

働き方改革

長時間労働医師への面接指導の実施に向けて

鹿児島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
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

1. はじめに

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を見込まれる医師全員が受けることとなる、新しい“面接指導”が始まります。これは、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、新たに実施体制を構築する必要があります。

今月号では、その体制の整備について簡単にご説明をいたします。参考にしていただければと思います。

面接指導の仕組みのポイント

- 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を見込まれる医師全員が受ける新しい“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。

管理者の義務 (注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。	<ul style="list-style-type: none"> ● 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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外・休日労働が月100時間以上となることを見込まれる医師が対象です。 ● A～Cのどの水準が適用されている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)	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(※) 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ります。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。</p>
面接指導の流れ	<pre> graph LR A[時間外・休日労働が100時間見込み] --> B[面接指導実施医師による面接指導] B --> C[面接指導実施医師による書面の作成] C --> D[管理者・事業者へ書面の提出] D --> E[管理者・事業者による健康確保措置] </pre>
面接指導実施時期	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
履行確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 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ます。 ● 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。 ● 必要な面接指導を実施せずに月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合は労働基準法違反にもなります。

(図1 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

2. 現状把握と面接指導対象医師・実施医師数の推計

まずはじめに、副業・兼業先を含めた月の時間外・休日労働時間が100時間以

上となる面接指導の対象となる医師数の状況を確認します。

ここでは、過去実績より、副業・兼業先を通算して月100時間以上の時間外・

休日労働を行う医師数を確認し、1月あたりの面接指導対象医師数の最大人数を推計します。

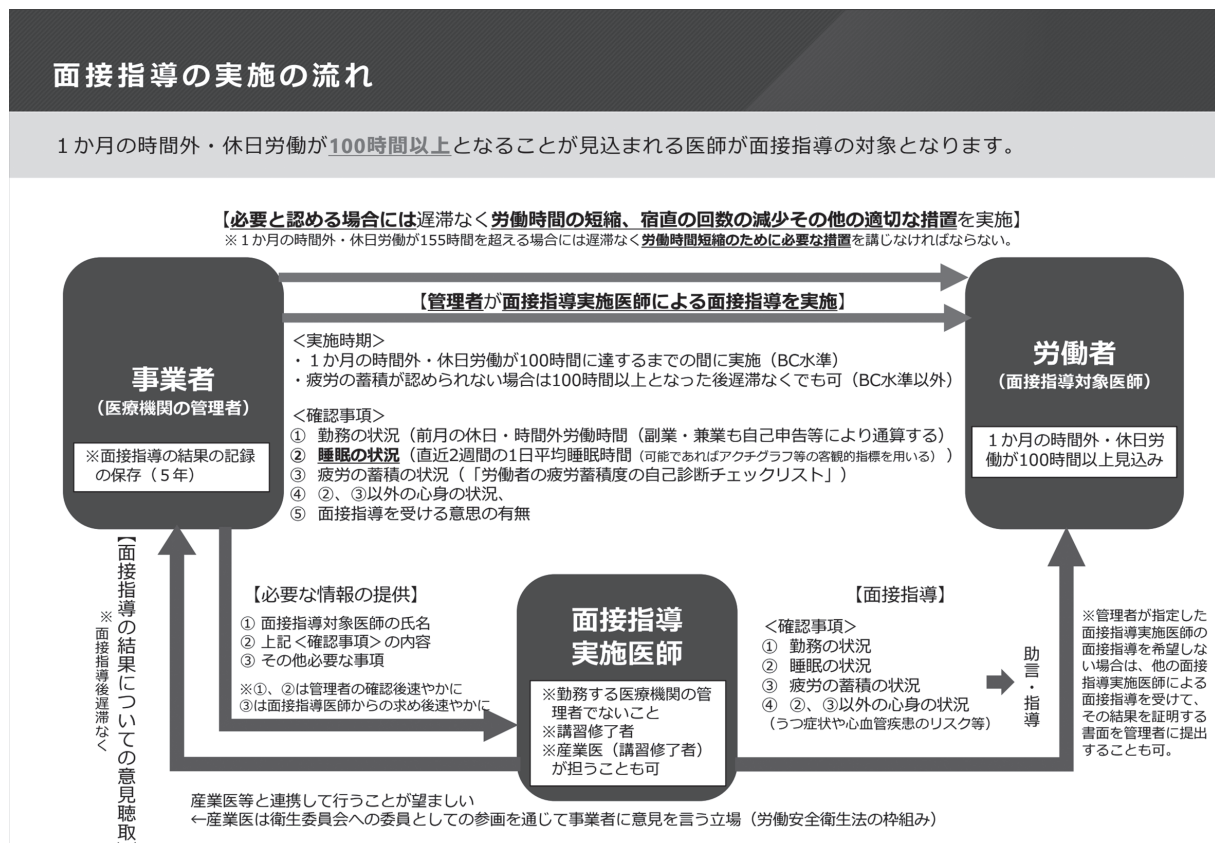
次に、面接指導対象医師数の推計をベースに、面接指導実施医師の必要数を推計します。

例えば、面接指導実施医師1名あたりの想定される対応数：4～8人(回)、想定

される面接指導の所要時間：1回あたり30分程度、1医師あたりの月の面接指導対応可能時間：90分～150分程度として推計します。

3. 面接指導実施方法の検討・体制整備

面接指導の実施の流れは(図2)の通りです。



(図2 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

それを踏まえ、面接指導実施方法の検討・体制整備を行っていきます。

まず、面接指導実施医師になるためには、面接指導実施医師養成講習会(面接指導実施医師養成ナビ《URLは、6.参考・引用のQRコード》)をご参照下さい)を修了いただく必要があります。

ここで、自院以外の医師が面接指導実施医師になることも可能ですので、自院で面接指導実施医師の確保が難しい場合には、近隣の医療機関と連携し、効率的

かつ効果的に面接指導を実施するような体制整備の工夫も考えられます。

次に、面接指導の実施フローの検討・運用ルール等の調整をします。面接指導は、原則として時間外・休日労働が月100時間以上(副業・兼業先での労働時間を通算して)となる前に実施する必要がありますので、各医師の時間外・休日労働が100時間以上となる頻度を踏まえた面接指導の実施時期を検討します。

そして、面接指導対象医師への連絡・

資料配付、及び面接指導の実施をするための、事前の資料の共有方法等の検討、マッチング方法の検討、実施方法の検討・調整を行います(図3)。

ここで、管理者は、面接指導実施医師に対して面接指導に必要な情報を提供する必要があります(図4)、それを踏まえたうえで、面接指導対象医師への連絡・資料配付の運用を検討します(図5)。

なお、面接指導に際しては、面接指導対象医師が、心理的安全性(組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態)の得られる状況で、安心して面接指導が受けられ、本人

の健康確保につながる面接指導体制を構築することが望ましいため、そのことに留意のうえ、マッチング方法・体制の整備を行います(図6)。

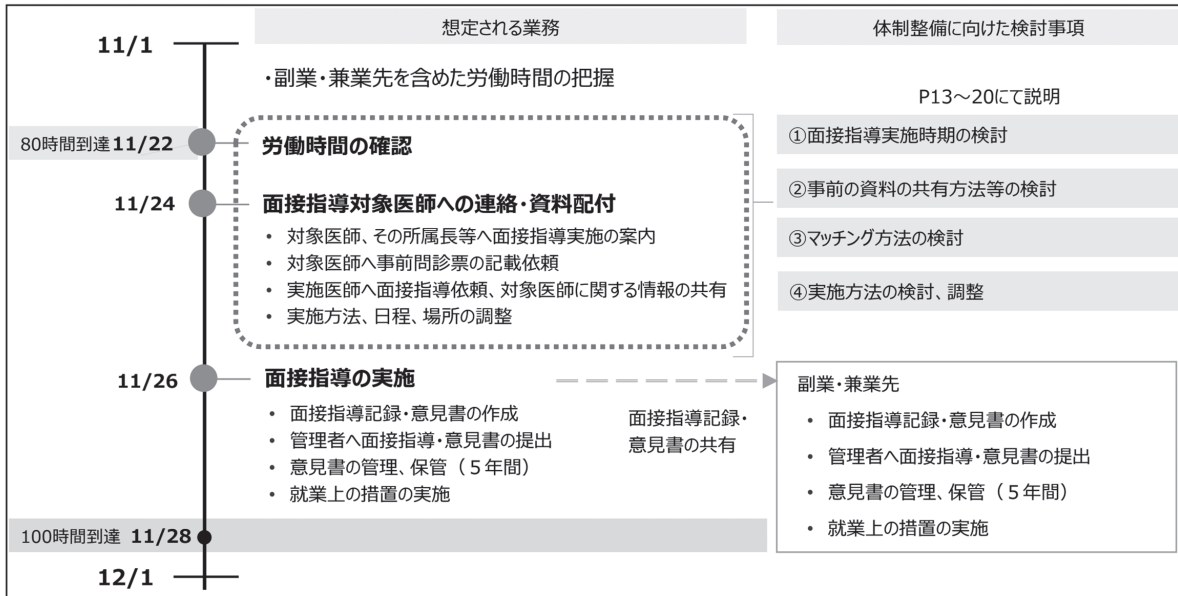
そして、面接指導の実施場所・実施方法を検討し(図7)、長時間労働医師面接指導結果及び意見書の様式や取扱い規定等の整備を行います。面接指導結果及び意見書は5年間保存する義務があり、その記載のもととなる面接記録には特に機微な個人情報が含まれるため、ルールを定めて取り扱う必要があることに留意します。

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備 (面接指導の実施フロー等)

☑ 面接指導の実施フローの検討・運用ルール等の調整

・面接指導の実施にあたり、対応が必要な事項とその対応方法・体制について確認し、必要な準備をお願いします。

<面接指導実施例> 各医師の副業・兼業先を含めた月の時間外・休日労働時間を確認し、80時間に到達した医師を対象に実施する例



(図3 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

① 面接指導対象医師の事前情報の収集

- ・管理者は、面接指導実施医師に対して面接指導に必要な情報を提供する必要があります。
- ・面接指導実施医師が面接指導実施時に確認する内容を踏まえ、必要な情報を確認・提供するようにしましょう。

＜管理者が確認が必要な事項＞	＜面接指導実施医師が面接指導時に確認する内容の一例＞	＜事前の確認ツール例＞
勤務の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容 ・時間外・休日労働時間（過去3か月、副業・兼業先含む。） ・深夜勤務の頻度・時間 ・勤務間インターバル、代償休息の付与状況等 	勤怠管理システムの状況等
睡眠の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・直近2週間の平均睡眠時間 ・日中の眠気等から睡眠負債を確認 ・客観的指標の活用 等 	質問紙による睡眠負債の状況確認
疲労の蓄積の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による疲労度の確認 ・面接指導時の状況の確認 	労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト
その他心身の状況	<ul style="list-style-type: none"> ・心身の健康状態や生活状況等の確認 ・うつ症状の確認 ・心血管疾患のリスクの確認 	労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (項目4,5,7,10,11,12,13,14)
面接指導を受ける意思 (面接指導の希望の有無)	<p>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長時間労働の理由と今後の見通し ・過去の面接指導結果・意見書 ・各種健康診断の受診やその事後措置の状況 	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医や面接指導対象医師の上司へ面接指導の対象となる医師の勤務状況の聴取 ・在席する病棟や診療科の看護師長等から勤務状況を聴取する 等

※赤字：マニュアルにおいて管理者が事前確認すべき又は事前確認することが望ましいものとして挙げられている事項。

(図4 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

② 面接指導対象医師への連絡・資料配付の運用一例

面接指導に関する方法・体制について、各医療機関の人員体制等も踏まえて検討をお願いします。

配付 タイミング	提供方法	運用方法の一例や留意事項
事前	紙	①事前確認資料を印刷し、対象医師のBOX等に投函もしくは手渡しにて配付（労務管理担当者 等） ②面接指導対象医師は配付された書類に必要な事項を記入し、労務管理担当者へ事前提出 もしくは 当日持参 <留意事項> ・事前に書類を回収する場合、回収期間を考慮したスケジュールの調整や書類の管理が煩雑となる点に注意が必要。 ・当日持参の場合、対象医師が、配付した資料を紛失したり当日に忘れる可能性がある。 ・配付のみの場合、医師本人の手元に届かない可能性がある。(BOX等に放置されて確認されない) ※手渡しの場合には、確実に配付ができる一方、労務管理担当者等の業務負担が発生する。
	電子	①面接指導対象医師へ電子メールやイントラネット等を利用し、面接指導を案内（労務管理担当者等） ②面接指導対象医師は、配付された資料に必要な事項を記入し、メールにて返信 もしくは 当日に印刷したものを持参 <留意事項> ・紙よりスピーディに資料の受け渡しが可能な一方、要配慮個人情報の取扱に留意し、資料にはパスワード設定等を行うなどの工夫が必要。 ・印刷して入力を求める場合には、面接指導対象医師の印刷の手間が発生する。 ・院内メール等を確認しない医師に対しては確認漏れが発生する可能性がある。 ※管理者側で、閲覧状況や対応状況などの状況把握が必要となる。
当日	紙 (電子)	・面接指導実施時の冒頭に、まずチェックリストを記載してもらい、その後面接指導を行う。 <留意事項> ・確実に記載を回収でき、事前記載をすることが難しい医師の場合に有効。 ・面接指導実施医師は事前に情報を確認できず、記載時間を考慮して面接指導のスケジュールを調整する必要がある。
その他	システム利用 (イントラネット 等)	・情報共有システム等により質問項目等をシステム上で構築し、事前記載してもらう <留意事項> ・システム構築等の事前準備やシステム改修等が必要。 ・不特定多数が閲覧できないようなプライバシーが確保されるシステム構築を行う必要がある。

(図5 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

③ 面接指導実施医師と面接指導対象医師のマッチング

医師の健康確保につながるような面接指導体制を構築することが重要です。
留意事項を踏まえた面接指導実施医師と面接指導対象医師のマッチング方法・体制の整備をお願いいたします。

<マッチング時の留意事項>

- 医療機関の管理者は、面接指導実施医師となることはできない
- 面接指導に際しては、面接指導対象医師が、**心理的安全性**※の得られる状況で、安心して面接指導が受けられ、本人の健康確保につながる面接指導体制を構築することが望ましい。
- 同じ医局・診療科の医師同士での面接指導の実施は、医療法で禁止はされていないものの、心理的安全性が十分得られない場合等、医師同士の関係性を十分考慮し、場合によっては直接の部下に対する面接指導とならないようにするのが望ましい。
※心理的安全性：組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対しても安心して発言できる状態

<具体的なマッチング方法の参考例>









- 同じ医局・診療科の医師同士での面接指導の実施回避**
各診療科に1名程度の面接指導実施医師を最低限配置し、面接指導前に面接指導対象医師と面接指導実施医師の了解を得る前提で、面接指導実施医師は別の診療科に所属する医師の面接指導を実施するよう、機械的に振り分ける
- ハイリスク対象者を産業医へ振り分け**
健康診断等で異常が判明している医師や、入職もないのに長時間労働となっている医師（ハイリスク対象者）等に対する面談は、初めから医療機関の産業医（面接指導実施医師養成講習会受講済の産業医）へ振り分ける
- 外部の面接指導実施医師の活用**
近隣の医療機関と連携する等で、長時間労働医師への面接指導に多くの時間を費やせる自医療機関所属ではない面接指導実施医師と契約を行い、毎月面接指導対象医師と日程を調整して面接指導を実施する

(図6 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

④ 面接指導の実施場所・実施方法の検討と留意事項

面接指導の実施にあたり、面接指導実施場所の確保や実施方法（対面・WEB）等について検討をお願いします。
情報通信機器を用いて面談実施する場合、職務の範囲や留意事項等を衛生委員会等で調査審議し、労働者に周知すること等も重要です。

<面接指導の実施場所と実施方法の一例>

	対面		リモート面接*1	
	(1)	(2)	(3)	(4)
実施場所	施設内 	施設外 	施設内 	施設外 
面談対象医師 (労働者)	院内	院外	院内*2	院内又は自宅等*2
面談実施医師 (産業医)	院内	外部施設 (病院、診療所)	院内	外部施設 (病院、診療所)
面談のイメージ				
面談場所	相談室、面談室、会議室等	外来、面談室等 契約した外部の医師の勤務場所	施設内で別々の部屋（個室、面談ブース等）からアクセス	それぞれが個室
面談手順の例	病院事務が日時・場所を指定	病院事務と外部医師が日時場所を調整	病院事務が日時・リモート面接方法を指定	病院事務が面談実施医師と実施方法を調整
利点	じっくり面談できる	対象医師が相談しやすい	簡便に実施できる 記録の保存しやすい	簡便で実施しやすい
欠点	場所と時間の確保に時間を要する	外部施設のコスト		セキュリティに難 記録の保存に難
一般的なセキュリティ	◎	○ 面談環境による	○*2	△*2
留意事項	・院内書類の整備 ・リスクスケジュール手順の整備 ・実施医師の報酬	・記録文書の共有手順確立、守秘義務、就業上の措置意見の取り扱い	・記録の保存場所 ・院内カルテか別システムか ・通信環境	・通信機器のセキュリティ ・記録の保存方法 ・通信環境

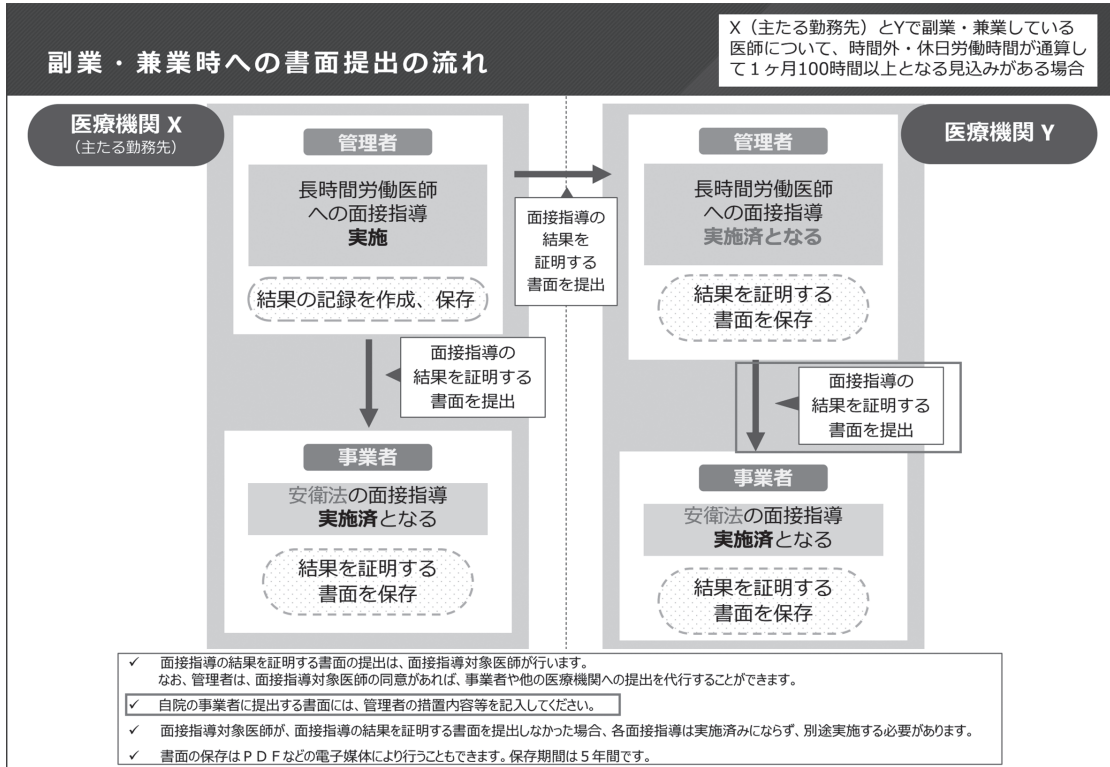
*1 厚生労働省「情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について」(令和3年3月31日、基発0331第4号)を参照すること *2 リモート面接を実施する際には、*1における留意事項を確認する

(図7 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

4. 副業・兼業先との連携

医師が副業・兼業を行っている場合には、面接指導・就業上の措置を実施する医療機関については、医師本人の選択に

より、医療機関同士で話し合うようになります。なお、書面の流れについては(図8)、(図9)の通りです。



(図8 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

3. 面接指導実施後の対応事項の確認

副業・兼業先がある場合には、面接指導実施後の面接指導結果及び意見書の共有方法の確認をお願いします。

副業・兼業先への面接指導結果・意見書の共有 (想定される対応者：管理者、面接指導対象医師、労務管理事務担当者)

- 副業・兼業先の医療機関の管理者にも面接指導対象医師への面接指導の実施義務あり。
- 面接指導が実施された後は、面接指導対象医師が、その面接指導結果及び意見書を自身の勤務するすべての医療機関の管理者へ提出することにより、提出を受けた医療機関での当該長時間労働医師への面接指導は実施済みとなる。
- 面接指導対象医師の同意があれば、面接指導を実施した医療機関の管理者が提出を代行してもよい。
- 管理者・事業者への書面提出・確認・保存は事務部門を介して行うことも可能。

<面接指導結果・意見書の共有の例：紙媒体>

- 管理者（労務管理担当者）は、面接指導実施・報告書について対象医師の副業・兼業先分を出力
- 面接指導対象医師に、出力した面接指導実施・報告書について提出依頼
- 100時間以上となる前の勤務時に対象医師を通じて、全ての兼業・副業先へ提出

※留意事項

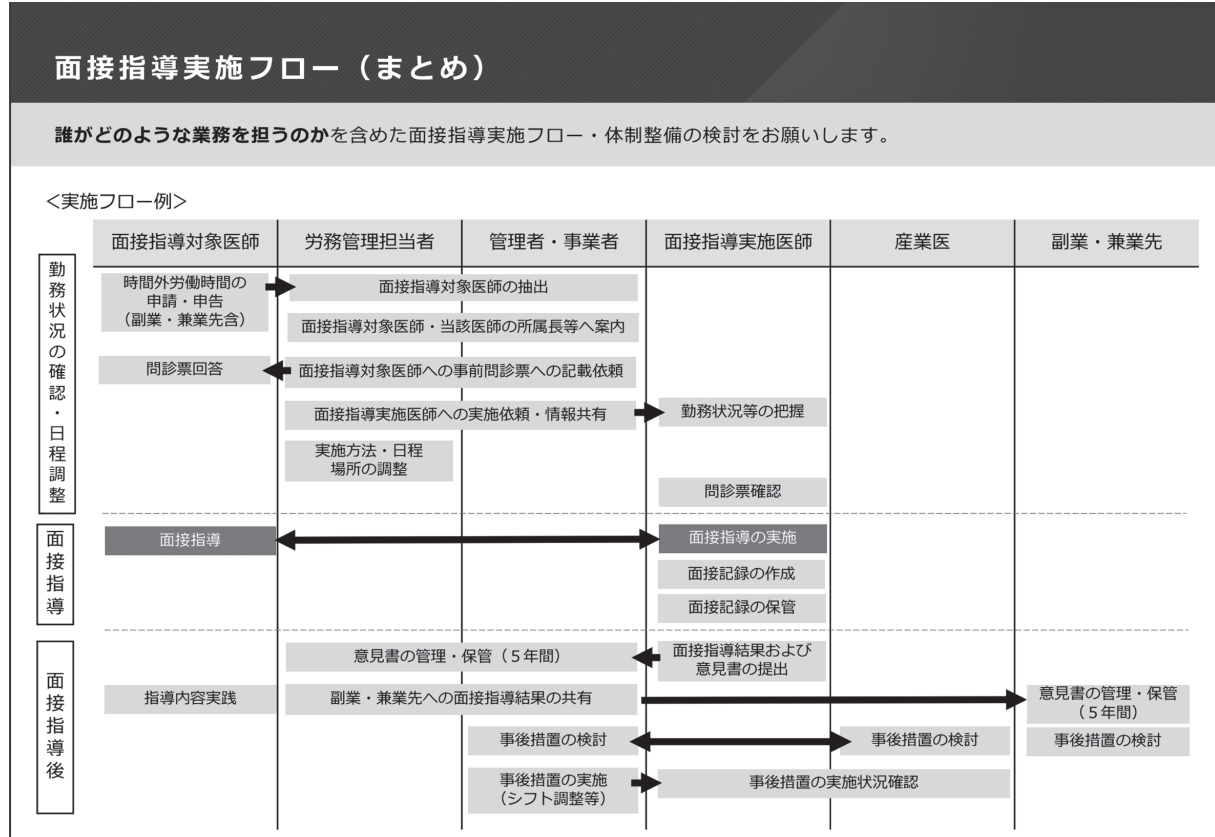
- 確実に提出されるよう、副業・兼業先への自院からの事前連絡や対象医師との協力体制の構築が必要
- 面接指導対象医師が、副業・兼業先の管理者に面接指導結果及び意見書（面接指導の結果を証明する書面）を提出しなかった場合、当該管理者は別途面接指導を実施する必要がある

(図9 令和5年度トップマネジメント研修資料 より)

5. おわりに

今月号では、長時間労働医師への面接指導の体制整備についての簡単なお説明

をいたしました。なお、最終的には(図10)のような面接指導実施フローを作成いただければと思います。



（図10 令和5年度トップマネジメント研修資料 より）

資料はトップマネジメント研修を受講されますとダウンロードすることができますので、是非ともご受講(URLは、6.参考・引用のQRコードをご参照下さい)の上、ご確認いただければと思います。

医師の働き方改革や、医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は、鹿児島県医療勤務環境改善支援センター（TEL：099-813-7731）までぜひご連絡ください。

6. 参考・引用

▶令和5年度トップマネジメント研修資料「長時間労働医師への面接指導の実施に向けて」

▶令和5年度トップマネジメント研修 専用サイト



▶面接指導実施医師養成ナビ

