

# 医師の働き方改革に係る立入検査への対応について

健康医療福祉部医療政策課 医療人材確保係

医師の働き方改革に係る説明会(令和6年8月28日、9月4日)

# まずはじめに

- 本資料は、厚生労働省が示した資料を一部加工（赤点線箇所）したものに、県が作成したスライドを追加しています（県作成スライド）
- 時間の都合上、概要のみ説明します。詳細については、厚生労働省が「いきサポ」にて説明動画を公開しているので参照してください

いきサポ（医師の働き方改革の制度解説ページ）

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



### 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。

### 医師の働き方改革に関する解説（厚生労働省）



1

# 医師の働き方改革制度の概要

# 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	
<b>A</b> （一般労働者と同程度）	<b>960時間</b>	<b>義務</b>	努力義務	
<b>連携B</b> （医師を派遣する病院）	<b>1,860時間</b> ※2035年度末を目標に終了		<b>義務</b>	<b>義務</b>
<b>B</b> （救急医療等）				
<b>C-1</b> （臨床・専門研修）	<b>1,860時間</b>			
<b>C-2</b> （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）

# 医師の時間外労働規制について

## 一般則

【時間外労働の上限】

- (例外)
- ・年720時間
  - ・複数月平均80時間 (休日労働含む)
  - ・月100時間未満 (休日労働含む)
- 年間6か月まで

(原則)

- 1 か月45時間
- 1 年360時間

## 2024年4月～

年1,860時間／月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む  
 年1,860時間／月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む ⇒将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む

**A：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準**

**連携B 例水準**  
(医療機関を指定)

**B 地域医療確保暫定特**

**C-1 集中的技能向上水準**  
(医療機関を指定)

**C-2**

C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用  
 ※本人がプログラムを選択  
 C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用  
 ※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来 (暫定特例水準の解消 (=2035年度末を目標)

後) 将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間 (例外あり) ※いずれも休日労働含む



※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

## 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

【追加的健康確保措置】

勤務間インターバルの確保  
 (始業から  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間  
 のいずれか  
 )  
 及び代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

勤務間インターバルの確保  
 (始業から  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間  
 のいずれか  
 )  
 及び代償休息のセット (義務)

### 勤務間インターバルの確保

(始業から  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間  
 のいずれか  
 )  
 及び代償休息のセット (義務)

注)臨床研修医については連続勤務時間制限を強化・徹底する観点から、勤務間インターバルは、始業から  
 ①24時間以内に9時間  
 ②48時間以内に24時間  
 のいずれかとなる。

### < A水準 > 勤務間インターバルの確保

(始業から  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間  
 のいずれか  
 )  
 及び代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

### < C水準 > 上記A水準の勤務間インターバル及び代償休息のセット (義務)

臨床研修医の勤務間インターバルは、始業から  
 ①24時間以内に9時間  
 ②48時間以内に24時間  
 のいずれかとなる。

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

# 県内の特定労務管理対象機関（令和6年8月現在）

県作成

令和6年8月現在、県内で特例水準（B、連携B、C-1、C-2水準の総称）を受けている医療機関（＝特定労務管理対象機関）は下表のとおり。

	医療機関名	指定した特定労務管理対象機関の種別		指定日	指定期間	
		指定の種類	指定事由		始期	終期
1	済生会滋賀県病院	B水準	救急医療 地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療	R5.9.6	R6.4.1	R9.3.31
2	滋賀医科大学医学部附属病院	連携B水準	医師派遣	R6.1.9	R6.4.1	R9.3.31
3	近江八幡市立総合医療センター	B水準	救急医療 地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療	R6.1.9	R6.4.1	R9.3.31
4	長浜赤十字病院	B水準	救急医療 地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療	R6.1.9	R6.4.1	R9.3.31
5	大津赤十字病院	B水準	救急医療 地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療	R6.3.25	R6.4.1	R9.3.31
6	滋賀県立総合病院	B水準	救急医療 地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療	R6.3.25	R6.4.1	R9.3.31
7	市立長浜病院	B水準	救急医療 地域において当該病院または診療所以外で提供することが困難な医療	R6.3.25	R6.4.1	R9.3.31

## 追加的健康確保措置

- 面接指導の実施・就業上の措置
- 勤務間インターバル・代償休息

# 追加的健康確保措置の面接指導に係る実施体制について

- 改正医療法により、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A・連携B・B・C水準が適用されている医師は、面接指導の対象となる。
- 面接指導実施医師は産業医であっても、長時間労働の医師の面接指導に必要な知見に係る講習を受講する必要がある。

**【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】**

＜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

**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）

**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）



# 面接指導のポイント

項目	説明（ポイント）
<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"> <li>● 面接指導対象医師に対し、<u>面接指導を実施すること</u></li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 必要なときは、<u>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</u></li> <li>● 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</li> </ul>
<p>面接指導の対象者 (面接指導対象医師)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● <b>A～Cのどの水準が適用されているかにかかわらず対象</b>になります。</li> <li>● <u>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。</u></li> <li>● 対象者には面接指導を受ける義務があります。</li> </ul>
<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"> <li>● 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"> <li>・ 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</li> <li>・ 「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（修了証の発行あり）</li> </ul> </li> <li>(※) 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。</li> </ul>
<p>面接指導の流れ</p>	
<p>面接指導の実施時期</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

# 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

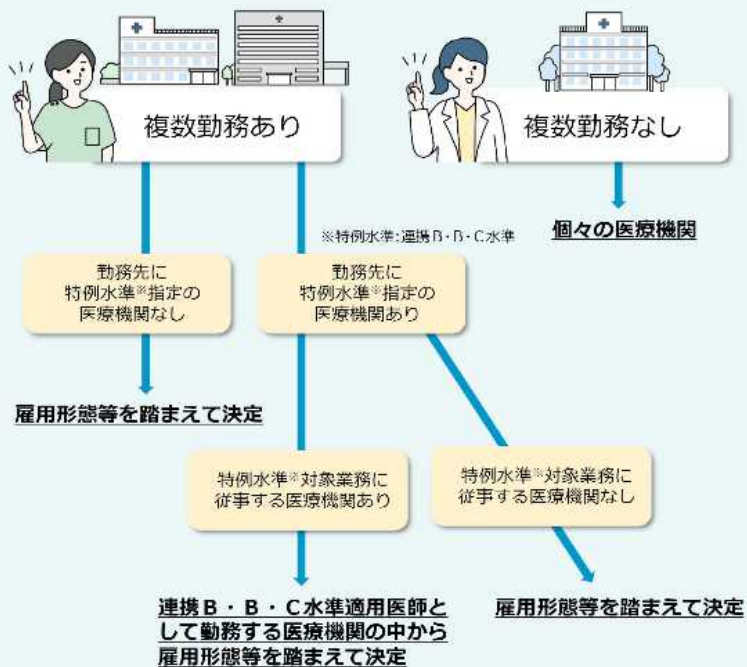
あらかじめ面接指導を実施する医療機関を決め、面接指導の結果は副業・兼業先の医療機関に提出します。

## 副業・兼業時の面接指導フローチャート

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

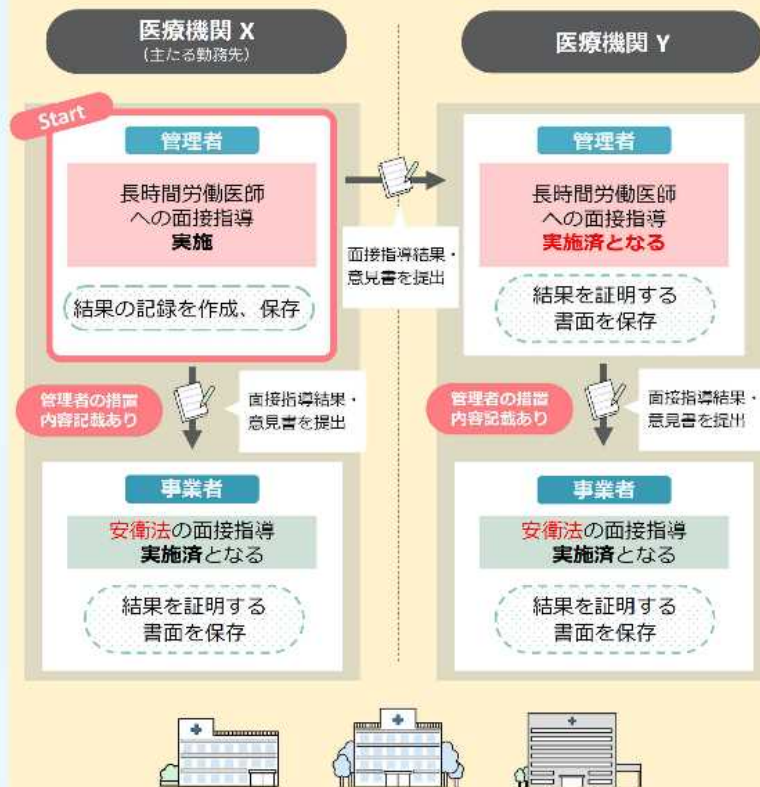
副業・兼業先の医療機関にも、面接指導の実施の義務がかかります。月の労働時間を踏まえた面接指導の時期が遅れないよう、どの医療機関が実際に面接指導を実施するのかについて、**医療機関間で事前に話し合い**を行っておきましょう。最終的には、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定してください。

### 面接指導を実施する医療機関の考え方



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

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



### 留意点

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

# 2

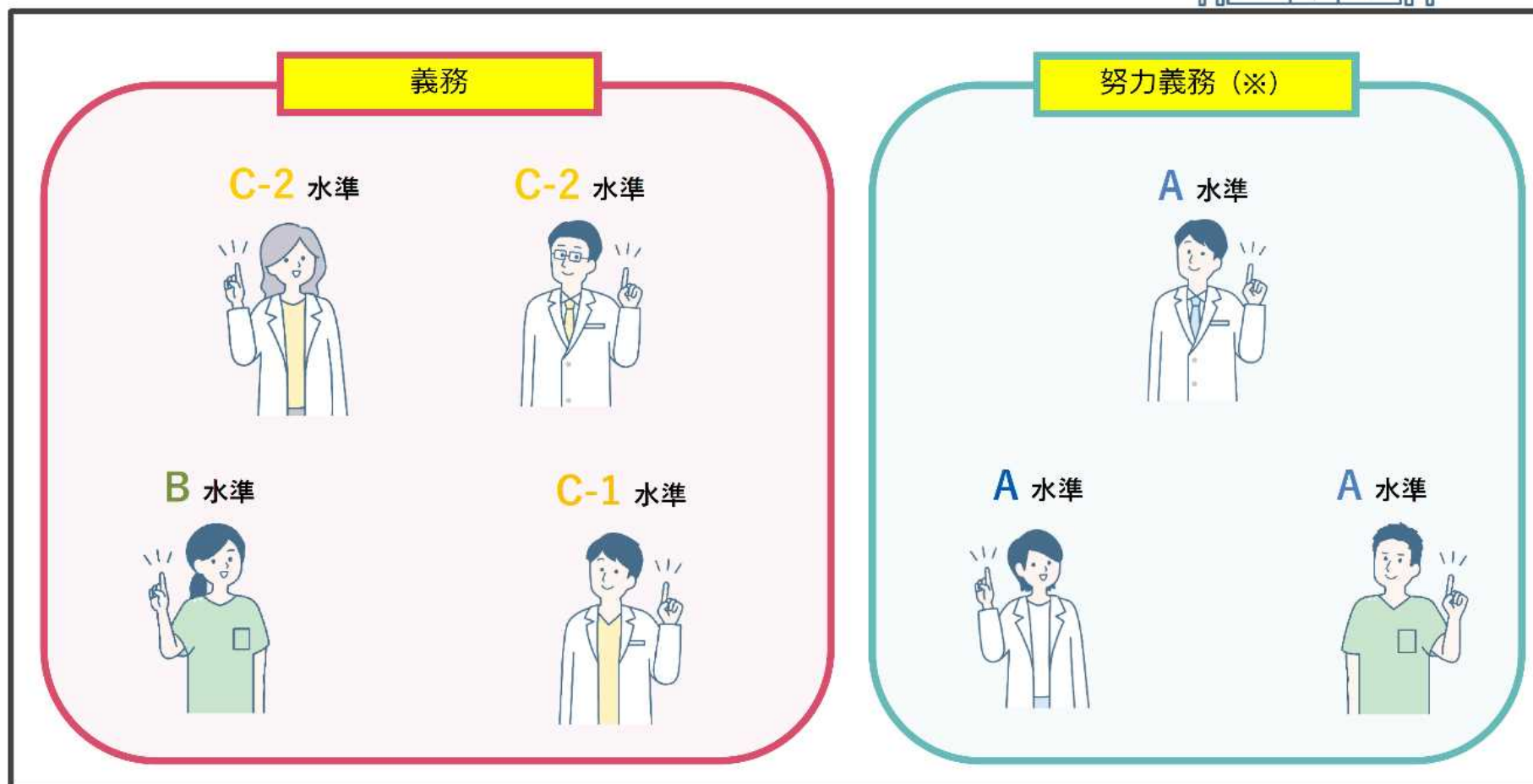
## 追加的健康確保措置

- 面接指導の実施・就業上の措置
- 勤務間インターバル・代償休息

# 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

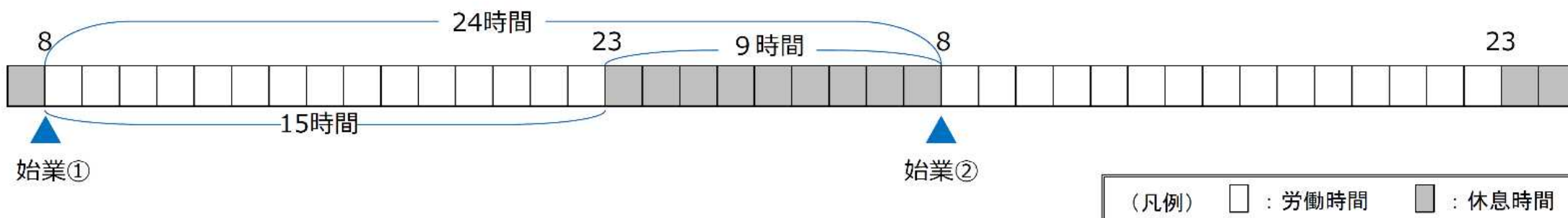
（注）C 1 水準が適用される臨床研修医については、入職まもない時期でもあることから、連続勤務時間制限等を手厚くする等の観点から、別途のルールが設けられています。詳細についてはP36を参照。

## 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 ◆

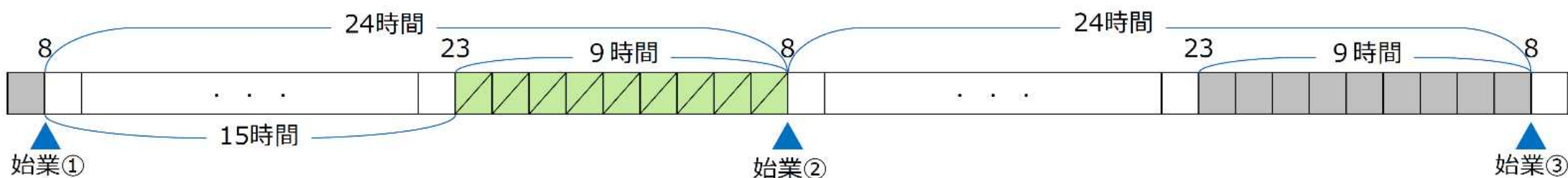
Q. 連続勤務時間制限となる15時間及び28時間中（C-1水準を適用する臨床研修医については24時間）に、労基法で定められる休憩時間（労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与える）は含まれるのでしょうか。

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。

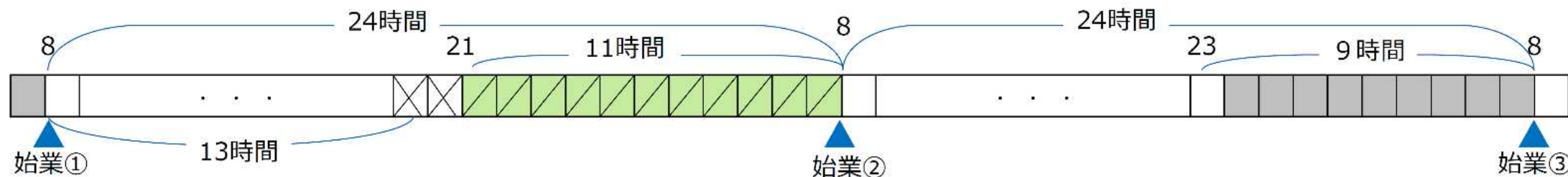
# 勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

## ◆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。

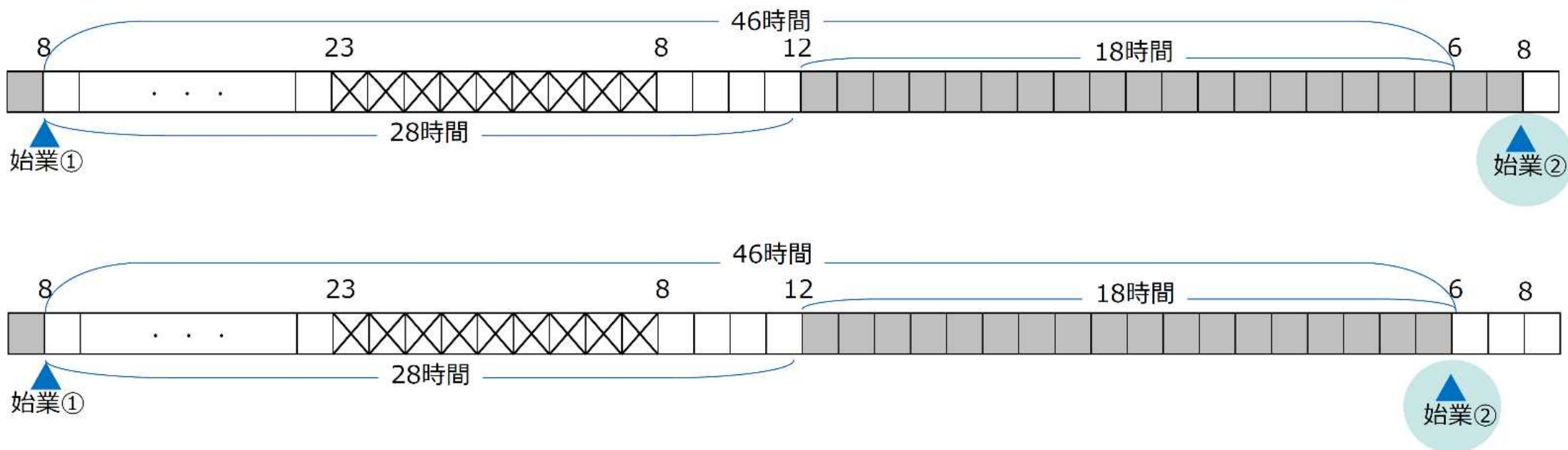


(凡例) □ : 労働時間    ■ : 休息時間    ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間    ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

## 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。



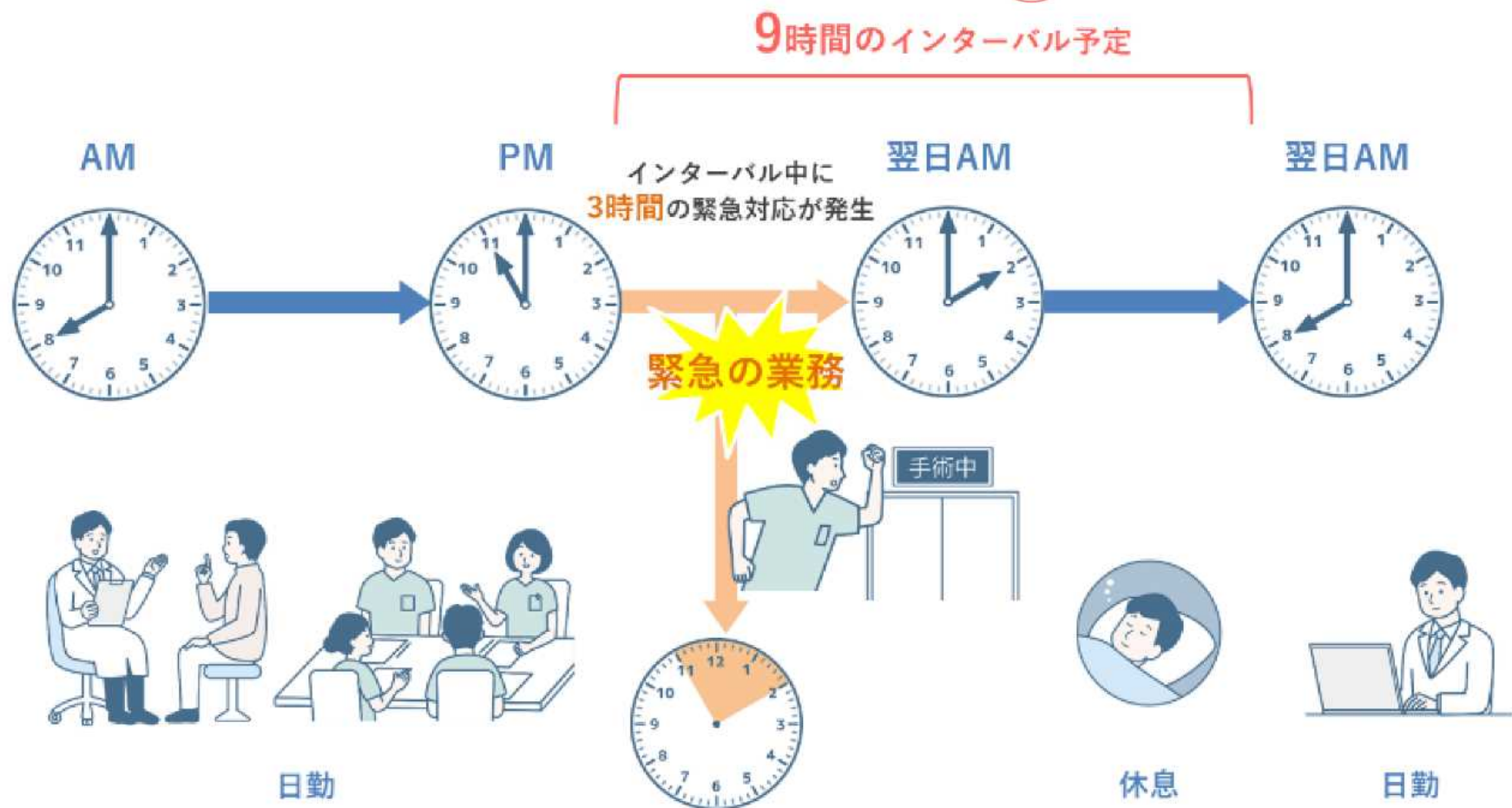
(凡例) □ : 労働時間    ■ : 休息時間    ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間



# 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。

**注意** 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。



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

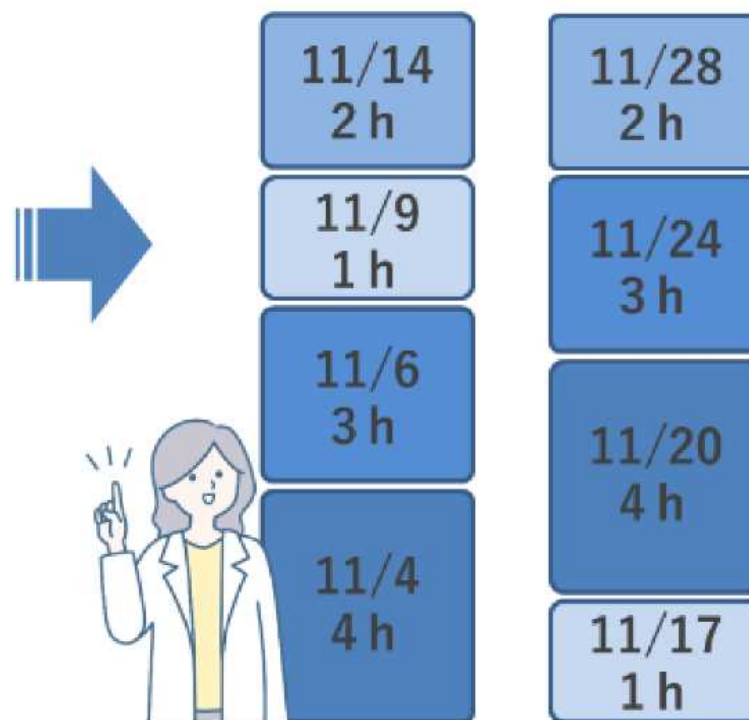
## 代償休息の発生と付与のイメージ

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		

累積20時間分の代償休息が  
12月末までに与えられます。

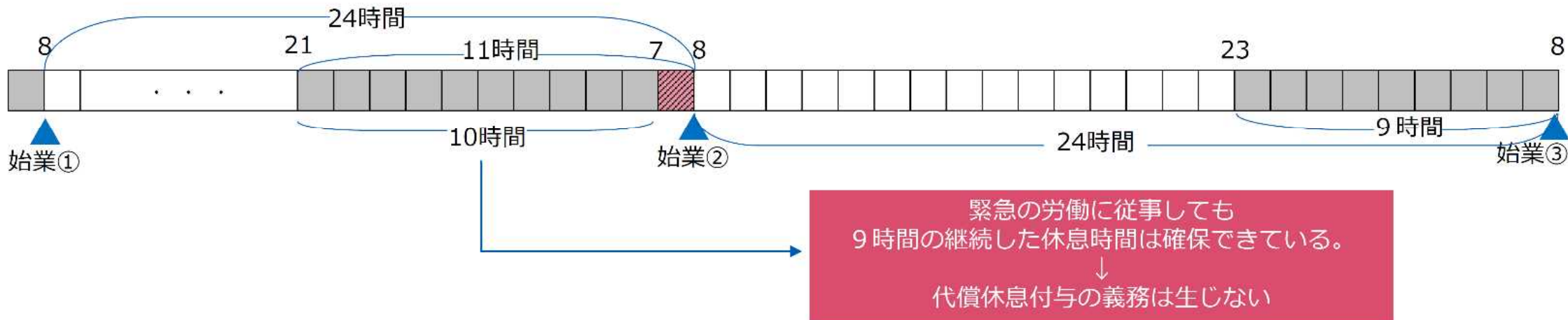


医師の健康を守る働き方の新ルール

# 代償休息の基本ルール

◆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

# 医師の働き方改革にかかる立入検査

- 確認事項・確認方法
- 立入検査全体の流れ

# 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

医療機関に対し、「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」の提示を求め、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

- 「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」に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。

## 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

医療機関に対し、「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」の提示を求め、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があることを確認する。

### 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

医療機関に対し、「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」の提示を求め、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、記載された記録があることを確認する。



## 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

- 医療機関に対し、特定対象医師の名簿の提示を求め、当該リストから確認対象とする複数の医師を指定する。

#### (2) 勤務状況が分かる資料の提示

- 指定した医師に関し、「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」の提示を求める。

#### (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。

※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

# 医師の働き方改革にかかる立入検査

- 確認事項・確認方法
- 立入検査全体の流れ

**【注意】 立入検査を行う保健所により異なる場合があります。**

## 立入検査1～2週間前：

事前提出書類（次スライド参照）を依頼

## 立入検査1週間前：

事前提出書類を受領

- ① 月100時間超一覧から、面接指導・就業上の措置の実施状況を確認する医師を選定（複数名）
- ② 月155時間超一覧から、就業上の措置の実施状況を確認する医師を選定（複数名）
- ③ 特定対象医師一覧から、勤務間インターバル・代償休息の確保状況を確認する医師を選定（複数名）

## 立入検査数日前：

上記③で選定した医師を特定労務管理対象機関に通知し、確認ツールによる資料作成を依頼

## 立入検査当日：

上記①～③で選定した医師について、前述の方法にて確認

## 立入検査後：

指摘事項があれば、「滋賀県医療勤務環境改善支援センター」の支援を受けながら改善に向けた取組みを進める

# 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。

: 事前提出を依頼する書類

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"> <li>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</li> <li>長時間労働医師面接指導結果及び意見書</li> <li>面接指導実施医師養成講習会の修了証書</li> </ul>	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"> <li>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)</li> <li>措置の要否や措置の内容について記載された記録</li> </ul>	
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"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	
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"> <li>特定対象医師の名簿</li> <li>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 (確認ツール)</li> </ul>	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。

# 事前提出を依頼する書類（指定様式）

## 面接指導、就業上の措置 対象者一覧

←月100時間超一覧と月155時間超一覧を兼ねたもの

医療機関 入力箇所

自動入力

年月	所属（診療科） ※臨床研修医は当該月に従事していた診療科	役職	氏名	当該月の時間外・休日労働時間数 ※所定労働時間を超える時間数でも可	月100時間以上	月155時間以上
例 202404	呼吸器内科	医員	○○ ○○	115	○	
例 202405	循環器内科	部長	○○ ○○	108.5	○	
例 202406	心臓血管外科	専攻医	○○ ○○	158.33	○	○
例 202407	整形外科	臨床研修医	○○ ○○	100.5	○	
例 202408	消化器外科	副院長	○○ ○○	162	○	○

## 特定対象医師 一覧

起算日： 令和〇年〇月〇日

特例水準	所属（診療科）	役職	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） ※36協定に記載されている値を記載
例 B水準	呼吸器内科	医員	○○ ○○	1,000時間
例 B水準	消化器外科	部長	○○ ○○	1,200時間
例 連携B水準	心臓血管外科	医長	○○ ○○	800時間
例 連携B水準	整形外科	専攻医	○○ ○○	870時間
例 C水準	—	臨床研修医	○○ ○○	1,100時間

# 事前提出を依頼する書類（指定様式）

## 医師の勤務間インターバル確認ツール

**① 医師情報入力**

**② 勤務予定入力**

**③ 勤務予定入力**

**④ インターバルチェック**

インターバルチェックを実行すると自動的に記載されます（赤字部分）

**⑤ 代償休息入力**

**⑥ 帳票出力**

入力値クリア

入力シート(予定)

報告期間 2024年4月

氏名 職種 医師 研修期間終了日

日付	勤務1		勤務2		休日		休日	
	勤務予定時間	勤務予定時間	勤務予定時間	勤務予定時間	うら、宿日直許可	うら、宿日直許可	うら、宿日直許可	うら、宿日直許可
3/31(日)								
4/1(月)	08:00	17:00						
4/2(火)	08:00	17:00	17:00	08:00	あり	17:00	08:00	
4/3(水)	08:00	17:00						
4/4(木)	08:00	17:00						
4/5(金)	08:00	23:00						
4/6(土)								
4/7(日)			17:00	23:00	なし			
4/8(月)	08:00	17:00						
4/9(火)	08:00	17:00						
4/10(水)	08:00	17:00						
4/11(木)	08:00	17:00						
4/12(金)	08:00	22:00						
4/13(土)								
4/14(日)								
4/15(月)	08:00	17:00						
4/16(火)	08:00	17:00						
4/17(水)	08:00	17:00						
4/18(木)	08:00	17:00						
4/19(金)	08:00	17:00						
4/20(土)								
4/21(日)								
4/22(月)	08:00	17:00						
4/23(火)	08:00	17:00						
4/24(水)	08:00	17:00						
4/25(木)	08:00	17:00						
4/26(金)	08:00	17:00						
4/27(土)								
4/28(日)								
4/29(月)	08:00	17:00						
4/30(火)	08:00	17:00						
5/1(水)								

パターン	期限	取得		インターバル判定	代償休息要否	コメント	不足時間
		開始	終了				
24/9	4/2 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9(許可有)	4/3 08:00まで	17:00	02:00	○	必要	4/2 22:00~23:00	1:00
24/9	4/4 08:00まで	23:00	08:00	○	必要	4/3 23:00~23:30	0:30
24/9	4/5 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/6 08:00まで	23:00	08:00	○	必要	4/6 03:00~04:00	1:00
24/9	4/8 17:00まで	23:00	08:00	○			
24/9	4/9 09:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/10 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/11 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/12 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/13 08:00まで	22:00	07:00	○			
24/9	4/16 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/17 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/18 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/19 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/20 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/23 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/24 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/25 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/26 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/27 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	4/30 08:00まで	17:00	02:00	○			
24/9	5/1 08:00まで	17:00	02:00	○			

日付	①		②	
	開始	終了	日付	開始 終了
5/1	08:00	08:30		
5/2	08:00	09:00		

入力シート(予定) | 入力シート(予定外勤務) | 入力シート(勤務予定内代償休息) | 帳票シート

# 立入検査後の指摘後の対応・労働基準監督署の監督指導と勤改センターの関係

医療機関における立入検査後の指摘や労働基準監督署の監督指導の後の対応は、勤改センターの支援を受けて改善に向けた取組を進めることとなっている。

