

令和5年度 面接指導実施医師養成講習会 ロールプレイ研修

令和6年4月を目前に控え、長時間労働医師への面接指導でこんな悩みはございませんか？

本当に面接指導をちゃんとできるか不安… 医師にどんなアドバイスを行ったら良いのだろう？

特に深刻な状態の医師を面接することになったときの対応が心配…

ロールプレイ研修
に参加して、来年の4月に備えましょう！

- ・労働時間・睡眠・心身の状態等の必須確認項目の質問方法
- ・面接対象医師への具体的なアドバイス内容
- ・産業医等につなげる必要のある面接対象医師への対応 etc.

研修受講のご案内

開催日時 令和5年8月20日～令和6年3月2日 の間の1日（4時間）
全28回オンライン開催 平日13:30～17:30 土日祝9:00～13:00

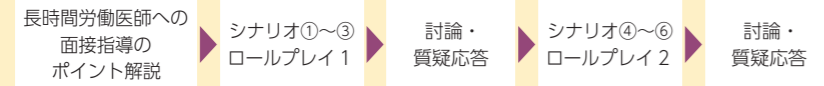
対象 面接指導実施医師養成講習会を既に受講した方

申込方法 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/) の面接指導実施医師養成講習会ログイン後に表示される「ロールプレイ研修申込」より希望日時を選択

参加費 **無料** 受講は **任意**
お申し込みはこちらから



研修プログラム



お問い合わせ
(厚生労働省委託事業実施機関)

メール
ishimensetsu@digital-knowledge.co.jp

宿日直許可について

※宿日直許可のある業務に従事する時間は、労働時間や休憩に関する規定は適用されません。宿日直許可の申請は、管轄の労働基準監督署で受け付けています。

宿日直許可とは

- 宿日直中の勤務実態が、労働密度が薄く十分な休息をとることが可能と認められる場合には、労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができます。
- 宿日直に従事する時間は労働時間ですが、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は労働基準法の労働時間規制の対象から除外されます。
- 宿日直許可の回数は、原則（例外あり）、同一医師の宿直が週1回、日直が月1回以内です。許可回数を超過し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いが必要です。

対象となる業務は？

- 医療機関全体ではなく、一部の診療科や時間帯、業務の種類等を限って申請できます。
- 許可の対象となるかどうかは、次のような基準に沿って総合的に判断されます。
 - ・通常の業務とは異なる、軽度または短時間の業務であること
 - ・救急患者の診療など、通常業務と同等の業務が発生することはあっても、その頻度が稀であること
 - ・宿直の場合は、相当の睡眠設備があり、夜間に十分な睡眠を取り得ること
 - ・通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後の業務であること

許可取得の流れは？

- 1 申請書に必要事項を記載の上、資料を添付し管轄の労働基準監督署に申請をします。
- 2 その後、労働基準監督署による書面審査・実地調査を経て、許可の判断が行われます。



勤改センターでは、各医療機関の状況に応じた相談への対応や、実際に申請を行うまでのサポートを行っています。

▶厚生労働省も相談窓口 (Web相談) を設置しています

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html



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



いきサポ愛知

第33号 2023. SEPT

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)

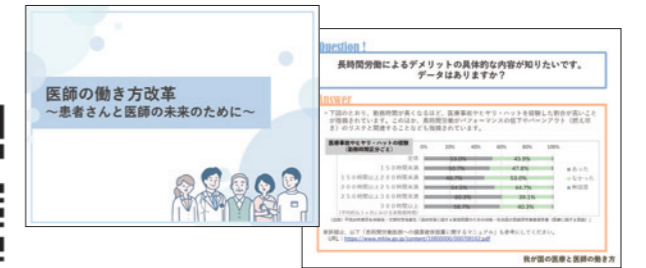
医師の働き方改革の理解は進んでいますか？

医師の時間外労働時間の上限規制が2024年4月から実施されます。医師の働き方改革について、管理者を含め医師の皆様、医療従事者の皆様の理解は進んでいますか？厚生労働省では、医療機関での周知に使えるスライド等を作成しておりますので、ぜひご活用ください。

1 医師の働き方改革解説スライド

医療機関において、医師及び医療従事者の皆さまへ、医師の働き方改革の趣旨及び制度内容を周知するために用いることのできる、解説スライドとなっています。

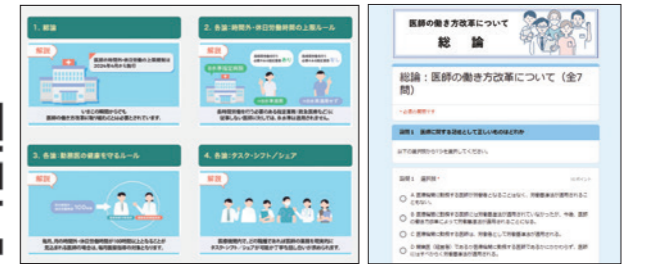
https://iryu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/commentary_slide



2 クイズで学べる！医師の働き方改革eラーニング

医師及び医療従事者の皆さまを対象とした、「医師の働き方改革」についての基礎知識の習得に役立てていただくためのeラーニング教材です。

https://iryu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/elearning



3 ストーリーで学べる！医師の働き方改革マンガ

医療機関において、医師及び医療従事者の皆さまへ、医師の働き方改革の趣旨及び制度内容を周知するために用いることのできる、解説マンガとなっています。

https://iryu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/beginner



注：当該資料を、医師及び医療従事者への周知以外の目的で使用することはお控えください。また、本マンガ内の全ての文章・イラストについて転載はご遠慮ください。

時間外・休日労働時間数が年960時間を超える勤務医のいない医療機関の働き方改革について

1. 労働時間の適正把握

- 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（平成29年1月20日策定）
- 使用者は労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること

原則的な方法

- ・使用者が自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ・自己申告を行う労働者や労働時間管理者に対し、自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
- ・自己申告で把握した労働時間と、入退場記録、パソコンの記録等から把握した在院時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
- ・使用者は自己申告できる時間数の上限を設けるなど適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない。

さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者において慣習的に行われていないか確認すること。

賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならない。

労働時間の状況の把握

労働安全衛生法第66条の8の3

事業者は長時間労働者に対する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法、その他適切な方法により、労働者の労働日ごとの労働時間を把握しなければなりません。

2. 副業・兼業時の労働時間の把握

- 医師の労働時間は、「自院で把握した医師の労働時間」と「医師からの自己申告等で把握した他の医療機関での労働時間」を通算する必要があります。
- 医師が他の医療機関で副業・兼業を行う場合も、その医師の自院における時間外・休日労働時間は、自院の36協定の範囲内とする必要があります。

複数医療機関に勤務する医師における労働時間管理方法（例）

副業・兼業には、主たる勤務先からの派遣によるものと医師個人の希望に基づくものがあります。

- ① 主たる勤務先（主に大学病院を想定）は派遣先における勤務を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先・派遣先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限（通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内）を医師との話し合い等により設定しておく。
- ② 医師個人の希望に基づく副業・兼業については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるよう副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告をする。
- ③ 副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与等の観点から、随時、自己申告する。
- ④ ただし、あらかじめ設定した上限の範囲内で労働している場合であって、
 - ・（B・連携B・C水準適用で毎月面接指導が組み込まれている医師については）代償休息が発生しない場合
 - ・それ以外の医師については、代償休息が発生しない、かつ、月の時間外・休日労働が100時間以上になる恐れがない場合には、翌月に1か月分まとめての自己申告でもよい。

※ ①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。

勤務医の時間外・休日労働時間数が年間960時間を超えない場合、その医療機関はA水準の医療機関となります。A水準の医療機関は、医師の時間外労働時間数の特例水準（B・連携B・C-1・C-2水準）の指定を受ける必要はありませんが、A水準の医療機関も取組む必要がある事柄があります。あなたの医療機関の取組は進んでいますか？

3. 追加的健康確保措置（面接指導）

- 時間外・休日労働が月100時間以上になることが見込まれる医師には、面接指導を実施することとなります。※A～C水準に関係なく義務となります。
- 時間外・休日労働が80時間以上見込まれない医療機関（A水準の医療機関）であっても、面接指導の実施に係る面接指導実施マニュアルを策定し、面接指導実施医師（面接指導実施医師養成講習を修了した医師）を選任する必要があります。

睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期

時間外・休日労働が月100時間以上となる頻度は、A水準の医療機関は低いと思われませんが、当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後、実施することとなります。

面接指導の実施時期

事前確認で一定の疲労の蓄積が予想される場合※は、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければなりません。

※一定の疲労蓄積が予想される場合とは下記のいずれかに該当した場合となります。

- ア 前月の時間外・休日労働時間：100時間以上
- イ 直近2週間の1日平均睡眠時間：6時間未満
- ウ 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
- エ 面接指導の希望：有

