

# いきサポ愛知

第32号 2023.JUL

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター  
(受託:公益社団法人愛知県医師会)

## 2024年4月に向けた準備は進んでいますか？

2024年4月から勤務医にも時間外労働の上限規制が適用されます。また、勤務医の健康を確保するためのルールが導入されます。※他業種は2019年4月から順次、適用を開始しています。

### 時間外の上限規制

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は原則として**年960時間が上限**となります(A水準)。

医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。

#### 診療従事勤務医の時間外労働に関する分類

	内容	申請	36協定	年間時間外労働の上限	追加的健康確保措置	
					面接指導	※休憩時間確保
A水準	原則	不要		960時間		努力義務
B水準	地域医療の確保のため救急医療等を担うために長時間労働が必要となる			1860時間*	義務 (月100時間以上の時間外労働が見込まれる医師が対象)	義務
連携B水準	地域医療の確保のため他の医療機関に派遣され、副業・兼業先での労働時間を通算して長時間労働が必要となる	医療機関				
C-1水準	臨床研修医・専攻医が基礎的な技能や能力を取得するために長時間労働が必要となる	医療機関		1860時間		
C-2水準	専攻医を修了した医師等が必要な技能を取得するために長時間労働が必要となる	医療機関+医師個人				

\*休憩時間確保：連続勤務時間15時間+勤務間インターバル9時間のセット もしくは28時間+勤務間インターバル18時間セット  
(臨床研修医の場合) 連続勤務時間15時間+勤務間インターバル9時間  
もしくは連続勤務時間24時間+勤務間インターバル24時間

\*B水準・連携B水準は2035年度末までを目標にA水準に移行 \*連携B水準は個々の医療機関における時間外労働の上限は年960時間以下

### 健康確保のためのルール

十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスリスクも高まります。

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、**退勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール**(勤務間インターバル制度)が始まります。

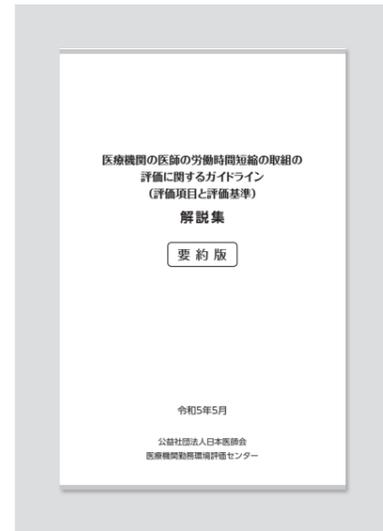
また、**1か月の時間外・休日労働が100時間以上となること**が見込まれる場合は、**面接指導実施医師による面接指導**を行う必要があります。



必要な指定の取得と適切な雇用管理を通じて、働く医師の健康を守りながら、持続可能な地域医療体制を作っていきましょう！

## 医療機関勤務環境評価センターより

「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(評価項目と評価基準)」解説集の要約版が令和5年5月に公開されました。



自己評価シートの記載方法や添付資料に関して多くの質問を受けた点や評価において必ず提出が求められる資料などの情報を整理し、各評価項目のポイントを簡潔にまとめたものです。

特例水準の指定を予定している医療機関は是非参考としてください。

詳細はこちらから



[https://drive.google.com/file/d/1ul\\_HHbgQEmZA4kOlwCzVXVeGzygYsfq/view](https://drive.google.com/file/d/1ul_HHbgQEmZA4kOlwCzVXVeGzygYsfq/view)



## 厚生労働省より

医療機関の管理者・事務部門の皆様へ

「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」が公開されました。



このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要がある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

是非、参考としてご活用ください。

詳細はこちらから



<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/files/Attachment/462/令和5年4月発行%E3%80%80医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド.pdf>



### お問い合わせ

愛知県・愛知労働局 委託事業  
愛知県医療勤務環境改善支援センター  
(受託:公益社団法人愛知県医師会)

〒460-0008 名古屋市中区栄4丁目3-26 昭和ビル6階  
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767  
E-mail info@aichi-medsc.or.jp

ホームページでも情報公開中

右の二次元コードを読み取ってください。

<https://aichi-medsc.or.jp>



# 令和5年度地域医療勤務環境改善体制整備事業のご案内（愛知県）

愛知県では、診療報酬の地域医療体制確保加算を取得していない医療機関を対象に下記のとおり助成を予定しています。

<b>対象経費</b>	<b>補助率</b>
ICT機器の整備費用など、医師の労働時間短縮に向けた取組を総合的に実施する費用	施設設備整備に関する経費→9/10 その他の経費→10/10
<b>補助基準額</b>	
133千円/床（一般病床の最大使用病床数）	
<b>対象医療機関</b>	
救急医療等の実績を有し、かつ、交付要件を満たす医療機関	
実績	交付要件
<ul style="list-style-type: none"> <li>救急車等の搬送件数が年間で1000件以上2000件未満</li> <li>愛知県地域保健医療計画で「5疾病・5事業」を担っている等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月の時間外・休日労働が80時間を超える医師を雇用している</li> <li>多職種からなる役割分担推進のための委員会又は会議を設置し、「勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を作成する</li> <li>勤務医の負担の軽減及び処遇の改善に関する取組事項を公開する等</li> </ul>

事業の詳細については、下記担当へお問い合わせください。本事業は先着順ではございませんが、希望される時期によっては交付が受けられない可能性がございますので、検討段階でも早めにお知らせください。

**担当** 愛知県保健医療局健康医務部医務課  
地域医療支援室医師確保推進グループ

電話：052-954-6659      メール：chiikiiryousien@pref.aichi.lg.jp

ホームページ：https://www.pref.aichi.jp/soshiki/imu/r4-iryokinmukankyoukaizen.html

## 令和5年度「働き方改革推進支援助成金」について（厚生労働省）

本助成金は、働き方の推進に取り組む中小企業事業主を支援するための制度であり、生産性の向上や労働能率の向上等を目指すもので、その取組の内容に応じて、コースが設けられています。それぞれに成果目標があり、成果目標を達成するために実施した事業に対する費用の一部が支給されます。

### 労働時間短縮・年休促進支援コース

- 対象事業主の要件を満たし、助成対象となる取組を行い「成果目標」から1つ以上を選択し達成を目指して取組を実施
- 「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部が助成されます（助成額最大730万円）

### 労働時間適正管理推進コース

- 対象事業主の要件を満たし、助成対象となる取組を行い全ての「成果目標」達成を目指して取組を実施
- 「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部が助成されます（助成額最大580万円）

## 適用猶予業種等対応コース（病院等）

令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業を支援するものです。

### 対象事業主 以下のいずれにも該当する事業主です

- 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標②」を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。\*1など\*2

\*1 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。  
\*2 その他の要件についてはお問い合わせください。

### 助成対象となる取組 いずれか1つ以上を実施

- ① 労務管理担当者に対する研修 \*3
  - ② 労働者に対する研修 \*3、周知・啓発
  - ③ 外部専門家によるコンサルティング
  - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
  - ⑤ 人材確保に向けた取組
  - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新 \*4
  - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新 \*4
- \*3 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。  
\*4 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

### 成果目標 以下の達成を目指して取組を実施してください

- ① 月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を削減させること。  
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定
- ② 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。  
(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- ③ 医師の働き方改革の推進（労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。)

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

### 助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部が助成されます。（助成額最大930万円）

以下のいずれか低い額

<b>I</b> 以下①～③の上限額及び④の加算額の合計額
<b>II</b> 対象経費の合計額×補助率 $\frac{3}{4}$ *5

\*5 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は  $\frac{4}{5}$

注1) 本助成金の対象となる中小企業事業主は、医療機関においては、**出資額が5,000万円以下又は常時使用する労働者の数が300人以下**であることが要件となっています。

注2) 交付申請書の提出は令和5年11月30日まで（必着）となっておりますが、国の予算額に制約されるため、それ以前に予告なく受付を締め切る場合があります。

ご不明な点は、愛知労働局雇用環境・均等部企画課（TEL 052-857-0313）へお尋ねください。リーフレット等は当センターホームページ「お知らせ」にも掲載しております。

### I の上限額

#### ① 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数		
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月100時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月90時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定	250万円	200万円	150万円

#### ② 成果目標②の上限額

（適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります）

休憩時間数 *6	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	100万円
11時間以上	150万円

\*6 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

#### ③ 成果目標③の上限額

以下を全て実施した場合\*7に50万円

##### A 労務管理体制の構築等

- (ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
- (イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保に係る協力体制の整備を行うこと（副業・兼業を行う医師がいる場合に限る）。
- (ウ) 管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。

##### イ 医師の労働時間の実態把握と管理

- (ア) 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。
- (イ) 医師の勤務計画を作成すること。

\*7 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

#### ④ 賃金引上げの達成時の加算額

##### ▼常時使用する労働者数が30人以下の場合

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円（上限300万円）
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円（上限480万円）

##### ▼常時使用する労働者数が30人を超える場合

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円（上限150万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）