

36協定の様式改正と 追加的健康確保措置に係る面接指導

令和5年度 第2回 医師の働き方改革に関するセミナー

セッション① 14:00～14:30

令和6年2月6日（火） 鹿児島県医師会館3階中ホール&Web（ハイブリッド形式）

講師 医療労務管理支援事業（厚生労働省委託事業）スーパーバイザー 新屋 尋崇

進行予定

1. 新36協定

2. 面接指導

まとめ（新36協定）

■令和6年4月1日～

特定医師に関する36協定の届出には、医師以外を含め、様式第9号の4（特別条項なし）又は第9号の5（特別条項あり）を用います。

※ 参考

現在は、様式第9号（一般条項）、第9号の2（特別条項の場合）様式第9号の4（適用猶予）です。



特定医師の範囲

- 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される。
- 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（**医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。**）または介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指す。

平成31年4月（大企業）／令和2年4月（中小企業）
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用済み
⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内



労働者

- 歯科医師
- 獣医師

「医業に従事する医師」 （適用猶予の対象）

- 血液センター等の勤務医
- 産業医
- 大学病院の裁量労働制適用医師

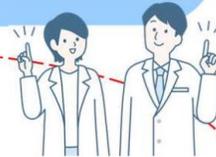
「特定医師」 （医師の上限規制の対象）

- 病院等で診療を行う勤務医
- 診療も行っている産業医

令和6年4月
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用
⇒年720時間、単月100時間未満、
複数月平均80時間以内 など



令和6年4月
医師の時間外労働の上限規制が適用





医師の時間外労働の上限規制（概要）

- 時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限（事業場単位の上限）である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限がある。
- 医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準がある。

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年1,860時間
	B水準 (救急医療等)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間
	C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間



※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり

ポイント（新36協定）

- 時間外労働が限度時間（月45時間、年360時間）を超えない場合は、様式第9号の4（特別条項なし）の協定届を届け出ます。
- 臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には、様式第9号の5（特別条項あり）の協定届が必要です。
- 様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です。

一般条項

- 対象期間における1日、1か月（※）、1年（※）について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日等を協定します。
（※）原則となる時間外労働の限度時間（月45時間、年360時間）の範囲で協定します。

☑ チェックボックス

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、

1か月：水準問わず100時間未満（面接指導による例外あり）

1年：A水準 960時間以内／連携 B水準、B水準、C水準 1,860時間以内

☑ チェックボックス

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置

様式第9号の4

様式第9号の4 (第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35595.html
 より (一部改)



事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間
		(〒 -)	(電話番号: - -)	
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間数 1年 (①については380時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)
① 下記②に該当しない労働者				
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者				
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意) 労働させることができる法定休日の日数 労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと (医業に従事する医師は除く。)
 (チェックボックスに要チェック)

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと、かつ1年について960時間 (B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師 (当該指定に係る派遣に係るものに限る。)) については1,980時間) 以下でなければならないこと (ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。)
 (チェックボックスに要チェック)

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となることが見込まれる場合、以下の措置を講ずること。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと (A水準医療機関で勤務する医師で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となった後の面接指導でも差し支えない。)、また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)

変更箇所

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ()

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
 (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長殿

特別条項

- 時間外労働の限度時間（月45時間、年360時間）を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、特別条項として、さらに以下を協定します。
 - ▶ 自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における
 - 1 か月の時間外・休日労働の合計時間数：水準問わず100時間未満（面接指導による例外あり）
 - 1 年の時間外・休日労働の合計時間数：A、連携 B 960時間以内／B、C 1,860時間以内の範囲
 - ▶ 限度時間を超えて労働させることができる場合 ▶ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
 - ▶ 限度時間を超えて労働させる場合における手続き
 - ▶ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

☑ チェックボックス

連携 B、B、C 水準医療機関で対象業務に従事する医師について、勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

1 枚目・各水準共通

限度時間内の時間外労働についての届出書

厚生労働省資料 医師の働き方改革
2024年4月までの手続きガイド より
(一部改)



必要に応じて、同ガイドのP31～P41をご確認ください。

医師以外を含め、同様式で届出ます

様式第9号の5

様式第9号の5 (第70条関係)

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働 休日労働 に関する 協定届

労働保険番号
法人番号

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

事業場(病院、診療所等)ごとに協定してください。

事業の種類 事業の名称 事業の所在地(電話番号) 協定の有効期間

医療保健業 医療法人〇〇 〇〇病院 (〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇〇〇年4月1日から1年

延長することができる時間数

時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日		1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)
① 下記②に該当しない労働者	診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。				1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。			
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻				
	診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00				
	〇〇〇〇	〇〇業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00				

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと(医業に従事する医師は除く。)

【医業に従事する医師】
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となるが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。)

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

医業に従事する医師については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書

2枚目・A水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

様式第9号の5

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限りです。

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生
高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りですが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限りです。A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限りです。

× 業務の都合上必要なとき
× 業務上やむを得ないとき

1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)	1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)											
	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日										
1日 (任意)	延長することができる時間数											
	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)										
1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数											
	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)										
1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)	延長することができる時間数											
	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)										
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師		医師業務	20人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師		医師業務	8人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師												

厚生労働省資料 医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド より (一部改)



回数制限は無し (MAX12回)

限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書

2枚目・B水準記載例

(参考)

厚生労働省資料 医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド より (一部改)



様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

様式第9号の5

医療機関内に、B水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

月の時間外労働の限度時間 (月45時間または42時間) を超えて労働させる回数を定めてください。医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年6回以内に限りです。

1日 (任意)

1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)

1年 (①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内 (②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)

起算日 (年月日) ○○○○年4月1日

医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

限度時間 (月45時間または42時間) を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りませんが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を定めることとなります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください (なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。

限度時間 (年360時間または320時間) を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年720時間以内 (時間外労働のみ) に限りです。B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年1,860時間以内 (時間外労働および休日労働) に限りです。

① (下記②-⑤以外の者)	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間数		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)			1年 (①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内 (②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)				
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超えて 労働させること ができる回数 (①については、 6回以内、②-⑤に ついては任意)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	法定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数	法定労働時間を超 えた労働に係る 割増賃金率	延長することができる時間数	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超 えた労働に係 る割増賃金率
○○○○	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%	
○○○○	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%	
② A水準医療機関 で勤務する医師	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。											
③ B水準医療機関 で対象業務に従 事する医師	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務 (○○科、○○科)	20人	6時間	6時間	10回	95時間	95時間	25%	1000時間	1000時間	25%
	在宅患者に対する急変対応、在宅患者への訪問診療の集中	医師業務 (○○科、○○科)	15人	6時間	6時間	10回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%
	高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病棟管理の集中	医師業務 (○○科、○○科)	10人	6時間	6時間	10回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%
④ 連携B水準医療 機関で対象業務 に従事する医師	事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。											
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従 事する医師	B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を定めることとなります。											

限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書

厚生労働省資料 医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド より (一部改)



2枚目・連携B水準記載例 (参考)

様式第9号の5 (第70条関係)

様式第9号の5

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあっても、起算日は同一の日とする必要があります。

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)					1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		延長することができる時間数			起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師												
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務 (〇〇科、〇〇科)	15人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%
	高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	医師業務 (〇〇科、〇〇科)	10人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師												

医療機関内に、連携B水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数をご確認ください。医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限りです。

医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。医療に従事する医師以外の労働者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りませんが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを3協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、派遣元である連携B水準医療機関側の医師業務(派遣されるまで派遣元で従事している医師業務)との関係で、臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わせる事由を記載してください。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。医療に従事する医師以外の労働者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限ります。連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限ります。

限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書

2 枚目・C水準記載例 (参考)

厚生労働省資料 医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド より (一部改)



様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働 に関する協定届 (特別条項)
休日労働

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

様式第9号の5

医療機関内に、C水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

月の時間外労働の限度時間 (月45時間または42時間) を超えて労働させる回数を定めてください。医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年6回以内に限りです。

1日 (任意)

1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)

1年 (①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内 (②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)

起算日 (年月日) ○○○○年4月1日

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間数		1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)			1年 (①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内 (②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
① (下記②-⑤以外の者)	○○○○	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
	○○○○	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師												
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	○○臨床研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	15人	6時間	6時間	9回	95時間	95時間	25%	1100時間	1100時間	25%
	○○専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	10人	6時間	6時間	9回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%
	各医師の技能研修計画の下での診察、検査、診断、手術への対応	医師業務	2人	6時間	6時間	9回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%

医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。C水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、初期研修医の臨床研修プログラムや後期研修医の専門プログラム、各医師の技能研修計画について、時間外労働を行わせる必要のあるものを記載することになります。

限度時間 (月45時間または42時間) を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、C水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りですが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください (なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。

限度時間 (年360時間または320時間) を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年720時間以内 (時間外労働のみ) に限りです。C水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年1,860時間以内 (時間外労働および休日労働) に限りです。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。



要チェック

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①~⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。

(健康福祉確保措置)

①医師による面接指導 ②深夜業(22時~5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ	限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。	医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと(医業に従事する医師は除く。)			<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)

【医業に従事する医師】 医業に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合は2つ目と5つ目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)

③-⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。

協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと(ただし、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。)

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。

③-⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 ○○科医 山田花子

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙)

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

(チェックボックスに要チェック)

○○○○年 3月 15日

○○ 労働基準監督署長殿

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

3枚目・A水準以外

様式第9号の5

限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書

厚生労働省資料 医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド より (一部改)



(参考)

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

(健康福祉確保措置)

- ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ		限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。	医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催		
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(医業に従事する医師は除く。)				

【医業に従事する医師】

医業に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合は2目と5目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。)	<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
③-⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。	<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと(②で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となった後での面接指導でも差し支えない。)	<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
③-⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。	<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名および選出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 〇〇科医 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

○○○○年 3月 15日

労働基準監督署長殿

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

進行予定

1. 新36協定

2. 面接指導

まとめ（面接指導）

- 2024年4月から、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特定医師が受ける新しい“面接指導”が始まります。
- 従来の労働安全衛生法に基づく面接指導とは異なる仕組みですので、医療機関では新たに実施体制を構築する必要があります。
- この面接指導が行われないうまま、特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合、当該労働が36協定で定めた「特別延長時間の上限」の範囲内であったとしても、労基法違反となります。
- なお、必要な面接指導を実施しなかった場合には医療法違反となり、2024年4月以降、面接指導の実施は、医療法第25条に基づく立入調査（医療監視）の確認項目となります。

管理者（副業・兼業先含む）の義務

- ・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、宿直の回数の減少、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

面接指導の対象者（面接指導対象医師）

- ・時間外・休日労働が（自院と副業・兼業先の医療機関で労働時間を通算し、通算した時間外・休日労働が）月100時間以上となることが見込まれる特定医師が対象です。
- ・A～Cのどの水準が適用されているかにかかわらず対象になります。
- ・対象者が面接指導を希望しているかどうかにかかわらず実施する必要があります。
- ・対象者には面接指導を受ける義務があります。

面接指導を行う医師（面接指導実施医師）

・面接指導は面接指導実施医師が行います。当該医師になるためには以下が必要です。

- ▶ 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者でないこと
- ▶ 「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

（※）上記を満たしていれば産業医でなくても面接指導実施医師になれます。また、面接指導実施医師になるためには、産業医であっても上記を満たす必要があります。なお、面接指導実施医師が面接指導対象医師の直接の上司とならないような体制を整備することが望ましいとされています。

面接指導実施時期

- ・原則として時間外・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。
- ・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遅滞なく実施することも可能です。

※一定の疲労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です。

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差し支えありません。

- 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

「安衛法」、「副業・兼業」との関係

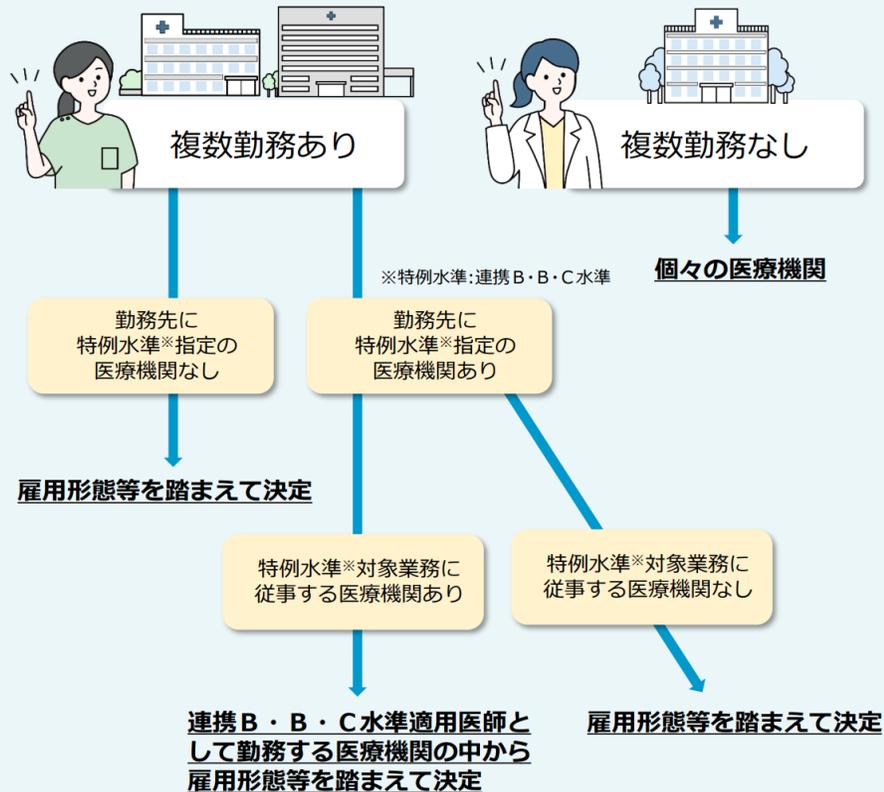
- ・これまで行われてきた労働安全衛生法（安衛法）に基づく面接指導（いわゆる「産業医面談」）についても、医療法および労働基準法に基づく面接指導が実施され、かつ、（安衛法の面接指導を別途受けることを希望せず）その結果の書面が医療機関の事業者に提出されれば、改めて行う必要はありません。
- ・勤務している医療機関の1つで面接指導を受けた場合、他の医療機関に面接指導の結果を証する書面を提出すると、当該書面の提出を受けた医療機関の面接指導実施義務が果たされたこととなるため、当該医療機関は改めて面接指導を実施する必要はありません。

副業・兼業時の面接指導フローチャート

医師が副業・兼業を行っている場合には、
どの医療機関が面接指導を実施するのかを
医療機関同士で話し合うようにしてください。

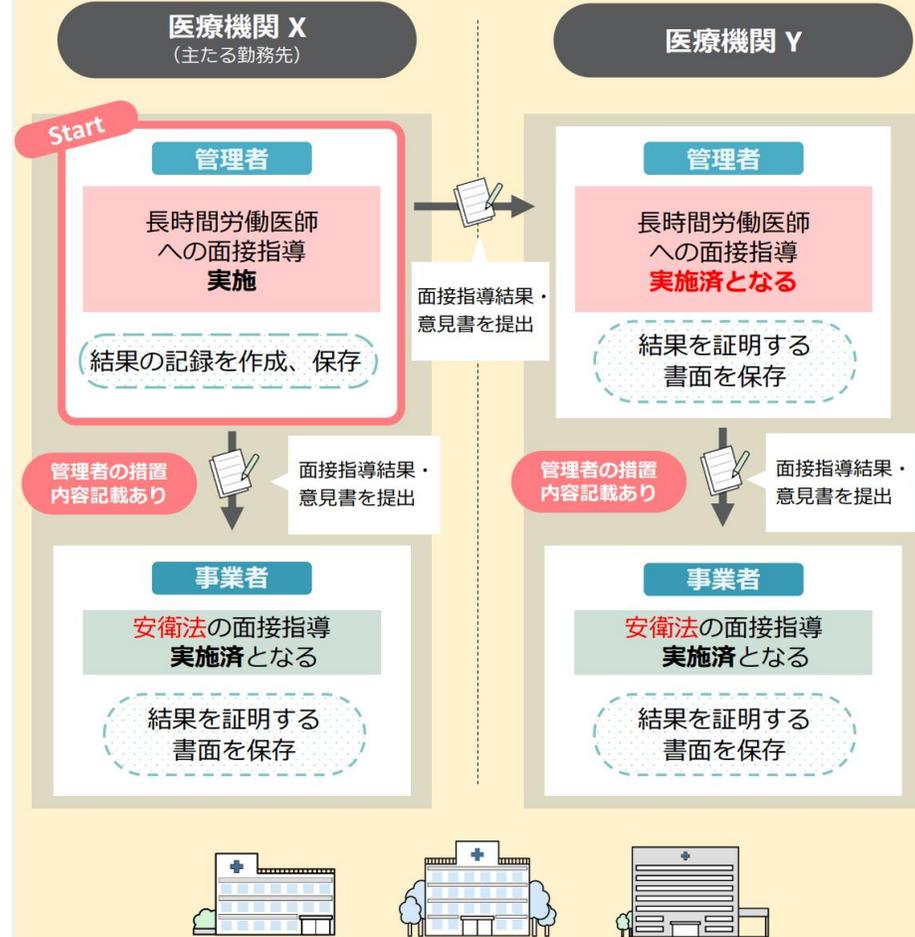
副業・兼業先の医療機関にも、面接指導の実施の義務がかかります。月の労働時間を踏まえた面接指導の時期が遅れないよう、どの医療機関が実際に面接指導を実施するのかについて、**医療機関間で事前に話し合い**を行っておきましょう。最終的には、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定してください。

面接指導を実施する医療機関の考え方



医療機関 X (主たる勤務先) と Y で副業・兼業している医師について、
時間外・休日労働時間が通算して月100時間以上となる見込みがある場合

Xの管理者が、面接指導対象医師から、Xでの面接指導結果・意見書のYへの提出を依頼されている場合のフローは以下のとおりです。



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。

厚生労働省資料 医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド より



必要に応じて、同ガイドのP21～P28をご確認ください。

面接指導実施の流れ

- ・時間外・休日労働が100 時間見込み
- ・管理者より、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、心身の状況等の確認
- ※ 時間外・休日労働時間や「労働者の疲労蓄積自己診断チェックリスト」等による行うことを想定。面接までを行うものではありません。
- ・管理者より、面接指導実施医師に対し、面接指導対象医師の氏名と上記各情報を提供
- ・面接指導実施医師より、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施
- ※ 面接指導の一連の流れの中で、面接指導対象医師にヒアリングする等して、勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況等を確認します。
- ・自院の管理者・事業者や他院の管理者・事業者に面接指導の結果を証明する書面を提出
- ※ 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・事業者による健康確保措置

面接指導や医療監視の資料・動画

いきサポ
ホームページ



いきサポ
いきいき働く医療機関サポートWeb

サイト内検索 文字サイズ 標準 拡大 動改センター一覧 >

サイトマップ 検索アイコン SNSアイコン

勤務環境の改善について 取り組み事例・提案の紹介 役に立つ情報 その他

医療機関の勤務環境の改善に役立つ！
いきサポでは、各種情報や
医療機関の取り組み事例を
紹介しています。

医師の働き方改革を学ぶのが
初めての方はこちら

イベント開催案内

医師の働き方改革の
制度解説・最新情報

医療機関の取り組み事例紹介

クリック！

面接指導や医療監視の資料・動画

いきサポ
ホームページ



動画！

医師の働き方改革 制度解説動画（長時間労働医師への面接指導の実施に向けて）

日本の厚生労働省等の医療および関連行政機関による動画コンテンツの提供が開始され、関係機関が連携して面接指導を行うケース。

11/18 11/22 11/26 12/3

ある程度の実績が認められる期間（80時間）を超え、面接指導の対象となる医師を特定する。

11/18 11/22 11/24 12/3 12/30

面接指導の対象となる医師を特定する。

100時間以上 100時間未満

厚生労働省

長時間労働医師への面接指導の実施に向けて [pdf:4.2MB]

資料！

動画！

医療法第25条第1項に基づく立入検査について

医師の働き方改革にかかる医療法第25条第1項に基づく立入検査について

日本の厚生労働省等の医療および関連行政機関による動画コンテンツの提供が開始され、関係機関が連携して面接指導を行うケース。

2. 確認方法

(1) 面接指導対象医師をリストアップ

医療機関は、「直近1年間に於ける月別の時外・休日労働時間が100時間以上となった医師の一覧」(a)を提示し、確認対象である面接指導対象医師をリストアップする。 ※「1. 面接指導の実施」と同じ一覧。

(2) 面接指導の就業上の措置の実施を確認

面接指導の対象となる医師の意見に基づく措置内容について、「措置の要否や措置の取組状況」(b)を提示し、必要な記載があることを確認。

厚生労働省

医師の働き方改革にかかる立入検査について（医療機関向け） [pdf:2.5MB]

資料！

ご清聴ありがとうございました

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター

