

2024年4月までカウントダウン！

～今取り組むべきこと・特例水準受審の際の留意点～

千葉県医療勤務環境改善支援センター

特定社会保険労務士・公認心理師
医療労務管理アドバイザー 宮沢 佳子



医師の働き方改革（2024年度～）

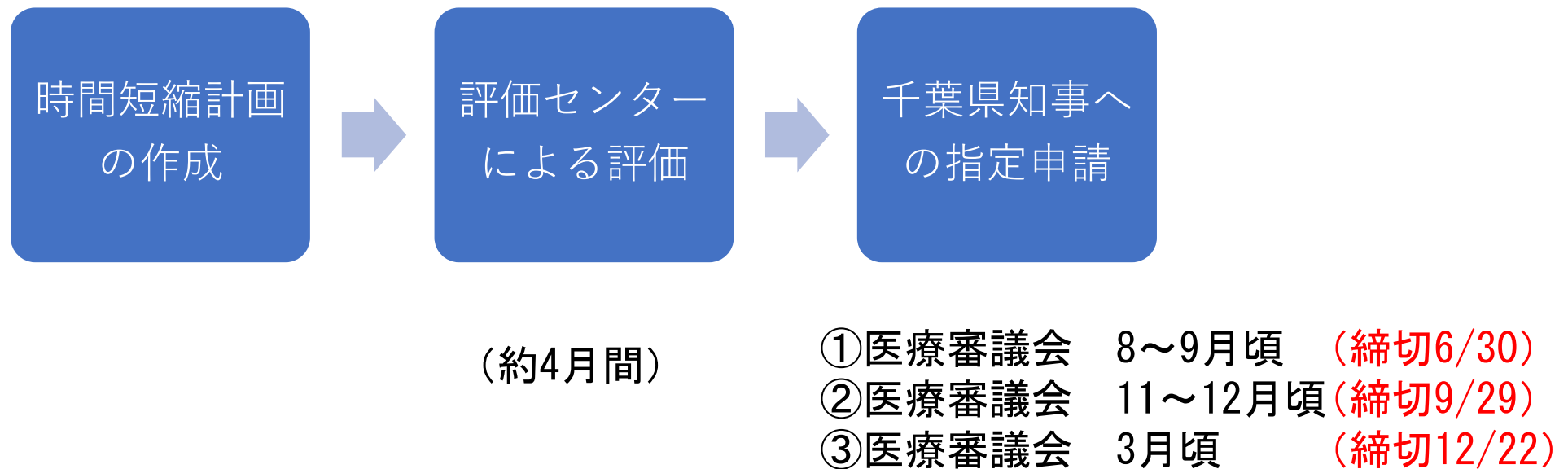
- 医師も時間外労働の上限規制が適用となる。
- 時間外労働・休日労働の上限は960時間（A水準）
- 指定を受ければ、上限は年1860時間となるが、令和5年度末までに所定の手続きを終了させる必要（B, C水準）。

B, C水準の指定を受けるには？



- ① 千葉県知事への指定申請が必要。
- ② 指定申請の前に、医療機関勤務環境評価センターに「令和6年度以降の医師労働時間短縮計画案」を提出し評価を受ける。

B, C水準に該当する場合のスケジュール



水準指定と時間外労働

時間外・休日労働960時間とは

- ・ 週平均で約18.5時間

→この水準を下回るのであれば、A水準で対応可能

→この水準を上回るのであれば、

B、C-1水準の指定が必要

1年52週
 $960 \div 52 = 18.5$ 時間



週平均18.5時間の残業とは

A水準で行ける医師の働き方（残業15時間）

- ・ 1日3時間の時間外労働 週5日 → 15時間
- ・ 1日2時間の時間外労働 週5日 → 15時間
+休日労働（5時間）
- ・ 1回の宿直勤務（許可なし） → 15時間

週平均20時間の残業とは

B、C水準になる医師の働き方（残業20時間）

- ・ 1日4時間の時間外労働 週5日 → 20時間
- ・ 1日2時間の時間外労働 週5日 → 20時間
+休日労働（10時間）
- ・ 1日1時間の時間外労働 週5日 → 20時間
+1日15時間の宿直勤務
(許可なし)

今取り組むべきこと

医師の労働時間管理

自病院での労働時間

⇒ **客観的な把握が必要**
(タイムカード、IT勤怠等)

—

自己研鑽時間

⇒ **自己研鑽時間の基準が必要**

—

宿日直勤務時間

⇒ **宿日直許可がある場合**

+

他病院での労働時間

⇒ **自己申告による把握で可**

労働時間とは

労働時間とは

「使用者の指揮命令下に置かれている時間」

【指示がなくても、労働時間になる例】

- ・ 付帯作業時間（診療前の準備／診療後の後片付け時間）
- ・ 何もしていなくても、業務への対応が求められる時間（待機中）

→使用者（病院／上司）からの指示の有無で限定されるわけではない

※使用者 … 労働条件の決定、労務管理、業務における指揮命令などを行う立場にある人（所属医療機関の院長等に限らずこれらの立場にある診療科長等を含む。）

医師の自己研鑽時間

自己研鑽時間…労働時間としてカウントしなくてもよい

※基準（労働時間⇔非労働時間（自己研鑽））と手続きが必要

<自己研鑽時間の該当性>

- ① 使用者からの指示ではない（自由意志によるもの）
- ② 通常業務との関連性がない（×付帯作業、×待機時間）
- ③ 所定労働時間外の活動
- ④ 医療行為ではない（×手術見学中の手伝い）

宿日直の許可

宿日直許可を受けた場合・・・

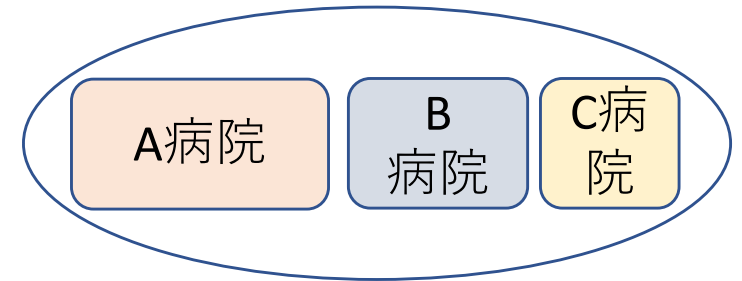
- ・ 上限規制との関係で労働時間とカウントされない。
- ・ 宿日直許可を受けた時間については、勤務間インターバル（休息时间）として取り扱える。

※宿日直許可の回数は、原則同一医師の宿直が週1回、
日直が 月1回以内。（例外あり）

- ・ 許可回数を超えて宿日直に従事させた場合、超過分について通常の労働としての取扱が必要となる。

兼業・副業

労働時間は事業場を異にする場合においても通算する
労働基準法 第38条



⇒医師の労働時間

自病院（主に勤務している病院）での
労働時間

+

副業・兼業先（他病院）での労働時間

A水準の兼業 上限規制イメージ

主病院 上限960時間
兼業先 上限960時間

合計960時間

主たる病院 500時間

兼業先
460時間

合計の上限 960 時間

主たる病院 860時間

兼業先
100
時間

合計の上限 960 時間

960時間まで

連携B水準の兼業 上限規制イメージ

主病院 上限960時間
兼業先 上限960時間

合計1860時間

主たる病院 960時間

兼業先病院 900時間

合計の上限 1860 時間

主たる病院 800時間

兼業先
360時間

合計の上限 1860 時間

960時間まで

960時間まで

B、C水準の兼業イメージ（連携B除く）

主病院 上限1860時間
兼業先 上限 960時間

合計1860時間

主たる病院 1800時間

兼業
60

合計の上限 1860 時間

主たる病院 1360時間

兼業先病院
500時間

合計の上限 1860 時間

1860時間まで

医師の時間外・休日労働の上限規制ふりかえり

患者への診療業務を行わない医師 (産業医、検診センター医師等)			一般の業種の労働者と同じ 通常条項月45時間、特別条項月平均80時間等
医療機関 勤務医師	A水準	原則	年間 960時間まで
	B水準	地域医療 (救急等)	年間 1,860時間まで
	連携B水準	他病院に 派遣	年間 1,860時間まで (単一医療機関では年間960時間)
	C-1水準	臨床研修 専門研修	年間 1,860時間まで
	C-2水準	高度技能	年間 1,860時間まで

令和6年度以降の
医師労働時間短縮計画案作成
↓
評価センターが評価 (審査)
↓
千葉県知事の特例水準指定

年間1,860時間超は許されない (2024年4月以降)

医師労働時間短縮計画と評価のポイント

医療機関勤務環境評価センター 受審までの準備

指定水準の決定

医師労働時間
短縮計画の作成

- ・令和6年度以降
医師労働時間短縮計画案

2024年(令和6)年度以降の医師労働時間短縮計画

計画の起算日：2024(令和6年)4月1日

計画期間：5年間以内(毎年要見直し)

フォーマットは任意だが、必要事項の記載を！

令和6年度以降の

- ・見込み時間外労働/休日労働の時間数
- ・労働時間を短縮するための取組計画
- ・これまでの労働時間短縮の取り組みの実績



時短計画の作成方法・ひな形や、留意事項等をまとめたガイドラインはこちら↑

医療機関勤務環境評価センター 受審申込みからの流れ

評価受審
申込み

審査料の
支払

自己評価
の実施

- ・ 基本情報
- ・ 自己評価シートの作成
- ・ 根拠資料の添付
(該当箇所がわかるように)



医療機関勤務環境評価センター

<https://sites.google.com/hyouka-center.med.or.jp/hyouka-center/%E3%83%9B%E3%83%BC%E3%83%A0?authuser=0>

事前に確認すること

（注意 1） 必須項目の確認を行ってください。

必須項目の要件を満たしていることが確認できる資料が提出できない場合、評価センターへ受審申請ができません。

（必須項目数 新規提出時：18項目）

（注意 2） 受審申し込み後評価センターからメールが送られてきます。受領後30日以内に、項目にかかる確認書類を提出する必要があります。

解説集（要約版）に記載の確認書類を30日以内に揃えられる見込みができてからの申請をお勧めします。

解説集（要約版）を活用する

評価受審申請に必要な根拠資料については、要約版で示されているものを添付します。

≡ 医療機関勤務環境評価センター



受審申込受付状況



New

解説集（要約版）



New

項目79-82比較表(参考様式)



医療機関勤務環境評価センターは、病院又は診療所（以下「医療機関」という）に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況等について評価を行うこと及び労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対して必要な助言・指導を行うことにより、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資することを目的として、令和4年（2022年）4月に日本医師会が厚生労働省から指定されたものです。

基本情報シート

No.	項目	入力欄			
1	医療機関名(届出名称)	テストクリニック			
2	病院長名	テスト 太郎			
3	住所(郵便番号)	103-0001			
4	住所	北海道XX市XX町2-1-4			
5	代表電話番号	080-0000-0000			
6	代表FAX番号				
7	保険医療機関コード(10桁)	0123456789			
8	許可病床数(内訳:一般)	2			
9	許可病床数(内訳:精神)	3			
31	医師労働時間短縮計画の対象	<input type="checkbox"/> 勤務医全員を対象に計画する	<input type="checkbox"/> 長時間労働を行う個々の医師を対象に計画する	<input type="checkbox"/> 長時間労働が恒常的となっている診療科に限定して計画の対象とする	
32	No.31で「長時間労働が恒常的となっている診療科に限定して計画の対象とする」を選択した場合、対象となる診療科名を記入してください	①	②	③	④
		⑤	⑥	⑦	⑧
担当部署・連絡先等					
33	労務管理統括部署				
34	労務管理責任者				
35	労務管理担当者				
36	労務管理担当者電話番号				
37	労務管理担当者E-mailアドレス				
38	評価受審用E-mailアドレス(Gmailアドレス)※				

※Gmailが使用できない医療機関についてはご登録いただいたE-mailアドレス

自己評価シート

★★初回審査の場合★★
 全体評価項目88項目から76項目
 必須項目28項目から18項目

医療機関コード
 医療機関名
 評価申請
 資料リンク取得

医療機関の所在地
 全項目数
 88項目

項目番号	項目	必須	取組状況	提出資料名	資料の取組状況	提出資料 なし
1	この事業に関する責任者を置き、かつ責任の所在とその役割を明確に示している	●		1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>
2	外部管理に對する事務の対応部署が明確に存在する	●		1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	<input type="checkbox"/>

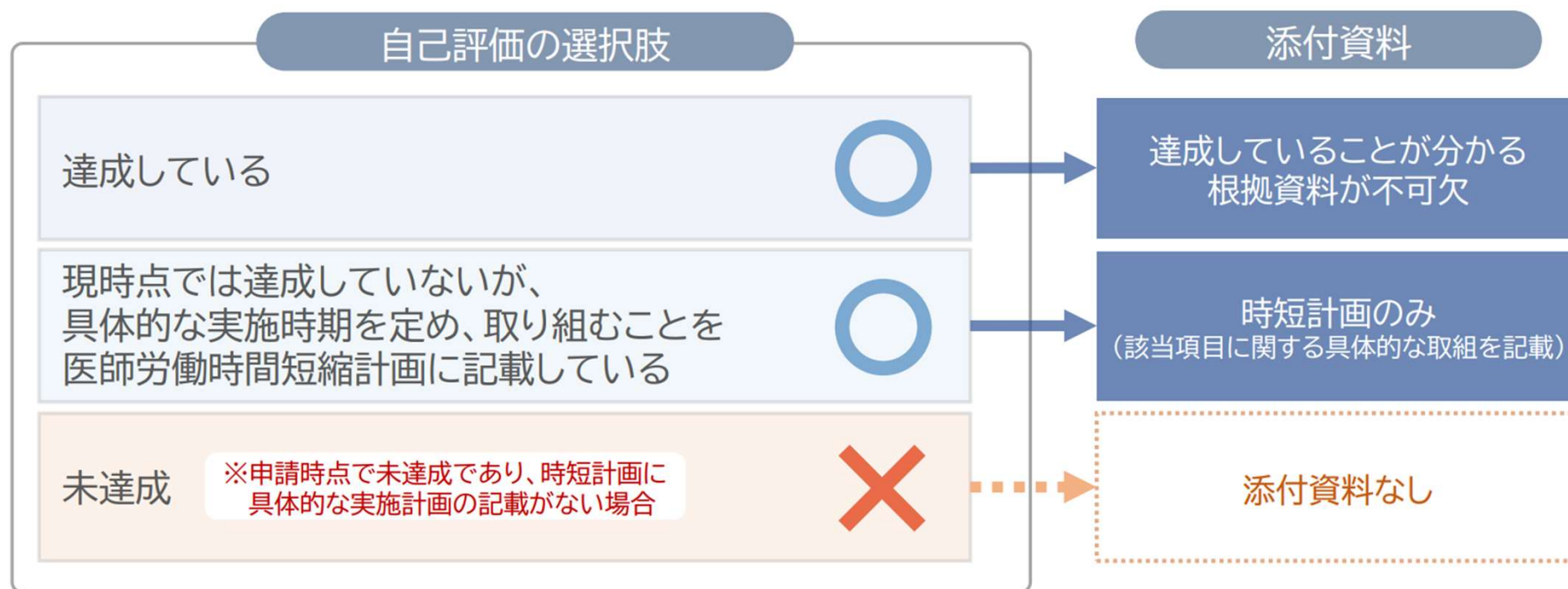
必須項目
 28項目

05	医療従事者に対する研修の実施状況	●				
06	月の訪問外・休日労働が100時間を超えた医師に対する研修の実施状況	●				
07	年に1回は標準適定評価委員会による、当該事業及びび事業連携医師からの意見収集を実施し、健康宮と連携へのモチベーション、医療提供体制に関する患者連携等の内容について、情報を収集している	●				
08	年に1回は標準適定評価委員会による意見からの意見収集を実施し、医療の質の向上や医療機関が評価と見える内容について、情報を収集している	●				

自己評価の選択肢

- ・ 「必須項目」に該当する項目は、申請の時点で評価項目の内容を達成していることが必要
- ・ 「必須項目」以外の項目は、現時点の実施状況と今後の取組予定について自己評価を行う

自己評価の選択肢



【注】 未達成の状態にもかかわらず、「達成している」と自己評価し、関係のない資料を添付されますと評価に時間を要することになります。

引用 令和5年度 第1回都道府県担当課長会議資料

現時点未達成でも「○」と自己評価できる

【重要】 現時点で未達成の項目：実施時期を定めて取り組むことが予定されている場合は、その内容を時短計画に記載し、「現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことを医師労働時間短縮計画に記載している[○]」と自己評価することができます（★）。

★必須項目及びアウトカム(評価項目79～82)以外

必須項目

必ず達成しないとイケない

4

追加的健康確保措置の体制を整備するために、勤務間インターバルと代償休息に関するルールをいずれも定めている

本項目の評価にあたって

- ・ 自院の「勤務間インターバルと代償休息に関するルール」を作成していること
 - ・ その内容を職員に周知していること
- の2点を満たす必要があります。

どのような要件を満たしていれば○か記載

資料

- ① 勤務間インターバルと代償休息に関するルール
- ② 職員に周知したことがわかる資料(通知文書や院内ポータルサイトの写し等)を添付します。

提出が必要な書類を具体的に説明

【注意】 勤務間インターバルと代償休息に関するルールについて、2024年度以前の評価受審においては、改正医療法等の施行前のため、勤務間インターバルと代償休息に関するルールの案でも構いません。ただし、案の場合は2024年4月までに施行されることが明記されていることが必要です。

注意事項

※解説集 p.153～p.155ページの資料(2)「①勤務間インターバル・代償休息の規定例」参照

要約集を確認しながら、自己評価シートを作成

評価者に伝わりやすい書類とは？

☑ 「取組状況」欄には、医療機関の取組をできるだけ詳しく記入する。

☑ 添付資料には、「取組状況」欄に記載した内容に対応する箇所（ページ数や項目番号等）を記載し、該当箇所に印や下線を引く、注釈を入れる等配慮する。

☑ 必須項目以外の評価項目のうち、現時点では未達成であっても、実施時期を定めて取り組みを行うことが予定されているものについては、時短計画に記載してください。

医療機関が達成に向けた取組を計画的に行っていることが、取組状況欄の記載と時短計画から確認できれば、評価は [○] となります。

評価者に伝わりやすい書類とは？

適切な資料が提出されることがスムーズな審査には重要です。

提出前に自己評価シートを再確認。

※※不備があると、問い合わせ等に時間がかかり
評価結果受領まで時間がかかります※※

全医療機関2024年にむけて

着手していただきたいこと（水準の決定）

1. まずは、勤務実態（実績労働時間）の把握（要：兼業時間通算）
「令和6年度以降の医師労働時間計画」作成上、提出前年度
（＝2022（令和4）年度）の実績労働時間の把握は必須
2. B／C水準の指定を受ける／受けない等の方針決定
 - B／連携B／C－1／C－2水準の取得を目指す
要件の確認：【病院機能】＋【長時間労働の必要性】
対象医師の確認
 - 年 960時間以内に収める（A水準）
タスク・シフト、業務の見直し等、要検討

注意していただきたいこと（BC水準医療機関）

1. B／C水準の指定を受けなければ
2024（令和6）年4月1日以降 時間外・休日労働は
年間960時間以内〔B／C水準指定で年間1,860時間以内〕
2. B／C水準の指定を受けるためには
評価センターによる評価を受審することが必要
3. 2024（令和6）年4月1日以降 年間1,860時間を超えて
時間外・休日労働をさせてはならない
4. B水準・連携B水準は2035年度で廃止の予定

すべての医療機関に注意していただきたいこと

□長時間労働医師に対する面接指導

- 来年4月以降、保健所による医療監視の対象となる。
- 産業医の先生であっても、下記研修が必要。
- 面接指導の結果記録は5年間保存。

[面接指導実施医師養成ナビ \(mhlw.go.jp\)](https://mhlw.go.jp)



すべての医療機関に注意していただきたいこと

□医師の副業・兼業先の労働時間について、少なくとも時間外労働が発生した場合には、毎月医師から申告してもらう必要がある。

□宿日直許可が認められた病院でも、宿日直時間中に、診察や手術など通常の勤務が発生した場合には、その時間を正確に把握し、宿日直手当とは別に通常の賃金（時間外や深夜割増賃金を含む。）を支払う必要がある。

すべての医療機関に注意していただきたいこと

□36協定の様式が来年4月から変わります。
→記入がとても複雑です . . .



「（令和6年4月1日以降）
【医業に従事する医師を含む場合】
時間外労働・休日労働に関する協定届」
を選んでください。

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

お知らせ

働き方改革、医師労働時間短縮計画についてのご相談

千葉県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理相談コーナー

TEL・FAX 043-304-5393 (平日9:00~17:00)

email: chiba@task-iryo.com

電話相談・アドバイザー派遣・研修講師派遣

無料

ご清聴ありがとうございました。

