

プログラム2

# 追加的健康確保措置と医療監視(立入検査)における チェック項目について

熊本県健康福祉部健康局医療政策課

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)
- 2 追加的健康確保措置(勤務間インターバルと代償休息)
- 3 医療監視(立入検査)におけるチェック項目

# 医師の働き方改革

厚労省作成資料(一部改編)

- 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
<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>		<b>義務</b>
<b>B</b> (救急医療等)	<b>※2035年度末を目標に終了</b>		
<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)

# 1 追加的健康確保措置(面接指導)



## 長時間労働医師への面接指導とは

医療機関の管理者は、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して、面接指導を実施しなければならない。

### 面接指導に関する医療機関管理者の義務

医療法に基づき、医療機関の管理者には、以下が義務付けられています。

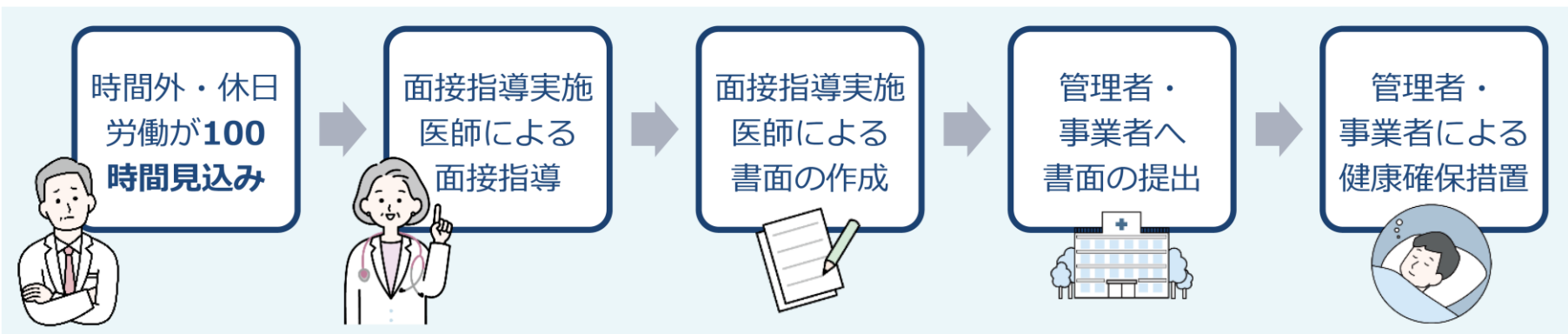
- ・ 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること
- ・ 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること
- ・ 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと
- ・ 必要なときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直回数の減少、その他の適切な措置を行うこと
- ・ 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること 等

**これらは適用する水準に関係なく、  
すべての医療機関の管理者の義務です！！**

# 長時間労働医師への面接指導（実施の流れ）

## 面接指導の実施の流れ

面接指導は、長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて管理者（事業者）が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。



※出典『医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイドライン』（厚生労働省）

# 長時間労働医師への面接指導（面接指導実施医師）

## 面接指導実施医師とは

長時間労働医師への面接指導は、「面接指導実施医師」が行います。

「**面接指導実施医師**」は、以下の要件を満たす者である必要があります。

- ① 面接指導対象医師が勤務する病院または診療所の管理者ではないこと
- ② 「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

### <ポイント>

- ・ 「面接指導実施医師」は産業医でなくても可。（ただし、産業医であっても上記①、②の要件を満たしていない場合は不可）
- ・ 面接指導を受ける医師が、安全な環境で安心して面接指導を受けられるよう、面接指導実施医師が直接の上司とはならない体制を整備することが望ましい。

面接指導実施医師・面接指導実施医師養成講習会に関する情報はこちらを御確認ください。



医師の働き方改革面接指導実施医師養成ナビ

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/>

面接指導実施医師養成講習会の動画を  
ご覧になりたい方はこちら

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj5R8EvyAlcg0qXbO-osE-E>



# 長時間労働医師への面接指導（面接指導の実施時期）

面接指導は、月の時間外・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。

※ ただし、A水準適用医師は、疲労の蓄積が認められなければ、月の時間外・休日労働が100時間以上となった後に遅滞なく実施することも可能です。

※ ある程度疲労蓄積が想定される80時間前後を目安に実施することが推奨されます。

## （参考）A水準適用医師の疲労の蓄積の判断基準

一定の疲労の蓄積が認められる場合とは、下記のいずれかに該当した場合になります。（=いずれにも該当しない場合には、疲労の蓄積が認められないものとして判断して差し支えない）

- ①前月の時間外・休日労働時間数：100時間以上
- ②直近2週間の1日平均睡眠時間：6時間未満
- ③疲労蓄積度チェック：自覚症状がIV又は負担度の点数が4以上
- ④面接指導の希望：有

## 面接指導の実施時期の考え方（まとめ）

医師に適用される水準	A水準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度			
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が確認された場合は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する <b>前</b> に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する <b>前</b> に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する <b>前</b> に実施しなければならない。

※出典『医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイドライン』（厚生労働省）

## 長時間労働医師への面接指導（面接指導における確認事項）

### <面接指導対象医師への確認事項>

- ① **勤務**の状況（労働時間や労働時間以外で留意すべき事項があるか）
- ② **睡眠**の状況（睡眠評価表等により確認）
- ③ **疲労**の蓄積の状況（自己診断チェックリスト等により確認）
- ④ **心身**の状況

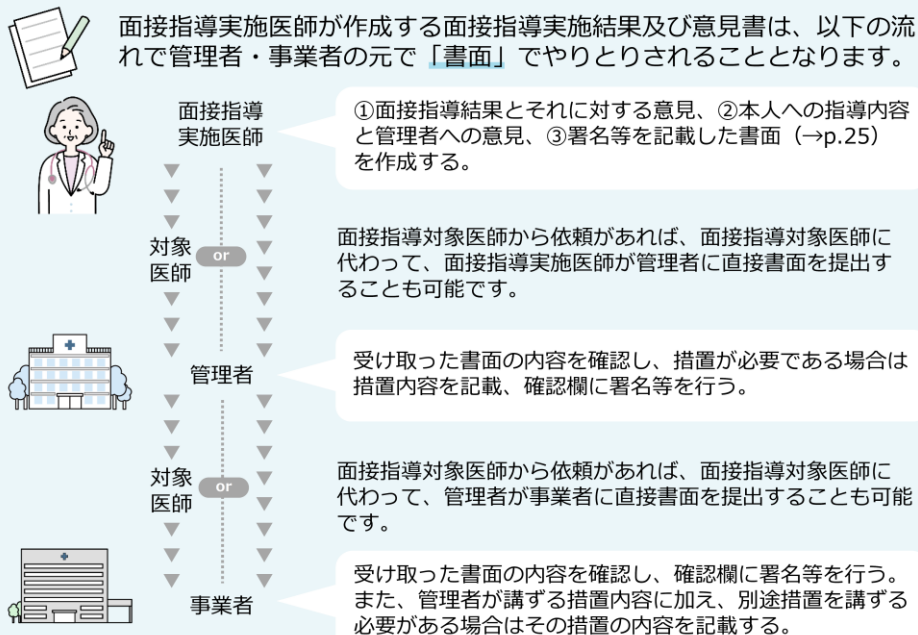


面接指導実施医師は、医療機関の管理者（事業者）より

- ・ 面接指導対象医師の氏名
- ・ 面接指導対象医師の勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、その他心身の状況 等の情報提供を受け、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施してください。

# 長時間労働医師への面接指導（面接指導実施後の流れ）

## 面接指導実施結果及び意見書作成後の流れ



### 留意点

- 面接指導対象医師が勤務する全ての医療機関へ提出します。
- 依頼を受けた面接指導実施医師が、各医療機関へ提出することも可能です。
- 受け取った書面は、管理者と事業者が5年間保管します。（電子媒体による保存も可能）
- 管理者・事業者への書面提出・確認・保存は事務部門を介して行うことも可能です。

※出典『医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイドライン』（厚生労働省）

## 長時間労働医師面接指導結果及び意見書（様式例）

様式例のダウンロードはこちら ↓

<https://shimometsu.mhlw.go.jp/assets/%E3%80%90%E6%A7%98%E5%BC%8F%E4%B8%8E%E3%80%91%E9%95%B7%E6%99%82%E9%86%93%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%8C%8B%E5%B8%AB%E9%9D%A2%E6%8E%A5%E6%8C%87%E5%8D%8E%E6%84%8F%E8%A6%8B%E6%98%88.pdf>



### 長時間労働医師面接指導結果及び意見書

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	年 月 日	
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)			
種別自覚の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・聴取評価表)	(特記事項)	
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労程度自己診断チェックシート)	(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・該当項目の空に○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 (○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 (○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	

**時間外・休日労働時間が月155時間を超える場合は、遅滞なく労働時間短縮のための措置が必要！！**

※記載した期限 (管理者が「面接指導実施医師意見」に基づく措置内容」を記入してください。

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。	
医師種別名 (管理者)	(事業者)

※出典『医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイドライン』（厚生労働省）

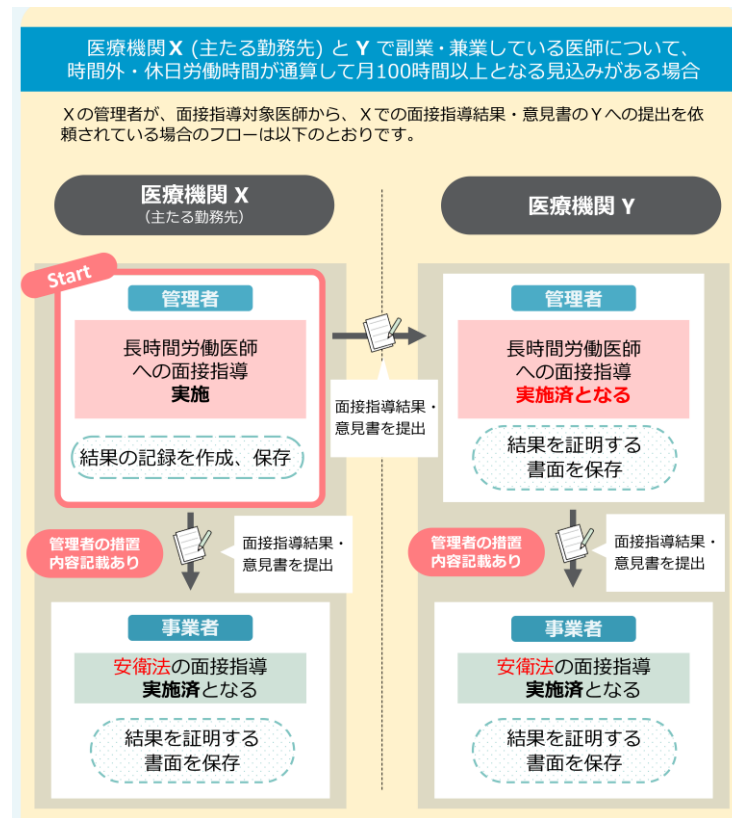
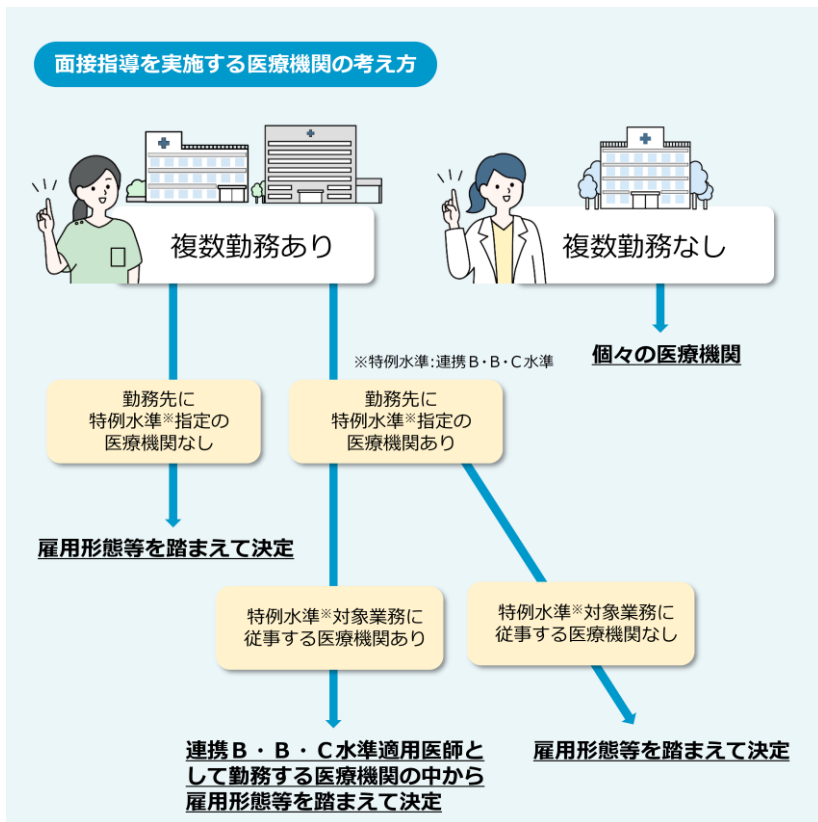
# 長時間労働医師への面接指導（副業・兼業時の面接指導）

**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ください。**

**【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。





# 長時間労働医師への面接指導(Q&A)

※出典『医師の働き方改革に関するFAQ(2023年6月7日ver)』(厚生労働省)

## 【面接指導の実施時間等①】

Q、面接指導は勤務時間中に実施するのが良いのでしょうか。また、勤務時間中に実施した場合、その時間に対する賃金は発生するのでしょうか。



A、面接指導については、原則、勤務時間中に実施する必要があります。また、面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、医療機関に当該面接指導の実施の義務を課していることから、医療機関が負担する必要があります。

## 【面接指導の実施時間等②】

Q、面接指導はどのくらいの時間をかけて実施すれば良いのでしょうか。



A、特段の定めはありませんが、自己診断チェックリストの記入や意見書の作成も含め、所用時間としては一般的には1人約10分～40分程度が想定されます。必要な面接指導の内容等は個々の状況により異なると考えられますので、個々の状況に合わせた対応をお願いします。



# 長時間労働医師への面接指導(Q&A)

## 【面接指導を拒否する医師がいた場合の対応】

※出典『医師の働き方改革に関するFAQ(2023年6月7日ver)』(厚生労働省)

Q、面接指導を拒否する医師がいた場合、どう対応するのが良いでしょうか。



A、面接指導は、管理者が月の時間外・休日労働が100時間以上となる医師に対して必ず実施しなければならないものであると同時に、長時間労働となる医師の健康状態を確認し、必要に応じて就業上の措置を講ずるために行う大切なものです。面接指導対象医師は、面接指導を受ける義務がありますので、制度の趣旨を理解していただいた上で実施いただくようお願いします。

## 2 追加的健康確保措置 (勤務間インターバルと代償休息)

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。

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。



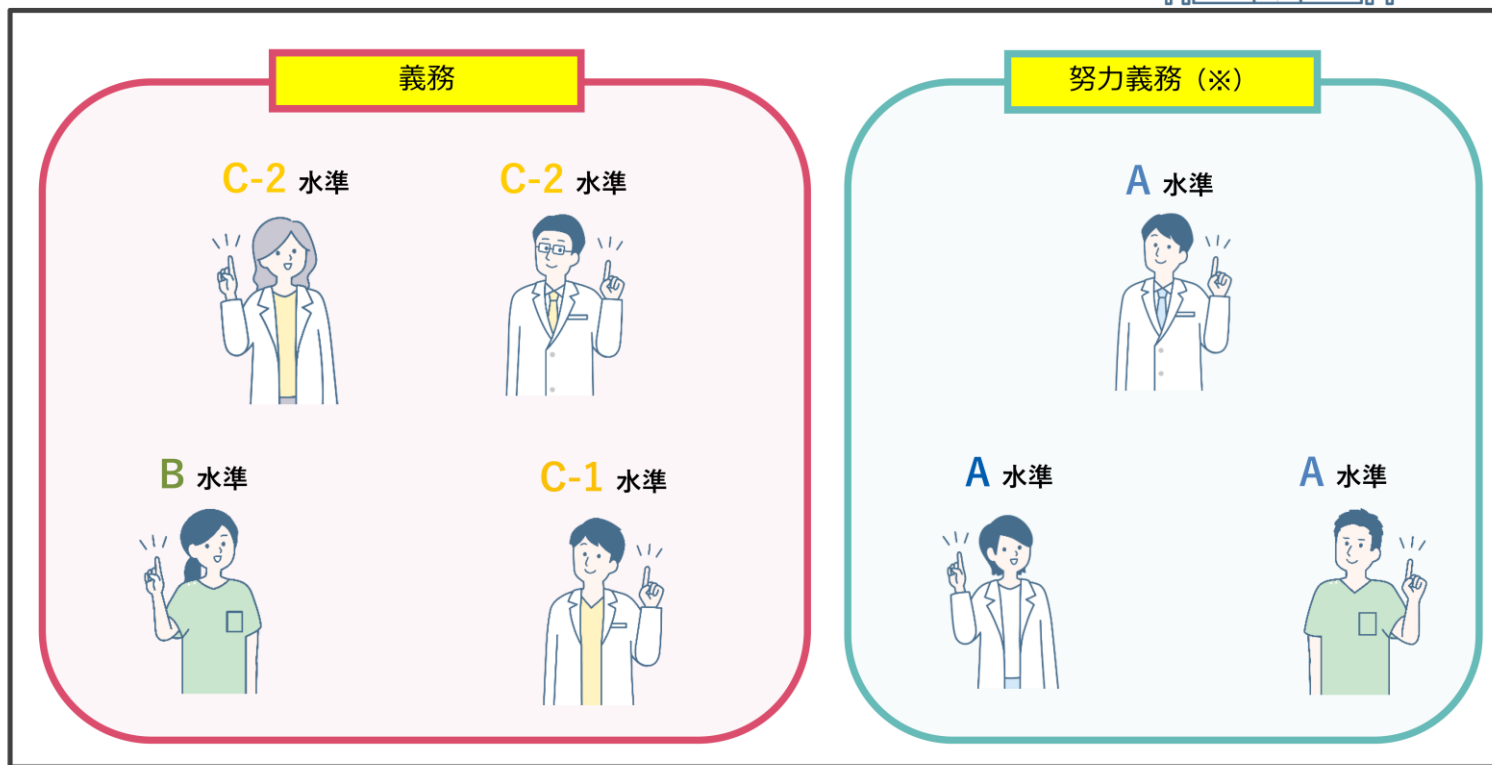
連続した休息時間を確保し、  
仕事から離れることが、  
心と体の健康のためには重要です。

※ 休息時間を細切れにとることは認められません。

# 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）

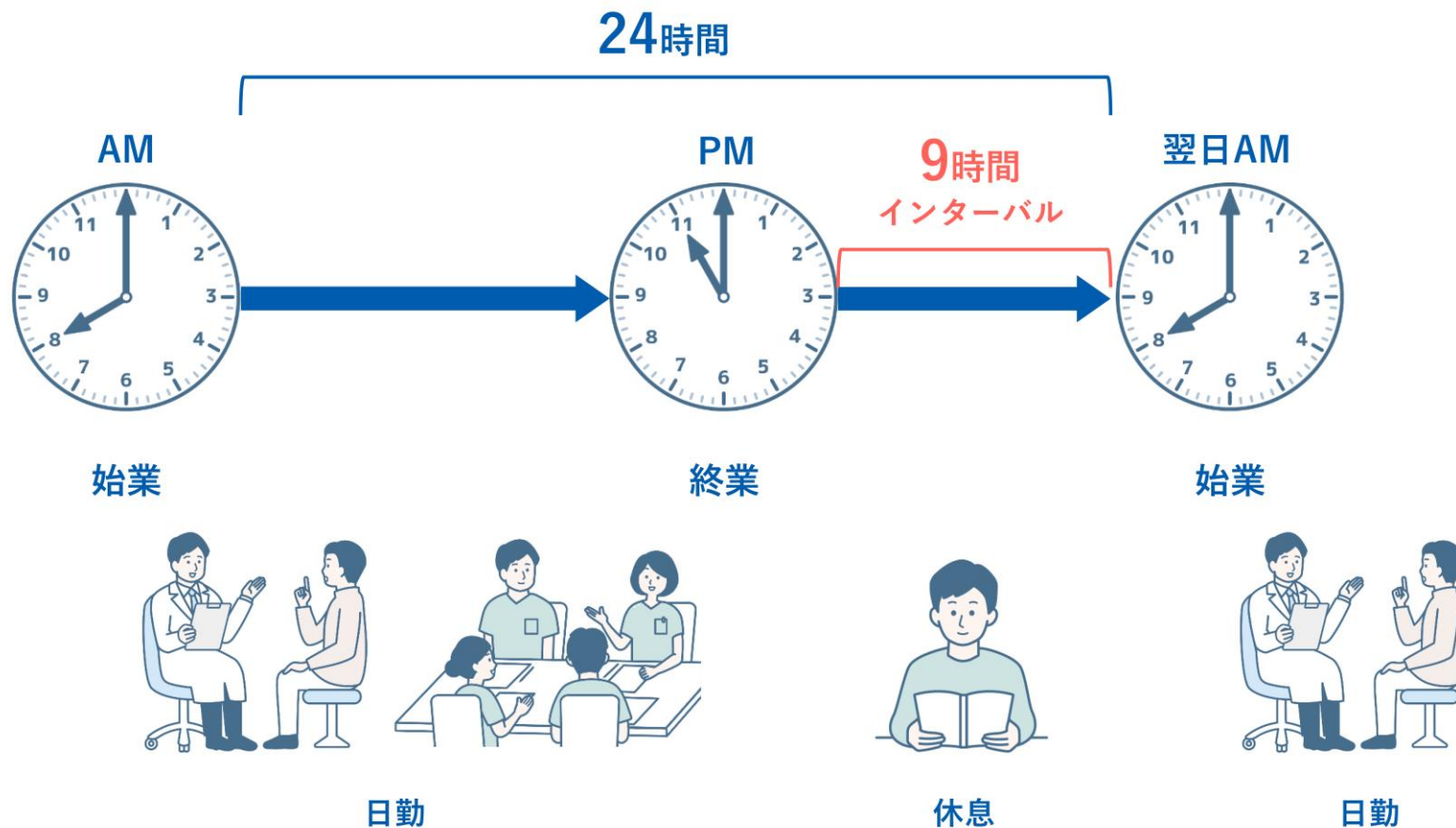
※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

（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。詳細についてはP40を参照。

<勤務間インターバル①（24時間で9時間の継続した休息）>

## 勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ（通常の日勤の場合）

厚労省作成資料



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

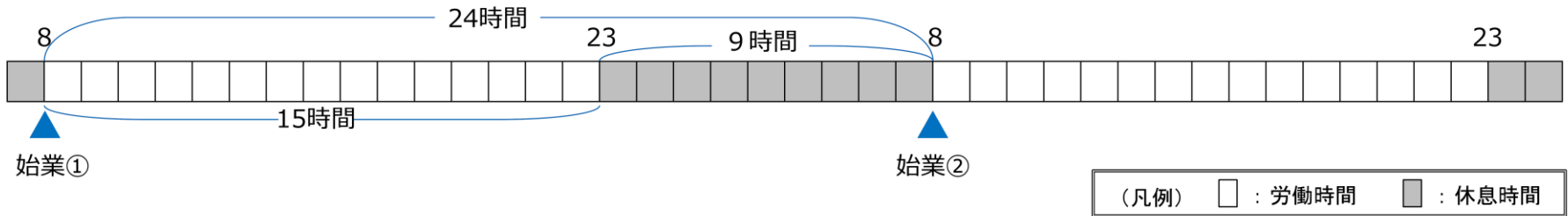
医師の健康を守る働き方の新ルール

## 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**を確保を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。

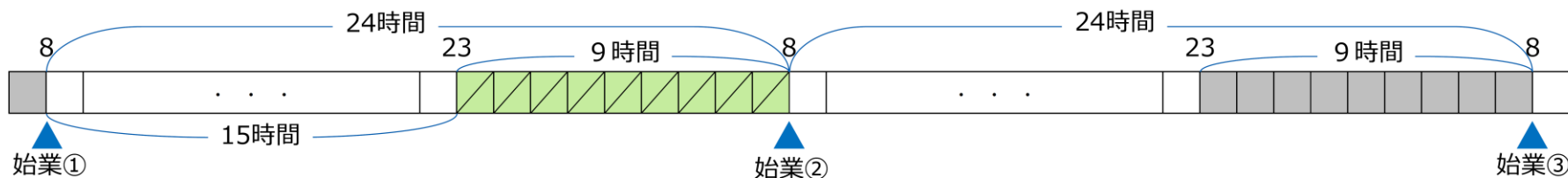


# 勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

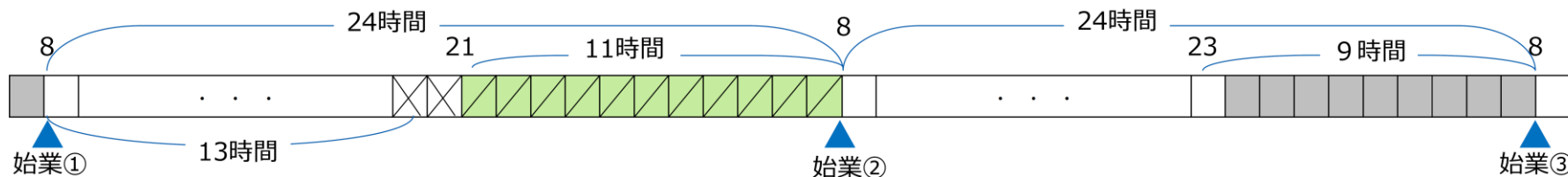
厚労省作成資料

## ◆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



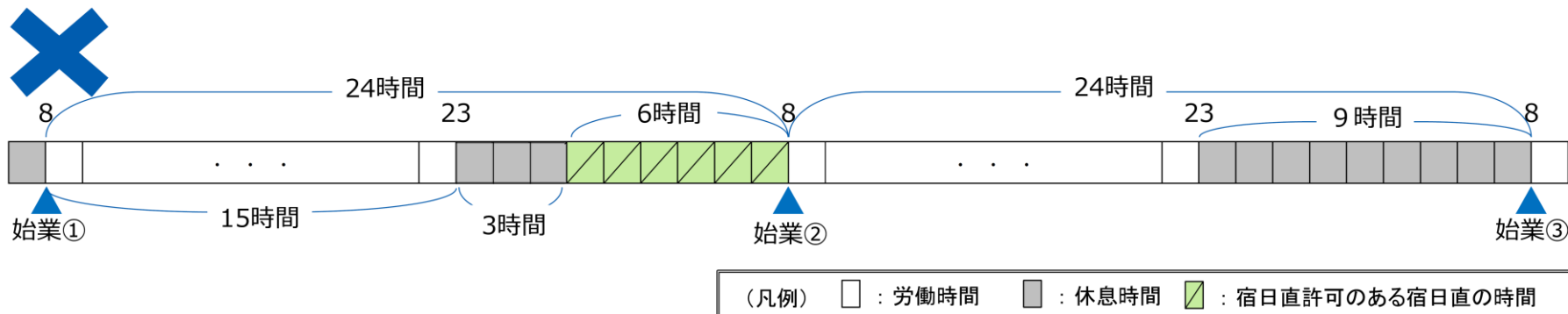
## 勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

厚労省作成資料

### ◆ 関連QA ◆

Q. 宿日直許可のある宿日直（6時間）と休息时间（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時間の休息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時間の休息時間を確保しなければなりません）。



## 適用例 1：1日に短期間の休息と労働の繰り返しが予定されている場合

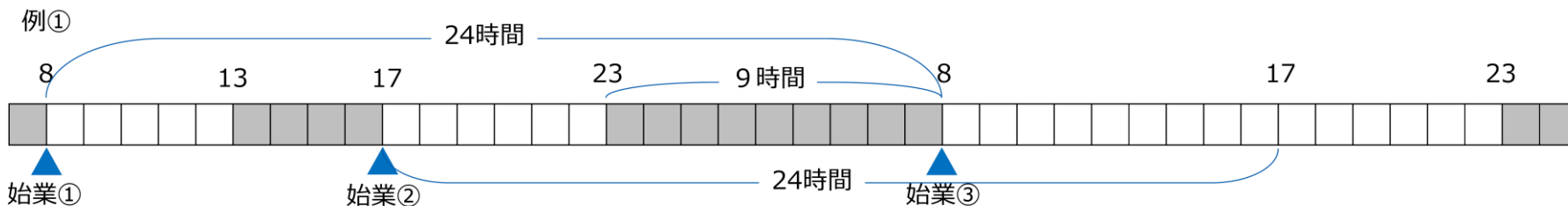
厚労省作成資料

### ◆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◆

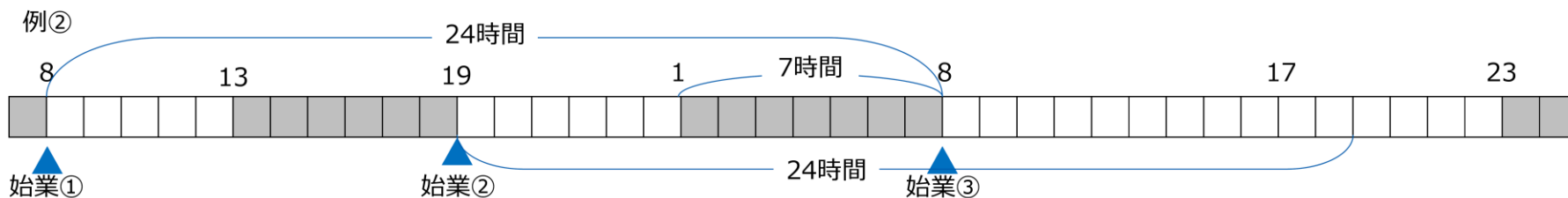
適用例 1：1日に短期間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合



下記例①では、8時から翌朝8時までの24時間の間に継続した9時間の休息（23時～8時）が確保できており、インターバルが確保されていることとなります。



下記の例②では、合計の休息時間は例①と同じですが、8時から翌朝8時までの24時間の間に継続した9時間の休息が確保できていないため、インターバルが確保されていないこととなります。



## 適用例 2：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

厚労省作成資料

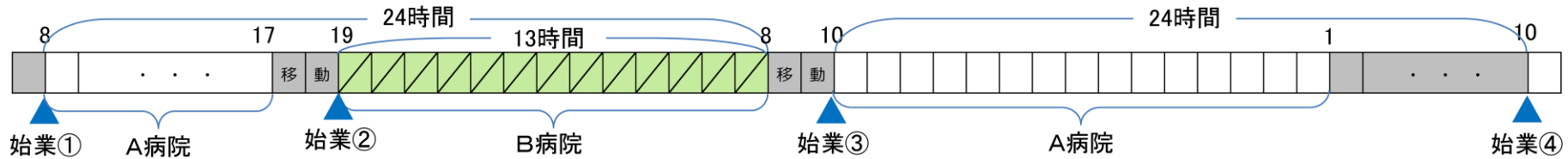
### ◆始業から24時間以内で9時間の継続した休息を確保する場合の適用例◆

適用例 2：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。)



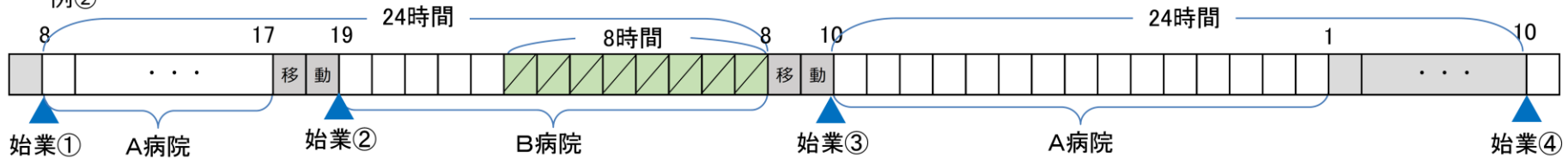
例①

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)



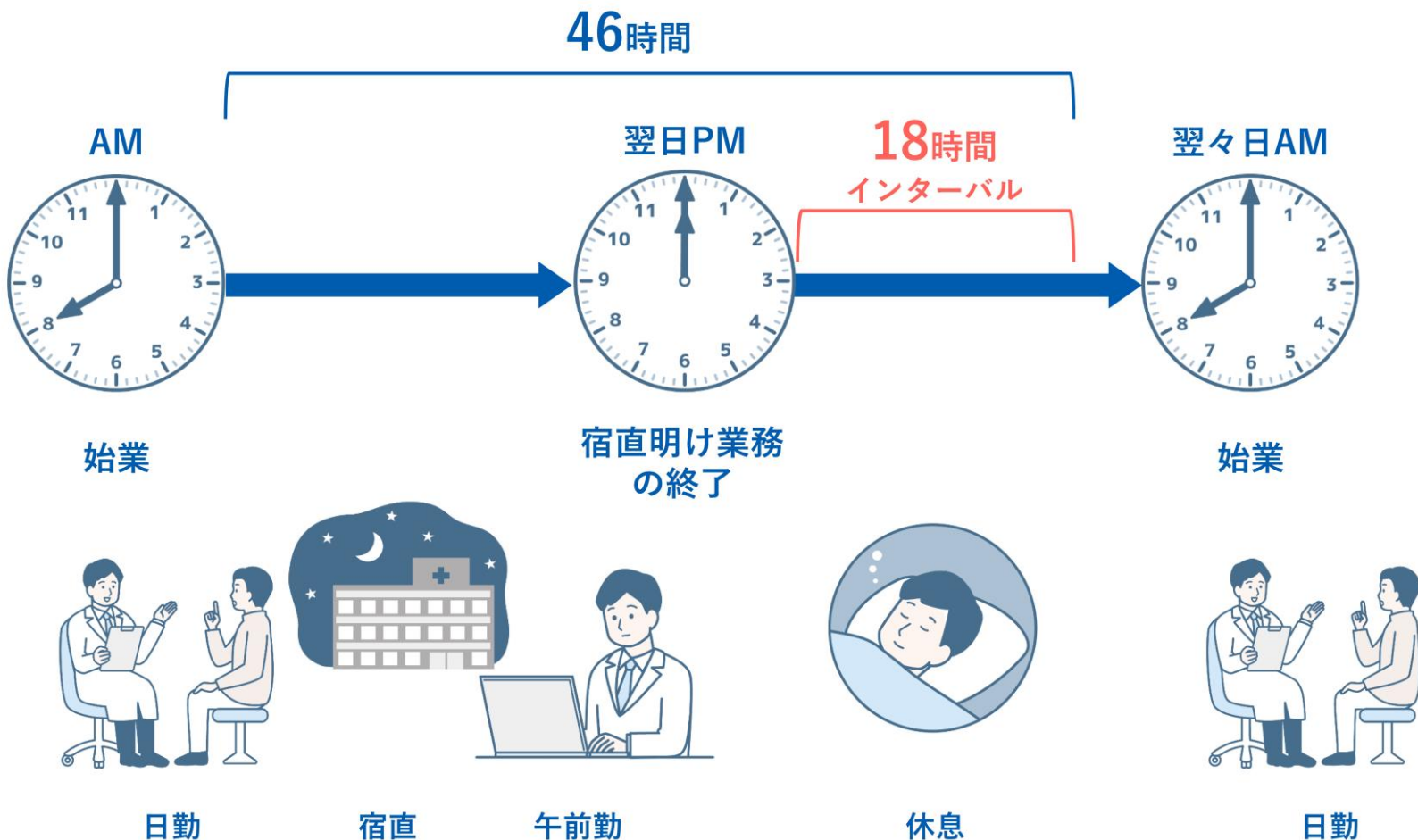
(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間

<勤務間インターバル②（46時間で18時間の継続した休息）>

厚労省作成資料

# 勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ

(宿日直許可のない宿日直に従事する場合)



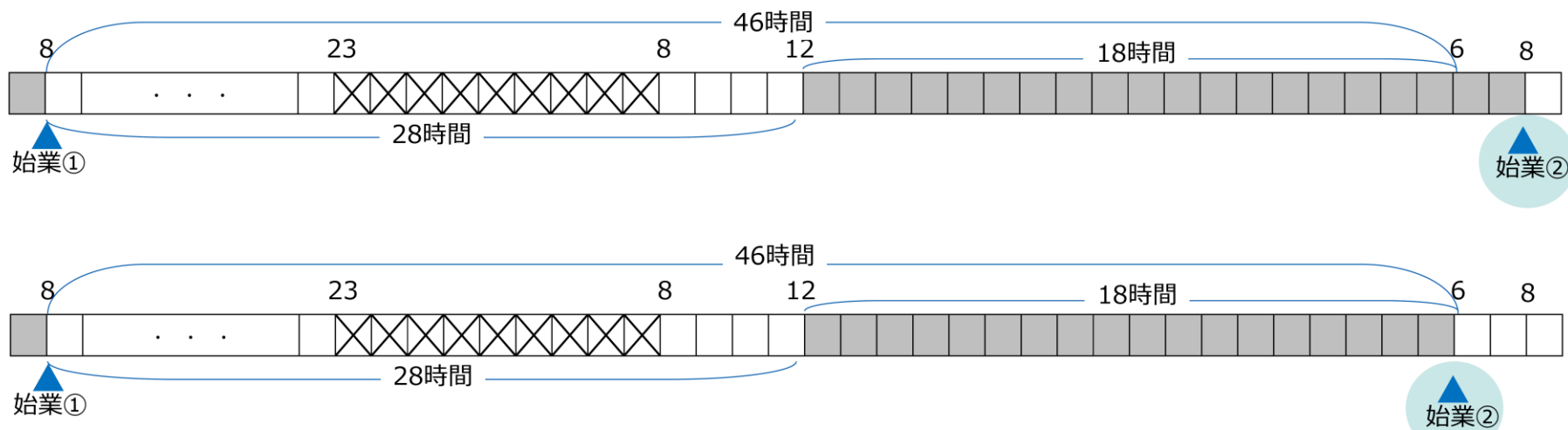
※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

## 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



## ◆ 関連 Q A ◆

Q. 24時間以内に継続した9時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、業務の都合で9時間の勤務間インターバルが確保できなかったため、一時的に46時間以内に18時間の勤務間インターバルに変更しようと思いましたが、そのような運用はできるのでしょうか。



A. 勤務間インターバルについては、業務の開始から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が基本であり、医療法上、業務の開始から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により勤務間インターバルを確保できるのは、**宿日直許可のない宿日直勤務に従事する場合には限られています**。このため、宿日直許可のない宿日直勤務（※）ではない勤務については、業務の開始から24時間以内に9時間の継続した休息時間が必要となります。なお、代償休息が発生することを前提とした勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。

※ ここでいう「宿日直」とは、医療法第16条に規定する義務としての宿日直を指します。これは主に病院の入院患者の病状急変に対応する体制確保を求めるものですので、通常の勤務時間と同態様の労働となる夜勤はここには含まれません。

【補足】 医療機関において、夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」と整理している場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息時間」のルールが適用可能です。

通常の日中の勤務時間との区別にあたっては、例えば夜勤業務において、

- ・急患対応がない場合は仮眠室での休憩が可能であること
- ・通常の休憩時間に加え、労働密度が低くなる深夜、早朝等に休憩時間を別途確保すること
- ・予定された手術の対応はなく、緊急手術のみ対応すること（夜勤中に実施すべき業務の列挙、通常の日勤業務よりは労働密度が異なることが説明できること）

等が院内規則等に明記され、かつ、当該規則が医師を含む職員全体に周知されている場合には、「通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務」になるものと考えられます。

<勤務間インターバル②（46時間で18時間の継続した休息）>

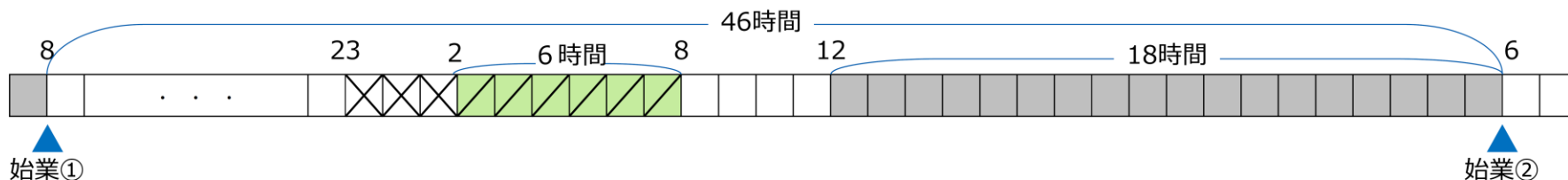
## 適用例 1：同一医療機関で宿日直許可がある時間とない時間が混在する場合

厚労省作成資料

### ◆ 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場合の適用例 ◆

適用例 1：宿日直許可がある時間とない時間が混在する場合（例：準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり）であって、宿日直許可のある宿日直が9時間未満である場合

下記例では、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    ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間    ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間



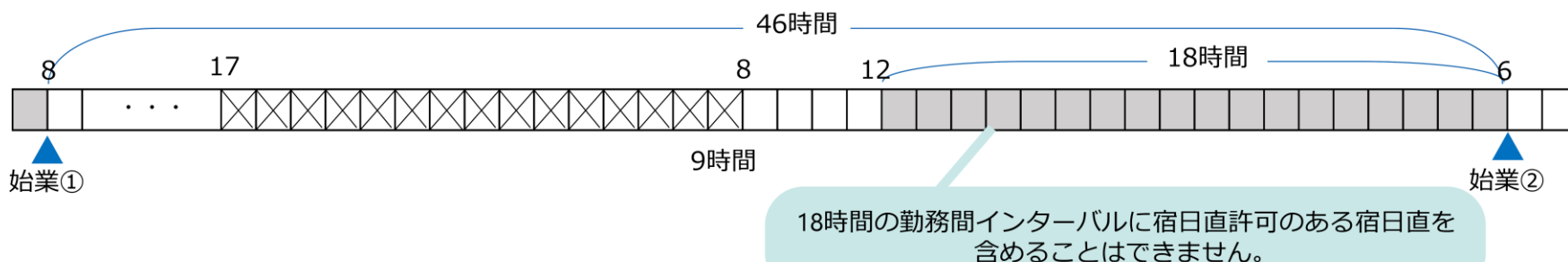


◆ 関連 Q A ◆

Q. 宿日直許可のない宿日直に従事し、始業から46時間で18時間の継続した休息を確保する予定をたてる場合、18時間の継続した休息時間に宿日直許可のある宿日直を含めることはできますか。

A. 宿日直許可のある宿日直に従事した時間を「継続した9時間の勤務間インターバル」と扱うことができるのは、**始業から24時間で9時間の勤務間インターバルを確保する場合のみ**となります。

そのため、**46時間で18時間の勤務間インターバルにおいて休息を確保する場合**する場合には、**継続した18時間の休息に宿日直許可のある宿日直を含めることはできず**、18時間の継続した休息時間が確保できるよう、シフト計画を作成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

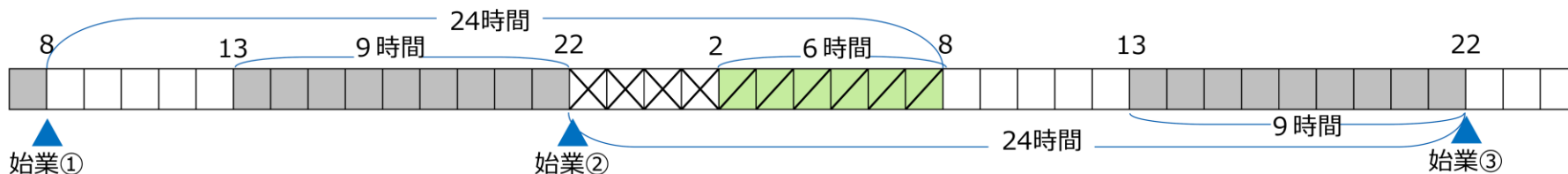
## 適用例1の補足（24時間で9時間の継続した休息が確保できる場合）

厚労省作成資料

### ◆適用例1の場合で24時間で9時間の継続した休息が確保できる場合◆

適用例1：宿日直許可がある時間とない時間が混在する場合（例：準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり）であって、宿日直許可のある宿日直が9時間未満である場合

下記例では、始業①、始業②からそれぞれ24時間以内に9時間以上のインターバルを確保できています。  
（この場合には、24時間で9時間の継続した休息に関するルールが適用されます。）



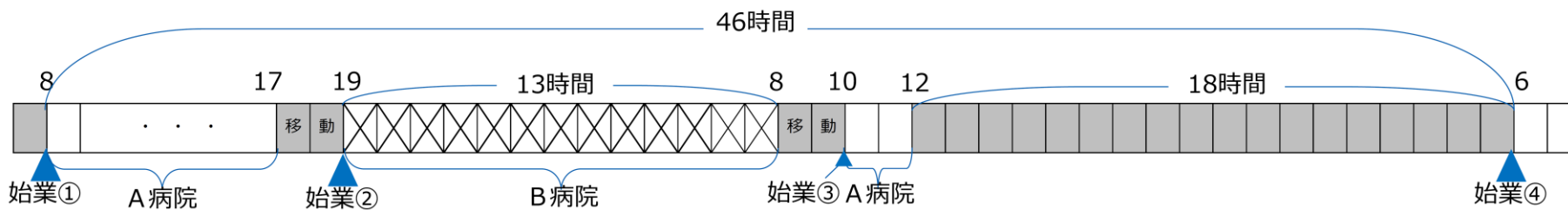
(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間

## 適用例 2：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時間以内に18時間の継続した休息を確保する場合の適用例◆

適用例 2：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

休息中でも緊急で業務が発生した場合は  
対応することが可能です。

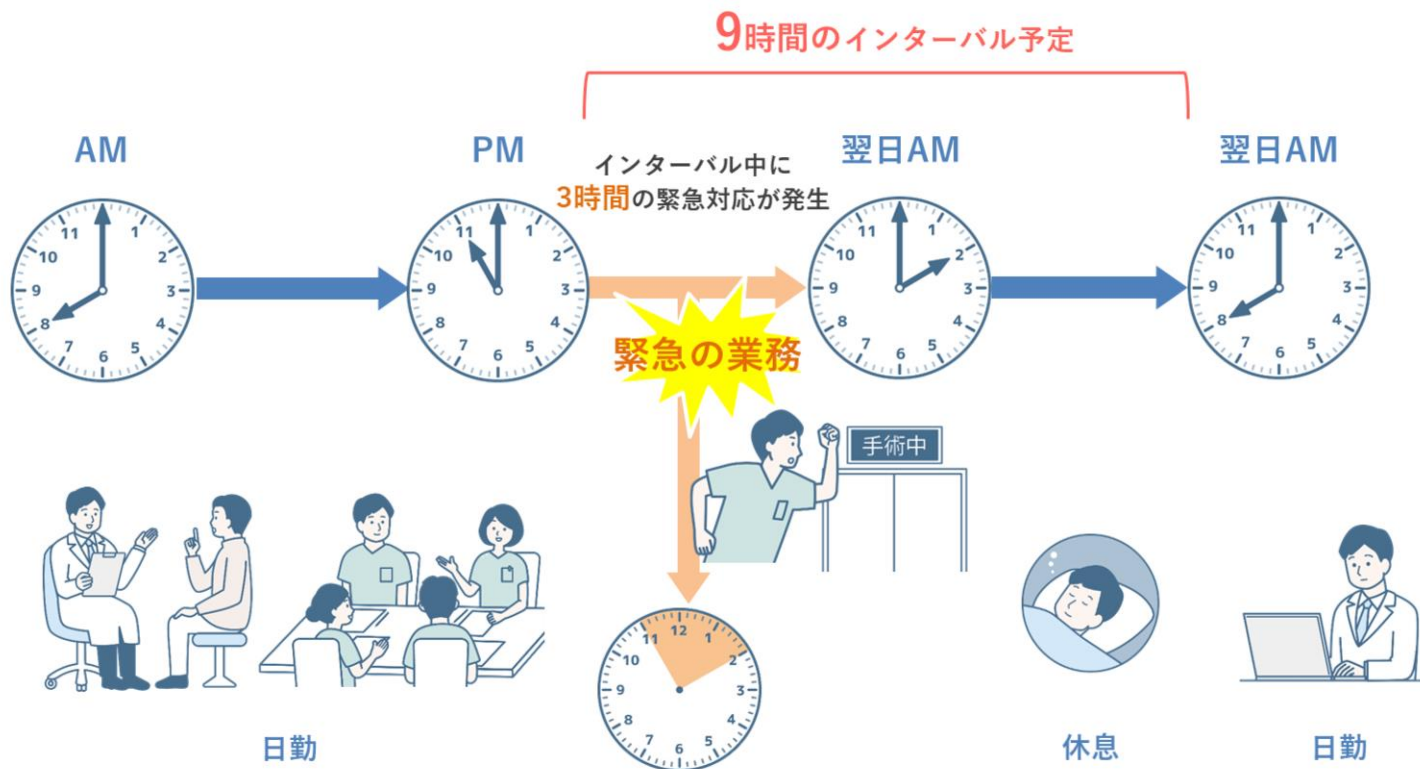


シフトを作成する時点で、  
適切な休息が確保されていないものは認められません。

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



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。

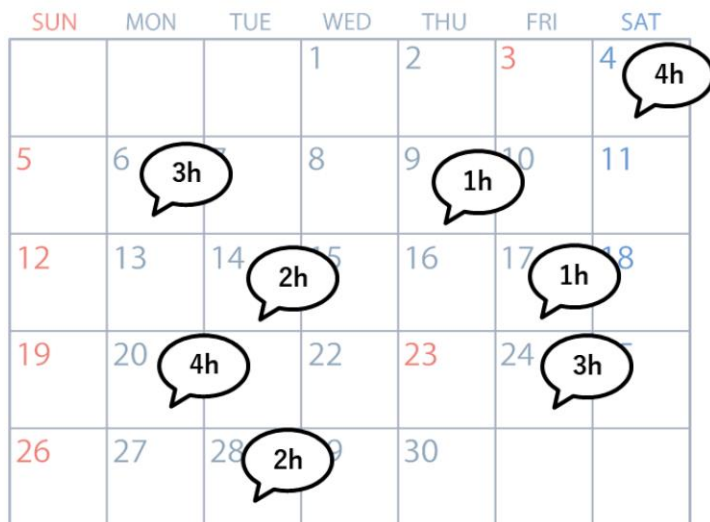


この3時間分の代償休息は翌月末までに与えられます。



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



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

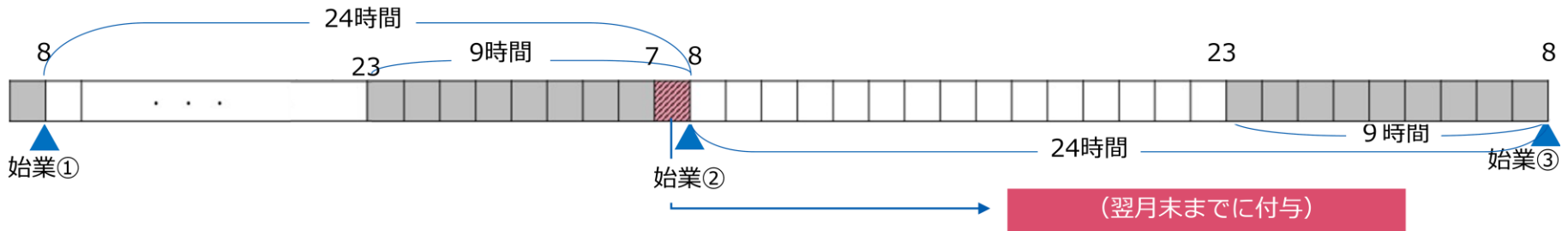
また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

# 代償休息の基本ルール

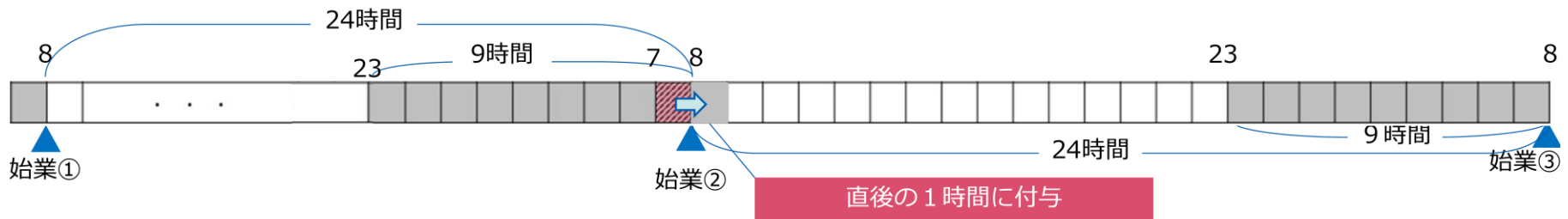
厚労省作成資料

◆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



Q. 代償休息は年次有給休暇で付与しても良いのでしょうか。



A. 代償休息の付与は、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幅の延長のいずれかによることとしています。疲労回復に効果的な休息付与の観点等（※）も踏まえ、医療機関の就業規則等において整理していただくことが望ましいと考えます。なお、年次有給休暇は勤務医が取得時季を決めるものですので、その意に反して付与することはできません。その点にはご注意ください。

（※） <医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ> P14 より抜粋

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708161.pdf>

連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを実施できなかった場合の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。

◆ 関連 Q A ◆

Q. 代償休息については有給で付与する必要があるのでしょうか。



A. 代償休息については、必ずしも有給での付与を義務付けるものではありません。代償休息の取扱いについては、労使で話し合いを行い、院内ルールを明確化しておくことが望ましいと考えます。なお、代償休息の前提となる勤務間インターバル中の労働が時間外や深夜帯に発生している場合は、代償休息の付与の方法（休日に付与するか平日所定労働時間（勤務日）に付与するか）にかかわらず、時間外労働や深夜労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

Q. 代償休息は「分」単位で付与する必要があるのでしょうか。1時間未満切り捨てといった取扱いは出来るのでしょうか。

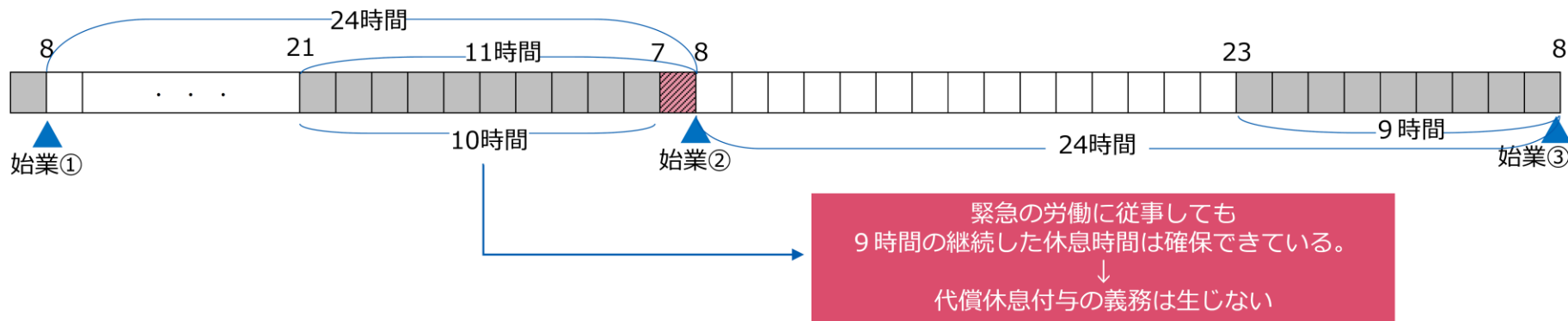


A. 付与方法としては、分単位で付与いただくことも可能ですが、例えば、15分や30分、1時間単位で切り上げて付与する等、効果的な代償休息付与や事務の簡便性に資すると考えられる方法で付与方法を検討いただくことも可能です。ただし、実際に労働をさせた時間を下回る方法で付与することは認められません。なお、こうした代償休息の付与方法については、就業規則等の適切な方法で定めることが求められます。

# 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◆

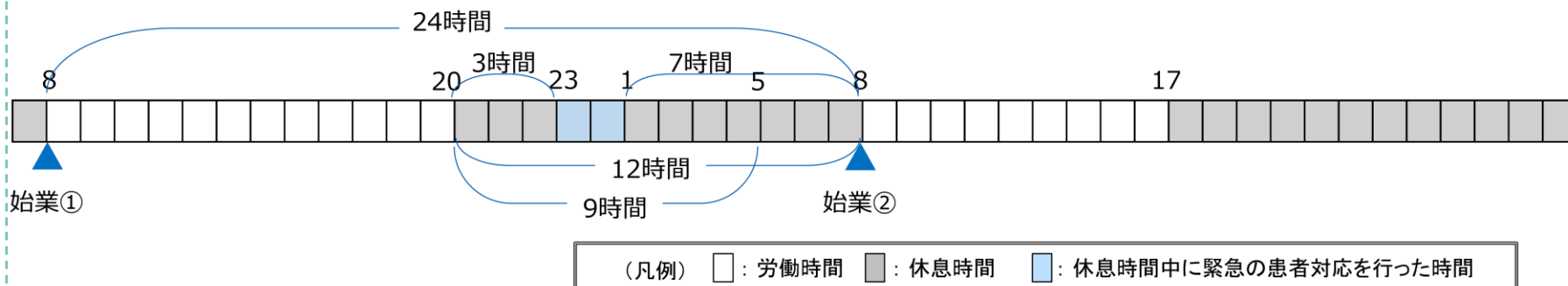
9時間の継続した休息時間を超える分の時間については、代償休息付与の義務は生じません。



(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

◆ 関連 Q A ◆

Q. 事前のシフトでは、勤務後、20時から翌日8時までのインターバルを予定（12時間）していたが、23時から翌日1時まで緊急の患者対応を行った。この場合のインターバルと、代償休息の考え方はどうなりますか？



A. やむを得ない理由により発生した労働に従事した時間までに勤務間インターバルとして継続した9時間の休息時間が取れていない場合は、代償休息で対応する必要があります。

今回の事例では、20時から勤務間インターバルが予定されていたとすると、予定されている勤務時間は翌日の業務開始までに9時間以上の休息時間が確保されていますが、深夜の呼出により2時間の実働が発生したため、9時間の継続した休息時間が確保できていません。

そのため、管理者には翌月末までに2時間を代償休息として確保する努力義務又は義務〔A水準医師は努力義務、B・C水準医師は義務〕が発生します。

一方、その後3時間分の休息時間（5時～8時）が確保できていることから、その時間を代償休息に充てたと整理することで、別途代償休息を与える必要はありません。

## ◆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。

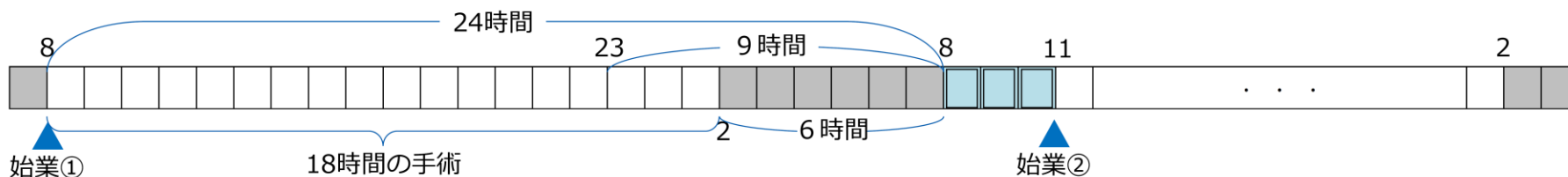
A. 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。なお、宿日直中許可のある宿日直（9時間）に従事した後においては、通常と同態様の業務が発生したとしても、代償休息の（配慮）義務はありません。



## 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。



(凡例) □ : 労働時間    □ : 休息時間    □ : 代償休息時間



## 勤務間インターバルの基本ルール（C1水準が適用される臨床研修医）

厚労省作成資料

C1水準が適用される臨床研修医については、より手厚い追加的健康確保措置が講じられます。

### ◆ 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）

C1水準が適用される臨床研修医以外

#### 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）

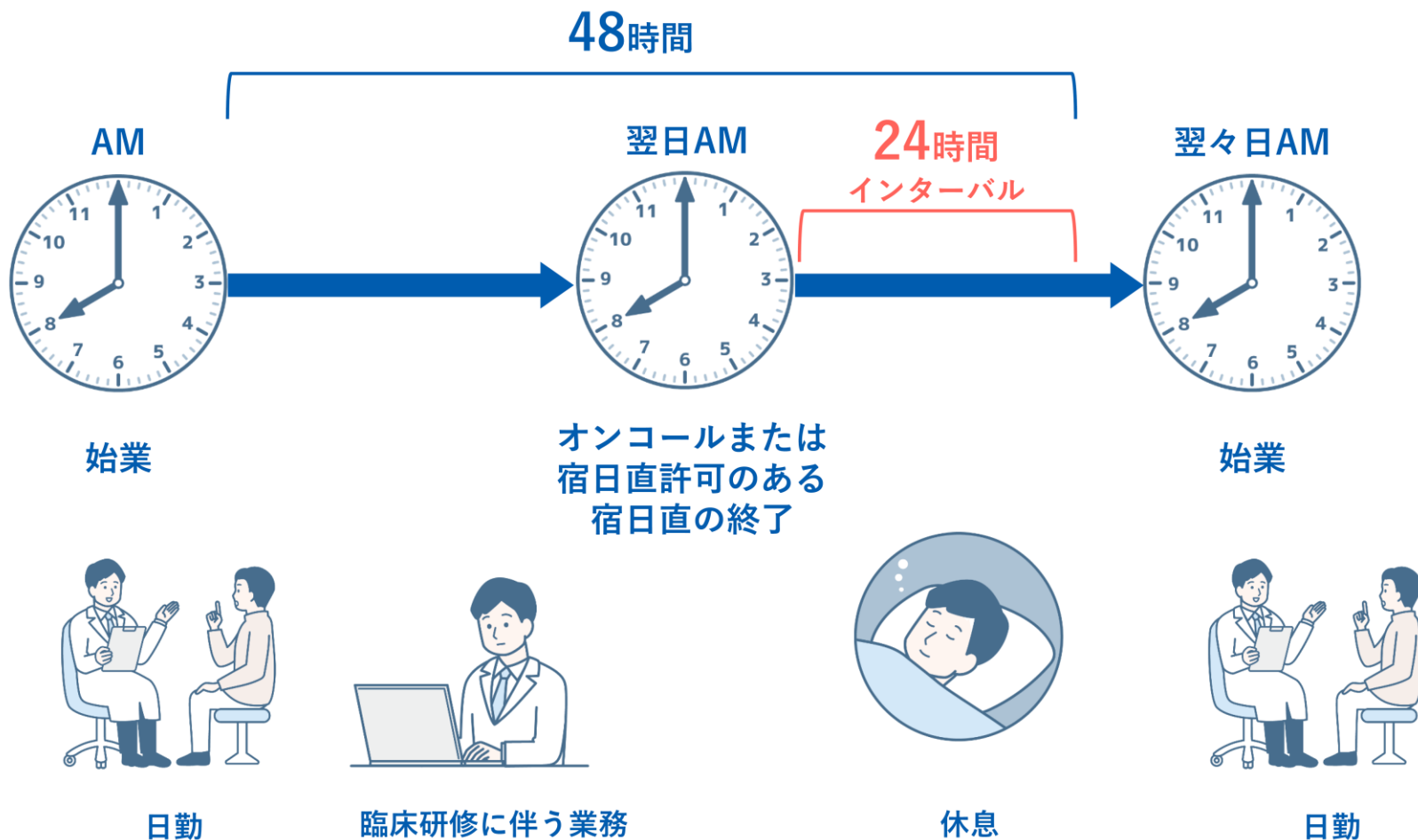
※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

C1水準が適用される臨床研修医

#### ② 始業から **48 時間以内に 24 時間の継続した休息时间**（24 時間の連続勤務時間制限）

# 勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ (C1水準が適用される臨床研修医)

厚労省作成資料



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

### ◆ C-1 水準が適用される臨床研修医の代償休息のルール ◆

- ・ C-1 水準が適用されている臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルの確保を徹底することが原則です。
- ・ 勤務間インターバル中に臨床研修の機会を確保するための緊急業務に従事させ、代償休息を付与するためには下記の要件を満たすことが必要となります。

#### 要件

- ・ 臨床研修における必要性から **オンコール** 又は **宿日直許可のある宿日直への従事** が必要な場合に限ること。
- ・ 臨床研修医の **募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示** すること。
- ・ 代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は当該診療科の研修期間内で処理すべきであり、代償休息の付与期限は原則として
  - (1) **勤務間インターバル終了後労働した日の属する診療科毎の研修期間の末日**、又は、
  - (2) **勤務間インターバル終了後労働した日の属する月の翌月末日、のいずれか早い日までとし、**(1)の方が早いもののやむを得ず (1) までに付与できない場合は、例外的に (2) までとすること。

※ **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。

# 勤務間インターバルと代償休息に関するルールを設定を

詳細はFAQや医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン解説集なども参考にしてください。

## <医師の働き方改革に関するFAQ>

いいきサポ

医師の働き方改革の制度解説

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FAQ (23.6)

医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ 22.07

医師の働き方改革制度に対するお問合せ内容一覧 (令和3年度)

医療機関の宿日直許可申請に関する支援と相談窓口 (22.06)

## <就業規則の規定例（ガイドライン解説集より）>

### <B・連携B・C-1(臨床研修医除く)・C-2水準の場合>

#### 【規定例】

#### (勤務間インターバル等)

第〇条 本病院は、本病院において、[救急医療、居宅等における医療又は地域において本病院以外で提供することが困難な医療に従事する医師/医療提供体制の確保のために他の病院に派遣される医師/専門研修プログラムを受けている医師/高度な技能の修得のための研修を受けている医師]であって、時間外・休日労働時間が年960時間を超えることが見込まれる者(以下「対象医師」という。)について、勤務シフトを作成するに際して、次の各号に掲げる休憩時間(以下「勤務間インターバル」という。)のいずれかを確保するものとする。ただし、対象医師が宿日直許可に基づく宿日直勤務を業務の開始から24時間以内に継続9時間行う場合には、この限りではない。

- ① 業務の開始から24時間以内の継続 9時間の休憩時間
  - ② 業務の開始から46時間以内の継続 18時間の休憩時間(15時間を超える宿日直勤務を含む勤務が予定されている場合)
- 2 本病院は、対象医師について、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務が発生したことにより前項各号に掲げる勤務間インターバルを確保できなかった場合には、当該勤務間インターバル終了後、当該勤務間インターバル中に労働した日の属する月の翌末日までの間にできるだけ早期に、確保できなかった勤務間インターバルの時間に相当する時間の休憩時間(以下「代償休息」という。)を確保するものとする。
  - 3 本病院は、対象医師について、継続してやむを得ず15時間を超えることが予定される同一の業務に従事させる場合は、前項にかかわらず、当該業務終了後次の業務の開始までの間に、当該業務に係る時間のうち15時間を超える時間に相当する時間の休憩時間(以下「特定代償休息」という。)を確保するものとする。
  - 4 本病院は、第1項ただし書の場合において、宿日直勤務中に対象医師を労働させたときは、当該対象医師について、当該宿日直勤務後、当該宿日直勤務中に労働した日の属する月の翌末日までの間に、当該労働の負担の程度に応じた必要な休憩時間を確保するよう配慮するものとする。
  - 5 代償休息、特定代償休息及び前項に規定する休憩時間(以下、総称して「代償休息等」という。)の確保は、本病院が次の各号に掲げる方法により随時指定すること又は事前に勤務シフトに組み込むことにより行うものとする。ただし、次の各号に掲げる方法以外のことにより、代償休息等が確保されることを妨げないものとする。
    - ① 休憩時間の延長又は追加
    - ② 勤務間インターバルの延長
  - 6 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合は、法令に従い、必要の限度において勤務間インターバル、代償休息及び特定代償休息の確保を行わないことがある。

### 3 医療監視(立入検査)におけるチェック項目



# 医療監視(立入調査)におけるチェック項目について

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は、医療監視において確認されます。

## 医療監視におけるチェック項目

### ポイント1: 面接指導実施

**\* 全医療機関が対象**

時間外・休日労働が月100時間以上となった医師(面接指導対象医師)に対して、面接指導が実施されている。

### ポイント2: 面接指導実施後の就業上の措置

**\* 全医療機関が対象**

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。

### ポイント3: 休息・代償休息確保

**\* 特例水準医療機関が対象**

特例水準医療機関の医師のうち、時間外・休日労働が年960時間超となることを見込まれる医師に対し、休息もしくは代償休息が確保されている。

### ポイント4: 労働時間短縮に係る必要な措置

**\* 全医療機関が対象**

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。

面接指導およ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が確認された場合には、改善に向けた取組が重要です。医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県および勤改センターによる支援が行われることとなります。

医療機関の改善の取組が十分になされない場合には、改善命令の措置を行うことが考えられたり、特例水準の取消や罰則の適用を行うことがあります。