

## 医療業版（医業に従事する医師を除く） 勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

勤務間インターバルは、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（インターバル時間）を確保する仕組みで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康を維持する上で重要な制度です。

令和6年度以降、医師の時間外・休日労働時間の上限規制が開始され、医師の働き方改革が進められていますが、医師を除く医療従事者の方々もまた、働き方改革を進めていくことが大切です。

病院や有床診療所、24時間対応の診療所や看護事業所等の多くの現場においては、入院患者やケアの必要な利用者に対して365日24時間体制での対応を行うため、夜勤・交替制勤務やオンコール対応を実施されており、柔軟なシフト調整が難しい、緊急対応の可能性が常時ある、など特有の課題があることも事実です。

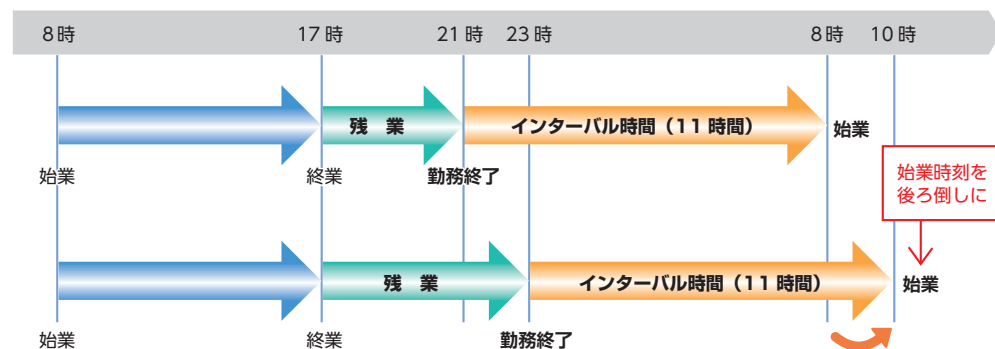
職員等の健康を守り、医療安全を守るとの観点から、勤務間インターバルの確保、労働環境の整備が重要と考えられます。

「医療業版（医業に従事する医師を除く）勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」には、導入の手順、導入・運用を実施している法人等の事例紹介などが掲載されています。



### 勤務間インターバル制度を導入した働き方（例）

【例：11時間のインターバル時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



「医療業版（医業に従事する医師を除く）勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」は、働き方・休み方改善ポータルサイトからダウンロードできます。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.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](mailto: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>



UD  
FONT  
by MORISAWA

# いきサポ愛知

第45号

2025. 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)

## 第1回 医療機関に対する働き方改革セミナーを開催しました!!

### 講演1 医療機関における労務管理の課題と対策



#### 講師

医療労務管理研究会

代表 渡辺 徹



急性期病院の医師の働き方改革が主なテーマですが、クリニックの先生方にも参考となる労務管理の課題と対策についてご講演をいただきました。

### 講演2 医療勤務環境改善マネジメントシステムのすすめ



#### 講師

愛知県医療勤務環境改善支援センター  
医療労務管理アドバイザー

富士本 正



働き方改革を進めるうえで、マネジメントシステムがいかに有効な方法であるか、好事例を挙げながらご講演をいただきました。

# ハラスメント対策・女性活躍推進に関する法律<sup>(※)</sup> の一部が改正されました

公布日：令和 7 年 6 月 11 日

(※) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずるのが改正の趣旨です。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト  
**あかるい職場応援団**



には事例動画などのコンテンツが掲載されています。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

## I ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- ▶ **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日



### カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の **3 つの要素をすべて満たすもの**です。
  - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
  - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
  - ③ 労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。
  - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ・ 相談体制の整備・周知
  - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

※自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。

※カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。



### 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。
  - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ決めておくこと等）
  - ・ 相談体制の整備・周知
  - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化されます。

※カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。



いわゆる  
「就活セクハラ」

## II 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- ▶ 令和 8 年（2026 年）3 月 31 日までとなっていた法律の有効期限が、**令和 18 年（2036 年）3 月 31 日までに延長**されました。
- ▶ 従業員数 101 人以上の企業は、「**男女間賃金差異**」及び「**女性管理職比率**」の**情報公表が義務**となります。
- ▶ **プラチナえるぼし認定**の要件が追加されます。

施行日：令和 8 年 4 月 1 日

施行日：公布後 1 年 6 か月以内の政令で定める日



### 情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数 301 人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101 人以上の企業に**公表義務を拡大**するとともに、新たに**女性管理職比率**についても 101 人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数 100 人以下の企業は努力義務の対象です。）

| 企業等規模       | 改正前                   | 改正後                                     |
|-------------|-----------------------|-----------------------------------------|
| 301 人以上     | 男女間賃金差異に加えて、2 項目以上を公表 | 男女間賃金差異及び <b>女性管理職比率</b> に加えて、2 項目以上を公表 |
| 101 人～300 人 | 1 項目以上を公表             | <b>男女間賃金差異及び女性管理職比率</b> に加えて、1 項目以上を公表  |

※従業員数 301 人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から 1 項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から 1 項目以上の、計 2 項目以上を公表することと、従業員数 101 人以上の企業は、①及び②の全体から 1 項目以上を公表することとされています。



### プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、**事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加**されます。

※現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予が設けられる予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととされています。

