

長時間労働医師への面接指導 と 立入検査の検査項目について

医療労務管理アドバイザー
幸治 正典

働き方改革の概要

人口構造変化に対応した取組として、働き方改革がスタートしている。医師にも年5日以上の有給休暇取得等の適用は開始されているが、時間外労働の上限規制については医師は2024年4月からの適用開始とされている。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（医療機関への適用関係）

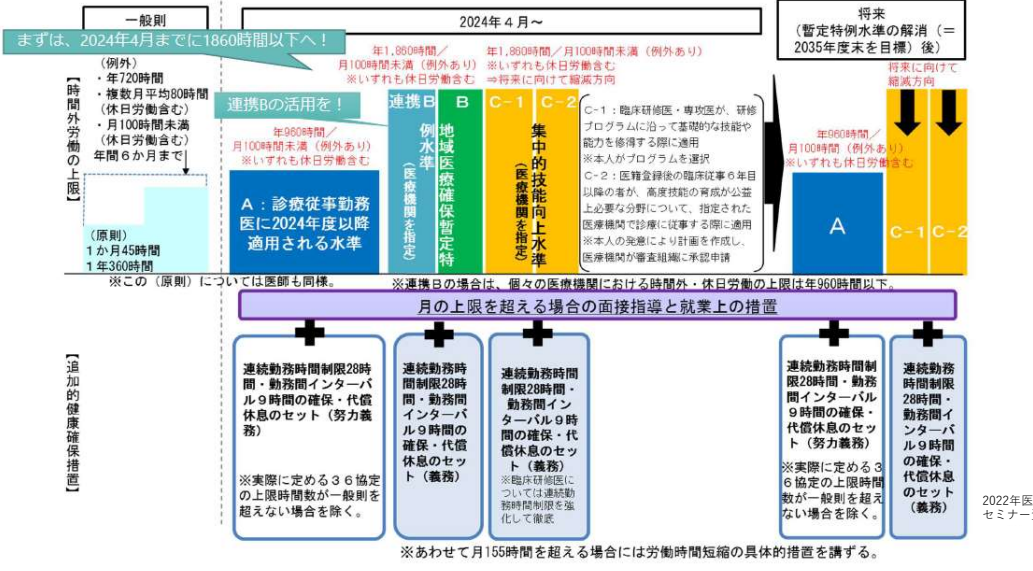
項目名	規制の概要	中小企業規模※	それ以外
時間外労働の上限規制	原則として月45時間、年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入する 医師は2024.4.1から適用。医師は上限水準も別途定める。	医師を除き2020.4.1から適用	医師を除き2019.4.1から適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	2023.4.1から適用	（既に適用あり）
年次有給休暇	10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年時季指定して与えなければならない（労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く）	2019.4.1から適用	
労働時間の状況の把握	省令で定める方法（現認や客観的な方法）により把握をしなければならない	2019.4.1から適用	
産業医	産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容を衛生委員会に報告しなければならないとする等	2019.4.1から適用 （ただし、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）	
雇用形態にかかわらず不合理な待遇差の禁止	同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止	2021.4.1から適用 （派遣労働者については2020.4.1から適用）	2020.4.1から適用

2022年医療機関の働き方改革
セミナー資料より転載

※ 医療業における「中小企業」の基準 ⇒ 企業単位でみて i) 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下 又は ii) 常時使用する労働者の数が100人以下（なお、持分なし 医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断する）

2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

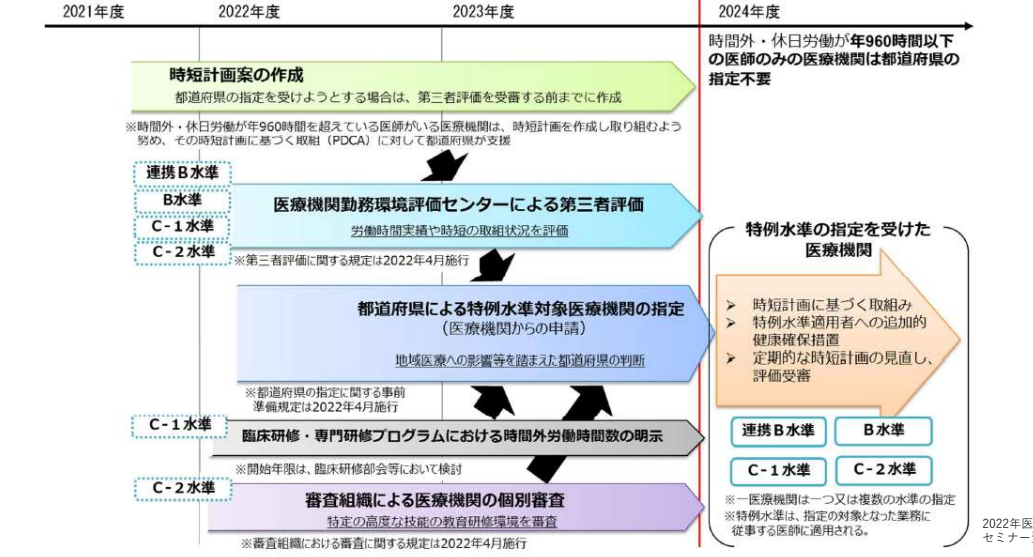
2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ



2022年医療機関の働き方改革セミナー資料より転載

B C水準指定の手続等について

連携B・B・C水準の指定申請には、医師労働時間短縮計画を作成し、評価センターの評価を受けることが必要。
2021年度中に労働時間(実態)を把握し、ゴール(どの水準を目指すか)を設定し、取組を開始することが必要。



2022年医療機関の働き方改革セミナー資料より転載

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。

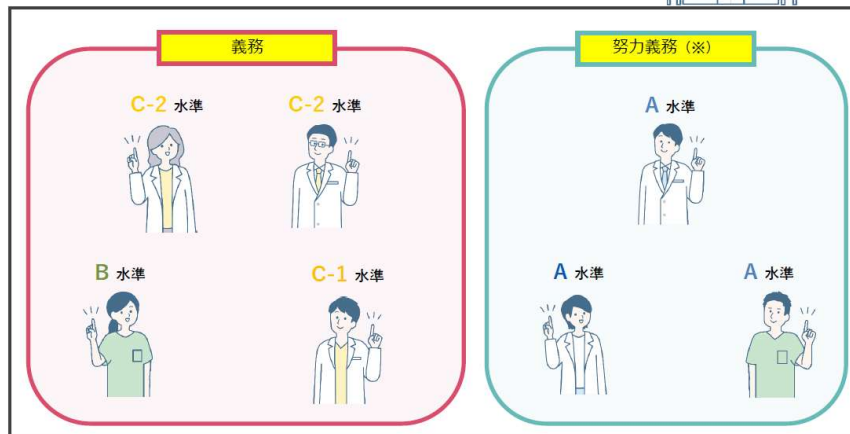
医師の健康を守る働き方の新ルール

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休
息に関する説明会資料より転載

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。

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休
息に関する説明会資料より転載

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）C 1 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

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休
息に関する説明会資料より転載

勤務間インターバルの基本ルール（C 1 水準が適用される臨床研修医）

C 1 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。

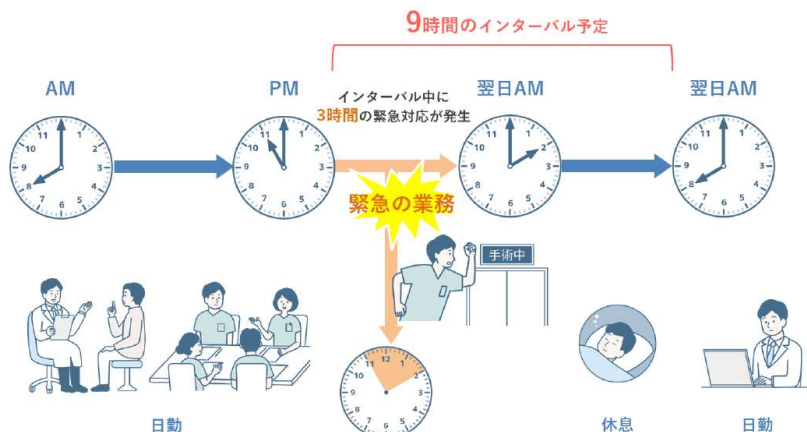
◆ 勤務間インターバルの基本ルール ◆

- 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）
C 1 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
C 1 水準が適用される臨床研修医
- ③ **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）
※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休
息に関する説明会資料より転載

代償休息について

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



この3時間分の代償休息は**翌月末まで**に与えられます。

医師の健康を守る働き方の新ルール

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休息に関する説明会資料より転載

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。

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休息に関する説明会資料より転載

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中に継続して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。

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休息
に関する説明会資料より転載

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。

2023年7月都道府県担当者向け
勤務間インターバル及び代償休息
に関する説明会資料より転載

②15時間を超える業務に従事する場合の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について

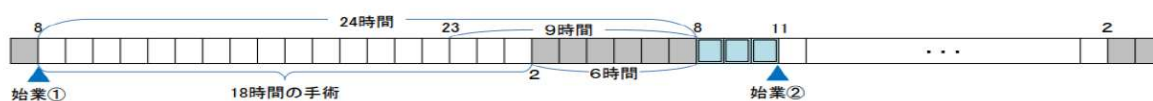
- 代償休息は、予定された連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合に付与されることが原則である。
- そのため、代償休息を付与することを前提とした運用(例:連続した休息時間を8時間とする勤務シフトを組み、事後的に1時間の代償休息を与える)は、原則として認められない。
- 一方で、15時間を超える長時間の手術が予定されており、やむを得ない理由により9時間の連続した休息時間を確保できない場合が発生することも想定される。



対応(案)

- **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を認める。**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に付与しなければならない**こととする。

(※)例えば長時間の手術(必要な術後の対応を含む。)が想定される。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 □ : 代償休息

2021年第13回医師の働き方改革の推進に関する検討会資料より転載

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。

医師の健康を守る働き方の新ルール

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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が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。

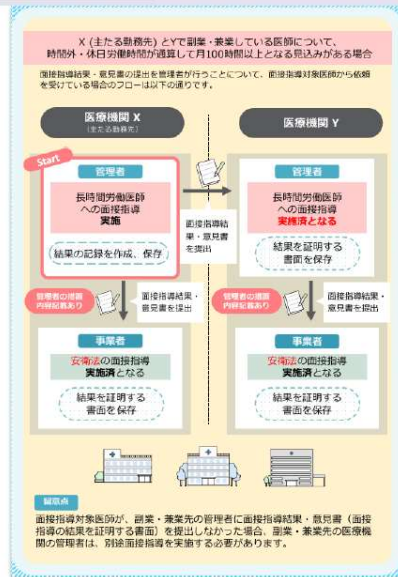
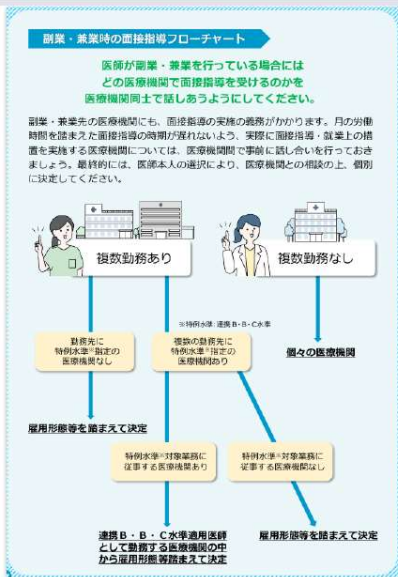
管理者の義務 (注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。	<ul style="list-style-type: none"> ● 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること ● 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること ● 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと ● 必要ときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと ● 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること等
面接指導の対象者 (面接指導対象医師)	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師が対象です。 ● A～Cのどの水準が適用されているかにかかわらず対象になります。 ● 対象者が面接指導を希望しているかどうかにかかわらず実施する必要があります。 ● 対象者には面接指導を受ける義務があります。
面接指導を行う医師 (面接指導実施医師)	<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。 ・ 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ります。また、面接指導実施医師になるためには、産業医であっても上記を満たす必要があります。</p>
面接指導の流れ	
面接指導実施時期	<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。
履行確保	<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。

2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載

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。**



2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載

面接指導の実施に向けた院内の体制整備について

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

1. 現状把握と面接指導対象医師・実施医師数の推計

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

- 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

- 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

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

面接指導実施医師養成講習会

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】

- 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
- 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
- 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
- 面接指導の実際（ロールプレイ動画）
- 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。

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

(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、各都道府県より取りまとめられ、面接指導実施医師への面接指導実施医師の養成を行うための必要とされるオンライン講義（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。発注先に基づく発注台帳を参照する場合は、お問い合わせください。また、受講に費用はかかりません。

面接指導実施医師養成講習会を受講する

講師ログイン

「所属ユーザ登録はこちら」ボタンからユーザ登録後、ユーザID・パスワードを輸入して、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

オンライン講習のログイン

※ログインIDとパスワードを正確に入力してください。

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/>

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

2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載

① 面接指導の実施時期の検討

中間とりまとめ参考資料
(一部編集)

- 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うことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が予想される場合は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。

注 一定の疲労蓄積が予想される場合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

2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載

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、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

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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>

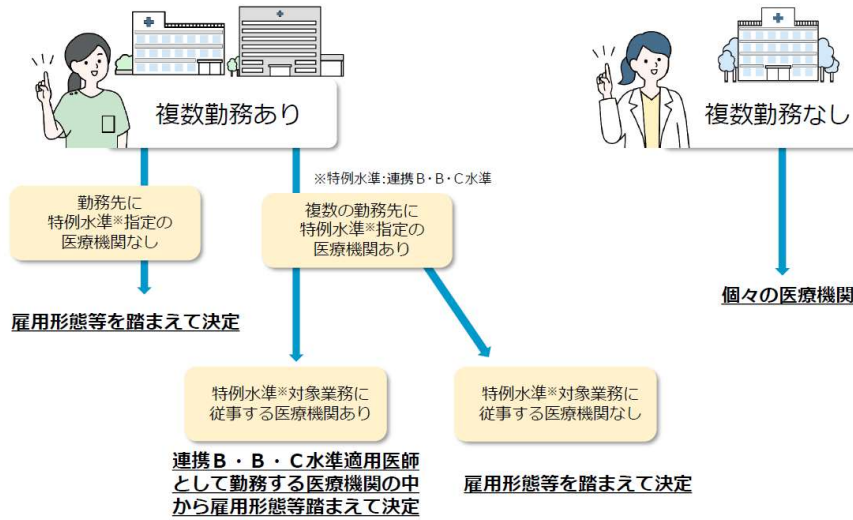
- 面接指導では個人的な困りごとを相談される場合があり、これらが面接記録に記載される可能性があるため管理に配慮を要する例：「○○の疾患で投薬治療中である」「家族と○○のトラブルがあって実はそれが一番困っている」「○○医師からハラスメントを受けている」「退職の予定であるが院長には内緒してほしい」「実は○○病院でも当直をしているが言わないでほしい」等

- 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り扱い手順を定める
- 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

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

(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。



2023年7月25日トップマネジ
メント研修資料より転載

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

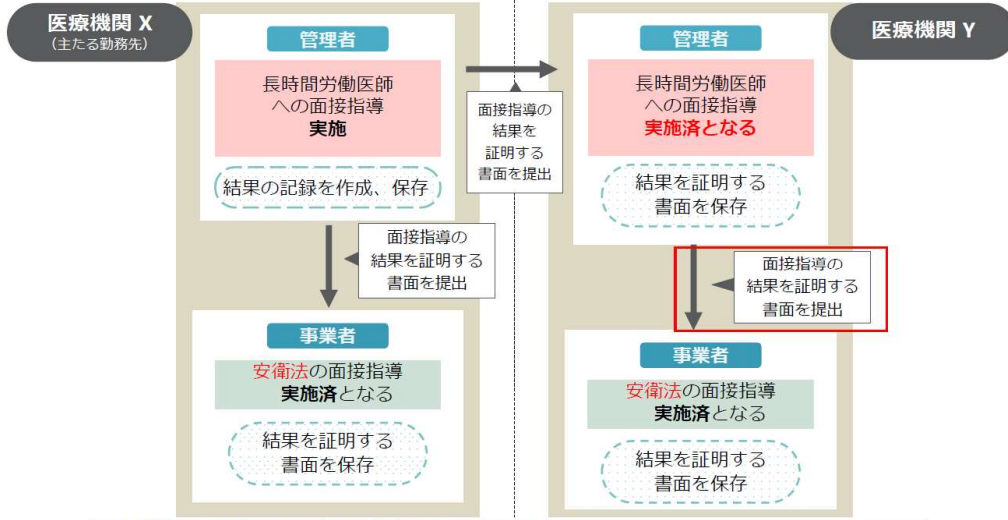
※留意事項

- ・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

2023年7月25日トップマネジ
メント研修資料より転載

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PDF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。

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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。

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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を見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導が実施されていることを確認。

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。

2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載

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

面接指導結果・面接指導実施医師情報		
② 対象医師氏名	氏名 生年月日 年 月 日	
④ 勤務の状況	勤務時間 労働時間以外の状況	
⑤ 睡眠の状況	(表) 0 1 2 3 (裏) (本人記入) 睡眠の状況 (特記事項)	
⑥ 疲労の蓄積の状況	(表) 0 1 2 3 (裏) (労働者の疲労蓄積を自己評価する) (特記事項)	
⑦ その他心身の状況	(特記事項)	
① 面接指導年月日	年 月 日	③ 医師 (署名等)
面接指導実施医師	労働	

*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可とされているため、月100時間に達するまでの間に実施していない場合であっても、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。

2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載

1. 面接指導の実施

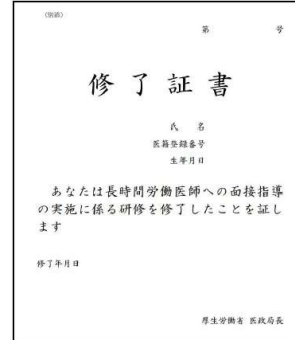
以下により、面接指導実施医師により面接指導が実施されていることを確認して下さい。

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」の詳細について確認する場合は、以下のURL参照。

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

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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。

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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ち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	生年月日	年	月 日
勤務の状況 (労働時間 労働時間以外の事項)				
健康状態の状況 (特記事項)	(低) 0 1 2 3 (高)	(本人報告・特記事項)		
疲労の蓄積の状況 (特記事項)	(低) 0 1 2 3 (高)	(労働者の疲労管理担当者自己診断チェック表)		
その他心身の状況				
本人への指導内容 及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の空欄に〇を付ける)				
就業上の措置が必要です				
以下の心身の状況への対応が必要です (〇で選択)				
専門医受診勧奨・ 医師を介して産業医連携・ その他 (特記事項へ記載)				
以下の態様の状況への対応が必要 (〇で選択)				
上司相談・ 医師を介した産業医連携・ その他 (特記事項へ記載)				
(特記事項)				
面接指導年月日	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、この欄に必ず記載した内容 (管理者が面接指導実施医師意見に基づき就業上の措置を講ずる前) で、本書面に捺印後戻らなければなりません。				
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時間を超えた医師については労働時間短縮のための措置が必要です。 年 月 日				
面接指導 (要否) ※調査結果は別途報告書に記載してください。				
面接指導実施医師 (管理番号)	事業者 (事業所)	2023年7月25日 トップマネジメント研修資料より転載		

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
 - ・医療機関を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。

2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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。

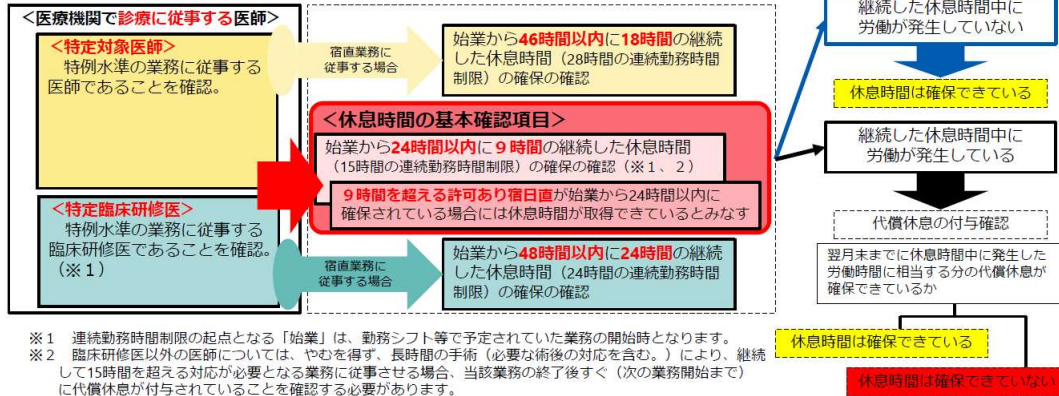
2023年7月25日トップマネジメント研修資料より転載

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、連続した休憩時間（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、休憩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、連続した休憩時間（a,9時間 b,24時間）が確保されていること。
- ④ 休憩時間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、連続して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。

2023年7月25日
 トップマネジメント研修
 資料より転載



ありがとうございました。