

令和6年4月以降、医療機関が取り組むべきこと

## ■ 全医療機関

### ➤ 副業・兼業先を含めた適切な労働時間の把握

⇒新たに特例水準の指定を受ける必要がある医療機関は、労働時間短縮計画の作成・医療機関勤務環境評価センターの評価受審・東京都への特例水準の申請を行う。

### ➤ 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する面接指導の実施

### ➤ 36協定の締結

### ➤ 医療監視への対応

(検査項目：面接指導実施／面接指導実施後の就業上の措置／労働時間短縮に係る必要な措置)

## ■ 特定労務管理対象機関

### ➤ B水準・連携B水準は令和17年度末に解消。B水準・連携B水準の指定を受けた医療機関は、労働時間短縮計画に基づき、時間外・休日労働時間の上限時間数の目標を設定し、労働時間の短縮を行う

時間外・休日労働短縮目標ライン	
令和9年	$t - (t - 960) / 4$ 時間以下
令和12年	$t - 2 \times (t - 960) / 4$ 時間以下
令和15年	$t - 3 \times (t - 960) / 4$ 時間以下
令和18年	960 時間以下

### ➤ 毎年、労働時間短縮計画の見直しのための検討を行い、変更後の労働時間短縮計画を東京都へ提出

### ➤ 勤務間インターバルを考慮した勤務計画の作成及び勤務実態に基づく代償休息の付与

### ➤ 医療監視への対応

(検査項目：全医療機関の検査項目に加え、休息时间・代償休息の確保)

# 今後の医師の働き方改革の支援について

## 医療勤務環境改善支援センターの支援

令和5年度  
後半

- 医師の働き方改革に関する**制度周知**（法改正前に再度周知）
- **宿日直許可の申請**、**36協定の締結**に関する支援
- 副業・兼業先を含めた**適切な労働時間管理**に関する支援
- **追加的健康確保措置（面接指導・勤務間インターバル等）の実施**支援
- 医師の働き方改革の制度概要・労務管理に関する研修に対する**講師派遣**

令和6年度

- 特定労務管理対象機関に対しては、令和17年度末のB・連携B水準の廃止目標に向けて、**段階的に労働時間の短縮を図るための取組の支援**（時短計画のPDCAへのフォロー）
- 新たに特例水準を申請する医療機関への支援
- 各医療機関の医師の働き方改革の**取組状況の調査**（法改正後の取組状況の調査）
- **追加的健康確保措置が未実施であった場合の改善に向けた取組の支援**