

テーマ：追加的健康確保措置について

■これまでこの『勤務環境かいぜんサポートナビ』では、2024年4月からはじまる医師の時間外・休日労働時間上限規制を中心に解説を進めてきました。8月が終わり、特例水準の指定を受ける医療機関は、医療機関勤務環境評価センターへの評価受審の申し込み、評価センターの評価を経て、東京都へ指定の申請行う準備をしている時期かと思えます。

医師の働き方改革では、特例水準の指定を受ける・受けないに関わらず、全ての医療機関において、「医師の健康を守る働き方の新ルール」が2024年4月より適用されます。そこで今号では、このルールについて解説します。

●2024年4月からの新しい医師の働き方のルール（医療法）

<長時間勤務における勤務医の健康を守るためのルール>（追加的健康確保措置）

- ・医師への面接指導のルールが新しく設けられます。

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には、健康確保のための面接指導を実施しなければなりません。この面接指導はすべての勤務医が対象となります。また、当該面接指導を実施する医師（面接指導実施医師）は、面接指導に必要な研修（面接指導実施医師養成講習会）を受講し、修了することが求められます。

★各医療機関に求められること

- 1) 自医療機関内で休日・時間外労働が月100時間以上となる医師がどのくらい見込まれるか把握する。
- 2) 上記1)で把握した見込を踏まえ、面接指導実施医師を養成する（厚労省が定めたガイドラインでは、「同じ部署の上司は避けることが望ましい」としています）。

※詳しくは厚生労働省の『医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ』でご確認ください。

- ・長時間勤務時に適切な休息を確保するルールが設けられます。

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。事前に予定された始業・終業時間において、基本は、業務開始から24時間を経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保すること、宿日直許可のない宿日直勤務に従事する場合は、業務開始から46時間を経過するまでに18時間の継続した休息時間を確保することが必要になります。

休息中であっても、緊急で業務が発生した場合は対応可能ですが、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。なお、休息中に緊急の業務に対応した場合は、翌月末までに代償休息を与える必要があります。 ※C-1水準は、別規程あり

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の時間外労働の上限規制に伴う特例水準の指定について、事前にご相談いただくことが可能です。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索

勤務環境かいぜんサポートナビ



テーマ：医療機関の労働時間管理について

2024年4月から、医業に従事する医師に時間外・休日労働の上限規制が適用されます。

労働基準法では、医業に従事する医師の中で、病院や診療所で勤務し、患者への診療を直接の目的とする業務を行う医師を「特定医師」と限定しています。「特定医師」の2024年4月以降の時間外・休日労働の上限時間は、原則として年960時間となります（A水準）。

一方、血液センター等の勤務医、産業医、大学病院等の裁量労働制適用医師など、診療を直接の目的として行う業務に従事しない医師は、特定医師には該当せず、一般労働者の上限規制が適用されます。「特定医師に該当しない医業に従事する医師」の2024年4月以降の時間外・休日労働の上限時間は、年720時間となります。

労働者

- ・ 歯科医師
- ・ 獣医師

「医業に従事する医師」
(適用猶予の対象)

- ・ 血液センター等の勤務医
- ・ 産業医
- ・ 大学病院の裁量労働制適用医師

「特定医師」
(医師の上限規制の対象)

- ・ 病院等で診療を行う勤務医
- ・ 診療も行っている産業医

厚生労働省「令和5年5月29日 医療勤務管理アドバイザー向け「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」説明会資料」より引用

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。そのため、次の①から③のような時間は、労働時間として扱わなければなりません。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

なお、所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しません。

厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」
「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」より引用

上記の方法で医師の労働時間を把握してください。その上で、労働基準法で定められた労働時間（1日8時間、週40時間）を超える残業や休日労働をさせるためには、病院と過半数労働者の代表（過半数組合がある場合には、過半数組合）とで36協定を締結し、管轄の労働基準監督署に届出を行う必要があります。2024年4月以降、医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなります。以下のURLからダウンロードすることが可能です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

医療機関が労働基準監督署に宿日直許可の相談や申請をする際に、あらかじめ、都道府県の医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）にご相談いただくことも可能です。まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

有給休暇の取得について

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の疲労を回復し、健康増進や明日への活力と創造力を養い、労働者のゆとりのある生活や、勤務先でのモチベーションアップや生産性の向上を実現するための制度です。

事業主の方は、年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりが求められます。

年次有給休暇を取得しやすい環境整備の取り組み例

年次有給休暇の取得促進として次のような取り組みが挙げられます。

- ① 計画的付与制度
- ② 時間単位の付与
- ③ 半日単位の付与
- ④ 個人別年次有給休暇取得計画表の作成
- ⑤ 年次有給休暇取得率の目標設定
- ⑥ 年次有給休暇の取得状況を確認する制度
- ⑦ 連続休暇・長期休暇取得の推奨

④・⑤・⑥は比較的取り組みやすく、有給休暇の取得率も高い結果が得られる傾向にあります。

このような制度を活かすために、次のような取り組みが挙げられます。

情報共有の体制を整える

- 仕事の属人化を防ぐために、マルチタスクやマルチスキルを目指した教育制度の整備や職場ローテーションを実施し、誰が休んでもフォローができる余裕のある勤務体制
- 常に職員同士のコミュニケーションの場や電子カルテやタブレット端末など患者情報をいつでも共有できる仕組みを整備し、皆が仕事の情報を共有しフォローできる体制
- 働き方についてアンケートを実施。働く職員の意見を聴き、トップダウンでスピード感をもって実施

管理職からの注意喚起

- 有給休暇の取得が少ない職員や部署には、管理職が注意喚起を行い、上司から部下への年次有給休暇取得促進を促す

医療機関が労働基準監督署に宿日直許可の相談や申請をする際にあらかじめ、都道府県の医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）にご相談いただくことも可能です。まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

テーマ：面接指導実施医師の養成について

■2024年4月より全ての医療機関において「医師の健康を守る働き方の新ルール」が始まります。勤務医の健康を守るためのルール（追加的健康確保措置）が設けられ、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に対して、面接指導を実施する必要があります。今号ではこの面接指導を実施する医師について、取り上げます。

●面接指導実施医師とは

長時間労働となる医師一人ひとりの健康状態を確認し、必要に応じて、管理者が就業上の措置を講ずることを目的に面接指導を実施する医師を指します。面接指導実施医師になるためには、必要な研修（面接指導実施医師養成講習会）を受講し、修了することが求められます。

（役割）

- ① 面接に必要な客観的データをもとに、面接指導対象医師から長時間労働による健康に関する課題を聴取（勤務の状況・睡眠の状況・疲労の蓄積の状況・その他）
- ② 長時間労働によるバーンアウト等を評価
- ③ 面接指導対象医師へ、医学的知見を踏まえ、睡眠や休息等に関する助言、環境調整に関する助言、及び保健指導の実施
- ④ 就業上の措置の必要性を判断し、意見書の作成

●面接指導実施医師養成講習会

上記、4つの役割を担うために必要なカリキュラムで構成された厚生労働省「面接指導実施医師養成講習会」は、全てオンラインで、医師免許を有する者であれば受講可能です。すべて無料で、カリキュラム動画を全章視聴するほか、確認テストに全問正解することで修了証が発行されます。

動画視聴は約200分、確認テスト20問。

※詳しくは専用ナビをご参照ください。

医師の働き方改革
面接指導実施医師
養成ナビ

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

<受講の流れ>



修了証が発行されたのち、より効果的な面接指導の実施方法を習得するための任意研修「ロールプレイ研修」も用意されています。面接指導技術の向上や、実際の面接指導を想定したシミュレーションを行うことが可能であり、厚労省は併せてこの研修を受講することを推奨しています。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の時間外労働の上限規制に伴う特例水準の指定について、事前にご相談いただくことが可能です。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

テーマ：カスタマーハラスメント対策、行っていますか？

令和元年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法等が改正されました。本改正により、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

これを踏まえ、令和2年1月には、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」）に関して、事業主は、相談に応じ、適切に対応するための体制の整備や被害者への配慮の取組を行うことが望ましい旨、また、被害を防止するための取組を行うことが有効である旨が定められたため、カスタマーハラスメント対策の強化が必要となりました。

＜医療機関等におけるカスタマーハラスメント対策＞

1 職場内でのハラスメントについて

医療機関では多職種の医療従事者や派遣社員などが協働しています。加えて、院外の取引先・委託先(医薬品、医療材料、設備関係など)など多くの方々とも接する職場環境です。そのような多様な背景・価値観を持つ人々との間でハラスメントが発生しないよう体制構築、職員の教育に努めましょう。また昨今は、SOGIハラやアウティングの防止※などにも注意が必要です。

2 来院者等からのハラスメントについて

患者やその家族等からの暴力、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為などに対しては、医療機関として毅然とした態度で臨み、医療従事者が守られていると感じ、安心して仕事ができる環境づくりに努めることも大切です。

※SOGIハラとは、職場における性的指向および性自認（Sexual Orientation and Gender Identity）についてのハラスメントを意味します。そして、パワハラ防止指針に盛り込まれたアウティングとは、パワハラ（SOGIハラ）の一類型であり、労働者の性的指向や性自認を、その労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することを意味します。

【「要求を実現するために手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例】

（要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの）

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）
 - ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言）
 - ・土下座の要求
 - ・継続的（繰り返し）、執拗（しつこい）な言動
 - ・拘束的（不退去、居座り、監禁）な行動
 - ・性的な言動 等
- （要求の内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの）
- ・商品交換の要求
 - ・金銭保証の要求 等

来院者等の行為への対応は、各医療機関等であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、医療機関等内の考え方、相談窓口を設置するなど対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。

■厚生労働省報道発表資料 「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を作成しました！

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ

テーマ：タスク・シフト/シェアについて

■2024年4月より医師の時間外・休日労働時間の上限規制が適用開始になるほか、全ての医療機関において「**医師の健康を守る働き方の新ルール**」が始まります。勤務医の健康を守るためにあらゆる工夫がなされますが、中でも医師の業務の一部を看護師や薬剤師などの他職種に任せるタスク・シフト（業務移管）や、医師の業務を複数の職種で分け合うタスク・シェア（業務の共同化）は、医師の労働時間を短縮させる施策の一つとして注目されています。

●タスク・シフト/シェアを効果的に進めるためのポイント

➤意識改革・啓発

タスク・シフト/シェアを効果的に進めるために、個々のモチベーションや危機感等が重要であり、医療機関全体でタスク・シフト/シェアの取組の機運が向上するよう、**病院長等の管理者の意識改革・啓発**に加え、**医療従事者全体の意識改革・啓発**に取り組むことが求められます。（例）病院管理職向けのマネジメント研修や医師全体に対する説明会の開催、全職員の意識改革に関する研修実施



➤知識・技能の習得

タスク・シフト/シェアを進める上で、医療安全を確保しつつ、タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の不安を解消するためには、タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の知識・技能を担保することが重要です。（例）必要な知識・技能を習得するための医師による教育・研修の実施。医療安全を十分に確保できるよう取り組む。



➤余力の確保

タスク・シフト/シェアを受ける側の医療関係職種の余力の確保も重要です。（例）ICT機器の導入等による業務全体の縮減を行うほか、医師からのタスク・シフト/シェアだけでなく、看護師その他の医療関係職種から別の職種へのタスク・シフト/シェア（現行の担当職種の見直し）にも併せて取り組む

●局長通知：現行制度の下で医師から他の医療関係職種へのタスク・シフト/シェア

令和3年9月30日付け医政発0930第16号厚生労働省医政局長通知では、「現行制度の下で実施可能な範囲におけるタスク・シフト/シェアの推進」について発出され、**職種**（看護師、助産師、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、義肢装具士、救急救命士）ごとに**タスク・シフト/シェアを進めることが可能な業務**が示されています。また、その他職種にかかわらずタスク・シフト/シェアを進めることが可能な業務も紹介されています。参考にさせていただきます。

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の時間外労働の上限規制に伴う特例水準の指定について、事前にご相談いただくことが可能です。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索

勤務環境かいぜんサポートナビ



テーマ：医師の36協定締結について

労働基準法では、労働時間の上限は1日8時間、1週40時間と定められています。これらの労働時間を超えて労働者に時間外労働や週1日の法定休日に休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）を締結して、労働基準監督署へ届け出る必要があります。

医師については、36協定に定める時間外・休日労働の上限規制の適用が2024年3月末まで猶予されていましたが、2024年4月以降は、医師にも時間外・休日労働の上限規制が適用されます。

 特定医師（労働基準法第141条第1項、労働基準法施行規則附則第69条の2）

病院等で診療を行う勤務医、診療も行っている産業医は、**医師の上限規制の対象**となります。

 特定医師以外の医師

血液センター等の勤務医、健診センターの医師、大学病院の裁量労働制適用医師は、**一般労働者の上限規制の対象**となります。

臨時的な特別の事情がある場合でなければ、原則の限度時間を超えることはできません。限度時間を超える場合には、特別条項付きの36協定が必要になります。

原則（限度時間）	臨時的な特別の事情がある場合（特別延長時間）		
月45時間 年360時間 (休日労働を含まず)	特定医師	A水準	月100時間未満（休日労働含む）※例外有 年960時間以内（休日労働含む）
		B・連携B C水準	月100時間未満（休日労働含む）※例外有 年1,860時間以内（休日労働含む）
	特定医師 以外の医師	月100時間未満（休日労働含む） ・複数月平均80時間以内（休日労働含む） ・月45時間を超えることができるのは年6回まで 年720時間（休日労働含まず）	

医師の36協定の注意点

36協定締結にあたっては、限度時間の範囲内で延長時間を定め、臨時的な特別の事情がある場合には、特別条項で特別延長時間を定める必要があります。36協定届では、特定医師とそれ以外の医師および他の職種の労働者を分けて記載することとなります。時間外労働時間が限度時間以内であれば「様式9号の4」を使用し、特別条項を設定する場合は「様式9号の5」を使用します。

B・連携B・C水準の事業場が当該水準に関する36協定を適用させるには、36協定の対象期間の開始日以前に水準の指定を受けている必要があります。指定を受けていないにもかかわらず、当該水準に関する36協定を締結したとしても、一般条項及び特別条項の全体が無効となり、時間外・休日労働を一切行わせることができません。

厚生労働省「医師の働き方改革2024年までの手続きガイド」より引用

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の時間外労働の上限規制に伴う特例水準の指定について、事前にご相談いただくことが可能です。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ