



追加的健康確保措置 法規



追加的健康確保措置

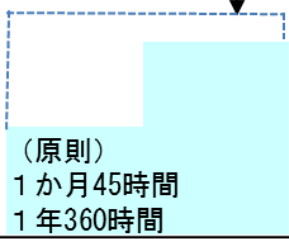
人命を預かるという医療の特性から、やむを得ず、一般の労働者に適用される時間外労働の上限時間を超えて医師が働かざるを得ない場合に、医師の健康、医療の質を確保するために、一般労働者について限度時間を超えて労働させる場合に求められている健康福祉確保措置に加えた措置(追加的健康確保措置)を講ずることとする。

- 勤務間インターバル
- 代償休息
- 面接指導と就業上の措置

医師の時間外労働規制について

一般則

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
 - ・年720時間
 - ・複数月平均80時間 (休日労働含む)
 - ・月100時間未満 (休日労働含む)
 - 年間6か月まで



※この(原則)については医師も同様。

2024年4月～

- 年1,860時間 / 月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む
- 年1,860時間 / 月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む ⇒ 将来に向けて縮減方向

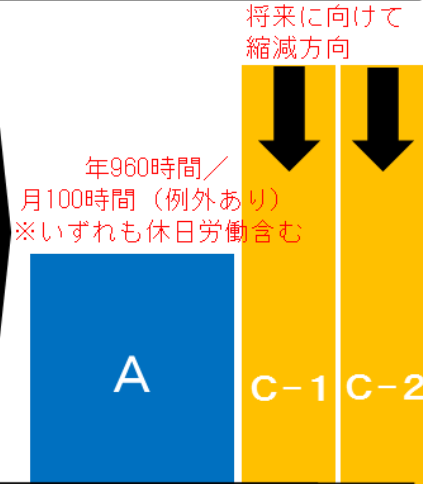
年960時間 / 月100時間未満 (例外あり) ※いずれも休日労働含む

A : 診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準

連携B 例水準 (医療機関を指定)	B 地域医療確保暫定特	C-1 集中的技能向上水準 (医療機関を指定)	C-2
-------------------------	----------------	-------------------------------	-----

C-1 : 臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択
C-2 : 医籍登録後の臨床従事6年日以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来 (暫定特例水準の解消 (= 2035年度末を目標) 後)



月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

【追加的健康確保措置】

勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット (義務)

勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット (義務)

注) 臨床研修医については連続勤務時間制限を強化・徹底する観点から、勤務間インターバルは、
①24時間以内に9時間
②48時間以内に24時間のいずれかとなる。

< A水準 >
勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット (努力義務)

< C水準 >
上記A水準の勤務間インターバル及び代償休息のセット (義務)

注) 臨床研修医の勤務間インターバルは、
①24時間以内に9時間
②48時間以内に24時間のいずれかとなる。

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

1. 勤務間インターバル

- 医師の時間外労働規制について
- 勤務間インターバルについて

2. 代償休息

- 代償休息の付与について

3. 面接指導と就業上の措置

- 面接指導の実施について
- 就業上の措置について

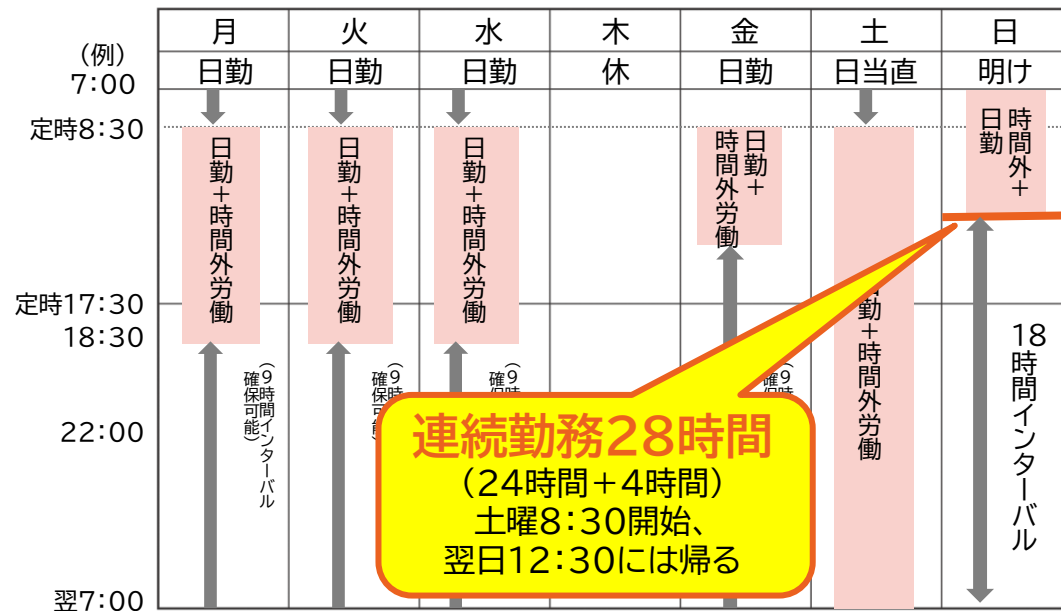
医師への勤務間インターバル

勤務日において最低限必要な睡眠(1日6時間程度)を確保し、1日・2日 単位で確実に疲労を回復していくべきとの発想に立ち、勤務間インターバル確保を求める。

- 勤務間インターバルについては、当直及び当直明けの日を除き、始業から24時間以内に、次の勤務までに9時間のインターバルを確保することとする。当直明けの日(宿日直許可がない場合)については、始業から46時間以内に勤務間インターバルは18時間確保することとする。
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなす。
- 勤務間インターバル、代償休息については、B・連携B・C水準の対象医療機関においてB・連携B・C水準の対象とされた業務の従事者が対象となり、A水準適用医師については努力義務とする。

9時間の勤務間インターバルの例(A水準適用医師)

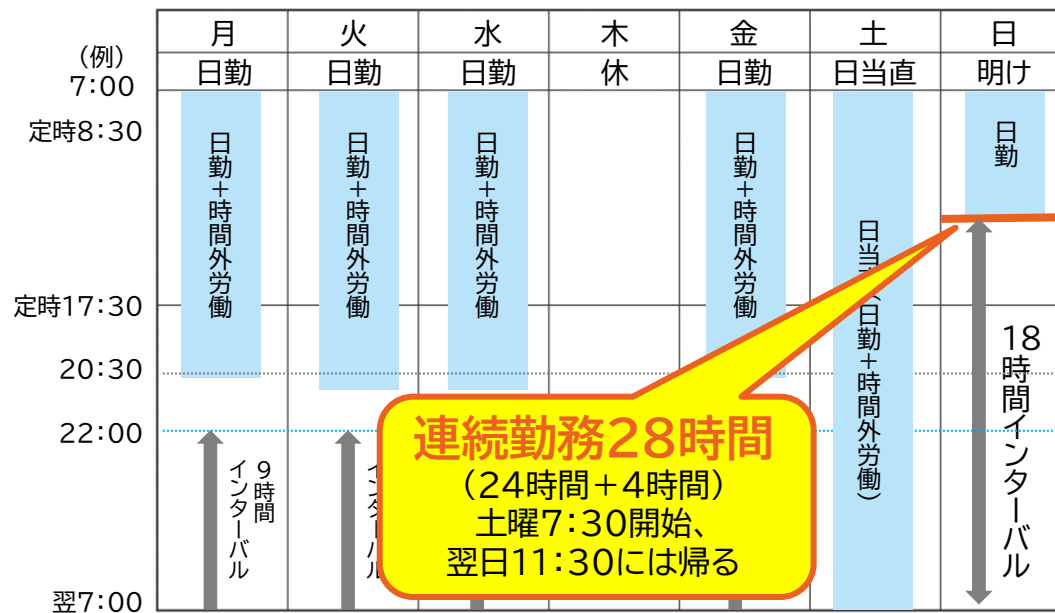
(A)時間外・休日労働年960時間(週20時間)の働き方



- 概ね週1回の当直(宿日直許可なし)を含む週6日勤務
- 週1日は半日勤務、毎日1時間程度の残業
- 8時30分出勤、18時30分には帰宅(9時間インターバル可)
- 当直明けは昼まで
- 休日年間約80日(概ね4週6休、週の休日1日は絶対有)

9時間の勤務間インターバルの例(B水準適用医師)

(B)時間外・休日労働年1,800時間(週38時間)の働き方



- 概ね週1回の当直(宿日直許可なし)を含む週6日勤務
- 早出残業あり
- 7時00分出勤、20時30分には帰宅(9時間インターバル可)
- 当直明けは昼まで
- 休日年間約80日(概ね4週6休、週の休日1日は絶対有)

1. 勤務間インターバル

- 医師の時間外労働規制について
- 勤務間インターバルについて

2. 代償休息

- 代償休息の付与について

3. 面接指導と就業上の措置

- 面接指導の実施について
- 就業上の措置について

代償休息

勤務間インターバルについて、日々の患者ニーズのうち、長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合に、代わりに休息を取ることで疲労回復を図る代償休息を付与する。

代償休息の付与について

- 勤務間インターバルを遵守できない場合
(突発的な診療に従事した場合など)
- 所定労働時間中の時間休取得又は勤務間インターバルの延長で付与
- 翌月末までに付与
- 予定された休日以外に取得
- 代償休息を生じさせる勤務後できるだけ早く付与する仕組みが必要
- オンコールからの解放、シフト制の厳格運用などにより仕事から切り離された状況を確保

代償休息の付与について

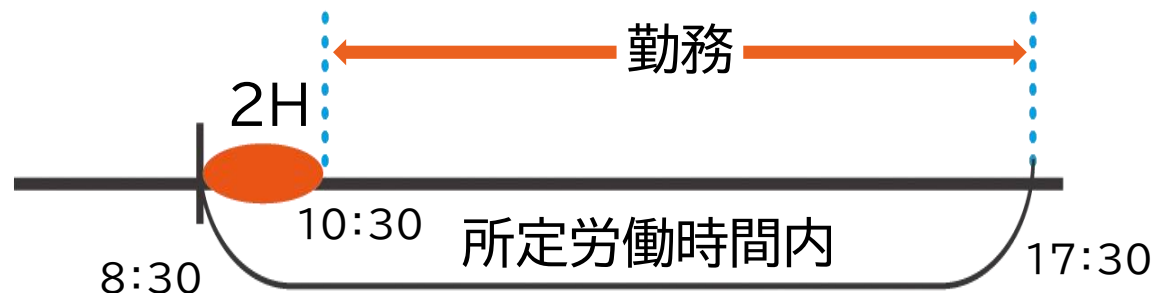
◆臨床研修医については

- 始業から24時間以内に、勤務間インターバル9時間を必ず確保する
- 24時間の連続勤務が必要な場合は勤務間インターバルも24時間確保する、の勤務パターンに加えて、下記3つを要件として、代償休息の付与を認める

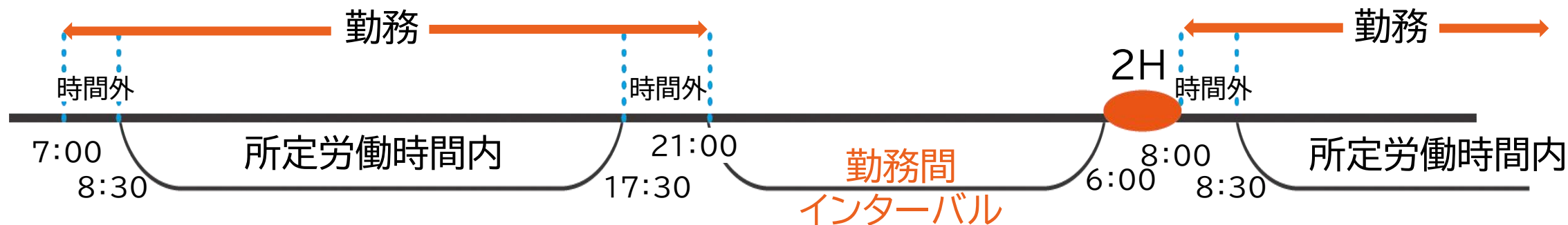
- ① オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合に限る。
- ② 臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示する。
- ③ 代償休息を付与する期限は、「当該診療科の研修期間の末日」又は「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与する。
「翌月末」より前に「当該診療科の研修期間の末日」を迎える場合は、「当該診療科の研修期間の末日」までに代償休息を付与することが困難である場合に限り、「翌月末」までに付与するものとする。

代償休息の付与について

◆ 所定労働時間中の時間休の取得による2時間の代償休息付与の例



◆ 勤務間インターバルの延長による2時間の代償休息付与の例



付:複数医療機関に勤務する医師に係る勤務間インターバル・代償休息

- 勤務間インターバルは、医師の自己申告等により把握した副業・兼業先の労働も含めて、事前にこれらを遵守できるシフトを組むことにより対応する。
勤務間インターバルを遵守できない場合には、医師の健康を確保するため、代償休息を義務付けることとする。
- どちらの医療機関で代償休息を取得させるかについては、常勤・非常勤といった雇用形態も踏まえ、原則各医療機関間で調整する。

付:複数医療機関に勤務する医師に係る勤務間インターバル・代償休息

- 副業・兼業先も含めた、勤務間インターバルの遵守状況については、医師本人が管理を行った上で、医療機関に対して報告することとする。
医療機関は、医師からの報告をもとに、未消化の代償休息がある場合には、翌月末までに付与できるようシフトを組み直す等の対応を行う。
報告の頻度は、医療機関内で決定することとするが、代償休息は翌月末までに付与しなければならないため、最低月に一度の報告とする。ただし、できるだけ早く代償休息を付与できるよう、報告についても、できるだけ早く行うことが望ましい。
- こうした医師の自己申告をベースとした労働時間管理を可能とするため、医療機関は医師に対して、これらの取扱いに関して院内で周知を行う。

1. 勤務間インターバル

- 医師の時間外労働規制について
- 勤務間インターバルについて

2. 代償休息

- 代償休息の付与について

3. 面接指導と就業上の措置

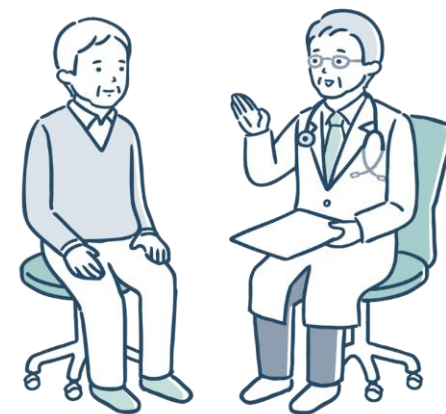
- 面接指導の実施について
- 就業上の措置について

面接指導

同じような長時間労働でも負担や健康状態は個々人によって異なることから、面接指導により個人ごとの健康状態をチェックし、医師が必要と認める場合には就業上の措置を講ずることとする。

面接指導は、長時間労働となる医師一人ひとりの健康状態を確認し、必要に応じて就業上の措置を講ずることを目的として行う。

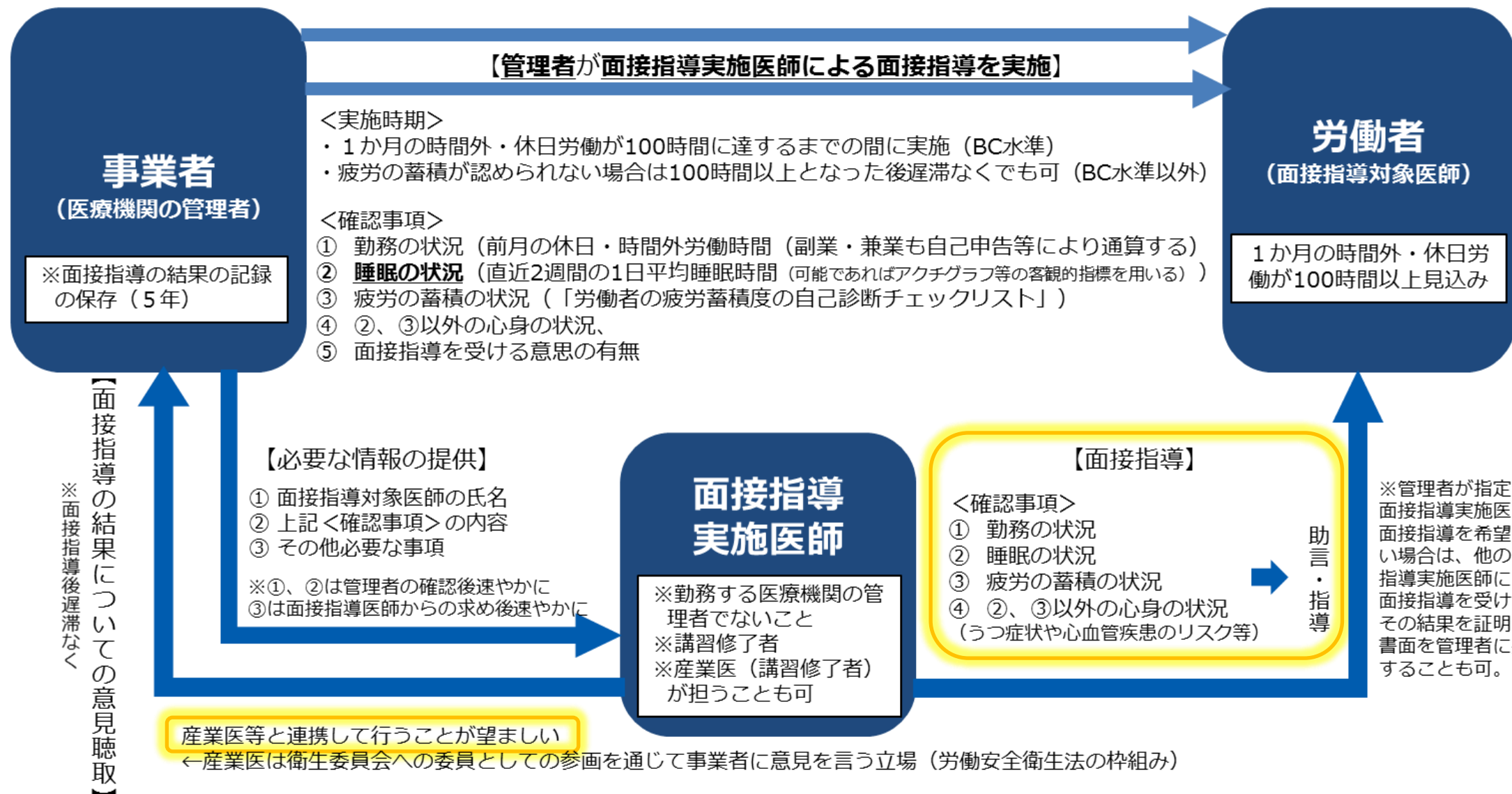
面接指導に先立って、睡眠及び疲労の状況(例えば、睡眠負債、うつ、ストレスの状況)について所要の確認を行うこととする。



面接指導の実施方法について

【必要と認める場合には遅滞なく労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を実施】

※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。




面接指導

面接指導は、月の時間外・休日労働について、100時間未満という上限規制を例外的に緩和するための要件であることから、時間外・休日労働が「月100時間未満」の水準を超える前に、睡眠及び疲労の状況を客観的に確認し、疲労の蓄積が確認された者については月100時間以上となる前に面接指導を行うこと等を義務付けることとする。

面接指導の実施時期

- A水準については、当月の時間外・休日労働実績が80時間超となった場合に、睡眠及び疲労の状況の確認を行い、疲労の蓄積が確認された者について100時間以上となる前に面接指導を実施する。疲労の蓄積が確認されなかった者については、100時間以上となった後での面接指導でも差し支えないこととする。
- 時間外・休日労働の年間の上限時間数が高い連携B・B・C水準が適用される医師については、月の時間外・休日労働が100時間以上となることも少なくないと考えられるため、睡眠及び疲労の状況の確認と面接指導を100時間以上となる前に実施することとし、例えば、前月において時間外・休日労働時間が80時間超となった場合には、当月に100時間以上となることも念頭にあらかじめ面接指導のスケジュールを組んでおく等の対応を推奨する。

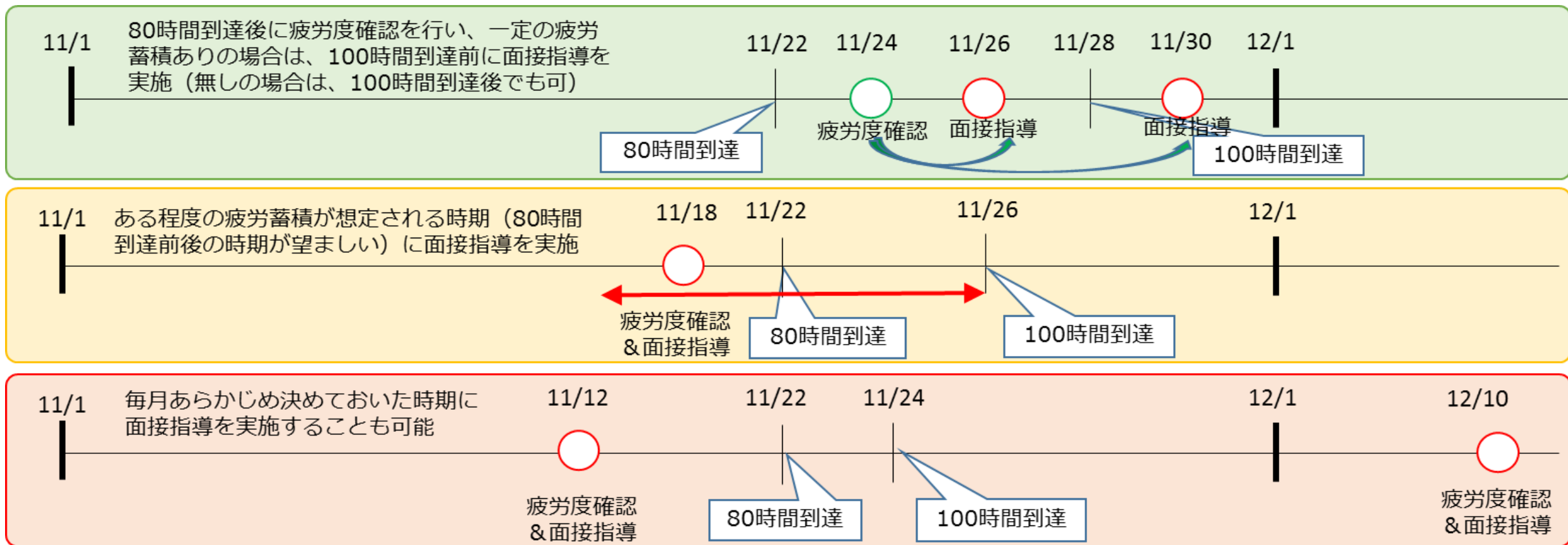
面接指導の実施時期

水準	A水準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準	
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	低い			高い
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能	
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注は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、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らない。	※ただし、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らない。	

注 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である。

- 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

面接指導の実施時期



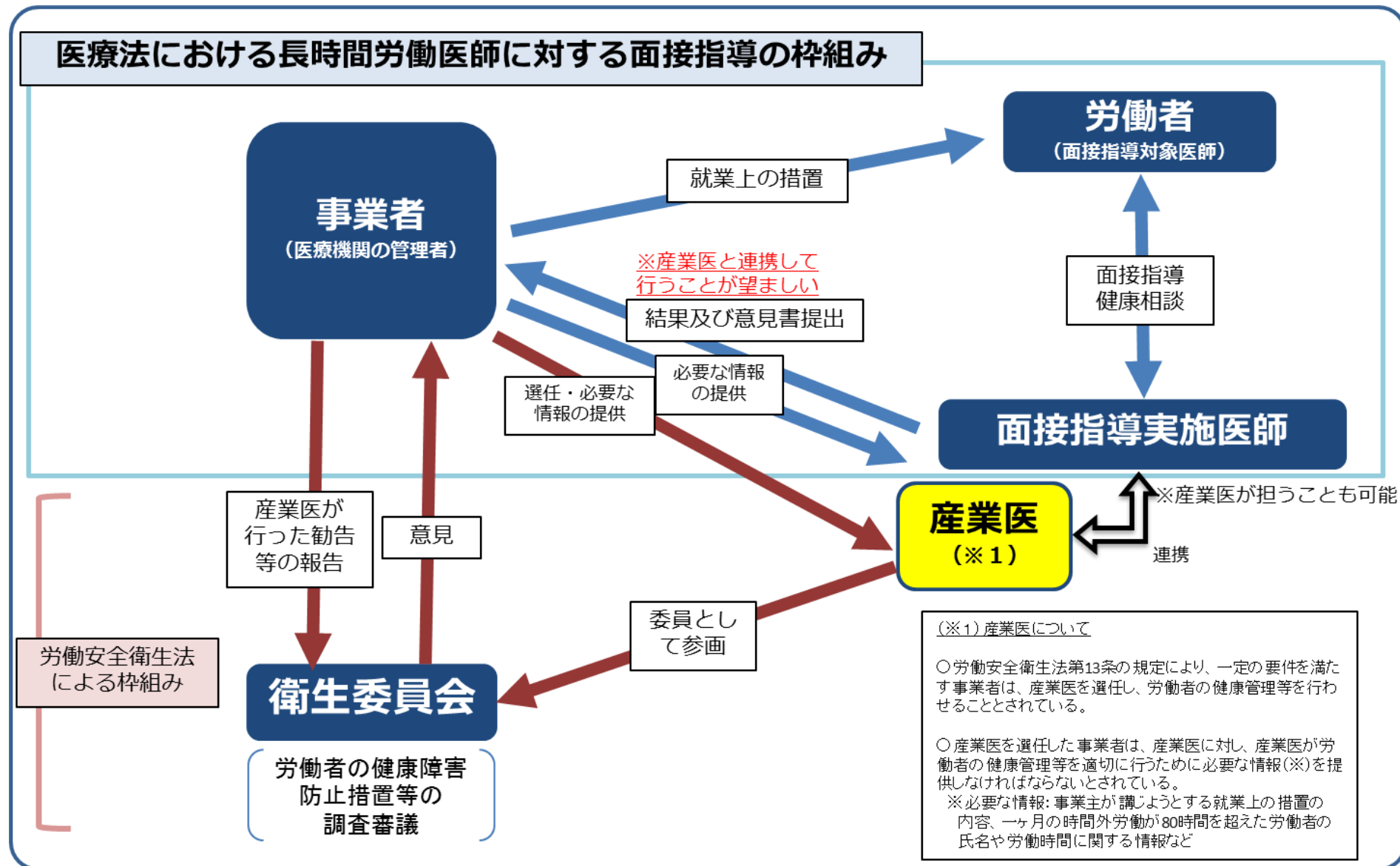
就業上の措置

面接指導の結果に基づき、面接指導実施医師が医療機関の管理者に意見を述べる
こととなる。

ただし、面接指導実施医師が、過去に具体的な就業上の措置を講ずるような経験、
つまり産業医の面談実務経験が多くないために、面接指導対象医師に対して何らか
の就業上の措置を講ずる必要の判断に迷う場合は、意見として「**就業上の措置の必
要性の判断については、産業医との連携が必要**」である旨を述べることも可能。

医療機関の管理者は当該意見を踏まえ、医師の健康確保のために必要な対応を最
優先で講じ、それに伴う一時的な診療体制の縮小が生じる場合は、医師確保対策や
地域医療提供体制における機能分化・連携等による対応、地域住民に理解を求める
ことが考えられる。

長時間労働医師への面接指導の実施体制について



面接指導の準備（医療機関の管理者）

面接指導の実施に当たって、まず、医療機関の管理者は当該月に100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師を抽出し、時間外・休日労働が月100時間以上となる前に、睡眠及び疲労の状況等、以下の事項について確認を行い、面接指導の実施日程を決めるとともに、以下の例に示す面接指導に必要な情報を面接指導実施医師に提供する。

面接指導に必要な情報（例）

- 前月の休日・時間外・休日労働時間数
（副業・兼業先の労働時間も自己申告等により通算する。）
- 直近2週間の3日平均睡眠時間（可能であればアクチグラフ等の客観的指標を用いる）
- 「労働者の疲労蓄積度の自己診断チェックリスト」等、疲労蓄積の確認結果
- 面接指導対象者の面接指導の希望

面接指導の実際(面接指導実施医師)

- 面接指導実施医師は、面接指導において①勤務の状況、②睡眠負債の状況、③疲労の蓄積の状況、④心身の状況等について確認する。
- 医師についてはバーンアウト(燃え尽き)のリスクが高いことを踏まえ、ワークエンゲイジメント(熱意・没頭・活力)とバーンアウト(燃え尽き)の相違も念頭に置きつつ、評価を行う。
- 必要に応じて、面接指導対象医師に睡眠や休息等に関する助言や保健指導を行う。
- 面接指導に基づき、面接指導対象医師へ就業上の措置の必要性を判断し、意見書を作成する。



その他注意事項

面接指導は、「月100 時間未満」の原則を超える「事前」に求めるものであるが、さらに、年の時間外・休日労働時間の高い上限である1,860時間を12か月で平均した時間数(155時間)を超えた際には、時間外・休日労働の制限等、労働時間を短縮するための具体的取組を講ずることとする。

- こうした就業上の措置等を実効あるものとする観点からも、各医療機関において長時間労働を行っている医師の負担軽減に取り組むほか、特に医師少数区域等において長期間にわたり連携B・B水準が適用される長時間労働を行っている医師がいる場合には、医療提供体制の効率化を図った上で、医師偏在対策において優先的な対応が必要である。
- 都道府県は、医療機関が定める医師労働時間短縮計画の内容や医師の勤務実態によりこうした優先的な対応が必要な医療機関を把握し、医療勤務環境改善支援センターや地域医療支援センターに情報提供を行って、優先的な対応につなげていく。

追加的健康確保措置(まとめ)

健康確保措置	A水準 年960hまで	連携B・B水準 年1860h (連携Bは単一の医療機 関では年960hまで)	C-1水準 年1860h	C-2水準 年1860h
・始業から24時間以内に勤務間インターバル9時間の確保 ・始業から46時間以内に勤務間インターバル18時間の確保(宿日直許可のない宿日直に従事する場合)	努力義務	義務	義務 臨床研修医の場合は、指導医の勤務に合わせ24時間の連続勤務時間となった場合の勤務間インターバルは24時間	義務
上記がやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合の代償休息	努力義務	義務	義務 (臨床研修医は勤務間インターバル規制を徹底。代償休息は条件付きで認められる)	義務
月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置	義務	義務	義務	義務

- ・ 年1,860時間を12か月で平均した時間数(155時間)を超えた際には、労働時間を短縮するための具体的取組を講ずる旨を併せて36協定届に記載すること
- ・ 36協定の上限時間数が一般則(月45時間・年間360時間以下、臨時の場合年間720時間以下)を超えない場合には、上記の追加措置の要件には該当しない



追加的健康確保措置 法制 面接結果の実践的活用



病院勤務医師の勤務の特徴

◆不確実性が高い

- 救急患者への対応
- 入院患者の急変 などなど

◆長時間の勤務になりがち

- 日勤と連続する当直業務
- 最新・最善の診療を行うための研鑽
- 他の病院等で行う時間外の兼業



◆「当直」と呼ばれる宿直がある。

- 日勤に準じる診療業務が断続的にあり、睡眠がとれない場合には、労働時間に含まれる。
- ただし、ほとんど診療業務がなく、睡眠がとれる場合には、労働基準監督署に申請して、宿日直許可を取得できれば、労働時間規制の対象外となる。

◆最新、最善の診療を実践するために「研鑽」の継続が必要

研修、研究、論文作成、学会発表など。

黙示も含めて上長の指示がある場合は労働時間に含まれる。

上長の指示によらず、自発的な活動は労働時間に含まれない。



◆他の施設での時間外の兼業は労働時間に通算することになっている。

長時間勤務の影響

- 労働者の1日は、労働時間、生活時間、睡眠時間で構成される。
- 労働時間が長時間になると、生活時間、睡眠時間が犠牲を強いられる。
- 特に、睡眠時間が不足すると、疲労の蓄積がおこり、メンタル不調や脳・心疾患のリスク上昇につながる。
- さらに、睡眠時間が不足すると、注意力が低下して医療安全上の脅威にもなる



勤務間インターバルを確保することの健康管理上の意義

- 日勤に連続する当直勤務を通算した連続勤務時間が長すぎると、健康リスクが上昇する
 - 28時間以内とすべき
 - 朝8時に勤務開始し、翌日12時まで連続して勤務した場合、連続勤務時間は28時間
- 当日の勤務終了から次の勤務開始までの勤務間インターバルが短すぎると健康リスクが上昇する
 - 日勤の場合は9時間以上
 - 翌日までの当直勤務明けの場合は18時間以上

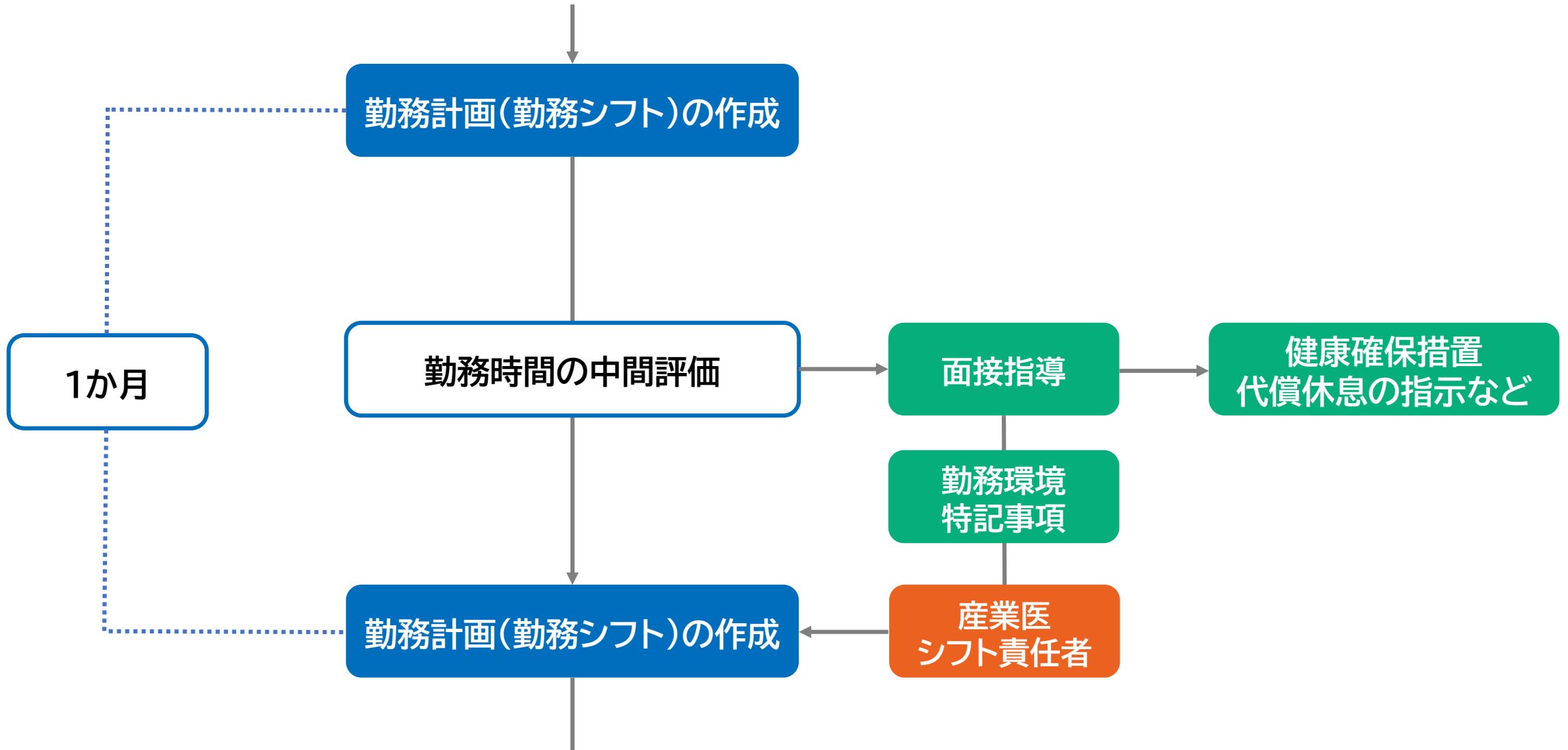


面接結果の実践的活用が目指すもの

1. 面接指導対象医師の健康状態を把握し、必要ならば就業上の措置等を講じて健康の維持、回復を図ること
2. 病院全体、所属する診療科、面接指導対象医師個人にとって、より良い勤務環境を将来にわたって維持できるように、勤務環境が抱える問題を把握した場合には、産業医、シフト責任者等に伝えて改善を支援すること



勤務計画作成からの流れ



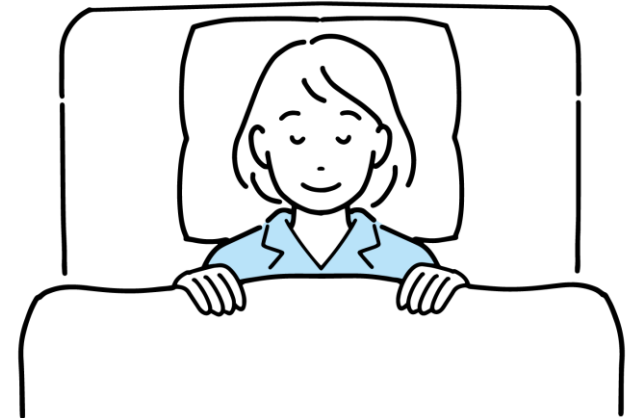
勤務シフト等を組むに当たっての基本ルール

- 基本: 始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保
- 宿日直許可のない宿日直に従事させる場合:
始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上
従事する場合は、9時間の
連続した休息時間が確保されたものとみなす。
- 代償休息を付与することを前提として勤務シフト
等を組むことは、原則として認められない。



代償休息の基本ルール

- 予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。(翌月末までに付与する。)
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合に、当該連続した9時間の間に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し、十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負う。



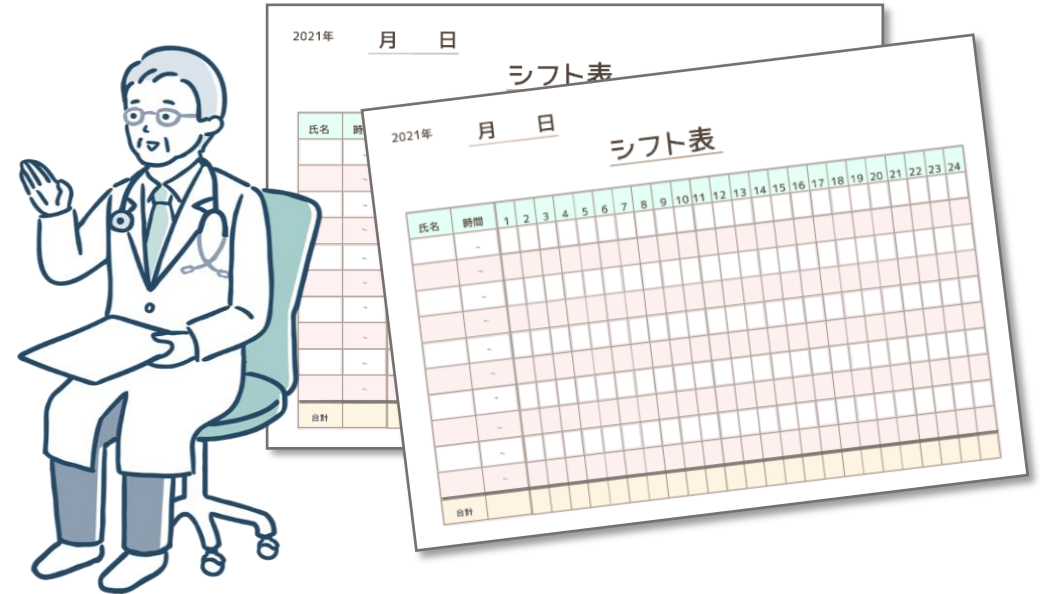
勤務間インターバルの評価

- 日勤後の勤務間インターバルが9時間未満となった日がないか
- 当直勤務後の勤務間インターバルが18時間未満となった日がないか



勤務環境に関する評価

1. 勤務計画(勤務シフト)の確認
2. 面接指導の対象となった当該月における勤務計画とのズレの確認
それが勤務間インターバルに与えた影響の把握
3. ズレが生じた理由についての聞き取り
4. 面接指導意見書への記載
(産業医、シフト責任者への伝達が
有用と考えられる場合)



面接指導意見書への記載

- 睡眠不足等による健康影響の有無の確認と就業上の措置等の必要性
- 代償休息に関する指導
- 勤務環境に関する特記事項
 - 産業医、シフト責任者に伝えたい事項
 - 勤務間インターバルが十分に確保できなかった理由 等