

プログラム3

追加的健康確保措置と医療監視(立入検査)について

熊本県健康福祉部健康局医療政策課

主任主事 村川 祐樹

<本日の説明内容>

- 1 追加的健康確保措置(面接指導・勤務間インターバル)の仕組み
- 2 医療法第25条第1項に基づく立入検査

医師の働き方改革

厚労省作成資料

- 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 ※2035年度末を目標に終了		義務	義務
B （救急医療等）				
C-1 （臨床・専門研修）				
C-2 （高度技能の修得研修）	1,860時間			

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）

1 追加的健康確保措置 (面接指導・勤務間インターバル)の仕組み

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。

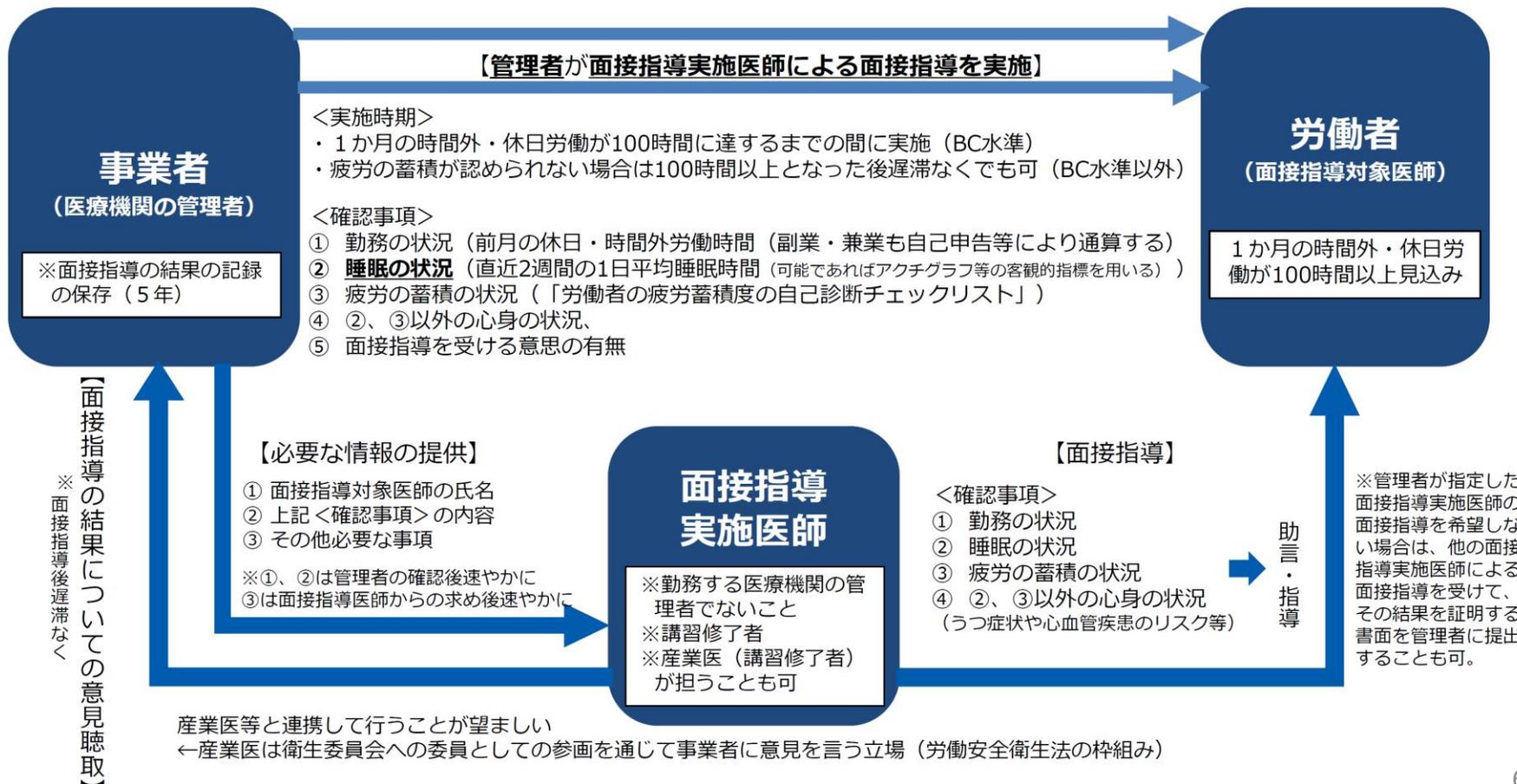
<p>管理者の義務</p> <p>(注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること ● 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること ● 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと ● 必要ときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと ● 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること 等
<p>面接指導の対象者 (面接指導対象医師)</p>	<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。
<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>
<p>面接指導の流れ</p>	
<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。



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）

厚労省作成資料（一部修正）

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。

複数医療機関で勤務する医師への面接指導

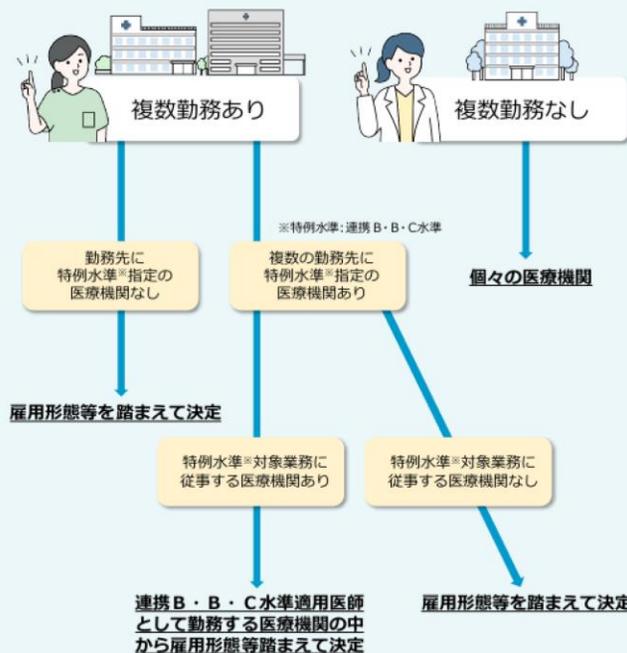
「医師の働き方改革 2024年4月に向けた手続きガイド」より

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

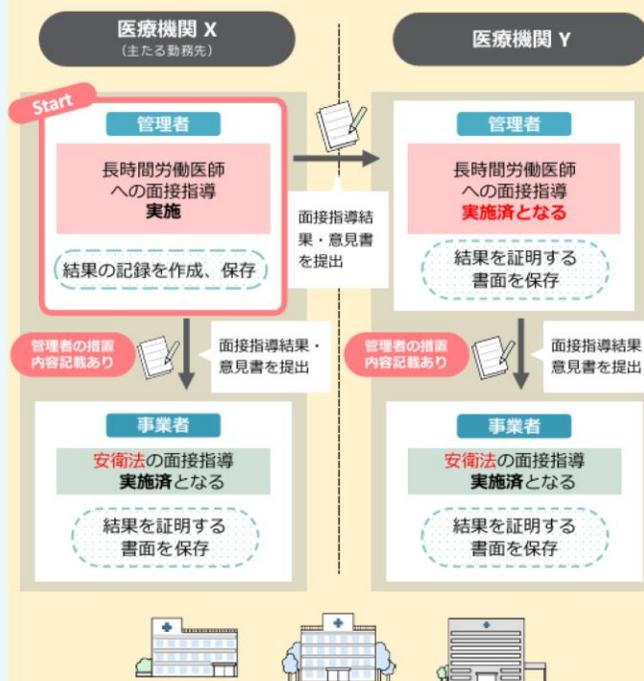
医師が副業・兼業を行っている場合には
 どの医療機関で面接指導を受けるのかを
 医療機関同士で話しあうようにしてください。

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。



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。

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。

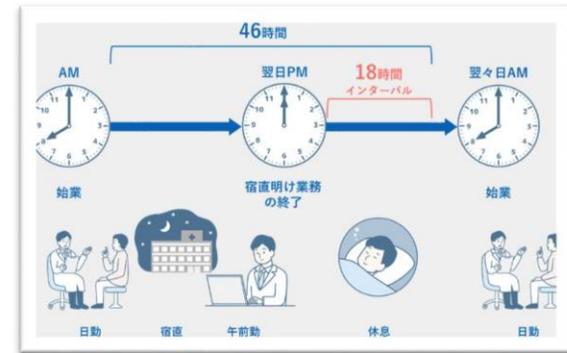
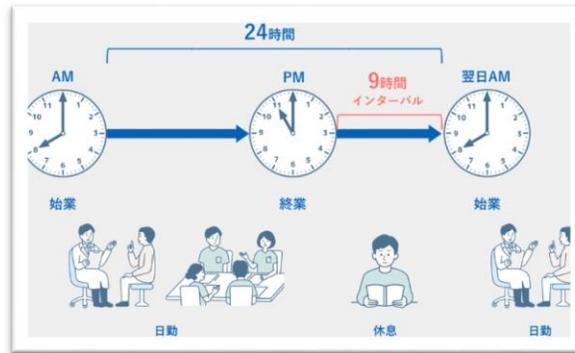
※ 休息時間を細切れにとることは認められません。

新しい“勤務間インターバル”の仕組みのポイント

- 2024年4月から、勤務時間と勤務時間の中に一定の休息時間を確保する“勤務間インターバル”の仕組みが始まります。
- **BC水準が適用される医師については義務**（A水準については努力義務）となります。

管理者の義務

- 医療機関の管理者は以下のいずれかにより**勤務間インターバルが確保された勤務シフト等を作成する必要があります**。
 - ・ ①始業から24時間以内に9時間の継続した休息時間（15時間の連続勤務時間制限）
 - ※通常の日勤の場合、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は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
 - ※C1水準が適用される臨床研修医は始業から48時間以内に24時間の継続した休息時間（24時間の連続勤務時間制限）



- 予定された休息時間（勤務間インターバル）中に、やむを得ない理由により発生した労働に従事することは可能です。その場合、その**労働時間に相当する時間分を事後的に代償休息として付与する必要があります**（労働時間が発生した日の属する月の翌月末までに）。
 - ※ 9時間以上の宿日直許可のある宿日直中に発生した場合は配慮義務（C1水準が適用される臨床研修医は義務）

履行確保

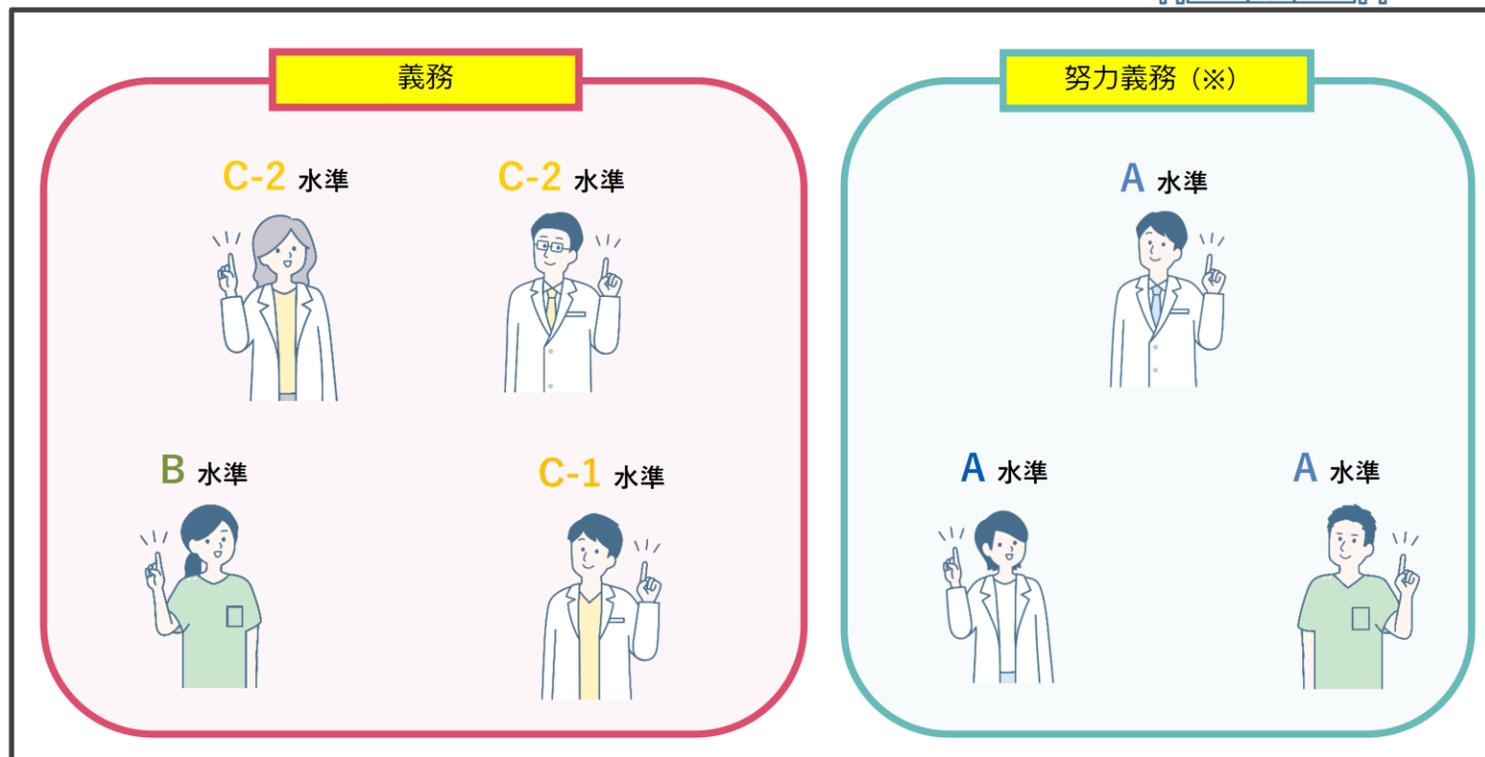
- 必要な勤務間インターバルの取組を実施しなかった場合には医療法違反となります。
- 2024年4月以降、勤務間インターバルは、医療法第25条に基づく立入調査（医療監視）の確認項目となります。

勤務間インターバルの対象者

厚労省作成資料

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）

厚労省作成資料（一部修正）

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。

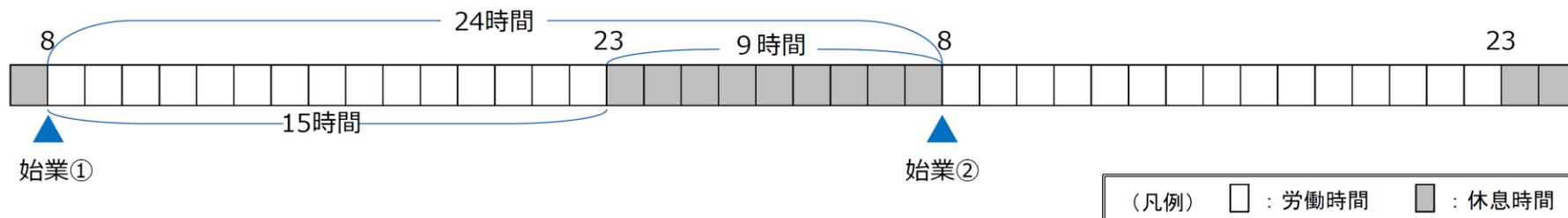
勤務間インターバルの基本ルール①（通常の日勤の場合）

厚労省作成資料

◆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時間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 ◆

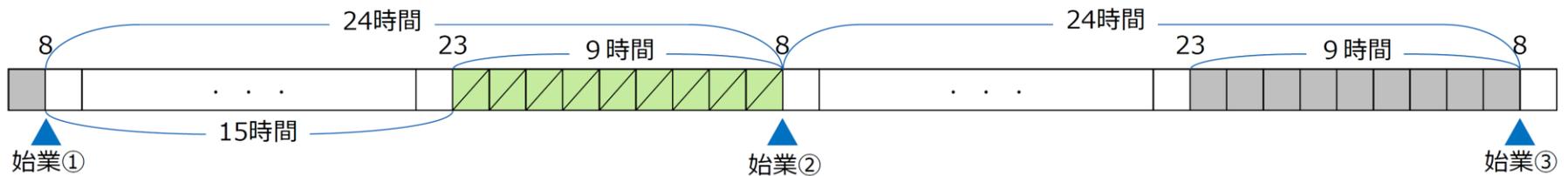
Q. 連続勤務時間制限となる15時間及び28時間中（C-1水準を適用する臨床研修医については24時間）に、労基法で定められる休憩時間（労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与える）は含まれるのでしょうか。

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。

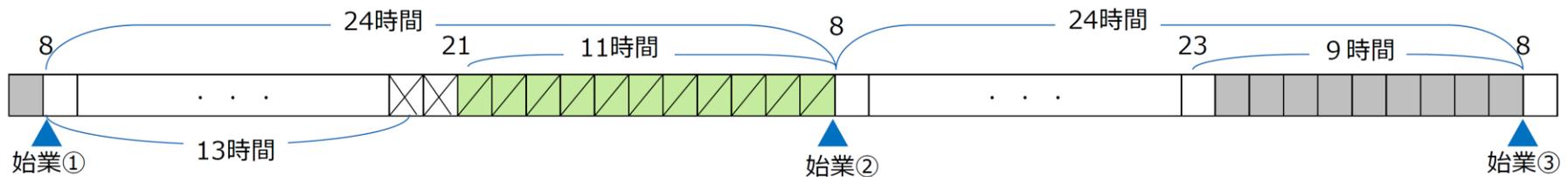
勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

◆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。



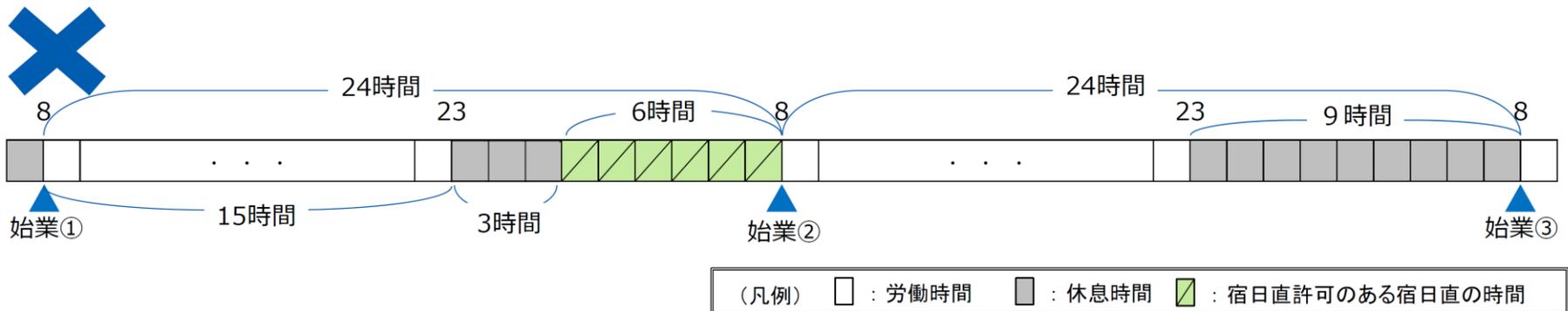
(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

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）

◆ 関連Q A ◆

Q. 宿日直許可のある宿日直（6時間）と休憩時間（3時間）を足して、連続した9時間の勤務間インターバルを確保したとすることはできるのでしょうか。

A. 宿日直許可のある宿日直に従事した時間を「連続した9時間の勤務間インターバル」と扱うことができるのは、**9時間以上の連続した宿日直許可のある宿日直を行った場合のみ**で、9時間未満の宿日直許可のある宿日直と3時間の休憩時間を足して連続した9時間の勤務間インターバルを確保したこととすることはできません（当該時間とは別に9時間の休憩時間を確保しなければなりません）。



主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿直に従事する場合

◆ 始業から24時間以内で9時間の継続した休息を確保する場合の適用例 ◆

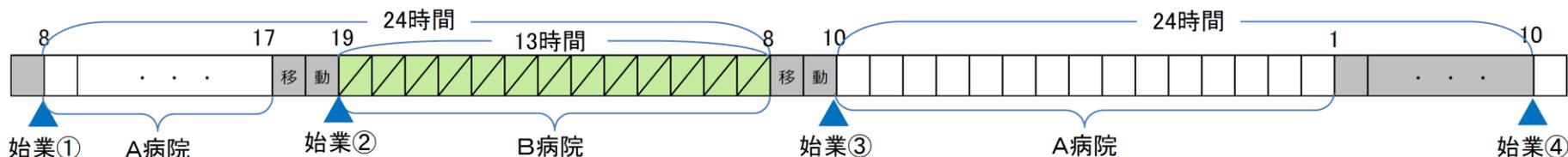
主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿日直許可のある宿直に従事する場合

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



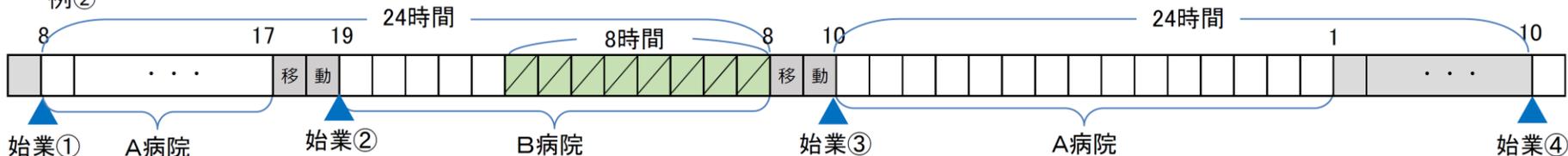
例①

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



例②

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

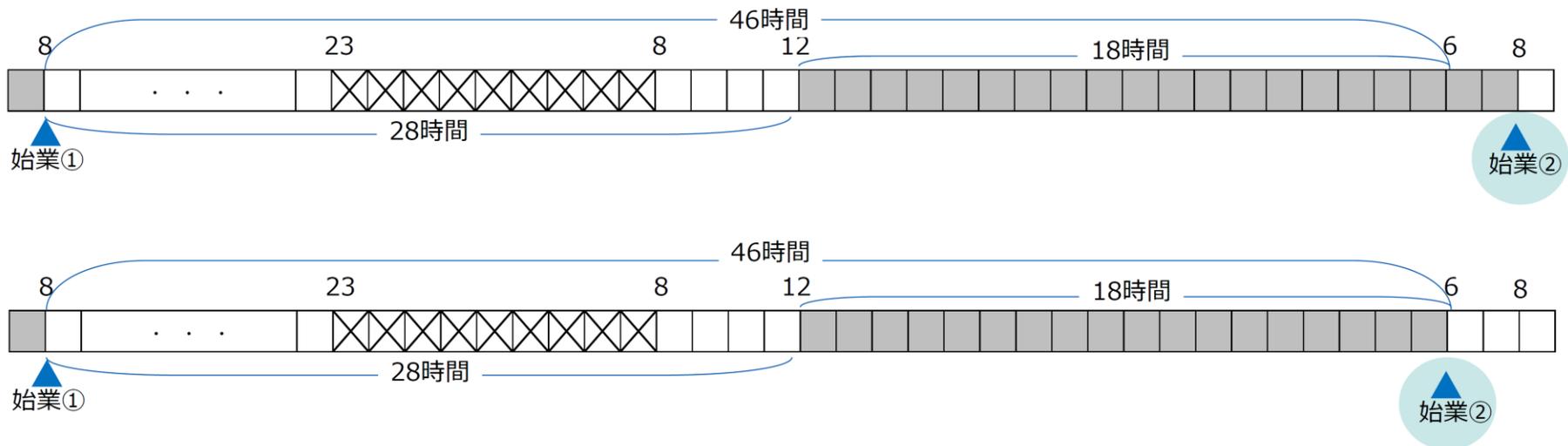


(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間

勤務間インターバルの基本ルール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

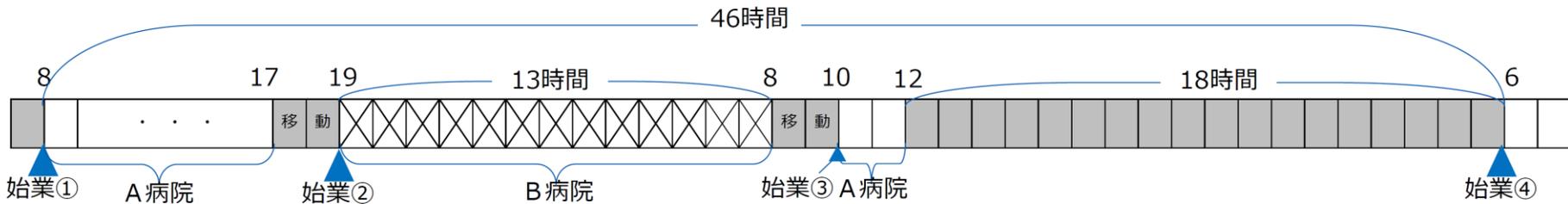
主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿直に従事する場合

◆始業から46時間以内で18時間の継続した休息を確保する場合の適用例◆

主たる勤務先で勤務後、副業・兼業先の宿日直許可のない宿直に従事する場合

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

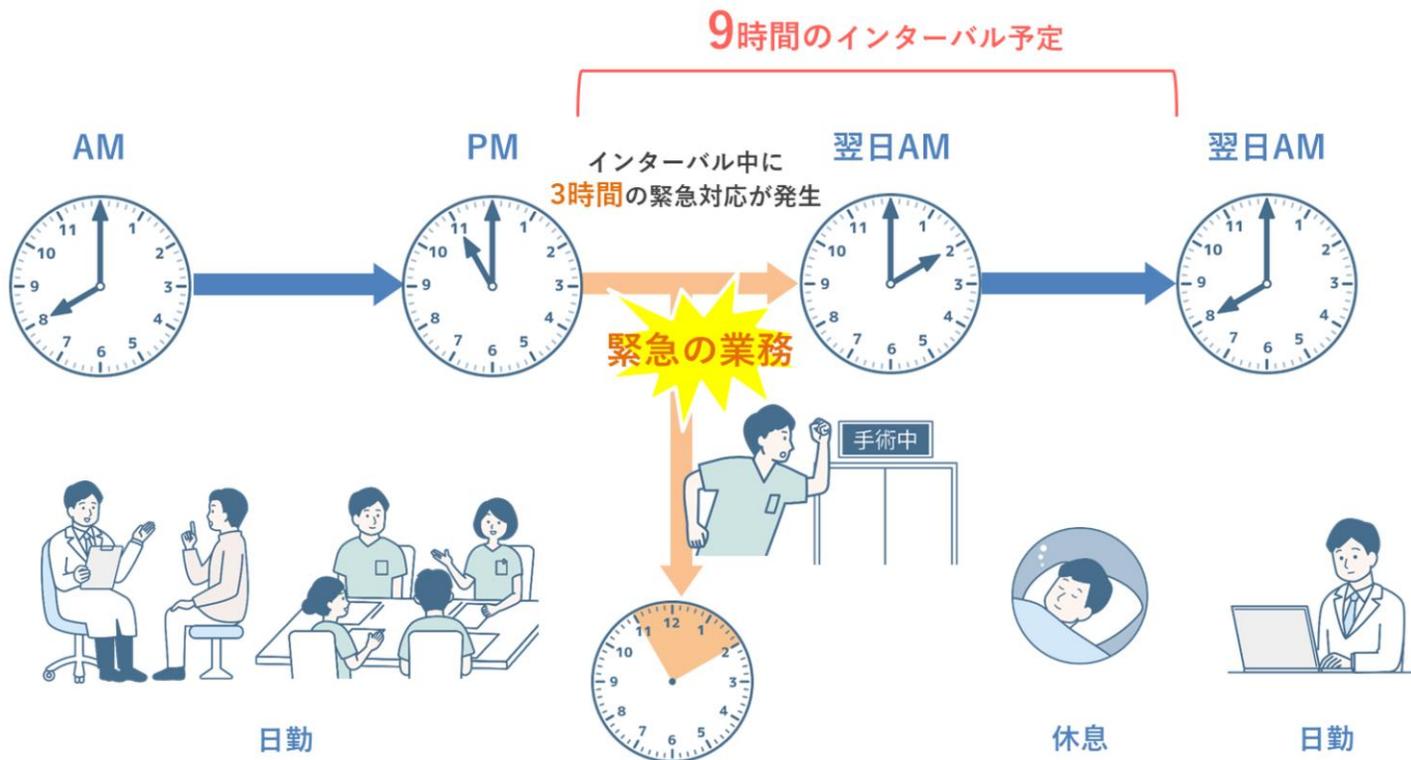
下記例では、A病院での始業①から46時間以内に18時間以上のインターバルを確保していることになります。



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

代償休息について

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



この3時間分の代償休息は翌月末までに与えられます。

医師の健康を守る働き方の新ルール

代償休息の発生と付与のイメージ

インターバル中に働いた場合は、代償休息が与えられます。

(例)11月に発生したインターバル中の
突然の業務

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



11/14 2 h	11/28 2 h
11/9 1 h	11/24 3 h
11/6 3 h	11/20 4 h
11/4 4 h	11/17 1 h

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～

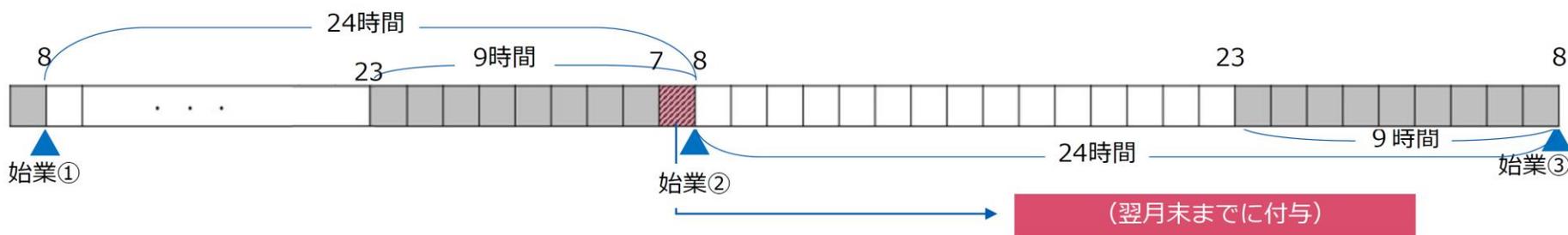
代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息付与の観点から以下のような点に留意する。

- 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

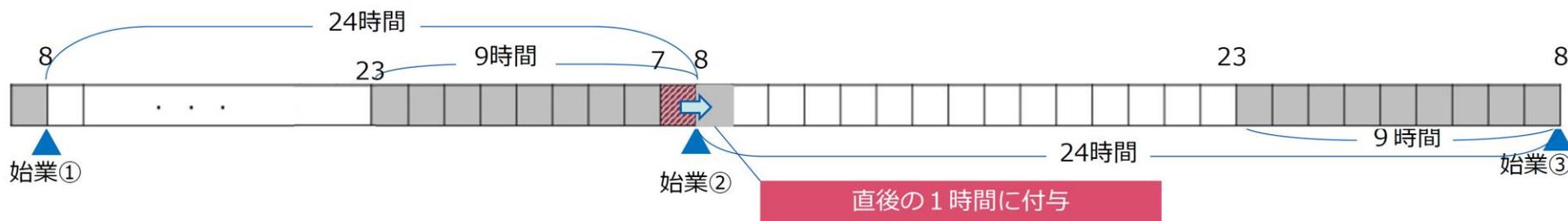
また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

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。



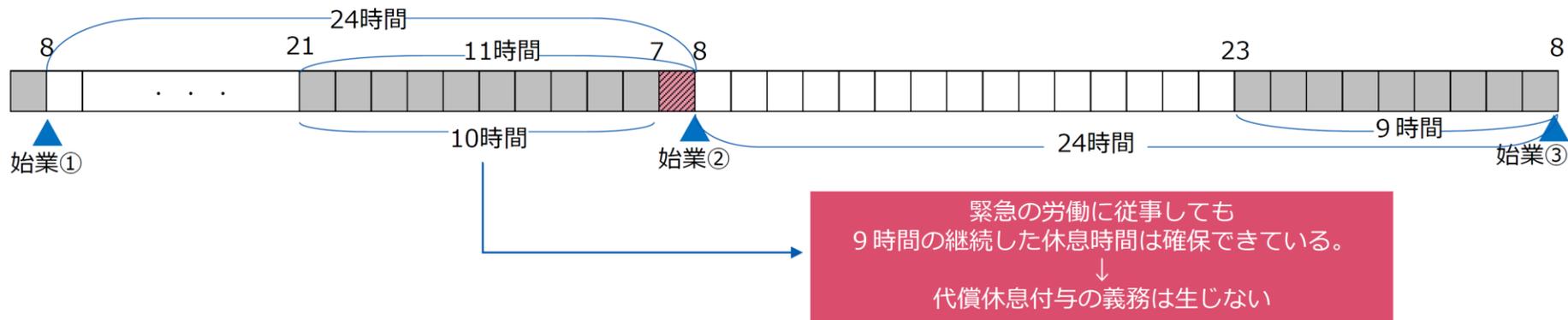
疲労回復に効果的な付与の観点から、所定労働時間中の時間休の取得等により、早期に付与することも可能です。



(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

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たが、9時間の勤務間インターバルを確保できている場合◆
 9時間の継続した休息時間を超える分の時間については、代償休息付与の義務は生じません。



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

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 ◆

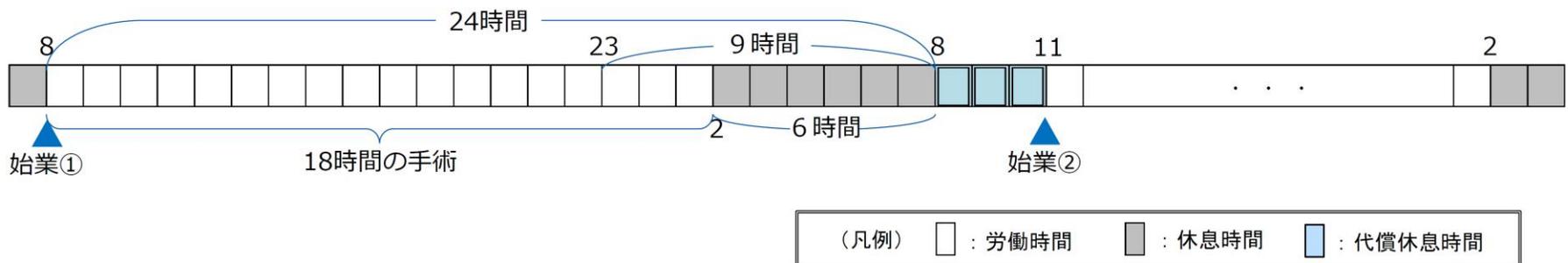
Q. 宿日直許可のある宿日直（9時間）中に業務が発生した場合、当該業務に従事した時間分の代償休息を付与しなければいけないのでしょうか。

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。



2 医療法第25条第1項に基づく立入検査

立入検査項目

厚労省作成資料

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・睡眠評価表)
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・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)				
以下の勤務の状況への対応が必要です (○で囲む) 上司相談・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)				
(特記事項)				
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。

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。

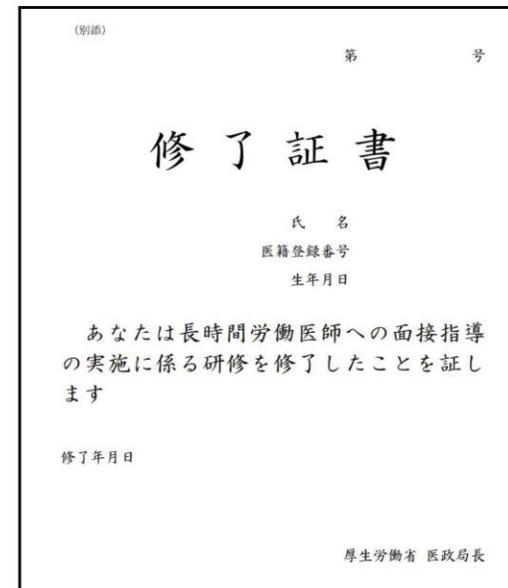
② 面接指導の実施を確認

□ 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>

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

厚労省作成資料

(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		
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)			
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高)	(本人報告・睡眠評価表) (特記事項)	
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高)	(労働者の疲労蓄積度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○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処が必要です (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処が必要です (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、この点線まで記載した段階(管理者が「面接指導実施医師意見に基づく措置内容」を記載する前)で、本書面を被面接医に渡してください。

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

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）

厚労省作成資料

(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

厚労省作成資料

2. 確認方法

(1) 特定対象医師の名簿の提示

特定対象医師の名簿

- 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 に直事した勤務時間	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			22:00~24:00	02:00		
7/9(日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00	0:00~7:00	07:00		
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		
7/13(木)		休み			0:00~8:30	08:30	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)	19:00~24:00	05:00		
7/15(土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	0:00~4:00	04:00		
7/16(日)		休み			12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/17(月)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/18(火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		0:00~8:30	08:30		
7/19(水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00	07:00		
7/20(木)	24/9(15超)	8:30~24:00	8:30~24:00		20:45~24:00	03:15		
7/21(金)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/22(土)	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		1:30~8:30	07:00		
7/23(日)	24/9(許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	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
7/24(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	08:30		
7/27(木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00	21:30~24:00	02:30		
7/28(金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~6:30	06:30		
7/29(土)	"				8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/30(日)	24/9	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		0:00~8:30	08:30		
7/31(月)	24/9(許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	12:30~21:30	09:00		
8/1(火)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
					21:00~24:00	03:00		
					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

厚労省作成資料

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

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

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

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

医療機関へのご連絡事項

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

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

医療機関へのご連絡事項

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

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 links for 'サイト内検索', '文字サイズ', '標準', '拡大', and '勤改センター一覧'. Below the navigation bar, there are several main content areas:

- 医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら**: A section for those new to the topic, featuring a video player and a '初めの方へ' button.
- 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。**: A central message about the site's purpose.
- 医療機関の勤務環境の改善に役立つ**: A section highlighting the site's role in improving work environments.
- 医師の働き方改革 解説スライド**: A section for presentation slides.
- 医師の働き方改革 eラーニング**: A section for e-learning courses.
- 医師の働き方改革の制度解説ページ**: A section for detailed explanations of the reform's regulations.
- 医師の働き方改革に関する解説（厚生労働省）**: A section for official government explanations.
- 医師の働き方改革特設ページ**: A dedicated page for the reform.
- イベント開催案内**: A section for event announcements.
- 医療機関の取り組み事例紹介**: A section for case studies of medical institutions.

Callouts in the image point to these specific features: '初めの方へ' (for the first time), 'eラーニング', '医師の働き方改革特設ページ', '動画で医師の働き方改革を解説', 'イベント開催案内', and '医療機関の取り組み事例紹介'.