

令和5年6月28日
午後2時45分から午後3時30分
三重県医師会館

**令和5年度
三重県医療勤務環境改善支援センター
実務者セミナー**

令和6年4月からの医師の働き方改革に向けて

～まだ間に合う！医療機関において取り組んでいただきたいこと～

医療労務管理アドバイザー
社会保険労務士
前 真紀

1

本日お話しさせていただくこと

- I. 2024年度から始まるルールについて(概要)
- II. 勤務間インターバル・代償休息について
- III. 面接指導・医療監視について
- IV. 特別償却制度について

2

本日の資料

医師の働き方改革

2024年4月までの手続ガイド



いきサポ



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月までの
手続きガイド

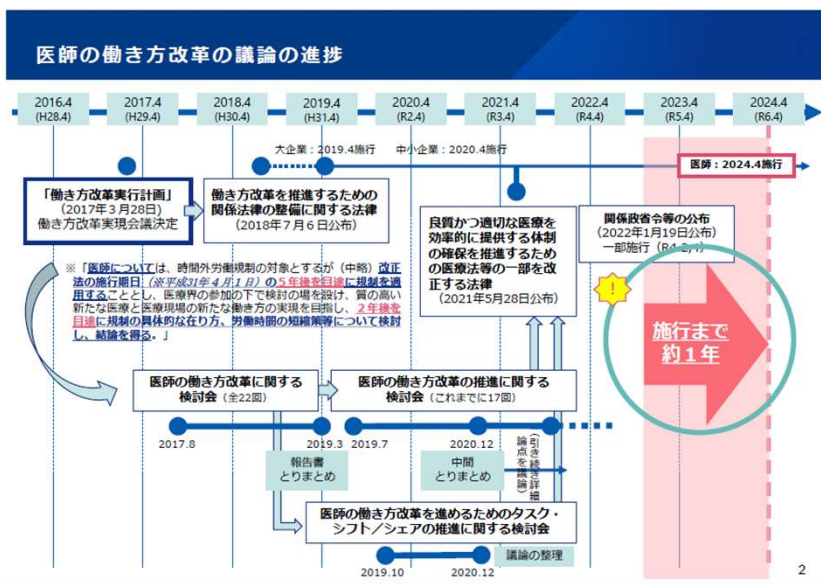
このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめました。

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活用ください。

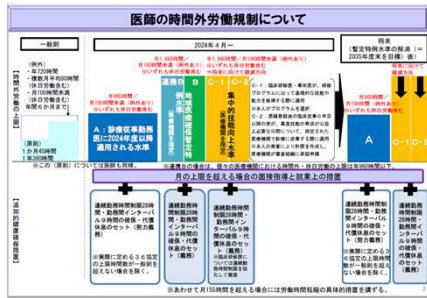


3

医師の働き方改革の議論の推移

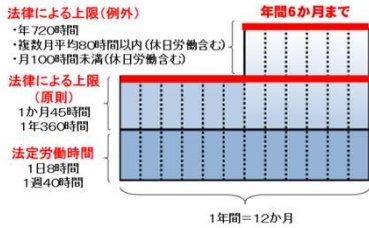


医師の時間外労働上限規制について



一般則の上限規制

<上限規制のイメージ図>



2024年度から始まるルールについて (概要)

2024年4月から、勤務医にも時間外労働の上限規制が適用されます。また、勤務医の健康を確保するためのルールが導入されます。

※他業種は2019年4月から順次、適用を開始しています。

時間外労働の上限規制

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



指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
(A水準)	原則（指定取得は不要）	960時間
選別B水準	急病と緊要する医師の労働時間を適量すると長時間労働となるため	通常で1,860時間 (各院では960時間)
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
C-2水準	長時間研修が必要な技能の習得のため	1,860時間

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する基準に従事する医師のみです。
※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることができます。

健康確保のためのルール

十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスやリスクも高まります。
勤務医が確実に休息を取ることができるよう、出勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル）が導入されます（→p.17）。
また、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場合は、産業医などによる面接指導を行う必要があります（→p.21）。

必要な指定の取得と適切な雇用管理を通じて、
働く医師の健康を守りながら、
持続可能な地域医療体制を作っていきましょう！



5

II. 勤務間インターバル・代償休息について

6

勤務間インターバル・代償休息について

勤務間インターバルの確保は勤務シフトを作成する段階で行います。
医師が勤務間インターバル中の緊急業務に従事した場合は、
事後的に、代償休息を付与しましょう。

勤務間インターバルを確保した勤務シフト作成のルール

勤務シフトを作成する際に、
勤務間インターバルは次の2つの方法により確保しましょう。



- ① 始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保
(通常の日勤および宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)
- ② 始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保
(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)

注意事項

- ✓宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなします。
- ✓代償休息を付与することを前提として勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。
- ✓個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務(例：医療機関において、その医師にしか実行することが困難である手術業務)が予定されている場合は、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、その業務の終了後すぐに代償休息を付与する必要があります。



17

7

勤務間インターバル

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

※通常の日勤の場合

※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、①が確保されているとみなされる

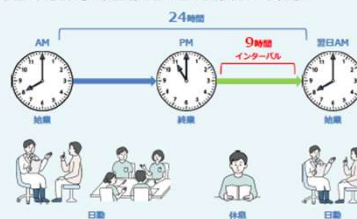
② 始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間(28時間の連続勤務時間制限)

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

(注)C-1水準の臨床研修医については、入職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別途規定あり。

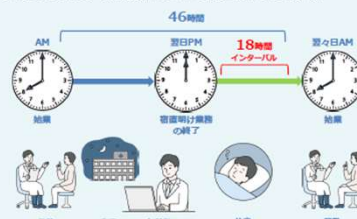
例 1

事前に予定されている始業が午前8時、終業が午後11時の医師



例 2

事前に予定されている始業が午前8時、終業が翌日午後0時の医師



※始業・終業の時刻はあらかじめ勤務シフト等で予定されているもの。

18

8

代償休息のルール

代償休息の基本的ルールは「予定された9時間又は18時間の連続した休憩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。」となっており、代償休息は、予定された勤務間インターバルの時間以外の休憩時間で付与することができます。

Q: 複数医療機関に勤務する医師について、どの医療機関が勤務間インターバルや代償休息付与の責任を負うのでしょうか。

Q: 特例水準の医師が、派遣先医療機関の許可ある宿日直中に労働した場合、代償休息は配慮義務だが、配慮義務を負うのは派遣元医療機関でしょうか。派遣先医療機関でしょうか。

代償休息のルール

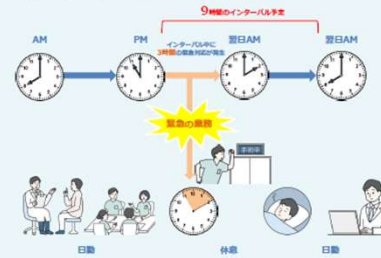
予定された9時間または18時間の連続した休憩時間中に、やむを得ない理由により発生した労働（緊急対応）に従事した場合は、その労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与しましょう。

注意

- ✓ 代償休息は、翌月末までに付与します。
- ✓ 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休憩時間が確保されたものとみなされますが、その間に通常の勤務時間と同程度の労働が発生した場合は、代償休息を付与するよう配慮する必要があります。

例 3

事前に予定されている始業が午前8時、終業が午後11時の医師
勤務間インターバル中に3時間の緊急対応が発生



この3時間分の代償休息は、翌月末までに、勤務間インターバル以外の時間帯に付与する必要があります。代償休息は、医師との適切な話し合いの上で、医師の疲労回復に効果的な休息を付与する観点に基づき、ルール設定をお願いします。

19

9

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と代償休息

C-1水準を臨床研修医に適用する場合は、以下の勤務間インターバルのルールに沿って、勤務シフトを組むようにしてください。

- ① 始業から24時間以内に9時間の連続した休憩時間を確保
(通常の出勤および宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)
- ② 始業から48時間以内に24時間の連続した休憩時間を確保
(臨床研修における必要性から、勤務先の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合)

※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。ただし、臨床研修における必要性から、勤務間インターバル中の代償休息を付与する形式での研修を実施する場合は、その旨を臨床研修医の募集時に明示することで、代償休息の付与を行うことができます。また、C-1水準を適用する臨床研修医への代償休息の付与期間は、その必要性が生じた診療科の研修期間末日が翌月末のいずれか早い日です。



注意

C-1水準が適用されている臨床研修医が、宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休憩時間が確保されたものとみなされますが、その間に通常の勤務時間と同程度の労働が発生した場合は、代償休息を付与する必要があります。



20

10

Ⅲ. 面接指導について

面接指導について

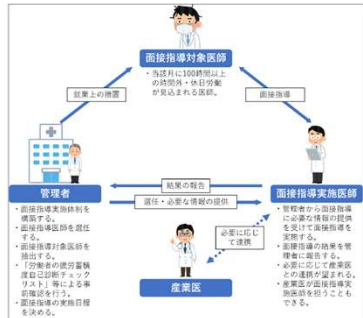
1. 面接指導の目的

面接指導は、長時間労働となる医師一人ひとりの健康状態を確認し、必要に応じて就業上の措置を講じることを目指す。また、本面接指導により、以下のことが期待できる。

- ＜面接指導対象者＞
 - ・自分の健康や働き方を見直す機会を得ることができる。
 - ・健康管理、労働時間管理の助言を得ることができる。
 - ・働き方を改善する方法について学ぶことができる。
 - ・行動変容ができる。
- ＜管理者＞
 - ・面接指導実施医師からの意見に基づき就業上の配慮を決定でき、安全配慮義務を履行できる。

出典「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」より

面接指導の仕組み



長時間労働医師への面接指導について

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

面接指導の実施の流れ

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



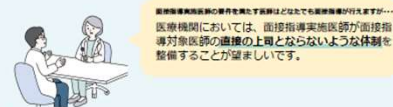
面接指導実施医師とは？

長時間労働医師への面接指導は、「面接指導実施医師」が行います。

面接指導実施医師は、以下の要件を満たす者であることが規定されています。

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

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



面接指導に関する医療機関管理者の義務

医療法に基づき、医療機関の管理者には、以下が義務付けられています。

- 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること
- 面接指導対象医師に、面接指導に必要な情報を提供すること
- 面接指導実施後、結果報告結果についての面接指導実施記録の意見を聞くこと
- 必要ときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の削減、業務の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと
- 面接指導、面接指導実施記録の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること等

以上は、医師にA・連携B・C水準を適用するすべての医療機関の管理者の義務です。

面接指導で確認すべき事項

面接指導実施医師は、医療機関の管理者（事業者）より、

- 面接指導対象医師の氏名
- 面接指導対象医師の勤務の状況・睡眠の状況・疲労の蓄積の状況・その他心身の状況

等の情報の提供を受け、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施します。

面接指導では、以下の事項を確認してください。

- 勤務の状況（労働時間や労働時間以外で留意すべき事項があるか）
- 睡眠の状況（睡眠評価表等により確認）
- 疲労の蓄積の状況（自己診断チェックリスト等により確認）
- 心身の状況

面接指導の実施時期

面接指導は、月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる前に実施する必要があります。

✓ A水準適用医師は、疲労の蓄積（下記注参照）が認められなければ、月の時間外・休日労働が100時間以上となった後遅滞なく実施することも可能です。

注 一定の疲労蓄積が認められる場合は下記のとおりに該当した場合は、以下のいずれにも該当しない場合には、疲労の蓄積が認められないものとして考えられます。

- ① 勤務の時間外・休日労働時間数：100時間以上
- ② 疲労の蓄積チェック：日常労働評価表：6時間未満
- ③ 労働時間削減率：1日あたり1時間以上の削減率の割合が4以上

前月において時間外・休日労働時間が90時間を超えた医師については、当月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる可能性が高いため、あらかじめ面接指導の実施時期を決めておく等の対応が推奨されます。

面接指導の実施時期の考え方（まとめ）

医師に適用される水準	A水準	A・B・連携B・C水準	D・連携D・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時間を超えた時	ある程度疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が90時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能
面接指導の実施時期	業務評価で一定の疲労の蓄積が確認された場合は当該月の時間外・休日労働が100時間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時間前に実施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時間前に実施する前に実施しなければならない

時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が低い場合（A水準に属する）の例

時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が中程度の例

時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が高い場合の例

面接指導実施結果及び意見書作成の流れ

面接指導実施医師が作成する面接指導実施結果及び意見書は、以下の流れで管理者・事業者の元で「書面」でやりとりされることとなります。

① 面接指導実施医師が作成する面接指導実施結果及び意見書は、以下の流れで管理者・事業者の元で「書面」でやりとりされることとなります。

② 面接指導実施医師から結果があれば、面接指導対象医師に代わって、面接指導実施医師が管理者に書面提出することも可能です。

③ 受け取った書面の内容を確認し、結果が必要である場合は結果報告に署名等を行う。

④ 面接指導実施医師から結果があれば、面接指導対象医師に代わって、管理者が事業者に結果報告を提出することも可能です。

⑤ 受け取った書面の内容を確認し、結果報告に署名等を行う。また、管理者が結果報告に署名等を行う。また、結果報告に署名等を行う必要がある場合はその結果報告に署名等を行う。

留意点

- 面接指導対象医師が勤務する全ての医療機関へ提出します。
- 依頼を受けた面接指導実施医師が、各医療機関へ提出することも可能です。
- 受け取った書面は、管理者と事業者が互に保有します。（電子データによる保存も可）
- 管理者・事業者への書面提出・確認・保存は事務局を介して行うことも可能です。

産業医面談と長時間労働医師への面接指導の関係

これまで行われてきた労働安全衛生法（安衛法）に基づく面接指導（いわゆる「産業医面談」）についても、医療法および労働基準法に基づく面接指導が実施され、かつ、その結果の書面が医療機関の監査室に提出されれば、改めて行う必要はありません。

なお、面接指導実施医師が、面接指導の結果、事業者と連携すべきとの意見を提出した場合は、その意見を踏まえて事業者へ相談する等の対応を検討してください。

長時間労働医師面接指導結果及び意見書（様式例）

様式例のダウンロードはこちら！

長時間労働医師面接指導結果及び意見書

医師氏名	性別	年齢	職	科	日	時
面接指導実施医師						
面接指導対象医師						
面接指導実施日時						
面接指導の状況	結果	1	2	3	結果	結果
医師の意見	結果	1	2	3	結果	結果
管理者の意見	結果	1	2	3	結果	結果
事業者の意見	結果	1	2	3	結果	結果
その他						
面接指導実施医師						
面接指導対象医師						
管理者						
事業者						

面接指導実施結果及び意見書（様式例）

面接指導実施医師が作成する面接指導実施結果及び意見書は、以下の流れで管理者・事業者の元で「書面」でやりとりされることとなります。

① 面接指導実施医師が作成する面接指導実施結果及び意見書は、以下の流れで管理者・事業者の元で「書面」でやりとりされることとなります。

② 面接指導実施医師から結果があれば、面接指導対象医師に代わって、面接指導実施医師が管理者に書面提出することも可能です。

③ 受け取った書面の内容を確認し、結果が必要である場合は結果報告に署名等を行う。

④ 面接指導実施医師から結果があれば、面接指導対象医師に代わって、管理者が事業者に結果報告を提出することも可能です。

⑤ 受け取った書面の内容を確認し、結果報告に署名等を行う。また、管理者が結果報告に署名等を行う。また、結果報告に署名等を行う必要がある場合はその結果報告に署名等を行う。

医療機関と面接指導実施医師のための
長時間労働医師の健康確保に関するマニュアル（改訂版）
を近日公開予定です。


長時間労働医師の健康確保に関するマニュアル 改訂版
(内容) ・医療機関における適切な面接指導実施体制
・面接指導実施医師の業務
・意見書作成方法とその取扱い
・医師の勤務環境改善方法 等

面接指導実施医師・面接指導実施医師養成講習会に関する
情報は、以下のホームページで確認することができます。
面接指導実施医師に関するFAQも掲載しております。

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 面接指導実施医師養成ナビ
<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>

面接指導実施医師養成講習会の動画を
ご覧になりたい方はこちら
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RK1SnWjSR8EvyAtcQqXb0-osE-E> 



26

副業・兼業時の面接指導フローチャート

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

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

面接指導を実施する医療機関の考え方

複数勤務あり

勤務先に
特別水準[※]指定の
医療機関なし

勤務先に
特別水準[※]指定の
医療機関あり

雇用形態等を踏まえて決定

特別水準[※]対象業務に
従事する医療機関あり

特別水準[※]対象業務に
従事する医療機関なし

雇用形態等を踏まえて決定

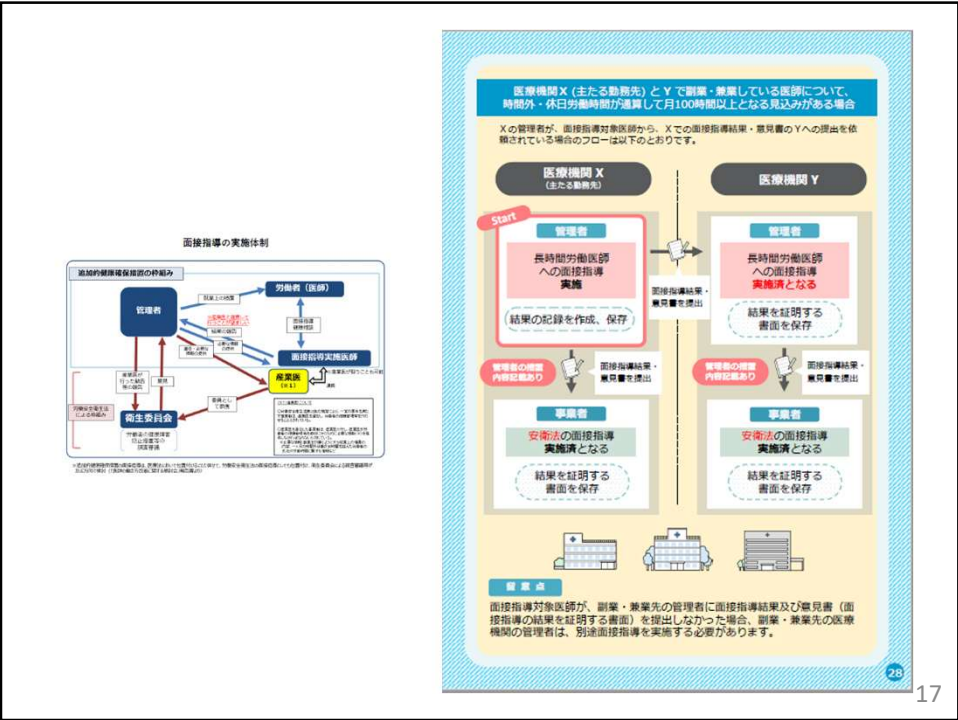
※特別水準：選択B・B・C水準

単独の医療機関

選択B・B・C水準適用医師と
して勤務する医療機関の中から
雇用形態等を踏まえて決定

雇用形態等を踏まえて決定

27



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実行状況は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、全医療機関を対象に実施されています。2024年4月以降は、各医療機関において医師の時間外・休日労働に応じた、適切な追加的健康確保措置の履行について、以下の確認が行われる予定です。

- POINT 1** **面接指導実施**
時間外・休日労働が月100時間以上となった医師（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、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じている。
- POINT 3** **休息・代償休息確保**
特例水準医療機関の医師のうち、時間外・休日労働時間が年960時間超となるが見込まれる医師に対し、休息も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。

面接指導および勤務間インターバル・代償休息のルールが未実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す。医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県および勤改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措置を行うことが考えられたり、特例水準の取消や罰則の適用を行うことがあります。

IV. 特別償却制度について

19

医師及び医療従事者の働き方改革の推進に係る特別償却制度について（医療機器） （所得税、法人税）

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

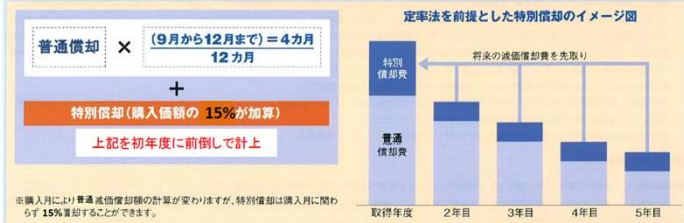
特別償却とは、対象設備取得の初年度に普通償却費（定率・定額）に加え特別償却費を追加で償却できる制度であり、この特別償却割合を前倒して減価償却費として計上できるというものです。

なお、この制度は2019年4月から2021年3月までに所定の手続きをして供用開始したものに適用できます。

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

【特別償却割合】 取得価格の15%

例。個人もしくは12月決算の法人が9月に導入した場合



三重県医療勤務環境改善支援センター



20

ご清聴ありがとうございました。



ご不明な点等ございましたら、三重県医療勤務環境改善支援センターにお問い合わせください。