

介護老人保健施設及び介護医療院における医師の働き方改革 関連制度の施行に伴う対応について

厚生労働省 老健局老人保健課

介護保険法に基づく医師の働き方改革関連制度の施行について

○介護保険法附則第10条において準用される医師の働き方改革に係る医療法の施行が本年4月から施行されます。

○本制度は介護老人保健施設、介護医療院が対象となります。

介護保険法（平成九年法律第百二十三号） ※令和6年4月1日時点

附則第十条（医療法の準用等）

医療法第百七条、第百八条及び第百十条から第百十二条までの規定は、介護老人保健施設及び介護医療院について準用する。この場合において、これらの規定に関し必要な技術的読替えは、政令で定める。

2 第百五条及び第百十四条の八の規定の適用については、当分の間、第百五条中「及び第百四条第一項」とあるのは「、第百四条第一項及び附則第十条第一項において準用する同法第百十一条」と、第百十四条の八中「及び第百十四条の六第一項」とあるのは「、第百十四条の六第一項及び附則第十条第一項において準用する同法第百十一条」とする。

医療法（昭和二十三年法律第二百五号） ※令和6年4月1日時点

附則第百七条（健康管理の体制整備）

附則第百八条（医師による面接指導）

附則第百十条（医師の休息時間の確保）

附則第百十一条（改善措置命令）

附則第百十二条（厚生労働省令への委任）

介護老人保健施設等における医師の働き方改革への対応のポイント

- **介護老人保健施設等における勤務医については、時間外・休日の労働時間の上限が年960時間となるとともに、施設においては勤務医（非常勤含む）の労働時間を把握することが必要となります。**
 - ・ 施設の管理者である医師については時間外・休日労働時間の上限規制の対象外です。
 - ・ 他の医療機関と兼業する医師については、主たる勤務先において労働時間を把握することとなります。主たる勤務先においては医師本人の自己申告等により、副業・兼業先の労働時間を把握することとなりますが、主たる勤務先である医療機関から労働時間についての照会等があった場合には適切に対応頂くようお願いいたします。

- **本年4月から勤務医についての36協定の様式が変わります。**
 - ・ 労働者に勤務医が含まれる場合には、36協定の様式は必ず新しい様式（様式第9号の4又は様式第9号の5）を使用するようお願いいたします。

- **必要に応じて、労働基準監督署から宿日直許可を得ることができます。**
 - ・ 宿日直中の勤務実態が、労働密度が低く十分な休息をとることが可能と認められる場合には、労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができます。
 - ・ 宿日直許可のある業務に従事する時間は、労働時間や休憩に関する規定は適用されません。

介護老人保健施設等における医師の働き方改革への対応のポイント

□ 健康確保措置として、以下の規定が適用されます。

- ・ 月の時間外・休日労働時間が労働時間が100時間以上となることが見込まれる場合には、健康確保措置として面接指導を行わなければなりません

※ 副業・兼業先を含めた時間外・休日労働時間が年960時間以下の場合には、疲労の蓄積が認められなければ、月の時間外・休日労働時間が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。詳細は、医師の働き方改革の制度解説ページ [いきいき働く医療機関サポートWeb（https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation）](https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation)に掲載された「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」の21頁～28頁（長時間労働医師への面接指導について）をご確認ください。

- ・ 副業・兼業先を含めた時間外労働時間が年720時間かつ45時間を超える月が6カ月を超えることが見込まれる場合には、勤務間インターバルを確保するよう努めなければなりません。

＜参考＞面接指導の仕組みについて （医療機関の場合）

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 ※2035年度末を目標に終了		義務
B	（救急医療等）			
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）

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) <u>副業・兼業先の管理者にも義務があります。</u>	● 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
面接指導の対象者 (面接指導対象医師)	● 時間外・休日労働が月100時間以上となる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)	● 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 (※) 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。
面接指導の流れ	<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>
面接指導実施時期	● 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	● 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。

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)

【面接指導の結果についての意見聴取】
※面接指導後遅滞なく

複数医療機関で勤務する医師への面接指導

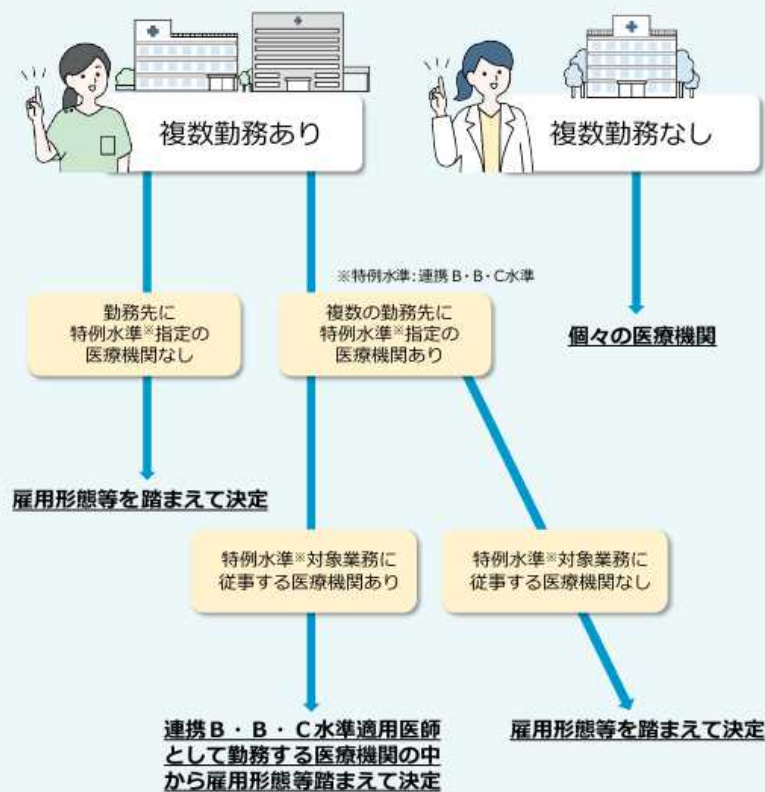
「医師の働き方改革 2024年4月に向けた手続きガイド」より

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。

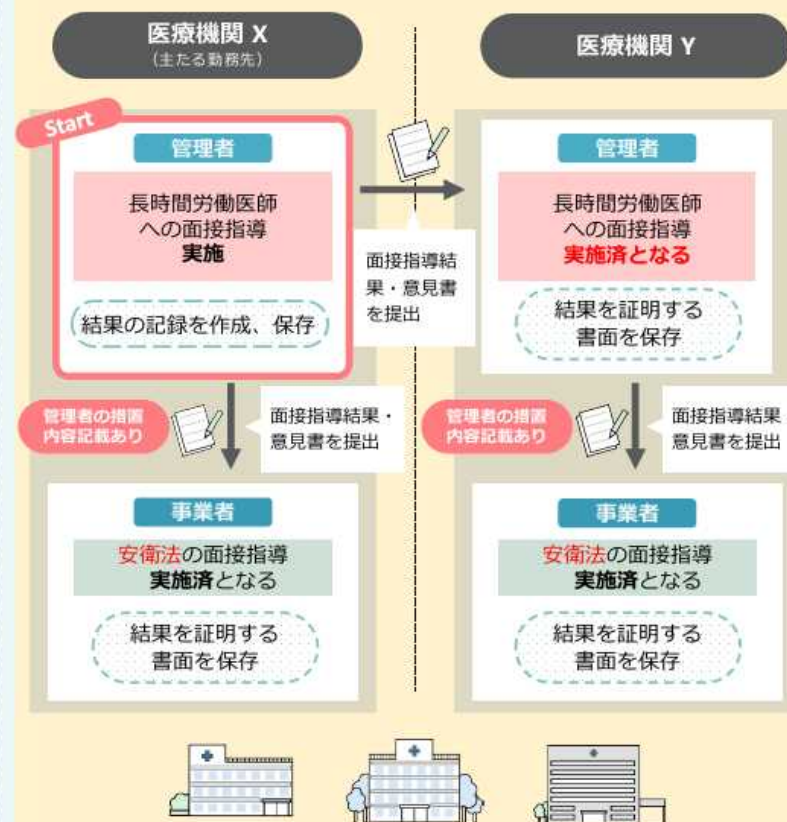
副業・兼業時の面接指導フローチャート

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。

＜参考＞ 36協定及び宿日直許可について

2024年4月以降の医業に従事する医師（勤務医）の36協定について

2024年4月以降の36協定の様式は必ず新しい様式（様式第9号の4又は様式第9号の5）を使用し、協定を締結の上、所管労働基準監督署に届出をお願いします。

様式第9号の5（第70条関係）

事業の種類
医療保健業

事業の名称
医療法人〇〇 〇〇病院

事業の所在地（電話番号）
(〒〇〇〇-〇〇〇〇)
〇〇市〇〇町1-2-3
(電話番号：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

協定の有効期間
〇〇〇〇年4月1日から1年

労働保険番号・法人番号を記載してください。

労働保険番号
法人番号

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。

時間外労働に関する協定届
休日労働

時間外労働	事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日				1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）								
									法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)							
① 下記②に該当しない労働者		診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間										
												〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者		診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間										

事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

休日労働	事業の種類	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

休日労働をさせる必要のある具体的事由

診療、検査、診断、処置、手術への対応

〇〇〇〇

医師業務

20人

土日祝日

1か月に1回

8:00~18:00

〇〇業務

20人

土日祝日

1か月に1回

8:00~18:00

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。）。

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）。

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

医業に従事する医師については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

☒（チェックボックスに要チェック）

☒（チェックボックスに要チェック）

11

医療機関における宿日直許可について～制度概要・申請後の流れ～

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがなく、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない宿直又は日直の勤務で断続的な業務（例えば、いわゆる「寝当直」に当たるような業務）については、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外とすることを定めています（宿日直許可）。

※ 1 対象業務は、①通常の勤務時間から完全に解放された後のものであり、②宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊な措置を必要としない軽度または短時間の業務に限ること、③一般の宿日直の許可の条件を満たしていること、④宿直の場合は十分な睡眠がとりうること等の条件を満たしていることが必要です。

※ 2 許可が与えられた場合でも、宿日直中に通常の勤務時間と同態様の業務に従事したときは、その時間について割増賃金を支払う必要があります。

申請から宿日直許可までの流れ

労働基準監督署に宿日直許可の申請を行ってから許可を受けるまでの流れは、おおむね以下のとおりです。

① 労働基準監督署に、申請書（様式第10号）（原本2部）及び添付書類を提出

→申請対象である宿日直の勤務実態が、上記※1の条件を満たしていることを書面上で確認します。

上記※1③の一般的な宿日直の許可の条件とは、「1.常態としてほとんど労働することがないこと、2.通常の労働の継続ではないこと、3.宿日直手当額が同種の業務に従事する労働者の1人1日平均額の3分の1以上であること、4.宿日直の回数が、原則として宿直は週1回、日直は月1回以内であること、5.宿直について相当の睡眠設備を設置していること」を意味します。

② 労働基準監督官による実地調査

→宿日直業務に実際に従事する医師等へのヒアリングや、仮眠スペースの確認等を、原則として実地で行い、申請時に提出された書類の内容が事実即したもののかの確認を行います。また、勤務実態の確認に必要な期間（個別の申請ごとに異なりますが、おおむね直近数ヶ月間）の勤務記録の提出を求められます。

③ ①②の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、許可書が交付されます。

申請時に提出が必要な書類例

宿日直当番表、宿日直日誌や急患日誌等、宿日直中に従事する業務内容、業務内容ごとの対応時間が分かる資料（電子カルテのログや急患日誌等を基に作成）、仮眠室等の待機場所が分かる図面及び写真、宿日直勤務者の賃金一覧表、宿日直手当の算出根拠がわかる就業規則等（※これらは標準的な例であり、実務上は監督官が調査に必要な範囲で提出を依頼）