

病院・クリニックのための
すぐにわかる 令和5年度
医師の働き方改革と働き方改革推進支援助成金



くまがい社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士
労務管理サーベイヤー

熊谷 一郎

本日の説明内容

1. 医師の働き方改革について
2. 宿日直許可申請
3. 宿日直許可後にすること
4. 特例水準申請
5. 働き方改革推進支援助成金
適用猶予業種等対応コース（病院等）
6. 医療監視(立入調査)について

管理者（事業者）

STEP1 睡眠及び疲労の状況の確認

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（例えば、前月又は当月の時間外・休日労働が80時間を超えている者）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う。**

<確認事項>

- ① **前月の休日・時間外労働時間**
（副業・兼業も自己申告により通算する）
- ② **直近2週間の1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）
- ③ **「労働者の疲労蓄積度の自己診断チェックリスト」**
- ④ **面接指導の希望**

※可能であれば、面接指導対象医師と同じ病棟や診療科で勤務する看護師長や上級医から、長時間労働の負担による影響の有無等についても確認しておくことが望ましい。

STEP4 就業上の措置

面接指導実施医師からの報告及び意見を踏まえ、**必要に応じて、就業上の措置を講じる。**

産業医

連携

面接指導実施医師

STEP2 面接指導

労働安全衛生法に基づく長時間労働者に対する面接指導において確認を行う事項（**勤務の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況**）に加え、**睡眠負債の状況**を確認する。また、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。

<確認事項>

- 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（うつ症状や心血管疾患のリスク等）**

必要に応じて睡眠や休息等に関する助言や保健指導を行う。

STEP3 報告書・意見書の作成

面接指導に基づき、本人への指導区分及び就業区分の判定し、報告書及び意見書を作成の上、管理者に報告する。**報告書・意見書の作成に当たっては、必要に応じて、産業医、院内の専門科又は専門医療機関と連携することが望ましい。**

<本人への指導区分> ※複数回答可

0. 措置不要
1. 要保健指導
2. 現病治療継続 又は 医療機関紹介

<就業区分>

0. 通常勤務
1. 就業制限・配慮
2. 要休業

必要な情報の提供

結果の報告

就業上の措置

(就業制限)

- ・ 当直・連続勤務の禁止
- ・ 当直・連続勤務の制限（○回／月まで）
- ・ 就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）
- ・ 時間外労働の制限（○時間／週まで）
- ・ 就業日数の制限（○日／週まで）
- ・ 終業時間の制限（○時○分～○時○分）
- ・ 変形労働時間制等の対象から除外

(就業の禁止)

- ・ ○日間の休暇・休業

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医師に対しては、面接指導を実施しなければなりません。
副業・兼業先の医療機関にも義務付けられます。

- ・労働基準法施行規則による面接指導
- ・医療法に基づく面接指導
- ・労働安全衛生法に基づく面接指導

面接指導実施の流れ

面接指導は、長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて、管理者（事業者）が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。



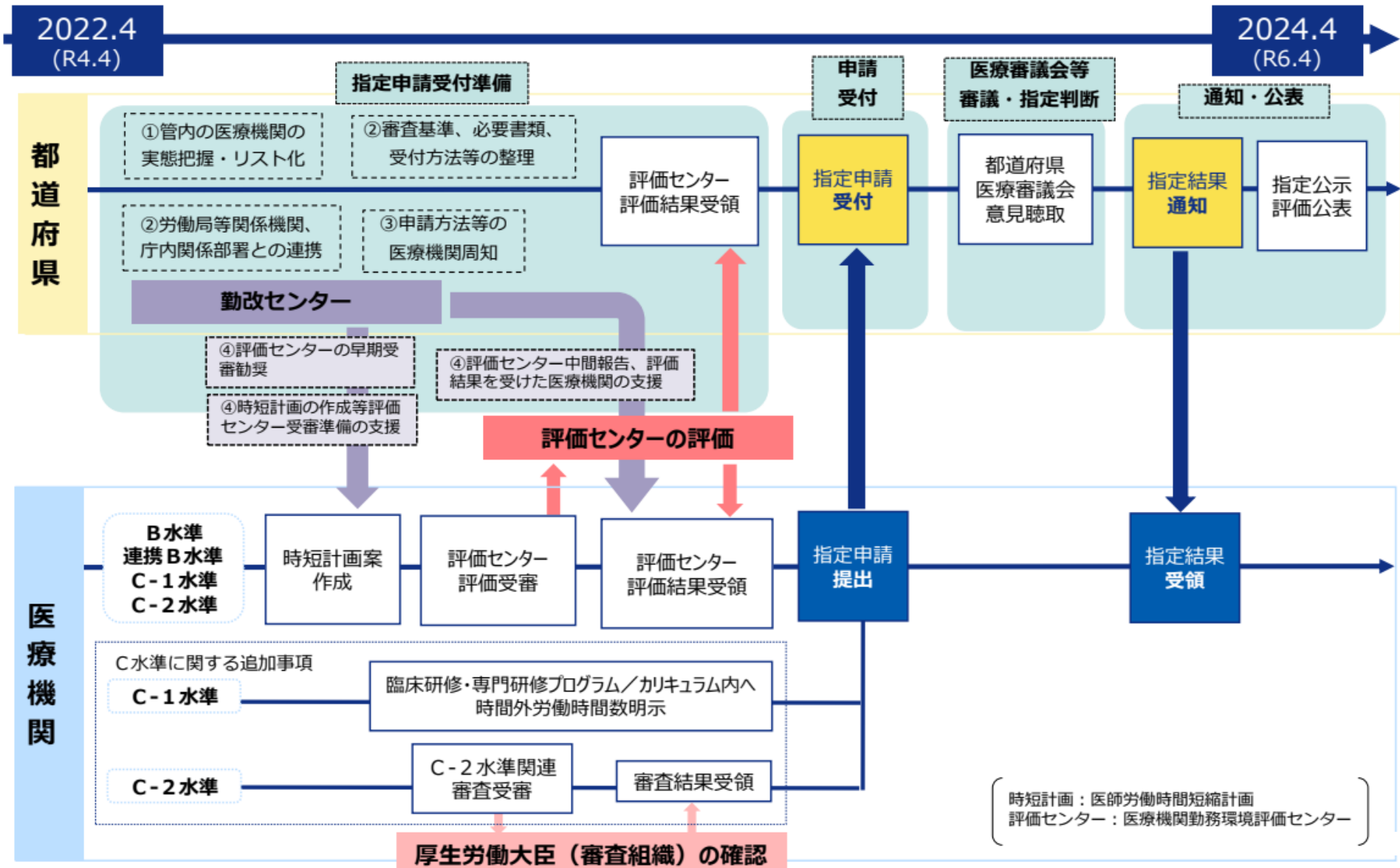
3. 宿日直許可後にすること

| | |
|------------|--------------|
| 医療機関コード | 1843393869 |
| 医療機関名 | クマゴロー病院 |
| 医師労働時間短縮計画 | 01. 時短計画.pdf |

【必ず記載】
◆「資料名一覧」から時短計画の案のファイル名を拡張子(.pdf)を付けて記載してください。

| 項目番号 | 項目 | 必須項目 | 自己評価 | 取組状況 | 提出資料名 | 資料の該当箇所 | 資料なし |
|------|--|----------|--|--|--|---|-------|
| 1 | 労務管理に関する責任者を置き、かつ責任の所在とその役割を明確に示している | | 達成している | ○ 人事部長が労務管理の責任者であることを組織図に明記するとともに、人事部長の業務及び責任の範囲については業務規程に明記している。 | 1 02. 組織図.pdf 2 03. 業務規程.pdf 3 4 5 | 1 すべて 2 2ページの3行目～10行目 3 4 5 | FALSE |
| 2 | 労務管理に関する事務の統括部署が明確に存在する | | | | 3 4 5 | 3 4 5 | FALSE |
| 3 | 医師の自己研鑽の労働時間該当性のルールを定めている | | 現時点では達成していないが、具体的な実施時期を定め、取り組むことを医師労働時間短縮計画に記載している | ○ 現在の時間外手当の申請マニュアルは、何が自己研鑽に該当するか不明確であるため、各科にヒアリングを行った上で働き方改革検討委員会で内容を検討し、2024年度までにマニュアル改定を行うことを医師労働時間短縮計画に明記している。 | 1 01. 時短計画.pdf 2 04. 現在の時間外手当申請マニュアル.pdf 3 4 5 | 1 25ページ上段 2 12～16ページ 3 4 5 | FALSE |
| 4 | 追加的健康確保措置の体制を整備するために、勤務間インターバルと代償休息に関するルールをいづれも定めている | ● 達成している | | ○ | | | FALSE |

| 資料名（ファイル名）一覧 |
|---------------------------------|
| 01. 時短計画.pdf |
| 02. 組織図.pdf |
| 03. 業務規程.pdf |
| 04. 現在の時間外手当申請マニュアル.pdf |
| 05. 宿日直時の時間外手当について（通知）.pdf |
| 06. 日当直表（実績）.pdf |
| 07. 医師の時間外申請簿（日当直した医師のサンプル）.pdf |
| 08. ポータルサイトの写し.pdf |
| 09. 36協定届.pdf |
| 10. 診療科別の時間外・休日労働時間調（令和3年度）.pdf |
| |



[特例水準審査基準\(PDF:180KB\)](#)

[様式1 \(B水準申請書\) \(ワード: 46KB\)](#)

[様式1-2 \(医療法第113条第1項に規定する業務があることを証する書類\) \(ワード: 20KB\)](#)

[様式2 \(連携B水準申請書\) \(ワード: 46KB\)](#)

[様式2-2 \(医療法第118条第1項の指定に係る派遣の実施に関する書類\) \(ワード: 19KB\)](#)

[様式3 \(C-1水準申請書\) \(ワード: 46KB\)](#)

[様式3-2 \(医療法第119条第1項の指定に係る業務があることを証する書類\) \(ワード: 19KB\)](#)

[様式4 \(C-2水準申請書\) \(ワード: 46KB\)](#)

[様式4-2 \(医療法第120条第2項において準用する同法第113条第3項第3号の要件を満たすことを誓約する書類\) \(ワード: 18KB\)](#)

[誓約書 \(医療法第113条第3項第3号の要件を満たすことを誓約する書類\) \(ワード: 45KB\)](#)

4. 特例水準申請

限度時間を超過した労働者に対し、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

限度時間を超過し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

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超過し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

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。

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。)

☒ (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。)

☒ (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。

☒ (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時間以上とな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。)。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。

☒ (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。

☒ (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。

☒ (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日

〇〇〇〇年 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
氏名 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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)

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 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。

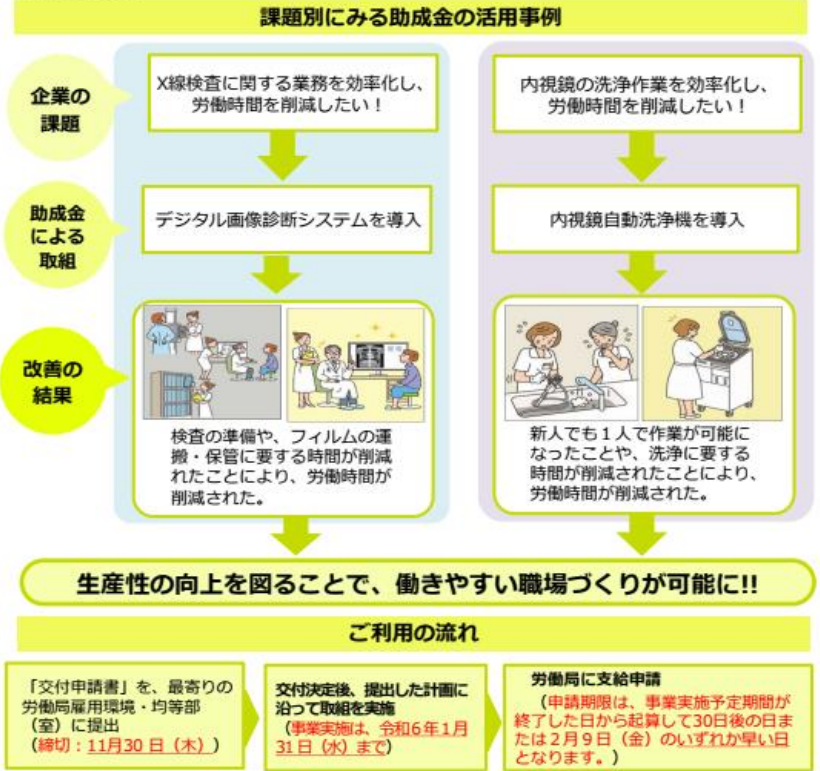
当該指定がないにもかかわらず、B水準の特定医師に関する36協定を締結した場合、B水準の特定医師とされた医師は、実際にはA水準の特定医師であることから、当該36協定にA水準の上限規制に適合しない内容が定められている場合、当該36協定は法定の要件を満たしてないこととなるため、一般条項及び特別条項が全体として無効となり、一切の時間外・休日労働を行わせることができなくなります。

【出典】「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」(厚生労働省)

9

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」
適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内

令和6年4月1日から、医療に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。



（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）

(2023.4)

適用猶予業種等対応コース（病院等）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

- 労働者災害補償保険の適用を受ける医療に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主（※1）であること。
- 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
- 交付申請時点で、36協定を締結していること。
- 下記「成果目標」②を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）など（※3）

（※1）中小企業事業主の範囲
以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。
・資本または出資持分が5,000万円以下
・常時使用する労働者が300人以下

（※2）基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）その他の要件についてはお問い合わせください。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大930万円】

以下のいずれか低い額

Ⅰ 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額

Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4（※6）

（※6）常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑨を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Ⅰの上限額】

1. 成果目標①の上限額

| 事業実施後の設定時間数 | 事業実施前の設定時間数 | 現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数 | 現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数 | 現在有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数 |
|-----------------------------|-------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| 時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定 | 250万円 | 200万円 | 150万円 | |

2. 成果目標②の上限額
（適用範囲の拡大、時間延長の場合には半額となります）

| 休憩時間数（※7） | 1企業当たりの上限額 |
|-----------------|------------|
| 9時間以上 11時間未満 | 100万円 |
| 11時間以上 | 150万円 |

（※7）事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

3. 成果目標③の上限額：
以下を全て実施した場合（※8）に50万円

ア 労務管理体制の構築等
（ア）労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。
（イ）医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休憩時間確保に係る協力体制の整備を行うこと（副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。）
（ウ）管理者層に対し、人事・労務管理のマネジメント研修を実施すること。

イ 医師の労働時間の実態把握と管理
（ア）労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。
（イ）医師の勤務計画を作成すること。

（※8）実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- 月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を削減させること。
・時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間以下に設定
- 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。
（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
- 医師の働き方改革の推進（労務管理体制の構築等と医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。）

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

【出典】
令和5年度「働き方改革推進支援助成金」適用猶予業種等対応コース（病院等）のご案内
リーフレットより（厚生労働省）

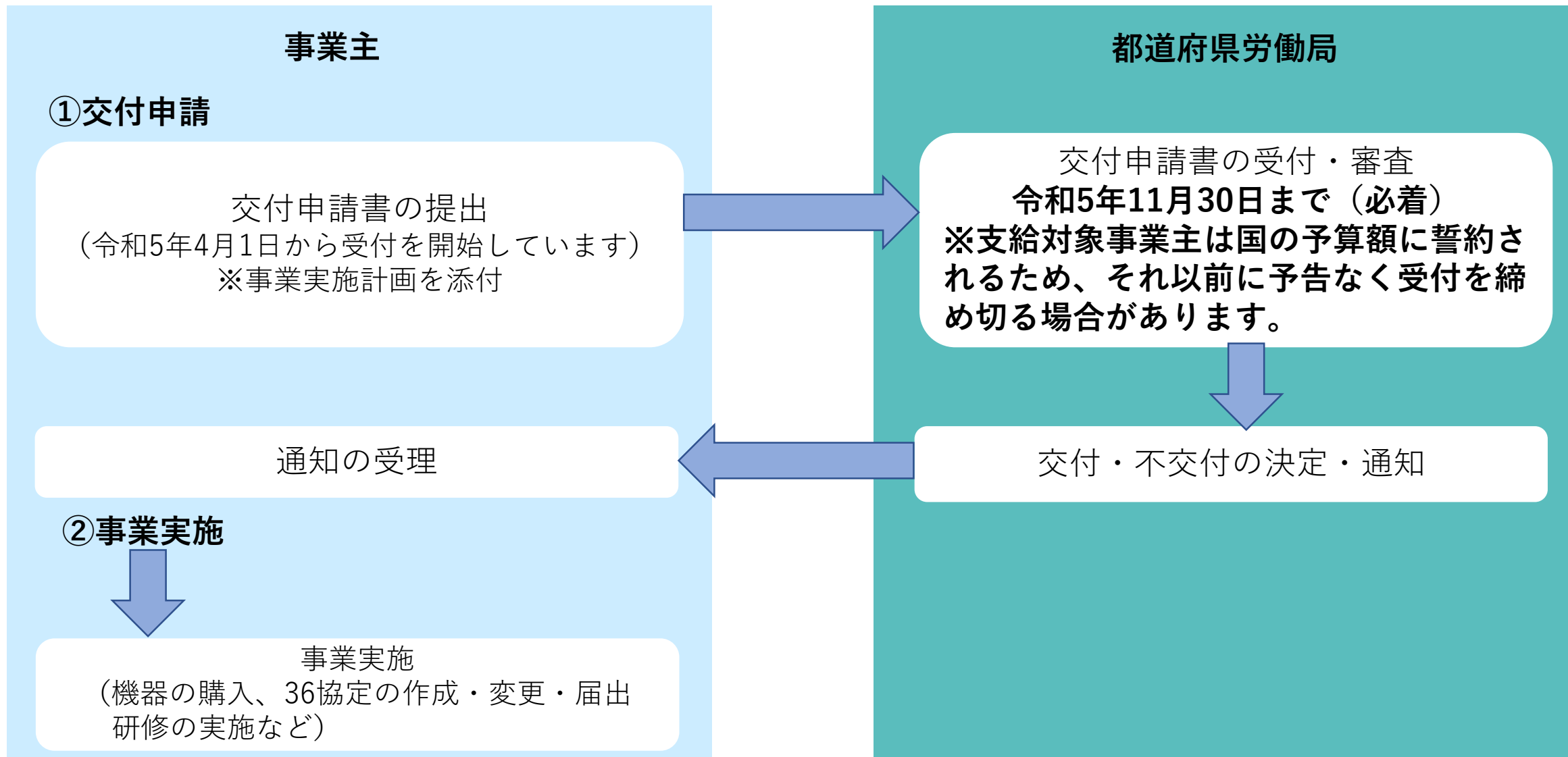
4. 賃金引き上げの達成時の加算額
（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

| 賃上げ率 | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人 |
|--------------|------|------|-------|------------------------|
| 3%以上 引き上げ | 30万円 | 60万円 | 100万円 | 1人当たり10万円 （上限300万円） |
| 5%以上 引き上げ | 48万円 | 96万円 | 160万円 | 1人当たり16万円 （上限480万円） |

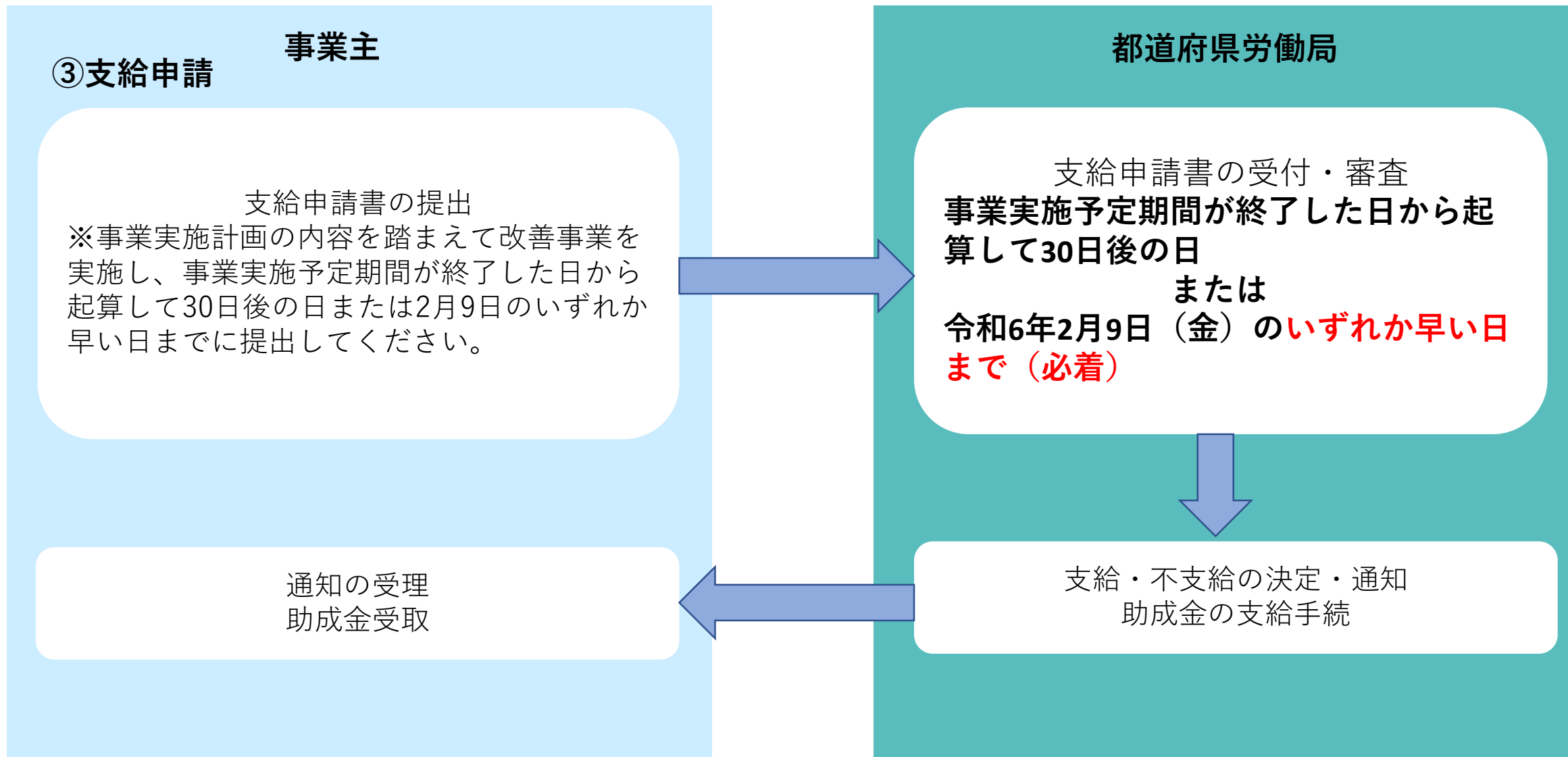
（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

| 賃上げ率 | 1～3人 | 4～6人 | 7～10人 | 11人～30人 |
|--------------|------|------|-------|-----------------------|
| 3%以上 引き上げ | 15万円 | 30万円 | 50万円 | 1人当たり5万円 （上限150万円） |
| 5%以上 引き上げ | 24万円 | 48万円 | 80万円 | 1人当たり8万円 （上限240万円） |

手続きフローチャート



手続きフローチャート



令和4年5月2日版

R04 働き方改革推進支援助成金Q & A
(労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース、
労働時間適正管理推進コース 共通)

[よくあるご質問（令和4年5月2日更新） \[PDF形式：470KB\]](#)

適用猶予業種等対応コース（病院等）の助成内容

試算例（医師を含む労働者数 30人）

現に有効な36協定で協定している月の時間外・休日労働時間数の上限85時間

勤務間インターバル 導入なし



成果目標金額36協定の月の時間外・休日労働時間数の上限を80時間とする（成果目標①） 150万円

勤務間に11時間のインターバルを新規導入（成果目標②） 150万円

賃金引上げ3% 10名（加算） 100万円 合計400万円



取組金額の上限 労務管理担当者に対する研修と労働者に対する研修、周知・啓発で 30万円

就業規則の変更 10万円 $30万円 + 10万円 = 40万円 \times 3/4 = 30万円$

デジタル画像診断システムを導入 $500万円 \times 4/5$ で400万円 合計430万円

助成額

400万円と430万円と比較して低い額
400万円が助成金として支給されます

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は医療監視において確認が行われます。

医療監視におけるチェック項目

医療監視（立入調査）は、全医療機関を対象に実施されています。

2024年4月以降は、各医療機関において医師の時間外・休日労働に応じた、適切な追加的健康確保措置の履行について、以下の確認が行われる予定です。

POINT

1

面接指導実施

時間外・休日労働が月100時間以上となった医師（面接指導対象医師）に対して、面接指導が実施されている。

POINT

2

面接指導実施後の就業上の措置

面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じている。

POINT

3

休息・代償休息確保

特例水準医療機関の医師のうち、時間外・休日労働時間が年960時間超となることが見込まれる医師に対し、休息もしくは代償休息が確保されている。

POINT

4

労働時間短縮に係る必要な措置

時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。