=7WyEDLLdMg&list=PLMG33RKISnWiAE0TEf19_vbizRrpK7vBU&index=8

面接指導体制の整備に向けた取組事例（大阪急性期・総合医療センター）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

追加的健康確保措置検討WG（令和4年1月20日～）

参加者：副院長3名＋産業医2名＋事務局（総務2名/人事2名）

- (1) 連続勤務時間制限/勤務間インターバル確保対策：変形労働制/交代制勤務の導入検討
- (2) 令和6年度以降の面接実施体制構築：
 - 令和4年2月～月半ばまでの時間外労働時間数モニタリング開始/面接指導医師養成問題検討

上記(1)に関しては、その後のWGで変形労働制ではなく交代制勤務検討となった；令和4年7月5日の働き方改革PTで右記のように報告

- ① 28時間連続勤務制限（勤務間インターバルの確保）達成の義務計画
面談までの報告では“変形労働導入”で対応ということにしていたが、義務計画が明確・土曜日の時間外勤務高が対応しきれないといふことで交代制勤務導入の方向で本部に提示（5/22副院長会議決定）
- ② 当直翌日の業務調整
「当直者が当直翌日15時帰宅に關しての実現性」を令和4年4月に再度アンケート調査（令和3年4月にも同様の調査あり；今回はその実現性に向けた打聞あり）
→ 外科系診療科/内外科系診療科：日当直診療科で実行可能（心内は既に実行済み）
小児科では数か月前までの当直を決定することで午後の専門外来診療を確保
→ 実現に向けた条件・懸念：
・ 当直日の調整（各診療科の診療実態（＝OFF）に合わせた） or OFF時の再編
・ 当直の裁み方先まで決定（今年度より、ER等の当直で導入済み）
- ③ 2024年度に向けた面接指導体制構築
・ 月半ば時間外労働時間モニタリング実施報告
・ 今年度の変更部分：時間数ではなく、申請状況中のモニタリングを
・ 今年度と同数もカウントする；その方針検討
・ 面接希望医師の確保：e-learningは本公開（2022年秋以降の予定？）

<現場医師への取り組み>

各診療科における労働時間規制説明会：令和4年10月～令和5年2月

【説明診療科】

心内、消内、脳内、呼内、腎内、消外、泌尿器、整外、耳鼻、形成、麻酔、産婦、小児科
11月に予定していた診療科[心外、糖内、免疫、総内、乳外]は、システム障害のため一時中断；令和5年以外より再開

【内容】

- ・ 2024年度より労働時間の上限規制が開始、当センターは特例水準：B水準・C水準を申請
- ・ 特例水準には追加的健康確保措置が義務化
 - (i) 勤務間インターバルが確保（非当直日は9時間、宿日直許可の無い当直では18時間）
 - (ii) 確保できない場合は、翌月末までに代償休息の付与の義務化
 - (iii) 面接指導の義務化（月の時間外労働時間数が100時間になる前に）
- ・ 自己研鑽と労働時間を切り分けて時間外労働時間申請を行う

面接実施体制構築検討(令和5年5月1日追加的健康確保措置対策WG)

① 面接指導医：令和4年12月28日より面接指導養成講座ナビホームページ開設
→ e-learningで開始；5名面接指導医養成

② 面接実施体制構築の実際

- (1) 時間外100時間超え人数の実態（R4年度）・宿日直許可取得後の人数予測
- (2) 面接スケジュールリングの方針・実際案

予め、毎月、面接指導実施医師面接日を月前半と後半で設定しておく

A: 前月100時間超の実績のある医師は当該月の前半に面接日を設定

B: 前月100時間超の実績が無い医師に対して

① 面接指導対象医師には、月初に、下記の件をメールで伝えておく；

毎月20日頃の時間外労働時間数の状況で、

(i) 当該月の時間外労働時間数が100時間超えになる可能性がある場合には、20日頃に日程調整の打診をする

(ii) 時間外労働時間数が100時間超えになる前に面接指導を受けなければならないので、面接日の迅速な調整が必要（実際の面接日21日～数日以内の面接日となること）

② 人事Gは面接指導対象者に20日頃に面接希望日調整を行う

令和5年度トップマネジメント研修（2023年8月29日）

大阪急性期・総合医療センター

病院長 岩瀬 和裕 氏

当日の講演動画はこちら

https://www.youtube.com/watch?v=Kww_TXHRrg&list=PLMG33RKISnWiAE0TEf19_vbizRrpK7vBU&index=11

質問

時間外・休日労働が月100 時間を超える前に実施すべき面接指導については、同じ医局、診療科の医師同士でも実施可能なのでしょうか。

回答

改正後の医療法施行規則第65 条において、面接指導実施医師の要件として次のとおり規定されています。

- ・ 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
- ・ 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義を修了していること

このため、面接指導実施医師による面接指導について、本要件を満たす者であれば、同じ医局、診療科の医師同士で実施することについて医療法上禁止されているものではありませんが、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル（令和2年12月）」において「同じ部署の上司は避けることが望ましい」とされているほか、「医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン（評価項目と評価基準）第1版」（令和4年4月 厚生労働省）においても「面接指導実施医師が、面接指導対象医師の直接の上司とならないような体制を整備すること」とされておりますので、これらを踏まえ、面接指導の実施体制については、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながる体制であるかどうかという観点から適切に判断いただくことが必要です。

質問

面接指導はどれくらいの時間をかけて実施すれば良いのでしょうか。



回答

特段定めはありませんが、自己診断チェックリストの記入や意見書の作成も含め、所要時間としては一般的には1人約10～40分程度が想定されます。必要な面接指導の内容等は個々の状況により異なると考えられますので、個々の状況に合わせた対応をお願いします。

質問

面接指導を拒否する医師がいた場合、どう対応するのが良いのでしょうか。



回答

面接指導は、管理者が月の時間外・休日労働が100時間以上となる医師に対して必ず実施しなければならないものであると同時に、長時間労働となる医師の健康状態を確認し、必要に応じて就業上の措置を講ずるために行う大切なものです。面接指導対象医師は、面接指導を受ける義務がありますので、制度の趣旨を理解していただいた上で実施いただくようお願いします。

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/>



第1章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu1.pdf>



第2章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu2.pdf>



第3章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu3.pdf>



第5章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu5.pdf>



長時間労働医師面接指導結果及び意見書(様式例):

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/sample.pdf>



面接指導実施医師養成講習会(動画一覧):

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj5R8EvyAlcg0qXbO-osE-E>



医師の勤務間インターバルの確保に向けて

— 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 —

厚生労働省 医政局医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、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中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する



全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする



質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置**の推進

(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在**の是正

国民の理解と協力に基づく**適切な受診**の推進

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理**の推進

タスクシフト/シェアの推進

(業務範囲の拡大・明確化)

一部、法改正で対応

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革(講習会等)
- ・医師への周知啓発等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4～) **法改正で対応**

地域医療等の確保

医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成

評価センターが評価

都道府県知事が指定

医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保
A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	努力義務
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間		義務
B (救急医療等)	※2035年度末を目標に終了		
C-1 (臨床・専門研修)	1,860時間		
C-2 (高度技能の修得研修)			

医師の健康確保

面接指導

健康状態を医師がチェック

休息時間の確保

連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制(または代償休息)

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

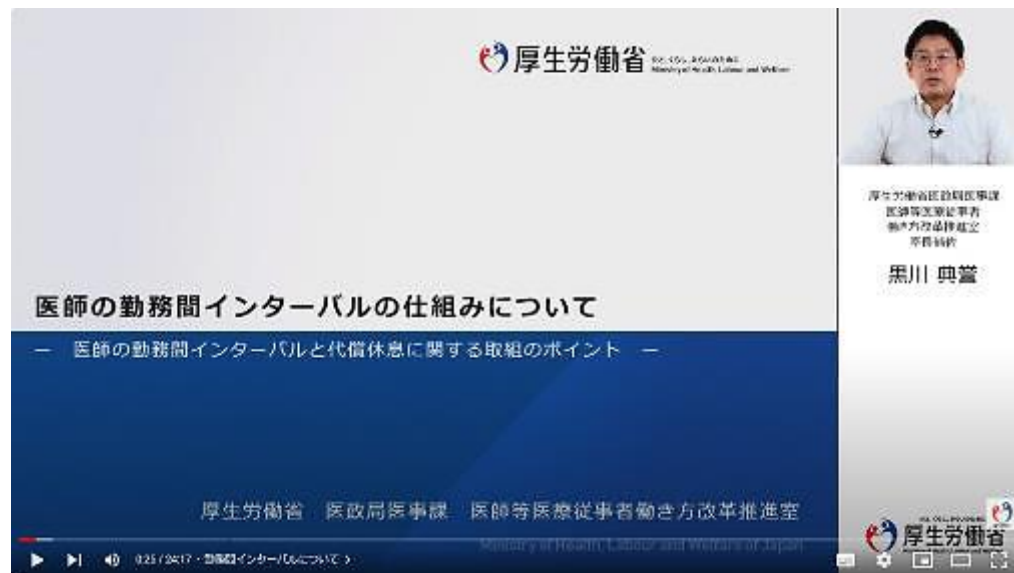
勤務間インターバルの制度に関する解説動画を「いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）」内で公開しています。



医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医療機関の働き方改革セミナー」にご参加いただくことで、厚生労働省にも直接ご質問等いただくことが可能です。

医師の働き方改革 制度解説動画（勤務間インターバルの仕組みについて）



1. 勤務間インターバルについて

- ① 24時間で9時間の継続した休息
- ② 46時間以内に18時間の継続した休息

勤務間インターバルの考え方

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。

十分な休息時間（睡眠時間）を確保するため、
医師の勤務間のインターバルのルールが設定されます。



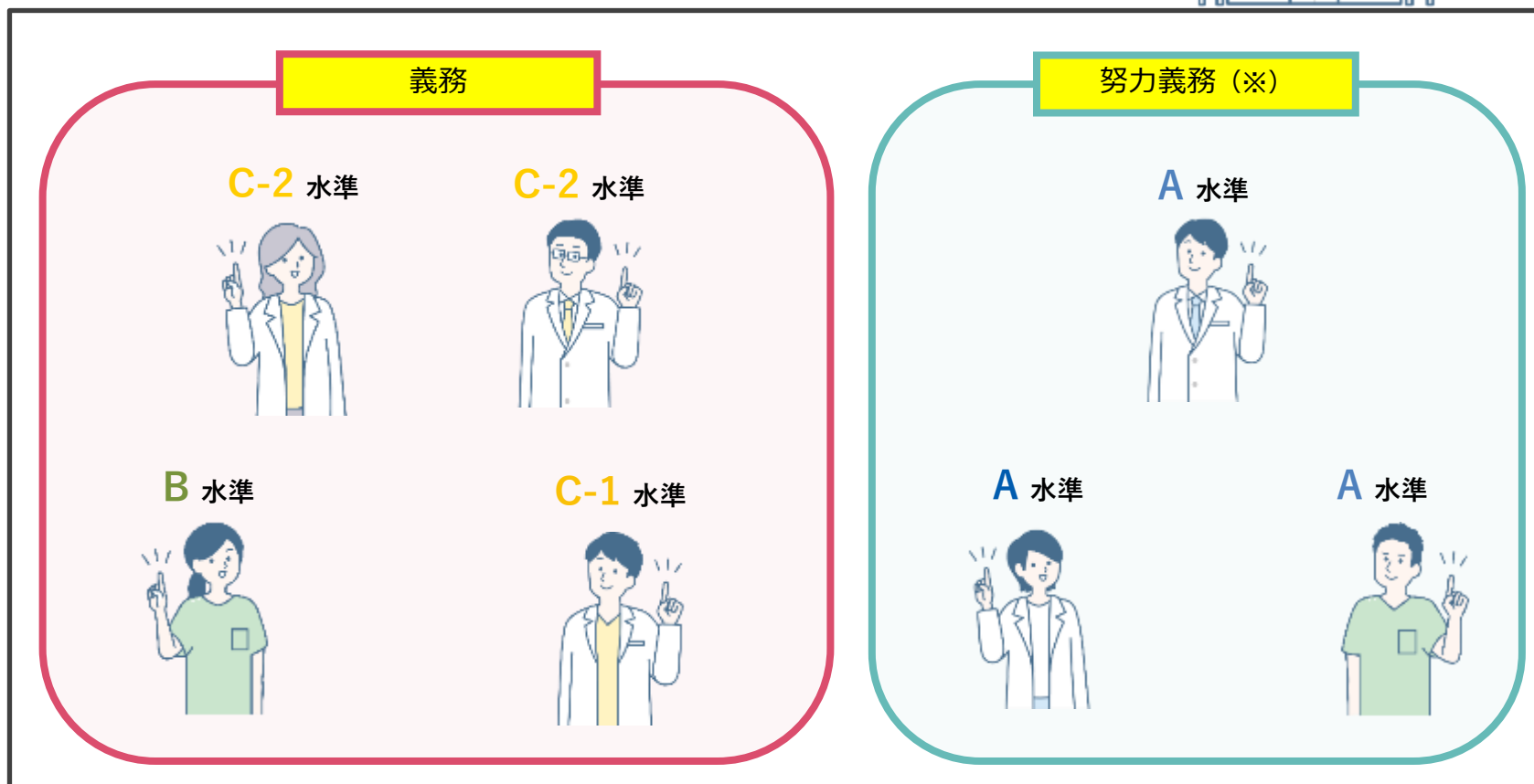
連続した休息時間を確保し、
仕事から離れることが、
心と体の健康のためには重要です。

※ 休息時間を細切れにとることは認められません。

勤務間インターバルの対象者

勤務間インターバルは、特例水準（B C水準）の医師について義務、A水準の医師について努力義務（※）となります。

例：B, C-1, C-2 水準指定の医療機関



※ A水準の医師のうち実際に定める36協定の上限時間数が一般則（時間外労働年間720時間等）を超えない場合は対象外です。

勤務間インターバルの基本ルール（概要）

勤務間インターバルには、原則として2種類の基本ルールがあります。

◆ 勤務間インターバルの基本ルール ◆

① 始業から **24 時間以内に9時間の継続した休息时间**（15 時間の連続勤務時間制限）

※通常の日勤の場合

※宿日直許可のある宿日直に従事する場合

（24 時間以内に9 時間以上の宿日直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る）

② 始業から **46 時間以内に18時間の継続した休息时间**（28 時間の連続勤務時間制限）

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

（注）C1水準が適用される臨床研修医については、入職まもない時期でもあることから、連続勤務時間制限等を手厚くする等の観点から、別途のルールが設けられています。詳細についてはP16を参照。

勤務間インターバル中に緊急で業務が発生した場合

休息中でも緊急で業務が発生した場合は
対応することが可能です。



シフトを作成する時点で、
適切な休息が確保されていないものは認められません。

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1 日勤	2 休暇	3 宿直	4 午前勤
5 日勤	6 日勤	7 休暇	8 宿直	9 午前勤	10 日勤	11 日勤
12 日勤	13 休暇	14 宿直	15 午前勤	16 日勤	17 休暇	18 日勤
19 日勤	20 日勤	21 休暇	22 宿直	23 午前勤	24 日勤	25 日勤
26 日勤	27 日勤	28 休暇	29 宿直	30 午前勤		

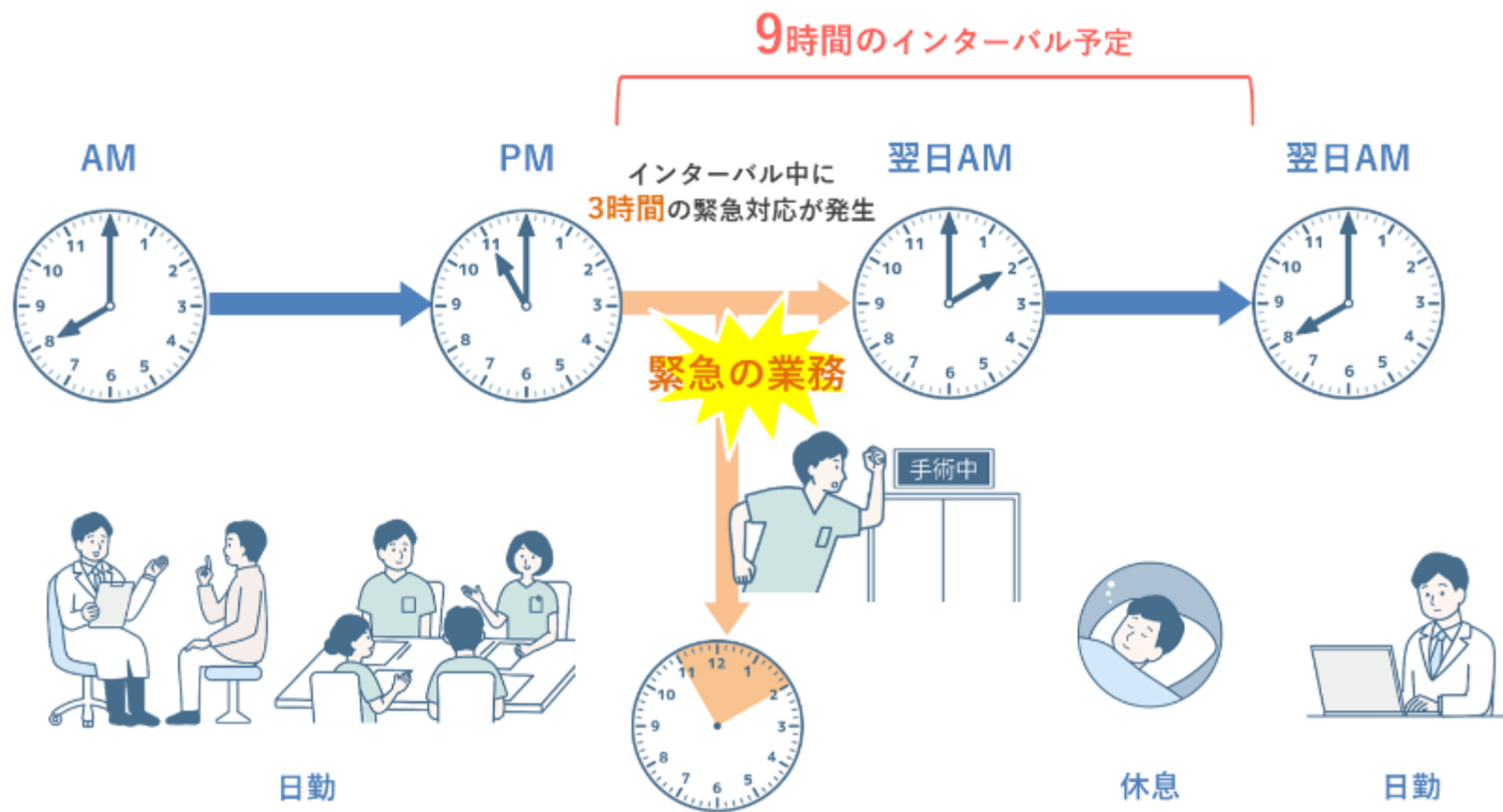


2. 代償休息について



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。

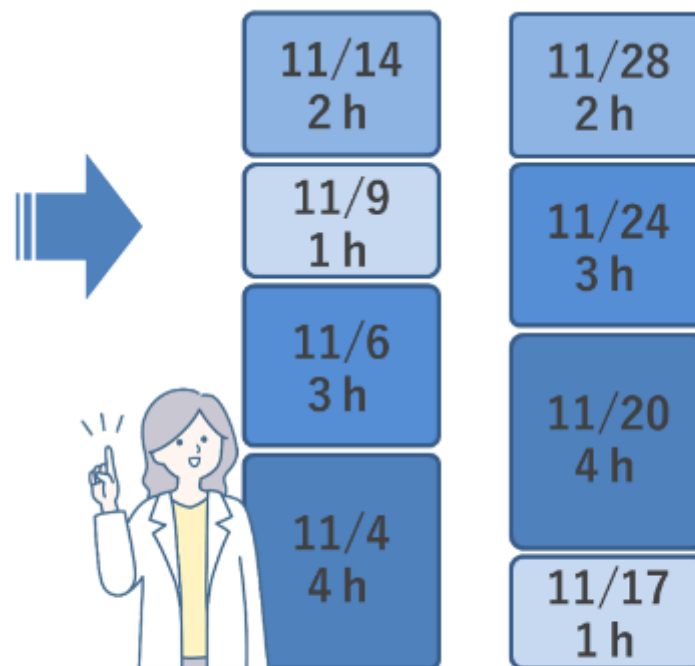
代償休息の発生と付与のイメージ

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

代償休息の基本ルール（概要）

◆ 代償休息付与の基本ルール ◆

- 予定された9時間又は18時間の継続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合、医療機関の**管理者**は、その**労働時間に相当する時間分**を**代償休息として付与**する必要があります。
- 対象となる**労働時間が発生した日の属する月の翌月末まで**に**できるだけ早期に確保**する必要があります。

代償休息付与に関する留意事項 ～疲労回復に効果的な付与の観点から～

代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息付与の観点から以下のような点に留意する。

- 勤務間インターバルの延長は、睡眠の量と質の向上につながる
- 代償休息を生じさせる勤務の発生後、できる限り早く付与する
- オンコールからの解放、シフト制の厳格化等の配慮により、仕事から切り離された状況を設定する

また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

宿日直許可のある宿日直中に発生した代償休息の付与ルール

◆宿日直許可のある宿日直中に発生した労働に関する代償休息付与ルール◆

- 宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合は、9時間の継続した休息時間が確保されたものとみなします。
- この場合に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負います。

※ 当該宿日直中に発生した労働の負担の程度に応じ、休暇の取得の呼びかけ等の休息時間を確保するための何らかの取組を行う義務が発生する。
(必ずしも結果として休息時間の確保そのものが求められるものではありません。)

◆ 関連Q A ◆

Q. 宿日直許可のある宿日直（9時間）中に業務が発生した場合、当該業務に従事した時間分の代償休息を付与しなければいけないのでしょうか。

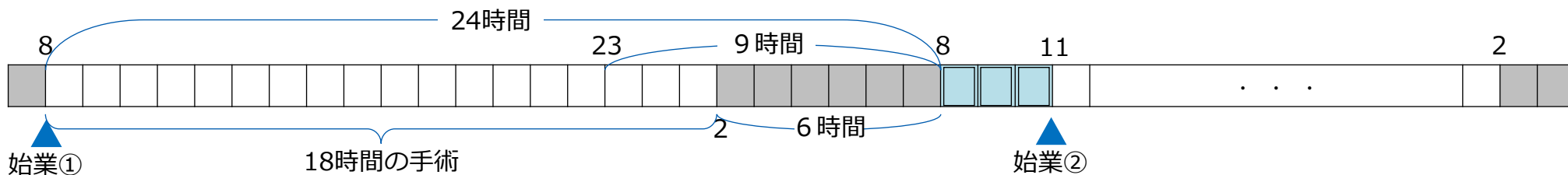


A. 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。なお、宿日直中許可のある宿日直（9時間）に従事した後においては、通常と同態様の業務が発生したとしても、代償休息の（配慮）義務はありません。

例外：15時間を超える業務に従事する場合の勤務間インターバルについて

◆15時間を超える業務に従事する場合の勤務間インターバルのルール◆

- 勤務間インターバルは代償休息を付与することを前提とした運用は原則として認められません。
(例：継続した休息を8時間とする勤務シフトを組み、事後的に1時間分の代償休息を与える 等)
- 一方、長時間の手術(必要な術後の対応を含む。)により、個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務が予定されている場合については、代償休息の付与を前提とした運用が認められます。
- ただし、医師の健康確保の観点から、当該代償休息については、翌月の月末までの間ではなく、当該業務の終了後すぐ(次の業務開始まで)に付与する必要があります。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 □ : 代償休息時間

3. C-1水準が適用される臨床研修医 の勤務間インターバル

勤務間インターバルの基本ルール（C1水準が適用される臨床研修医）

C1水準が適用される臨床研修医については、より手厚い追加的健康確保措置が講じられます。

◆ 勤務間インターバルの基本ルール ◆

① 始業から **24 時間以内** に **9 時間の継続した休息时间**（15 時間の連続勤務時間制限）

※通常の日勤の場合

※宿日直許可のある宿日直に従事する場合

（24 時間以内に 9 時間以上の宿日直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る）

C1水準が適用される臨床研修医以外

② 始業から **46 時間以内** に **18時間の継続した休息时间**（28 時間の連続勤務時間制限）

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

C1水準が適用される臨床研修医

② 始業から **48 時間以内** に **24時間の継続した休息时间**（24 時間の連続勤務時間制限）

C - 1 水準が適用される臨床研修医の代償休息について

◆ C-1 水準が適用される臨床研修医の代償休息のルール ◆

- ・ C-1 水準が適用されている臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルの確保を徹底することが原則です。
- ・ 勤務間インターバル中に臨床研修の機会を確保するための緊急業務に従事させ、代償休息を付与するためには下記の要件を満たすことが必要となります。

要件

- ・ 臨床研修における必要性から**オンコール**又は**宿日直許可のある宿日直への従事**が必要な場合に限ること。
- ・ 臨床研修医の**募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示**すること。
- ・ 代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は当該診療科の研修期間内で処理すべきであり、代償休息の付与期限は原則として
 - (1) **勤務間インターバル終了後労働した日の属する診療科毎の研修期間の末日**、又は、
 - (2) **勤務間インターバル終了後労働した日の属する月の翌月末日**、のいずれか早い日までとし、(1)の方が早いもののやむを得ず (1) までに付与できない場合は、例外的に (2) までとすること。

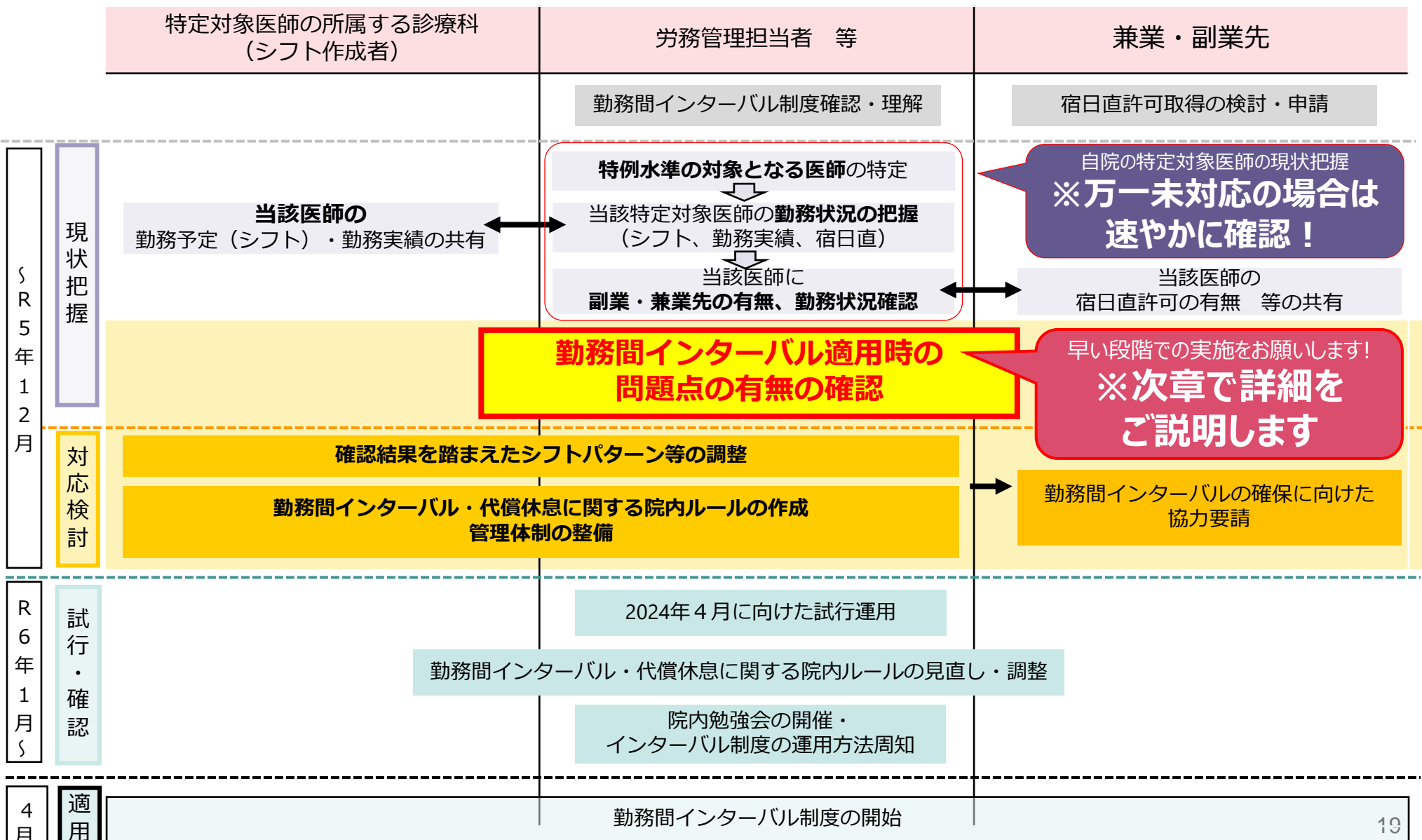
※ 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。 C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。

5

5. 勤務間インターバルと 代償休息の付与に向けた準備について

勤務間インターバル履行に向けた準備について <スケジュール例>

自院の特例水準の対象となる医師について、勤務間インターバル適用した場合の問題点の有無を確認し、問題がある場合は、自院でのシフトの調整、副業・兼業先のシフトの調整等が必要です。



勤務間インターバルと代償休息の付与に向けた準備について

勤務間インターバル・代償休息付与の対象となる自院における特例水準の対象となる医師を特定し、当該医師の現在の勤務予定表、勤務実績、宿日直の状況、兼業・副業の状況等、勤務状況の把握をしてください。

<現状把握の一例>

☑ **特例水準の対象となる医師の特定** (想定される対応者：労務管理担当者)

- ・ 勤務間インターバルを適用した場合に問題点がないかを確認するため、特例水準の対象となる医師を特定します。

☑ **自院のシフト予定、勤務実績、宿日直の状況の確認** (想定される対応者：労務管理担当者、シフト作成者)

- ・ 対象となる医師のシフト状況・勤務実績を確認します。(労務管理担当者とシフト作成者が異なる場合には連携し対応することが想定される)
- ・ 宿日直に従事するシフトが組まれている場合には、宿日直許可の有無・従事する時間について確認します。

☑ **兼業・副業先の勤務予定、勤務実績、宿日直の状況の確認** (想定される対応者：労務管理担当者、兼業・副業先)

- ・ 対象となる医師について、兼業・副業先のシフト状況・勤務実績を確認します。
- ・ 兼業・副業先で宿日直に従事するシフトが組まれている場合には、宿日直許可の有無・従事する時間について確認します。

☑ **勤務間インターバル適用時の問題点の有無の確認** (想定される対応者：労務管理担当者)

対象となる医師の勤務シフトについて以下を確認。

- ① 自院の勤務シフト上で、予定された始業時間から、24時間以内に9時間の休息が確保できないシフトはないか
もしくは、46時間で18時間の休息を確保するシフトが可能か (許可なし宿日直に従事する場合)
- ② ①の自院の勤務シフトに加えて、副業・兼業先での勤務を通算し、9時間もしくは18時間の休息が確保できているか。

次章で詳細を
ご説明します

勤務間インターバルと代償休息の付与に向けた準備について

勤務間インターバル適用時の問題点が判明したら、施行までに対応の検討が必要です。

この対応は、所属診療科内タスクシェア調整、他の診療科とのタスクシェア調整、他の医療専門職とのタスクシフト調整、兼業・副業先との勤務調整等が必要な場合があります。そのような特定対象医師個人の勤務予定の調整や働き方の調整にとどまらない場合には、数ヶ月単位の相応の調整時間を要する可能性があります。**そのため、勤務間インターバル適用時の問題点の有無の確認は可能な限り早期に実施する必要があります。**

<対応検討の一例> (想定される対応者：労務管理担当者)

☑ 対応策の検討 (確認結果を踏まえたシフトパターン等の調整) (想定される対応者：労務管理担当者)

現状確認にて、勤務間インターバルのルールから逸脱する問題点に対して、対応策を検討する。

- ・ 勤務体制の調整 (シフトパターンの見直し)、適用ルール (24/9 or 46/18) の再検討
- ・ 所属診療科内タスクシェア調整、他の診療科とのタスクシェア調整、他の医療専門職とのタスクシフト調整、医師事務作業補助者等の支援スタッフの増員
- ・ 副業・兼業先との勤務調整 等

※ 対応の検討に当たっては、各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活用が可能です。

☑ 院内ルールの検討・作成

勤務間インターバルの運用に向けて、シフト作成や代償休息付与方法のルール等について整備する。

(院内ルール設定内容の一例)

- ✓ シフト作成時のルール設定。9時間の休息もしくは18時間の休息を確保するためのルール設定。
(例) A・B・Cシフトに従事した後は、9時間の休息を確保する D・Eシフトに従事した後は18時間の休息を確保する 等
- ✓ 勤務間インターバルが確保できているかの確認体制について
- ✓ 代償休息の付与の方法やタイミングに関するルール設定
 - ・ 代償休息が発生した場合の申請方法や管理者の明確化について
 - ・ 代償休息付与に関する運用方法について (スライド30以降参照)
 - ・ 有給・無給での代償休息付与の明確化について

勤務間インターバルと代償休息の付与に向けた準備について

<試行・確認の一例> (想定される対応者：労務管理担当者)

☑ 院内ルールによる試行運用

(試行運用の一例)

- ① 作成した院内ルールで問題がないか確認するため、一部の診療科で先行的な試行運用（特定対象医師が所属する診療科）
- ② シフトパターンや運用上の問題点等があれば、ルールや運用方法の修正を行い、特定対象医師が所属する全ての診療科へ適用。
※問題点の確認にあたっては、労務管理者・シフト作成者のほか、特例水準の対象となる医師の意見等を確認することも想定されます。

☑ 院内勉強会の開催・インターバル制度の運用方法周知

- ・ 特例水準の対象となる医師本人の十分な理解を目的に医療機関内で勤務間インターバルに関する**制度説明・勉強会**を開催する。
- ・ 特例水準の対象となる医師のほか、シフト管理者に対して、勤務間インターバルの**院内ルールに関する運用方法**を案内する。

↓ いきいき働く医療機関サポートWebにて勤務間インターバルに関する詳細な解説動画を公開していますので、ご活用ください。



医師の働き方改革 制度解説動画（勤務間インターバルの仕組みについて）

URL：
<https://www.youtube.com/watch?v=38oWf2mcpEc&t=5s>



これまでの例示を参考に、勤務間インターバル適用の準備をお願いします。
2024年4月以降、特例水準の医療機関では履行遵守が求められることから、
開始前の今年度中から試行運用等により、問題点がないか確認をお願いいたします。

6

6. 勤務間インターバルの 実施に向けた現状確認・分析

勤務間インターバルの実施に向けた現状確認・分析

勤怠管理上把握している以下の情報に基づき、勤務間インターバルの現状の確認と代償休息付与の運用を確認

<月次勤怠管理状況>

勤務予定（自院）		副業・兼業先の勤務予定	勤務実績	インターバル	緊急対応	代償休息	
1	月	通常勤務 8:00～17:00		8:00～21:00	21:00～翌6:00	2:00～4:00	2h
2	火	通常勤務 8:00～17:00	A病院 許可あり宿直 (21:00～翌7:00)	8:00～翌8:00	21:00～翌7:00	22:00～24:00	2h
3	水	通常勤務 8:00～17:00		8:00～21:00	21:00～翌6:00		
4	木	通常勤務 8:00～17:00		8:00～21:00	21:00～翌6:00		
5	金	通常勤務 8:00～17:00		8:00～19:00	19:00～翌4:00		
6	土	休日出勤 8:00～13:00		8:00～13:00	13:00～22:00		
7	日	休日					

勤務間インターバル
の確認

代償休息
の発生頻度・付与方法の検討

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から24時間で9時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定
1	月	通常勤務 8:00~17:00 A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00
3	水	通常勤務 8:00~17:00 B病院 宿直 (18:00~翌24:00) ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00~17:00 C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00
6	土	休日出勤 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先
1	月	通常勤務 8:00~17:00 A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※22:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00
3	水	通常勤務 8:00~17:00 ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00~17:00 C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00
6	土	休日出勤 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

インターバルの確認により、「9時間以上の許可あり宿日直許可の取得が可能か兼業先に確認する」等の対応が必要があることが判明。

兼業・副業先における勤務予定を踏まえると、
1日終業予定 (翌7:00)から、2日始業(8:00)までに9時間のインターバルが確保できていないため、
自院の勤務時間を変更 (別途9時間の休息の確保) するか、
副業・兼業先の勤務条件を変更 (9時間以上の許可あり宿日直許可の取得が可能か確認 等) する必要がある

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から24時間で9時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 勤務 (18:00~翌24:00)
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 勤務 (18:00~翌23:00)
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

兼業・副業先における勤務予定を踏まえると、

3日の終業予定 (24:00) から、4日始業 (8:00) までに9時間のインターバルが確保できていないため、自院の勤務時間を変更 (別途9時間の休息を確保) するか、副業・兼業先の勤務条件を変更する必要がある

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から46時間で18時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 宿直 (18:00~翌24:00) ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 勤務 (18:00~翌23:00) ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	午前勤務・午後休 8:00~12:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

兼業・副業先における勤務予定を踏まえると、
4日の宿直（許可なし）に従事した後、6日6:00までに18時間のインターバルが確保できていないため、
自院の勤務時間を変更（午後休等）するか、副業・兼業先の勤務条件を変更する必要がある。

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から46時間で18時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 夜勤勤務17:00~8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	通常勤務 8:00~17:00
6	土	通常勤務 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 宿直17:00~翌8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	通常勤務 8:00~17:00
6	土	通常勤務 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」としている場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常業務より労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から46時間以内に18時間の連続した休息時間」のルールが適用可能

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (15時間を超える同一労働に従事する場合)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 夜勤勤務17:00~8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	長時間手術等 8:00~翌2:00
6	土	通常勤務 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 夜勤勤務17:00~8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	長時間手術等 8:00~翌2:00
6	土	午前休・午後勤務 13:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

5日の終業から6日始業までに同一労働により9時間のインターバルが確保できておらず、
代償休息を直後に付与する必要があるため、
自院の勤務時間を変更（午前休等）にする必要がある。

7. 代償休息の付与方法の検討・ 付与方法の一例

代償休息の付与方法の検討・付与方法の一例（翌週での付与）

<第1週目の勤怠実績表>

		勤務実績	インターバル	緊急対応	代償休息
1	月	8:00~21:00	21:00~翌6:00	2:00 ~4:00	2h
2	火	8:00~翌8:00	21:00~翌7:00 (許可あり宿日直)	22:00 ~24:00	2h
3	水	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
4	木	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
5	金	8:00~19:00	19:00~翌4:00	-	-
6	土	8:00~13:00	13:00~22:00	-	-
7	日	休日	-	-	-
-				4h	4h

<第2週目の勤怠実績表>

		勤務予定	代償休息付与後シフト	代償休息付与時間
8	月	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
9	火	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
10	水	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
11	木	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
12	金	通常勤務 8:00~17:00	午前休・午後勤務 13:00~17:00	4h
13	土	休日出勤 8:00~13:00	休日出勤 8:00~13:00	
14	日	休日	休日	



第1週目に発生した代償休息を第2週目にて付与する運用とする方法。
本ケースでは、第1週にて発生した2h分の代償休息を8日の勤務シフト調整（午前休）により付与している。

代償休息の付与方法の検討・付与方法の一例（翌々週での付与）

<第1~2週目の勤怠実績表>

勤務実績			インターバル	緊急対応	代償休息
1	月	8:00~21:00	21:00~翌6:00	2:00 ~4:00	2h
2	火	8:00~翌8:00	21:00~翌7:00 (許可あり宿日直)	22:00 ~24:00	2h
3	水	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
4	木	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
5	金	8:00~19:00	19:00~翌4:00	-	-
6	土	8:00~13:00	13:00~22:00	-	-
7	日	休日	-	-	-
8	月	8:00~21:00	21:00~翌6:00	22:00 ~23:00	1h
9	火	8:00~21:00	21:00~翌6:00	1:00 ~3:00	2h
10	水	8:00~23:00	20:00~翌8:00	-	-
11	木	8:00~21:00	22:00~翌7:00 (許可あり宿直)	-	-
12	金	8:00~21:00	21:00~翌7:00	23:00 ~翌2:00	3h
13	土	休日	-	-	-
14	日	休日	-	-	-
-				10h	10h



<第3~4週目の勤怠実績表>

勤務予定		代償休息付与後シフト	代償休息付与時間
15	月 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
16	火 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
17	水 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
18	木 通常勤務 8:00~12:00	午前休 8:00~12:00	
19	金 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
20	土 休日出勤 8:00~17:00	休日出勤 8:00~17:00	
21	日 休日	休日	
22	月 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
23	火 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
24	水 通常勤務 8:00~17:00	午前勤務・午後休 8:00~11:00	6h
25	木 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
26	金 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
27	土 休日	勤務調整の都合により 残り4hは4週以降に付与	
28	日 休日		
-			4h

第1週目、2週目に発生した代償休息を第3週目、4週目にて付与する運用とする方法。
本ケースでは、第1、2週にて発生した10h分の代償休息のうち6h分を24日の勤務シフト調整（午後休）により付与している。

代償休息の付与方法の検討・付与方法の一例（翌々週以降での付与）

<第1～2週目の勤怠実績表>

		勤務実績	インターバル	緊急対応	代償休息
1	月	8:00～21:00	21:00～翌6:00	2:00～4:00	2h
2	火	8:00～翌8:00	21:00～翌7:00 (許可あり宿日直)	22:00～24:00	2h
3	水	8:00～21:00	21:00～翌6:00	-	-
4	木	8:00～21:00	21:00～翌6:00	-	-
5	金	8:00～19:00	19:00～翌4:00	-	-
6	土	8:00～13:00	13:00～22:00	-	-
7	日	休日	-	-	-
8	月	8:00～21:00	21:00～翌6:00	22:00～23:00	1h
9	火	8:00～21:00	21:00～翌6:00	1:00～3:00	2h
10	水	8:00～23:00	20:00～翌8:00	-	-
11	木	8:00～21:00	22:00～翌7:00 (許可あり宿直)	-	-
12	金	8:00～21:00	21:00～翌7:00	23:00～翌2:00	3h
13	土	休日	-	-	-
14	日	休日	-	-	-
-				10h	10h

<4週目以降の勤怠実績表>

		勤務予定	代償休息付与後シフト	代償休息付与時間
15	月	通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
22	月	通常勤務 8:00～12:00	午前休 8:00～12:00	
23	火	通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
24	水	休日出勤 8:00～17:00	休日出勤 8:00～17:00	
25	木	通常勤務 8:00～17:00	午前勤務・午後休 8:00～12:00	4h
22	金	通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
26	土	休日出勤 8:00～17:00	休日出勤 8:00～17:00	
27	日	休日	休日	2h
28	月	通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
29	火	通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
30	水	通常勤務 8:00～17:00	午前休・午後勤務 13:00～17:00	4h
31	木	通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
-				10h



第1、第2週目に発生した代償休息を第3週目にて勤務調整し、4週目以降にて付与する運用とする方法。
 代償休息付与にあたっては、公休日での付与も可能ですが、原則として「所定労働時間中における時間休の取得による付与」
 「勤務間インターバルの幅の延長」による付与を検討いただくことが望ましいです。
 代償休息の付与方法について労使でよく話し合いを行い、院内でルールを明確化しておくことが望ましいです。

4

4. 履行確保について



勤務間インターバルの履行確保について

◆ 関連Q A ◆

Q. 勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の履行状況について、行政機関による確認が行われることはあるのでしょうか。

A. 追加的健康確保措置は医療法で実施が義務づけられているため、医療機関が所在する都道府県が、医療法第25条 第1項に基づき実施する立入検査において、関係書類の確認等により面接指導、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ます。

2023年4月発行

医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

2024年4月に向けた 手続きガイド

このリーフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご利用ください。



厚生労働省

医療監視（立入調査）について

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は毎年の医療監視において確認が行われます。

医療監視におけるチェック項目

医療監視（立入調査）は、全医療機関に対して原則毎年1回実施されています。2024年4月からは、各医療機関において業務の時間外・休日労働にのびた、業務に及ぼす健康被害の防止等について、以下の確認が行われます。

- POINT 1 面接指導実施**
時間外・休日労働が月100時間を超えた医師（面接指導対象医師）に対して、面接指導が実施されている。
- POINT 2 面接指導実施後の就業上の措置**
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、宿直の回数削減その他の適切な措置（就業上の措置）を講じている。
- POINT 3 休養・代償休息確保**
特別水準労働時間の他、時間外・休日労働時間が年96時間を超えたことが見込まれる医師に対し、休日若しくは代償休息が確保されている。
- POINT 4 労働時間短縮に係る必要な措置**
時間外・休日労働が月155時間を超えた医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。

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が確認された場合には、改善に向けた取組が重要で、医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県及び保健所長勤務改善センターによる支援が行われることとなります。

医療機関の改善の取組が十分になされない場合には、都道府県が改善命令の発出を行うことが考えられたり、特別水準の取組や罰則の適用を行うことがあります。





8. まとめ



勤務間インターバルと代償休息に関するルールを設定を

詳細はFAQや医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン解説集なども参考にしましょう。

<医師の働き方改革に関するFAQ>

The screenshot shows the homepage of the 'いきサポ' (Iki Support) website. The main navigation bar includes 'サイト内検索', 'スタッフ', and 'お問い合わせ'. Below the navigation, there are several menu items: '勤務間インターバル', '医師の働き方改革', '労働時間短縮', and 'その他'. The main content area features a large green banner with the text '医師の働き方改革の制度解説'. Below this, there is a section titled '医師の働き方改革の制度解説ページ' with a brief introduction: '本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医療機関の働き方改革セミナー」にご参加いただくことで、厚生労働省にも直接ご質問いただくことが可能です。'

その他	
医師の働き方改革に関するFAQ (23.6)	[PDF: 427KB]
医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ 22.07	[PDF: 427KB]
医師の働き方改革制度に対するお問合せ内容一覧 (令和3年度)	[PDF: 722KB]
医療機関の宿日直許可申請に関する表紙と相談窓口 (22.06)	[PDF: 722KB]

<就業規則の規定例（ガイドライン解説集より）>

<B・連携B・C-1(臨床研修医除く)・C-2水準の場合>

【規定例】

(勤務間インターバル等)

第〇条 本病院は、本病院において、[救急医療、居宅等における医療又は地域において本病院以外で提供することが困難な医療に従事する医師/医療提供体制の確保のために他の病院に派遣される医師/専門研修プログラムを受けている医師/高度な技能の修得のための研修を受けている医師]であつて、時間外・休日労働時間が年960時間を超えることが見込まれる者(以下「対象医師」という。)について、勤務シフトを作成するに際して、次の各号に掲げる休憩時間(以下「勤務間インターバル」という。)のいずれかを確保するものとする。ただし、対象医師が宿日直許可に基づく宿日直勤務を業務の開始から24時間以内に継続9時間行う場合には、この限りではない。

① 業務の開始から24時間以内の継続 9時間の休憩時間

② 業務の開始から46時間以内の継続 18時間の休憩時間(15時間を超える宿日直勤務を含む勤務が予定されている場合)

2 本病院は、対象医師について、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務が発生したことにより前項各号に掲げる勤務間インターバルを確保できなかった場合には、当該勤務間インターバル終了後、当該勤務間インターバル中に労働した日の属する月の翌末日までの間にできるだけ早期に、確保できなかった勤務間インターバルの時間に相当する時間の休憩時間(以下「代償休息」という。)を確保するものとする。

3 本病院は、対象医師について、継続してやむを得ず15時間を超えることが予定される同一の業務に従事させる場合は、前項にかかわらず、当該業務終了後次の業務の開始までの間に、当該業務に係る時間のうち15時間を超える時間に相当する時間の休憩時間(以下「特定代償休息」という。)を確保するものとする。

4 本病院は、第1項ただし書の場合において、宿日直勤務中对象医師を労働させたときは、当該対象医師について、当該宿日直勤務後、当該宿日直勤務中に労働した日の属する月の翌末日までの間に、当該労働の負担の程度に応じた必要な休憩時間を確保するよう配慮するものとする。

5 代償休息、特定代償休息及び前項に規定する休憩時間(以下、総称して「代償休息等」という。)の確保は、本病院が次の各号に掲げる方法により随時指定すること又は事前に勤務シフトに組み込むことによって行うものとする。ただし、次の各号に掲げる方法以外のことにより、代償休息等が確保されることを妨げないものとする。

① 休憩時間の延長又は追加

② 勤務間インターバルの延長

6 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合は、法令に従い、必要の限度において勤務間インターバル、代償休息及び特定代償休息の確保を行わないことがある。

勤務間インターバルと代償休息に関するルールの設定を

- 令和6年4月以降、特定労務管理対象機関（B・連携B・C-1・C-2水準）においては、対象業務に従事する医師に対して、勤務間インターバルおよび代償休息の付与が義務づけられます。
- 令和6年4月以降に時間外・休日労働が年960時間をこえると見込まれる医師が1人でも所属する診療科においては、令和6年4月以降の勤務間インターバルを考慮した勤務計画の作成や勤務実態に基づく代償休息の付与に向けた準備をお願いします。
- 勤務間インターバル等に関して、お困りの事がございましたら、各都道府県に設置されている「医療勤務環境改善支援センター」もご活用ください。

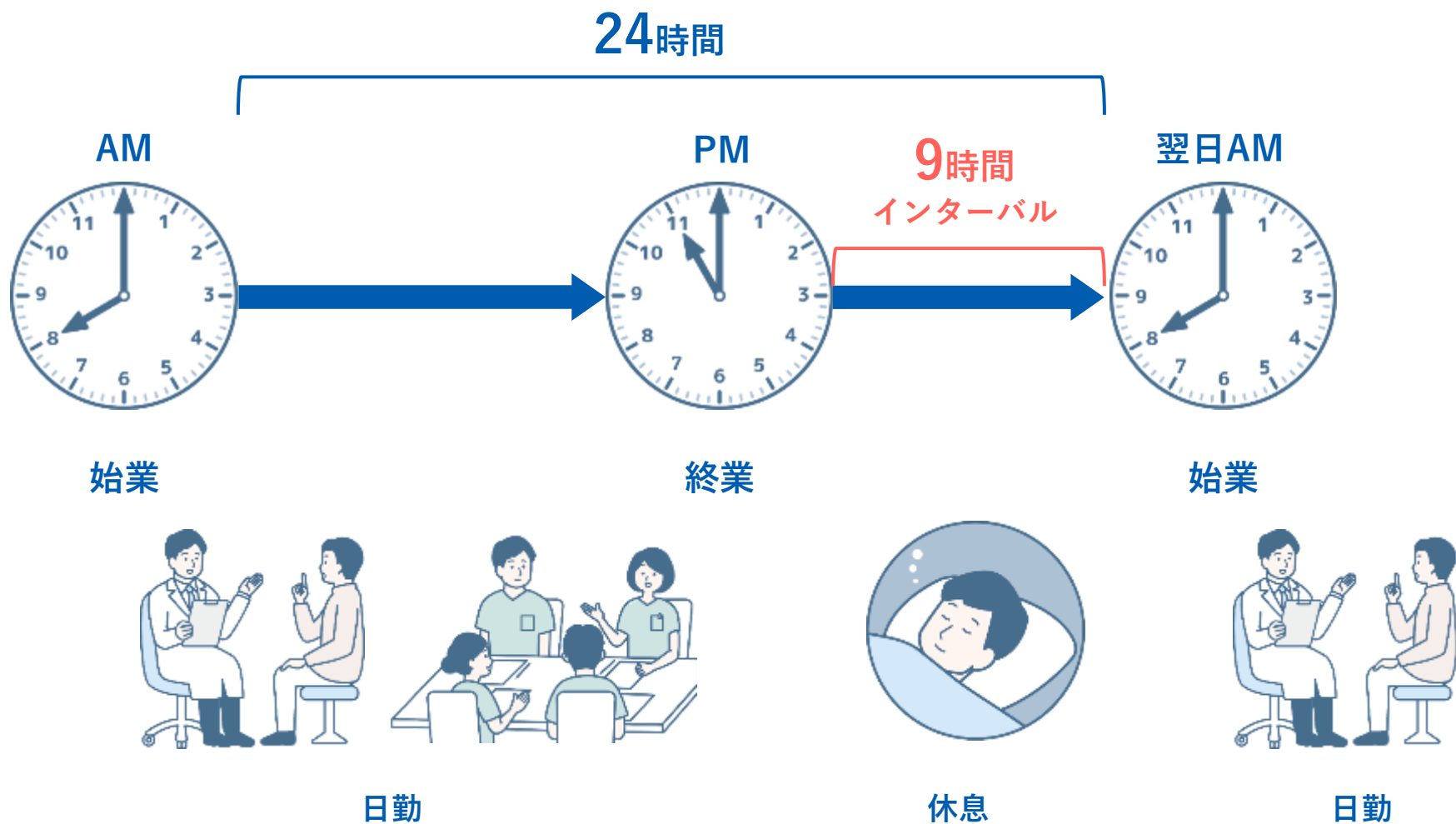
<医療勤務環境改善支援センター一覧>

<http://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/work-improvement-support-center>

1. 勤務間インターバルについて

- ① 24時間で9時間の継続した休息
- ② 46時間以内に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（通常の日勤の場合）



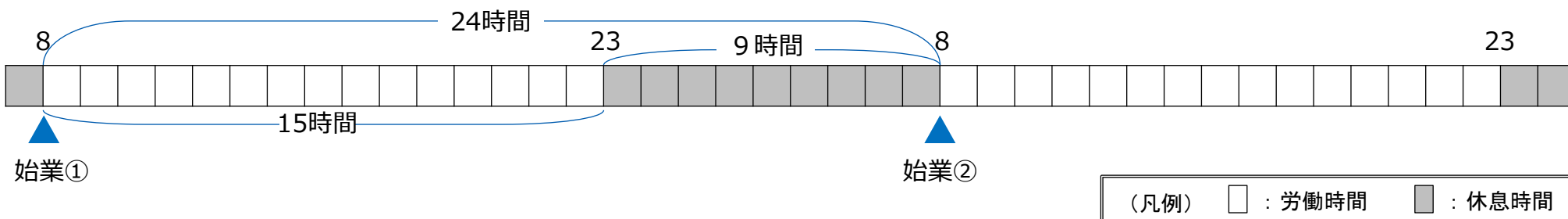
※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

勤務間インターバルの基本ルール①（通常の日勤の場合）

◆通常の日勤の場合◆

始業（※）から**24時間以内に9時間の継続した休息时间**を確保する必要があります。

※連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定されていた業務の開始時となります。



◆ 関連Q A ◆

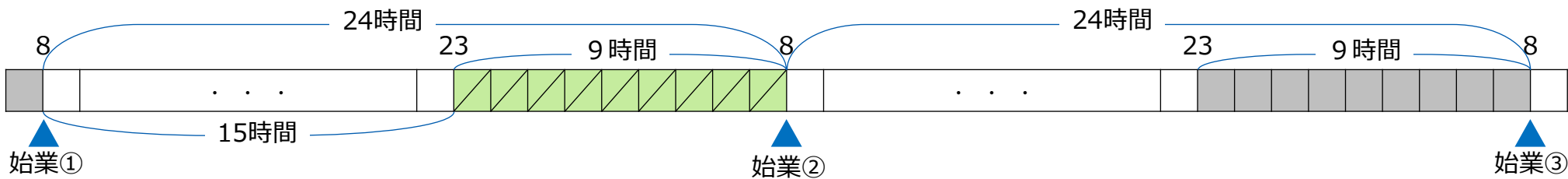
Q. 連続勤務時間制限となる15時間及び28時間中（C-1水準を適用する臨床研修医については24時間）に、労基法で定められる休憩時間（労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与える）は含まれるのでしょうか。

A. 連続勤務時間は労基法に定める休憩時間を含みます。その上で、始業が午前8時の場合の連続勤務時間の上限は23時又は翌日12時（C-1水準を適用する臨床研修医については翌日8時）までとなります。

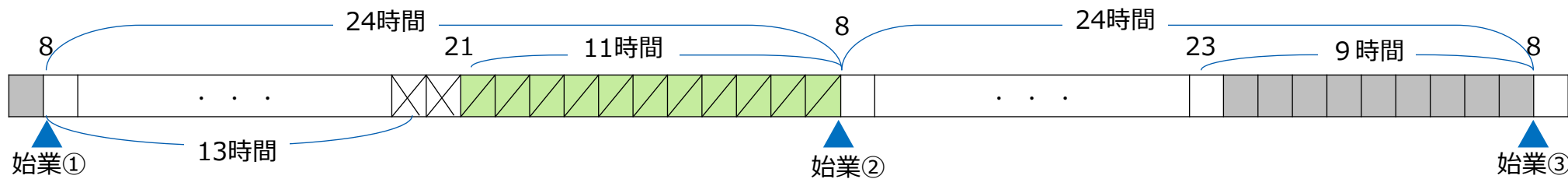
勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

◆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。



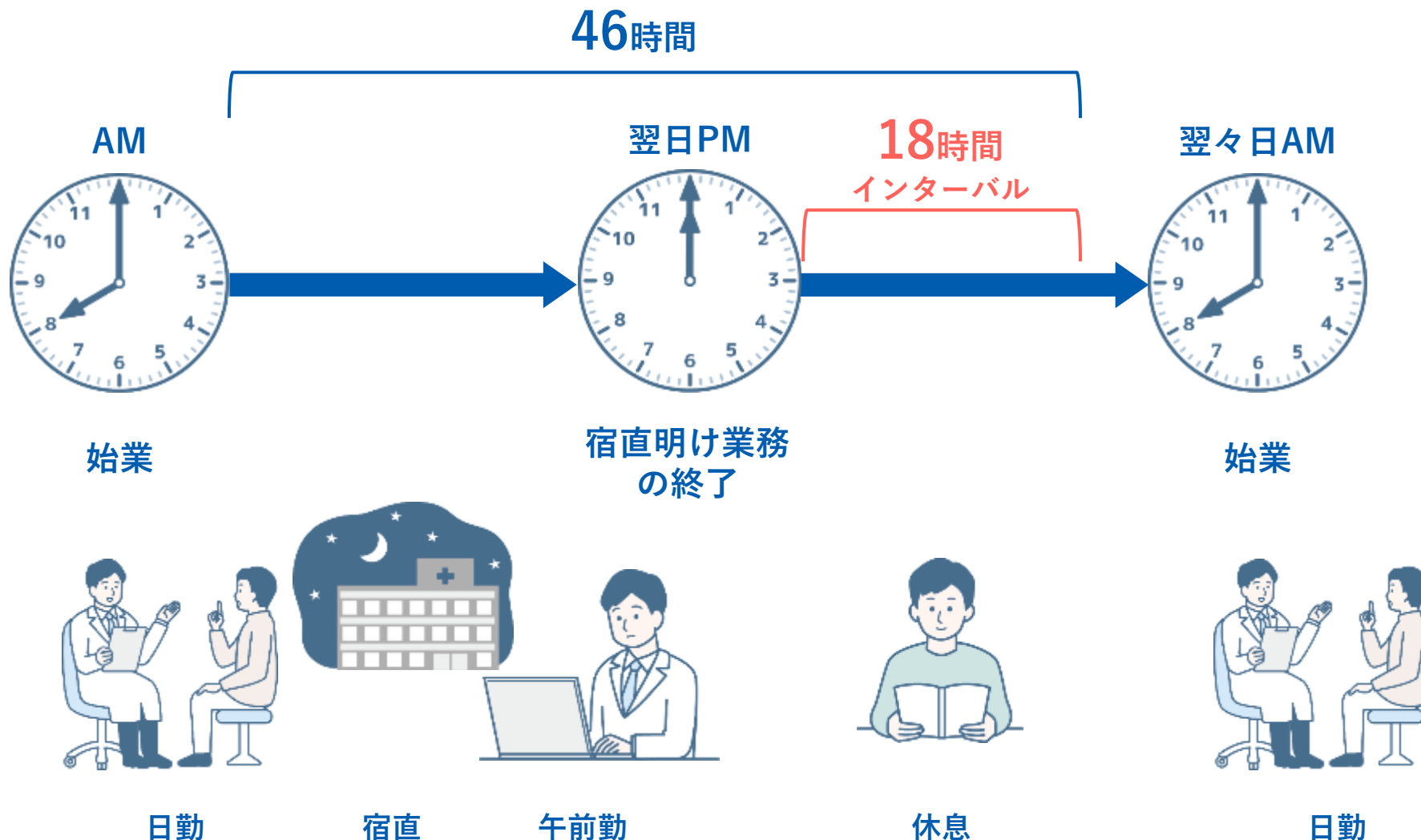
(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息时间 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

1. 勤務間インターバルについて

- ① 24時間で9時間の継続した休息
- ② 46時間以内に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)

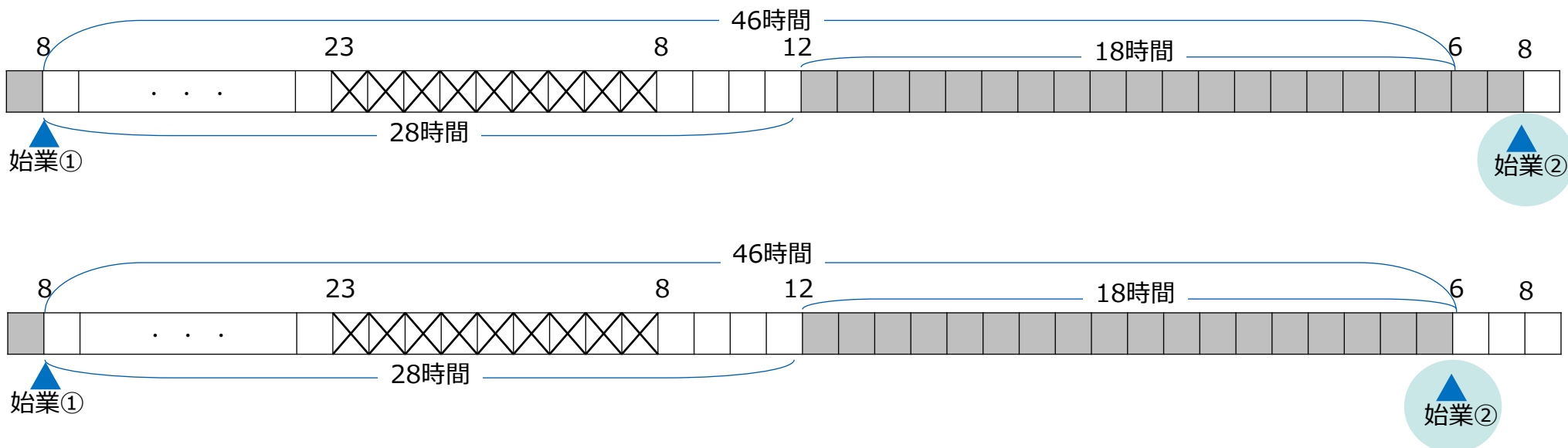


※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

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

◆ 関連 Q A ◆

Q. 24時間以内に継続した9時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、業務の都合で9時間の勤務間インターバルが確保できなかったため、一時的に46時間以内に18時間の勤務間インターバルに変更しようと思いますが、そのような運用はできるのでしょうか。



A. 勤務間インターバルについては、業務の開始から24時間を経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保することが基本であり、医療法上、業務の開始から46時間を経過するまでに18時間の継続した休息時間を確保することにより勤務間インターバルを確保できるのは、**宿日直許可のない宿日直勤務に従事する場合に限られています**。このため、宿日直許可のない宿日直勤務（※）ではない勤務については、業務の開始から24時間以内に9時間の継続した休息時間が必要となります。なお、代償休息が発生することを前提とした勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。

※ ここでいう「宿日直」とは、医療法第16条に規定する義務としての宿日直を指します。これは主に病院の入院患者の病状急変に対応する体制確保を求めるものですので、通常の勤務時間と同態様の労働となる夜勤はここには含まれません。

【補足】 医療機関において、夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」と整理している場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息時間」のルールが適用可能です。

通常の日中の勤務時間との区別にあたっては、例えば夜勤業務において、

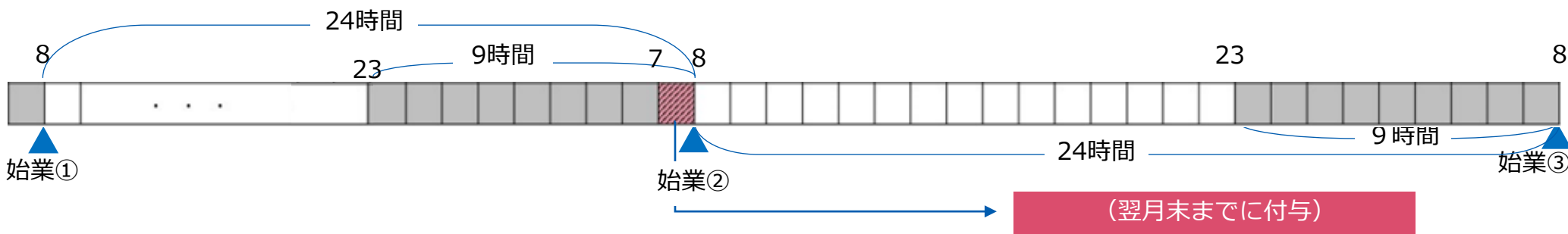
- ・急患対応がない場合は仮眠室での休憩が可能であること
- ・通常の休憩時間に加え、労働密度が低くなる深夜、早朝等に休憩時間を別途確保すること
- ・予定された手術の対応はなく、緊急手術のみ対応すること（夜勤中に実施すべき業務の列挙、通常の日勤業務よりは労働密度が異なることが説明できること）

等が院内規則等に明記され、かつ、当該規則が医師を含む職員全体に周知されている場合には、「通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務」になるものと考えられます。

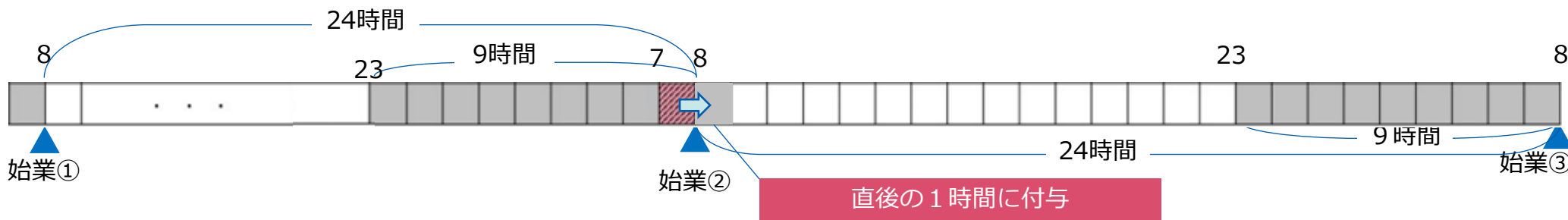
代償休息の基本ルール

◆急患の対応により1時間の労働に従事し、9時間の勤務間インターバルを確保できなかった場合◆

発生する1時間の代償休息について、翌月末までに付与する必要があります。

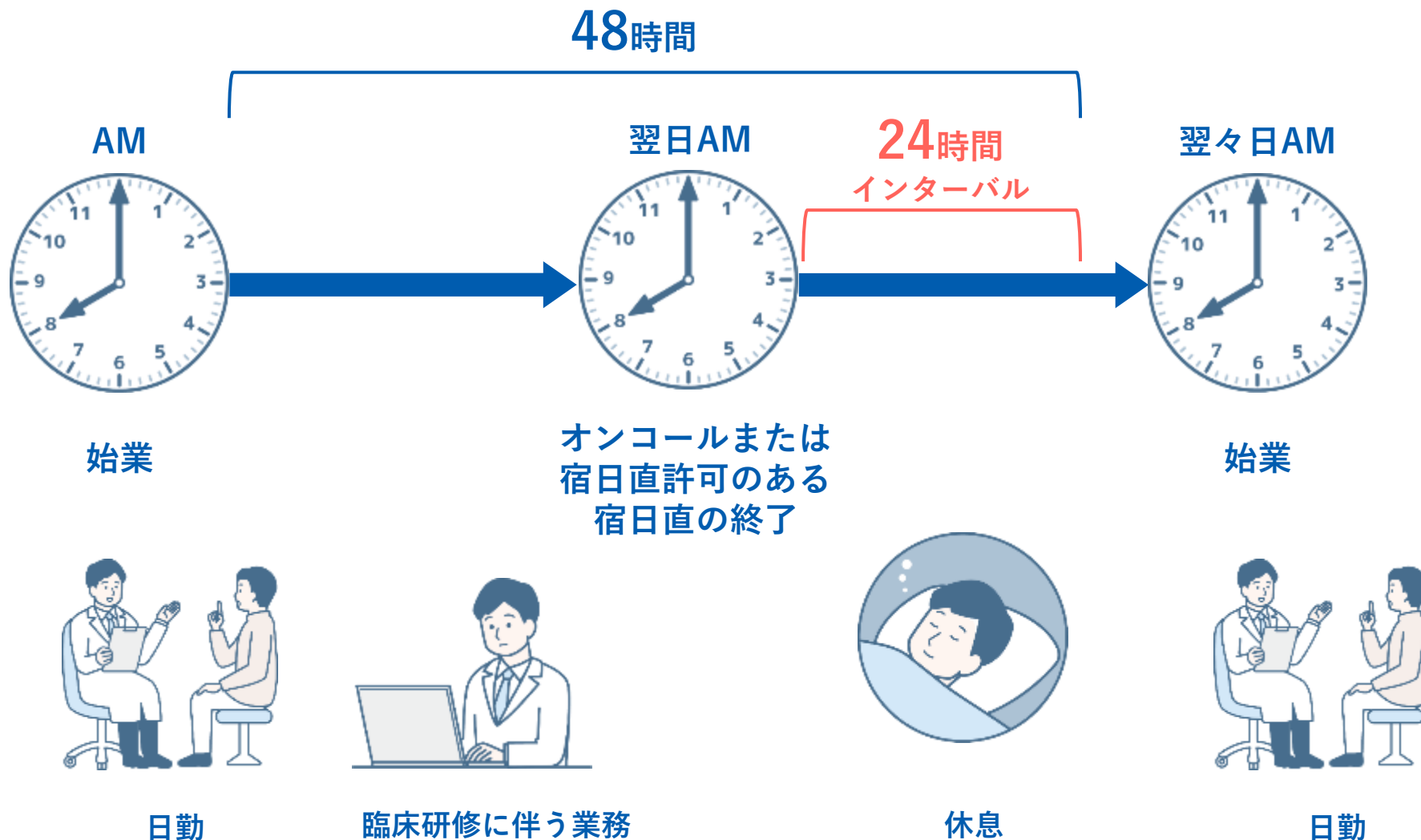


疲労回復に効果的な付与の観点から、所定労働時間中の時間休の取得等により、早期に付与することも可能です。



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息时间 ▨ : 休息时间中にやむを得ない理由により労働した時間

勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ (c1水準が適用される臨床研修医)



※ 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

基本的な考え方

【1. 基本的なルール】 ※義務対象はB・連携B・C水準の適用対象となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。

○ 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、原則として次の2種類が設けられている(C-1水準が適用される臨床研修医を除く)。

①始業から24時間以内に9時間の継続した休息时间(15時間の連続勤務時間制限)：通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合を基本としつつ、

②始業から46時間以内に18時間の継続した休息时间(28時間の連続勤務時間制限)：宿日直許可のない宿日直に従事する場合

○ 確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の継続した休息時間は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とする。

※ 例えば、事前に勤務シフト等で予定された休息時間が8時間であり、当日、たまたま休息時間を1時間延長して9時間の継続した休息時間を確保することができた、といったケースは、適当ではない。

※ 医療機関の管理者は、勤務する医師が9時間又は18時間の継続した休息時間を確保することができるように勤務シフト等を作成する必要がある。

○ 予定された9時間又は18時間の継続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。(当該労働の発生した日の属する月の翌月末までに付与) ※C-1水準が適用される臨床研修医への適用については後述。

○ 宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合は、9時間の継続した休息時間が確保されたものとみなし、この場合に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負う。(※)

※ 当該宿日直中に発生した労働の負担の程度に応じ、休暇の取得の呼びかけ等の休息時間を確保するための何らかの取組を行う義務が発生する。(必ずしも結果として休息時間の確保そのものが求められるものではない。)

※ 宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合において、継続した9時間を超える分の時間については、当該時間に通常の勤務と同態様の労働が発生した場合でも、当該配慮義務は発生しない。

【2. 「始業」の考え方】

○ 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時とする。

※ 例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

【3. 2種類の連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の関係】

○ ①「始業から24時間以内に9時間の継続した休息时间(15時間の連続勤務時間制限)」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の継続した休息时间(28時間の連続勤務時間制限)」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない(例えば始業から16時間継続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の継続した休息時間が必要となる)。

基本的な考え方

参考

【1. 基本的なルール】 ※◎はC-1水準が適用される臨床研修医以外のB・連携B・C水準の適用対象となる医師についての取扱いと異なるもの。

◎ C-1水準が適用される臨床研修医に関しての連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、次の2種類が設けられている。

- ① 始業から24時間以内に9時間の継続した休息时间（15時間の連続勤務時間制限）：通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合を原則としつつ、
- ② 始業から48時間以内に24時間の継続した休息时间（24時間の連続勤務時間制限）：臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合

○ 確実に休息を確保する観点から、9時間又は24時間の継続した休息時間は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とする。

※ 例えば、事前に勤務シフト等で予定された休息時間が8時間であり、当日、たまたま休息時間を1時間延長して9時間の継続した休息時間を確保することができた、といったケースは、適当ではない。

※ 医療機関の管理者は、勤務する医師が9時間又は24時間の継続した休息時間を確保することができるように勤務シフト等を作成する必要がある。

【2. 「始業」の考え方】

○ 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時とする。

※ 例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

【3. 2種類の連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の関係】

○ 1. の①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない。

【4. 代償休息】

◎ C-1水準が適用される臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルを確保を徹底することが原則であるが、下記の①～③を要件として、代償休息の付与を認める。

① 臨床研修における必要性から、オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合に限る。

② 臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示する。

③ 代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は当該診療科の研修期間内で処理すべきであり、代償休息の付与期限は原則として必要性が生じた診療科の研修期間内とし、それが困難な場合に限り、翌月末までとする。

・代償休息は、「当該診療科の研修期間の末日」又は「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与する。

・「翌月末」より前に「当該診療科の研修期間の末日」を迎える場合は、「当該診療科の研修期間の末日」までに代償休息を付与することが困難である場合に限り、「翌月末」までに付与するものとする。