

長時間労働医師への面接指導の実施に向けて

～ 2024年4月から長時間労働医師への新しい面接指導の仕組みが始まります ～

厚生労働省医政局医事課
医師等医療従事者働き方改革推進室
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

面接指導の仕組みについて

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する



全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする

質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置**の推進

(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在**の是正

国民の理解と協力に基づく**適切な受診**の推進

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理**の推進

タスクシフト/シェアの推進

(業務範囲の拡大・明確化)

一部、法改正で対応

<行政による支援>

- ・ 医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・ 経営層の意識改革 (講習会等)
- ・ 医師への周知啓発 等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4～) **法改正で対応**

地域医療等の確保

医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成
 評価センターが評価
 都道府県知事が指定
 医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保
A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	努力義務
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間		義務
B (救急医療等)	※2035年度末を目標に終了		
C-1 (臨床・専門研修)	1,860時間		
C-2 (高度技能の修得研修)			

医師の健康確保



面接指導

健康状態を医師がチェック

休息時間の確保

連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制 (または代償休息)

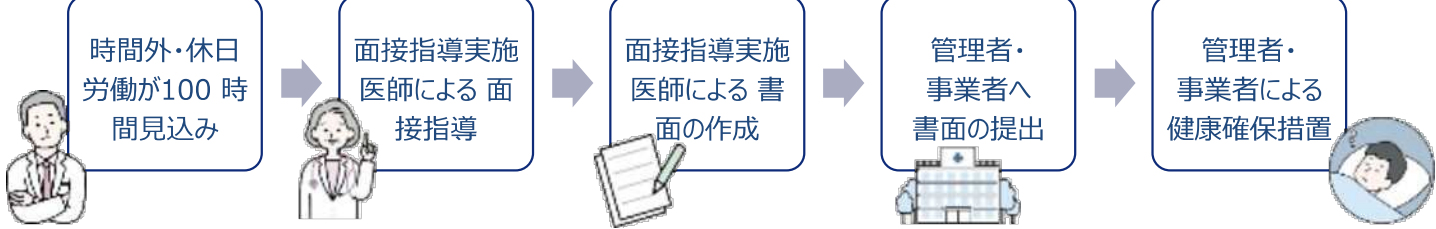
時間外・休日労働が月100時間以上となることが
見込まれる医師には、**面接指導**が実施されます。



※ 必要と認められる場合は、就業上の措置が講じられます。

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が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。

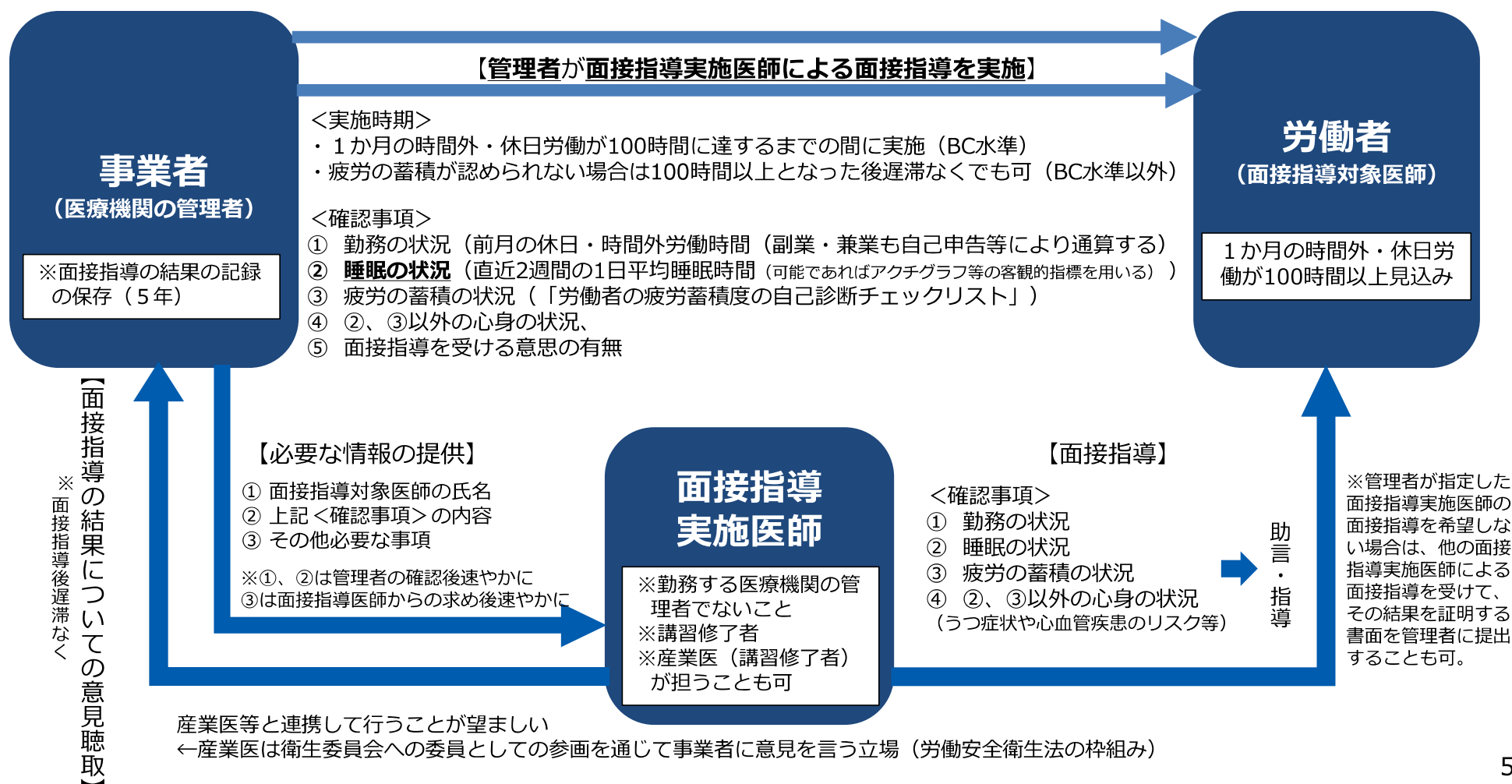
<p>管理者の義務 (注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること ● 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること ● 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと ● 必要なときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと ● 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること等
<p>面接指導の対象者 (面接指導対象医師)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外・休日労働が月100時間以上となることが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。
<p>面接指導を行う医師 (面接指導実施医師)</p>	<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。</p>
<p>面接指導の流れ</p>	 <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>
<p>面接指導実施時期</p>	<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。
<p>履行確保</p>	<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。

面接指導の実施の流れ

1か月の時間外・休日労働が**100時間以上**となることが見込まれる医師が面接指導の対象となります。

【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】

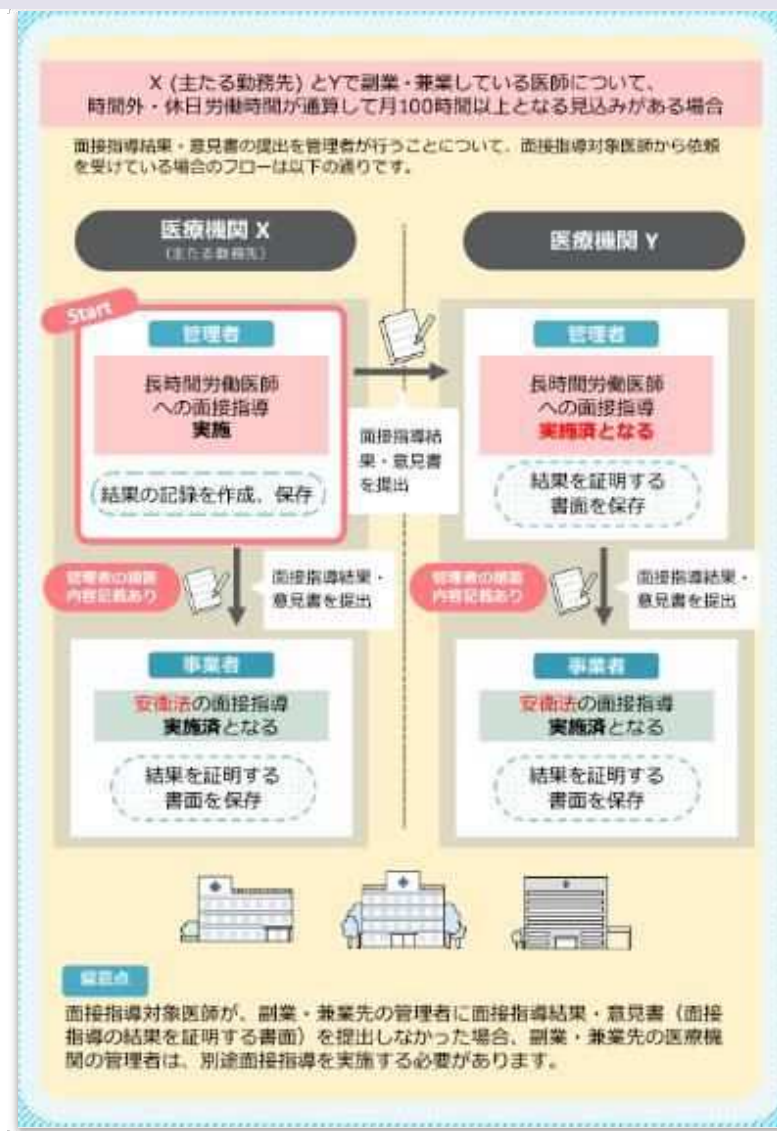
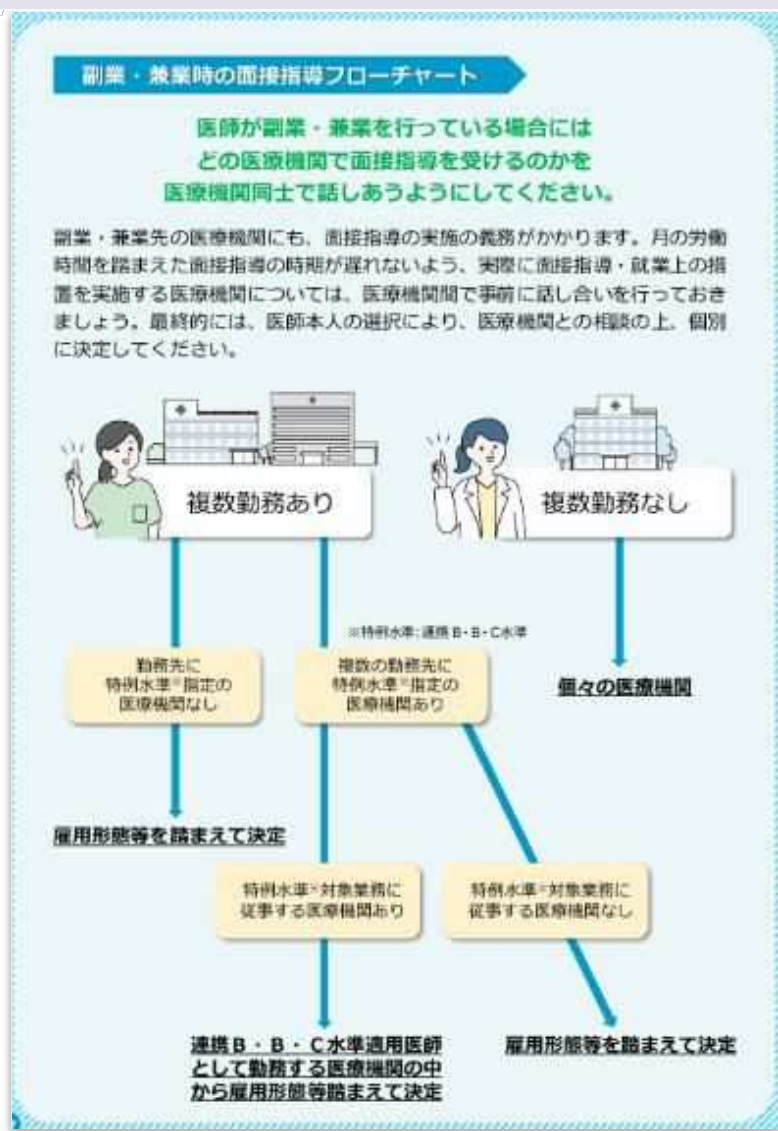
※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。



複数医療機関で勤務する医師への面接指導

「医師の働き方改革 2024年4月に向けた手続きガイド」より

あらかじめ面接指導を実施する医療機関を決め、面接指導の結果は副業・兼業先の医療機関に提出します。
複数医療機関で勤務する医師への面接指導の実施・手順フローを決めておく必要があります。



面接指導の実施に向けた体制整備について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル（改訂版）

本資料は「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル（改訂版）」の内容を基本としています。
詳細はこちらのマニュアルをご参照ください（面接指導実施要請ナビ 参照）。

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



医師の働き方改革における面接指導実施医師に関する総合サイトです。

このウェブサイトに、令和4年4月より施行される、長時間労働医師への面接指導実施医師が業務を行うために必要とされるオンライン研修（eラーニング）を提供しています。受講にはログインIDとパスワードの発行が必要です。医師法に基づいた医師免許を有する者であれば、受講することができます。また、受講に費用はかかりません。

医師の働き方改革と長時間労働医師への面接指導を知る

医師の働き方改革の制度について



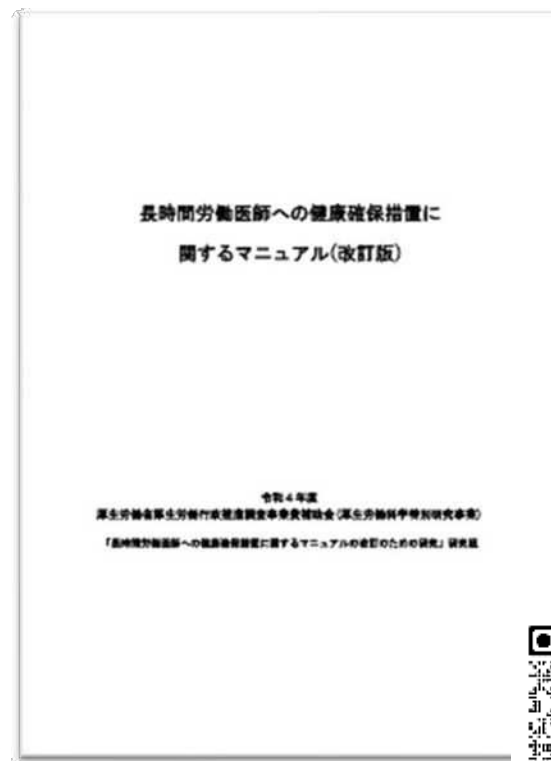
くわしく見る

長時間労働医師への面接指導について



くわしく見る

長時間労働による医師への健康影響（「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル（改訂版）」参照）



長時間労働医師への健康確保に関するマニュアル（改訂版）はこちらからご確認ください



面接指導の実施に向けた院内の体制整備について

面接指導の実施に向けて、面接指導実施医師の養成のほか、想定される対応業務への準備をお願いします。

1. 現状把握と面接指導対象医師・実施医師数の推計

→P10参照

- ☑ 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確認
- ☑ 面接指導の対象となる医師数に対して必要となる面接指導実施医師（以下、実施医師という。）数の推計

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備

→P11～P23参照

- ☑ 面接指導実施医師養成講習会への受講（医療機関内での実施医師の調整）
- ☑ 面接指導の実施フローの検討・運用ルール等の調整
 - ① 面接指導の実施時期の検討
（月100時間以上となる見込みの医師の把握、常態的な長時間労働医師への予定面談）
 - ② 事前の確認資料の共有方法等の検討
 - ③ 実施医師と対象医師のマッチング方法の検討
 - ④ 実施方法の調整（対面・オンライン）や実施場所・時間・必要機器等の調整
- ☑ 面接指導結果及び意見書の様式・取扱規定等の整備

3. 面接指導実施後の対応事項の確認

→P24～P31参照

- ☑ 面接指導実施後の就業上の措置について
- ☑ 面接指導記録及び意見書の取扱・保存方法等について
- ☑ 副業・兼業先への面接指導結果・意見書の共有

1. 現状把握と面接指導対象医師・実施医師数の推計

各医療機関で面接指導の対象となる医師数と面接指導実施医師の必要数を推計します。

☑ 面接指導対象医師数の推計（想定される対応者：労務管理事務担当者）

- ・ 過去実績より月100時間以上※1の時間外・休日労働を行う医師数を確認。
- ・ 1月あたりの面接指導対象医師数の最大人数を推計する※2。

※1 複数医療機関で勤務する医師については副業・兼業先を通算した時間。少なくともいずれか1つの医療機関で面接指導を実施する必要がある。

※2 例えば、過去の1月あたりの最大人数 等。

☑ 面接指導実施医師数の推計（想定される対応者：管理者、労務管理事務担当者）

- ・ 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する。

（推計の前提と必要数の一例）

- ・ 月あたりの面接指導対象医師 20名
 - ・ 面接指導実施医師 1名あたりの想定される対応数：3～5人（回）※1
 - ← 想定される面接指導の所要時間：1回あたり30分程度※2
 - ← 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
- と仮定すると

→ 少なくとも7人程度の医師は確保しておく必要（面接指導実施医師1名あたり3人（回）対応できる場合を前提）

※1 マニュアルでは4～8人とされており、あくまで一例。各医療機関における業務負担やスケジュール調整可能時間を前提に、面接指導実施医師1名あたりの想定される対応可能数に応じて変更されるもの。

※2 面接指導の所要時間は、何らかの就業上の措置が必要な場合は、40分程度、不要な場合は10分程度と想定されている。（医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ参考資料より）

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備（面接指導実施医師の確保）

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を修了していただく必要があります。講習会はこちらのホームページよりいつでも無料で受講できます。各医療機関で必要な面接指導実施医師を確保しましょう。

受講は
こちら



医師の働き方改革

面接指導実施医師養成ナビ

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>

【講習会カリキュラム】

1. 総論・法制論：労働基準法・労働安全衛生法・医療法の概要、面接指導を行う上での留意点等
2. 健康管理：長時間労働の医師の現状、過重労働が健康に与える影響、慢性睡眠不足の影響等
3. 追加的健康確保措置：追加的健康確保措置の概要、面接結果の実践的活用等
4. 面接指導の実際（ロールプレイ動画）
5. 意見書作成と環境調整：意見書作成の実際、職場環境調整への意見等

【オンライン講習会の流れ】



※当該オンライン講習会を受講することで、面接指導実施医師の修了証が発行されるが、より効果的な面接指導の実施方法を修得していただくため、令和5年度以降、オンライン講習会受講修了者のうち、希望者に対して、長時間労働医師に対する面接指導に関するロールプレイ研修を開催。

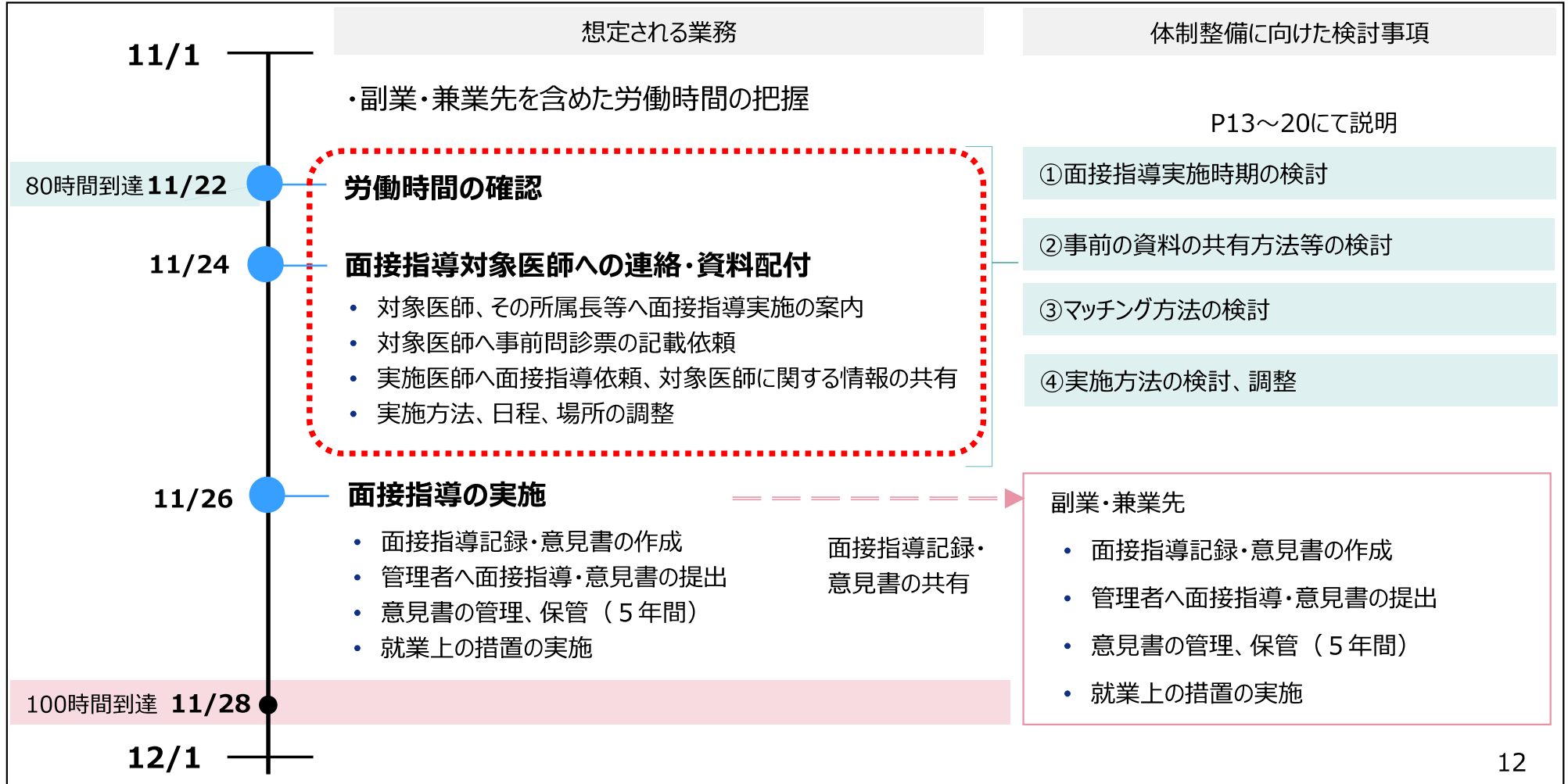
※ 自院以外の医師が面接指導実施医師になることも可能です。自院で面接指導実施医師の確保が難しい場合には、近隣の医療機関と連携し、効果的かつ効果的に面接指導を実施するような体制整備の工夫も考えられます。

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



① 面接指導の実施時期の検討

- 面接指導は、原則として時間外・休日労働が月100時間以上となる前に実施する必要があります。
- 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。

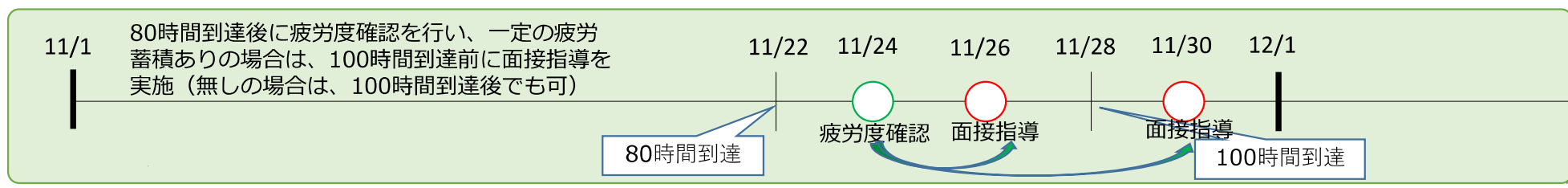
水準	A水準	A・B・連携 B・C水準	B・連携 B・C水準	
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	低い			高い
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能	
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が予想される場合注は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・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

<頻度が低い場合（例）>

副業・兼業先の労働時間を含めて随時労働時間を確認し、80時間に到達した医師に対して順次疲労度確認及び面接指導を行うケース



① 面接指導の実施時期の検討

<頻度が中程度の場合(例)>

- ・時間外・休日労働が月100時間以上となるケースが一定程度ある医師を抽出。
- ・副業・兼業先の労働時間を含めて随時労働時間を確認し、疲労蓄積が想定される時期に順次疲労度確認及び面接指導を行うケース



<頻度が高い場合(例)>

- ・特例水準が適用される医師など、時間外・休日労働が月100時間以上となる頻度が高い医師を抽出。
- ・あらかじめ決めておいた時期に疲労度確認及び面接指導を行うケース



② 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>

勤務の状況

睡眠の状況

疲労の蓄積の状況

その他心身の状況

面接指導を受ける意思 (面接指導の希望の有無)

<面接指導実施医師が面接指導時に確認する内容の一例>

- ・ 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

- ・ 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

- ・ 「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

- ・ 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

その他

- ・ **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**

<事前の確認ツール例>

勤怠管理システムの状況等

質問紙による睡眠負債の状況確認

**労働者の疲労蓄積度自己診断
チェックリスト**

**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)**

- ・ 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。

(参考) 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (2023年改訂版)

URLはこちら : <https://www.mhlw.go.jp/content/001084057.pdf>

記入者 _____ 記入年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状 各質問に対し、最も当てはまる項目の口に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ(運動後を除く)★1	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
14. 食欲がないと感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算して下さい。合計 _____ 点

I	0-2点	II	3-7点	III	8-14点	IV	15点以上
---	------	----	------	-----	-------	----	-------

2. 最近1か月間の勤務の状況 各質問に対し、最も当てはまる項目の口に✓を付けてください。

1. 1か月間の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	<input type="checkbox"/> 適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差等)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 ★2	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	—
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担 ★3	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
9. 期限内に処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
11. 勤務時間外でも仕事のことを気にかけて仕方がない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない (1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休憩時間 ★4	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない (1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)

<勤務の状況の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算して下さい。合計 _____ 点

A	0点	B	1-5点	C	6-11点	D	12点以上
---	----	---	------	---	-------	---	-------

★1:へとへと:非常に疲れて体に力がなくなったさま
 ★2:深夜勤務の頻度や時間数等から総合的に判断して下さい。
 深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時-午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。
 ★3:肉体的作業や寒冷・暑熱作業等の身体的な面での負担を言います。
 ★4:これを勤務間インターバルと言います。

3. 総合判定
 次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの疲労蓄積度の点数(0-7)を求めてください。

【疲労蓄積度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数: _____ 点 (0-7)

判定	点数	疲労蓄積度
	0-1	低いと考えられる
	2-3	やや高いと考えられる
	4-5	高いと考えられる
	6-7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策
 あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果等に基づいて、疲労蓄積度が判定できます。負担度の点数が2-7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については、自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や栄養等を見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・栄養をしっかりと取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・栄養を取りやすくなることから、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

(参考) 睡眠負債の状況を評価する質問紙

本様式例は、長時間労働医師への健康確保マニュアル（改訂版）にてお示ししています。

最近2週間の状況について回答して下さい。	0点	1点	2点	3点
平均睡眠時間	7時間以上	6-7時間未満	5-6時間未満	5時間未満
朝起床時に熟睡感(よく眠ったという感覚)がある	よくある		時々ある	なし
午後に眠気もしくは疲労感を感じる	なし		時々ある	よくある
いつでもどこでも寝ようと思えば入眠可能(新幹線等の中で入眠可能な状態)	なし		時々ある	よくある
夕方のカンファレンスあるいは車を運転中に眠気を感じていないのに一瞬居眠りをすることがある	なし		時々ある	よくある
慢性的な疲労感がある	なし		少しある	よくある
総合点	点			

上記の総合点	0~2点	3~4点	5~8点	9~18点
睡眠負債の状況	0	1	2	3

最近1年間について回答して下さい。				
家族・同僚から、大きないびき、または、睡眠中の呼吸停止を指摘された	なし	少しある	時々ある	よくある

※「よくある」の場合は、睡眠時無呼吸のスクリーニング検査を勧める。

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	<p>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）</p> <p>②面接指導対象医師は配付された書類に必要事項を記入し、労務管理担当者へ事前提出 もしくは 当日持参</p> <p><留意事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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） <p>※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。</p>
	電子	<p>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）</p> <p>②面接指導対象医師は、配付された資料に必要事項を記入し、メールにて返信 もしくは 当日に印刷したものを持参</p> <p><留意事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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いに留意し、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。 <p>※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。</p>
当日	紙 (電子)	<p>・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。</p> <p><留意事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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)	<p>・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</p> <p><留意事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。

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、入職間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

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・リモート面談方法を指定	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	<ul style="list-style-type: none"> 院内書類の整備 リスケジュール手順の整備 実施医師の報酬 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 記録の保存場所 院内カルテか別システムか 通信環境 	<ul style="list-style-type: none"> 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 20

2. 面接指導実施方法の検討・体制整備（様式・取扱い規定等の整備）

各医療機関で、面接指導実施医師が「面接指導の結果及び意見」を記入する様式の作成等、面接指導体制の整備をお願いします。

長時間労働医師面接指導結果及び意見書の様式は各医療機関で定めていただくことが可能です。様式例を参考にしてください。

様式例

長時間労働医師面接指導結果及び意見書 [管理番号]			
面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所属	生年月日 年 月 日	
	勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)		
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・睡眠評価表) (特記事項)		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況			
本人への指導内容及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
就業上の措置は不要です			
以下の心身の状況への対処が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)			
以下の勤務の状況への対処が必要です (○で囲む) 上司相談・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)			
(特記事項)			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	

面接指導実施医師は、この点検上まで記載した段階 (管理者が面接指導実施医師意見に基づく措置内容を記載する前) で、本書面を被面接医に渡してください。

面接指導実施医師意見に基づく措置内容 (管理者及び事業者が記載)	
※時間外・休日労働が月155時間を超えた被面接医には労働時間短縮のための措置が必要です。 年 月 日	
確認欄 (署名等) ※提出を受けた医療機関で記載してください。	
医療機関名 (管理者)	(事業者)

記載例

長時間労働医師面接指導結果及び意見書 [管理番号]			
面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所属	小児科専攻医2年目	
	勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)	先月：95時間 今月：73時間 ・当直は月1～2回、3日に1回はオンコール対応。 ・担当患者の対応が重なったことにより時間外勤務増加、現在は落ち着いた状況に戻る。	
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・睡眠評価表) (特記事項)		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況	・健康診断はおおむね問題なし。血圧は正常域。 ・睡眠負債は解消されている模様。・抑うつ、バーンアウトの徴候はみられない。		
本人への指導内容及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
就業上の措置は不要です			
以下の心身の状況への対処が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)			
以下の勤務の状況への対処が必要です (○で囲む) 上司相談・面談を含む産業医連携・その他 (特記事項へ記載)			
(特記事項) 診療の業務管理等について見直しが必要となることはないが、確認が必要。 事務部門と産業医で話し合いの場を設定して下さい。 場合によっては診療科との相談や衛生委員会での報告なども考慮。			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属) △△病院	(氏名) ※署名等 田中 英香	

面接指導実施医師は、この点検上まで記載した段階 (管理者が面接指導実施医師意見に基づく措置内容を記載する前) で、本書面を被面接医に渡してください。

面接指導実施医師意見に基づく措置内容 (管理者及び事業者が記載)	
※時間外・休日労働が月155時間を超えた被面接医には労働時間短縮のための措置が必要です。 年 月 日	
確認欄 (署名等) ※提出を受けた医療機関で記載してください。	
医療機関名 (管理者)	(事業者)

(参考) 面接指導の実施 (医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ)

面接指導実施医師による面接指導の実施方法等については、以下をご参照ください。

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



このウェブサイトは、令和3年4月より施行される、医師等の就業態様への対応に必要となるため、整備されるオンライン講習（フォローアップ）を案内しています。医師はログインIDとパスワードの発行が必要です。医師志望者も必ず発行する必要があります。医師志望者も必ず発行する必要があります。医師志望者も必ず発行する必要があります。

面接指導実施医師養成講習会を受講する

講習会ログイン

「登録」・「ログイン」ボタンから、講習会、ユーザー・パスワードを生成して、面接指導実施医師養成講習会へログインしてください。

ユーザーID

パスワード

オンライン講習会ログイン

https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/

医師の働き方改革と長時間労働医師への面接指導を知る

医師の働き方改革の制度について



くわしく見る

長時間労働医師への面接指導について



くわしく見る

面接指導実施医師について



くわしく見る

面接指導実施医師養成講習会について



くわしく見る

受講はこちらから

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>

令和5年度 面接指導実施医師養成講習会 ロールプレイ研修

令和6年4月を目前に控え、長時間労働医師への面接指導でこんな悩みはございませんか？

本当に面接指導を
ちゃんとできるか不安…

医師にどんなアドバイスを行ったら
良いのだろう？

特に深刻な状態の医師を面接すること
になったときの対応が心配…

ロールプレイ研修に参加して、来年の4月に備えましょう！

労働時間・睡眠・心身の状態等の
必須確認項目の質問方法

面接対象医師への
具体的なアドバイス内容

産業医等につなげる必要のある
面接対象医師への対応

etc.

研修受講のご案内

参加費 **無料** 受講は **任意**

- [開催日時] 令和5年8月20日～令和6年3月2日 の間の**1日**（4時間）
全28回 **オンライン**開催 平日 13:30～17:30 土日祝 9:00～13:00
- [対 象] 面接指導実施医師養成講習会を既に受講した方
- [申込方法] **医師の働き方改革・面接指導実施医師養成ナビ** (<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>)の
面接指導実施医師養成講習会**ログイン**後に表示される「**ロールプレイ研修申込**」より
希望日時を選択



お申し込みはこちらから

<<研修プログラム>>

長時間労働医師
への面接指導の
ポイント解説

シナリオ①～③
ロールプレイ1

討論・質疑応答

シナリオ④～⑥
ロールプレイ2

討論・質疑応答

お問い合わせ
(厚生労働省委託事業実施機関)

MAIL

ishimensetsu@digital-knowledge.co.jp

面接指導実施後の対応事項の確認

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

3. 面接指導実施後の対応事項の確認（就業上の措置）

医療機関の管理者は、面接指導実施医師の意見を踏まえ、必要な就業上の措置を行う必要があります。

<面接指導実施後の就業上の措置の検討・実施の流れ>



<就業上の措置を実施するに当たっての留意事項>

関係者間の連携体制の構築

- 措置の実施に当たっての、産業医、健康管理部門、人事部門、診療科長等との連携。
- 面接指導対象医師の所属部門長や診療チームに勤務環境改善に関心を持ってもらうための取組

産業医との適切な連携体制の構築

- 医療機関全体の面接指導対象医師の状況把握・管理。
- 面接指導実施医師に加えた産業医による面談による総合的判断。
- 管理者に対する面接指導実施医師からの意見を踏まえた措置内容の相談・助言。

衛生委員会を通じた管理者へのアプローチ

- 委員会による就業上の措置に関する報告・長時間労働の状況把握。
- 委員会による長時間労働の改善に向けた対策の検討・審議。
- 委員会を通じた管理者へ職場環境改善や面接指導対象医師の就業上の措置に対する意見の通知

3. 面接指導実施後の対応事項の確認

- ・面接指導結果及び意見書は5年間保存する義務があります。
- ・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ますのでルールを定めて取り扱う必要があります。

☑ 面接指導結果及び意見書等の管理・保管 (想定される対応者：管理者、産業医、労務管理事務担当者)

- ・管理者は、面接指導実施医師の意見を勘案して、必要に応じて、適切な就業上の措置を決定し、実施し、**その記録を5年間保存**しなければならない(面接指導結果及び意見書等の保存)
- ・記録は「紙」で保存される場合と「電子情報」として保存される場合がある

<面接記録の保存に関する留意事項>

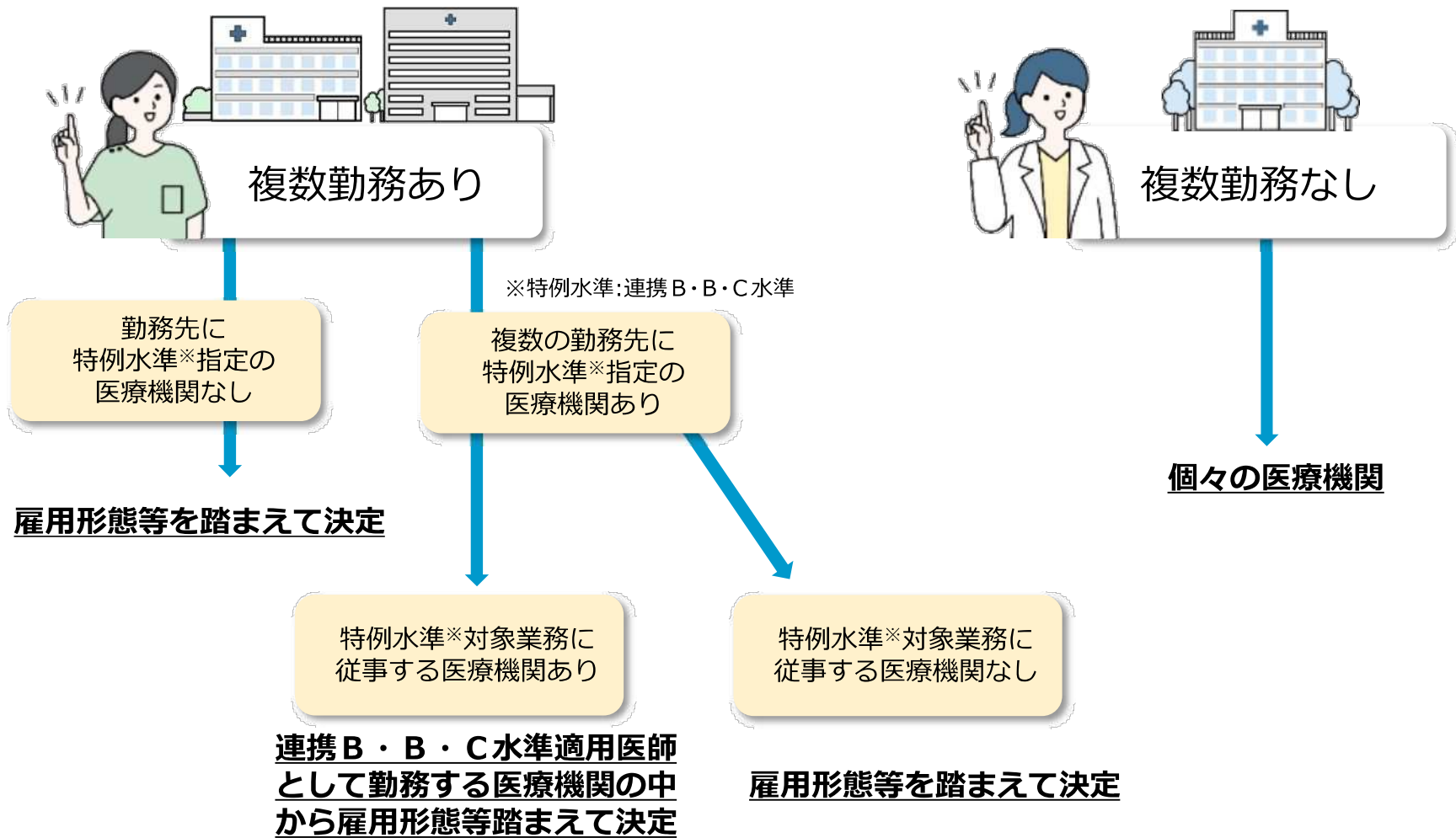
- ・面接指導では個人的な困りごとを相談される場合があり、これらが面接記録に記載される可能性があるため管理に配慮を要する
例：「〇〇の疾患で投薬治療中である」「家族と〇〇のトラブルがあって実はそれが一番困っている」「〇〇医師からハラスメントを受けている」「退職の予定であるが院長には内緒にしてほしい」「実は〇〇病院でも当直をしているが言わないでほしい」等



- ・面接記録は面接指導を実施する医療機関が定めたルールに従って取り扱う
- ・紙として保存する場合は鍵のかかる棚を活用する等情報漏洩に留意した取扱い手順を定める
- ・電子情報の場合はパスワード等で管理された電子記録システム又は、産業保健職のみが閲覧可能な健康管理システム等を利用して保管する
- ・面接指導を機会に、看護師や他のスタッフの健康管理情報も含め、診療用電子カルテとは別の電子記録システムで管理できるように検討する
- ・外部の医師にリモート面接指導等を依頼する場合は、面接指導の記録媒体や個人情報の外部への漏洩がないようなシステムを構築して管理運用することが必要である

(参考) 副業・兼業時の面接指導の実施主体のフローチャート

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してください。



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>

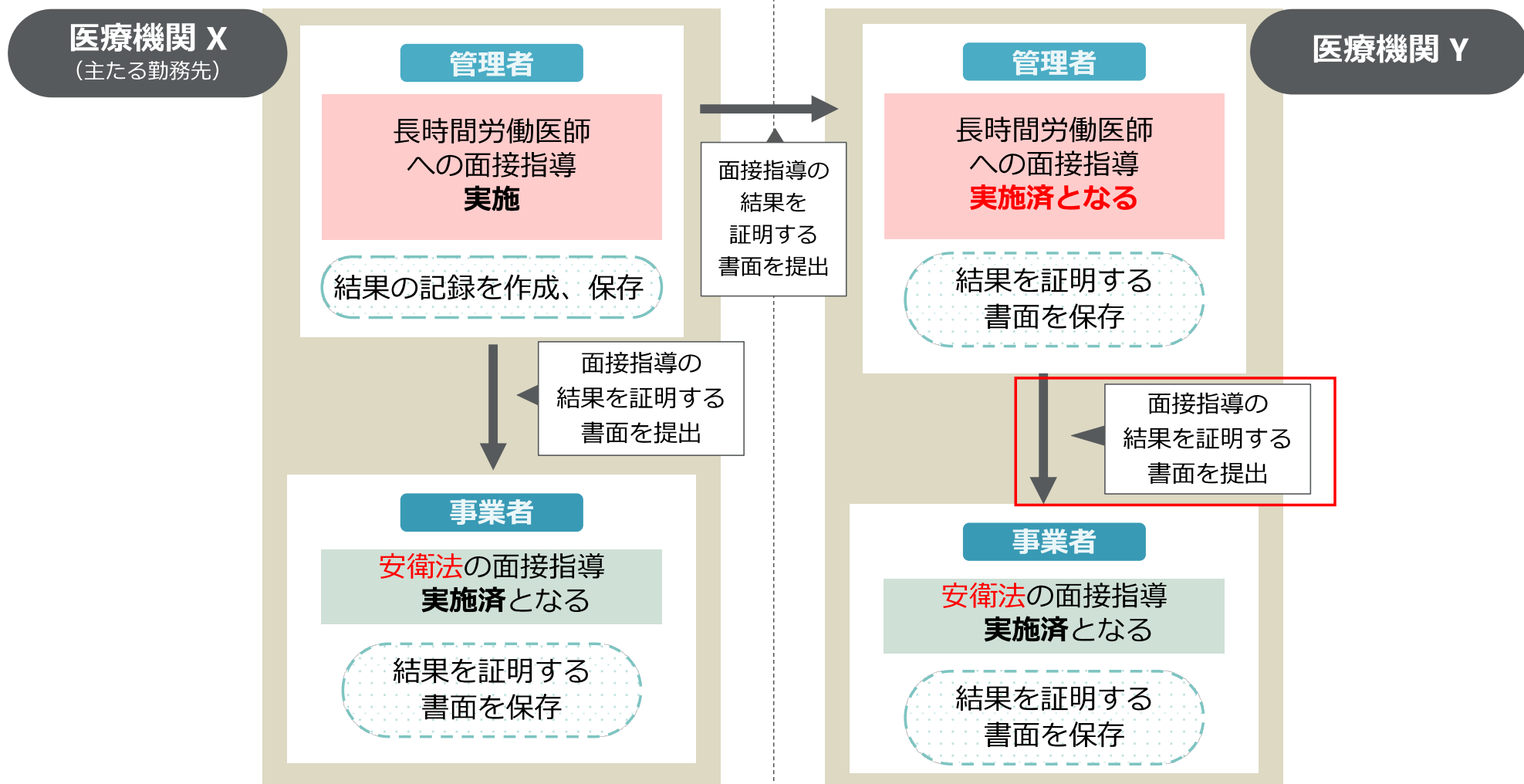
- ・ 管理者（労務管理担当者）は、面接指導実施・報告書について対象医師の副業・兼業先分を出力
- ・ 面接指導対象医師に、出力した面接指導実施・報告書について提出依頼
- ・ 100時間以上となる前の勤務時に対象医師を通じて、全ての兼業・副業先へ提出

※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

副業・兼業時への書面提出の流れ

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1ヶ月100時間以上となる見込みがある場合

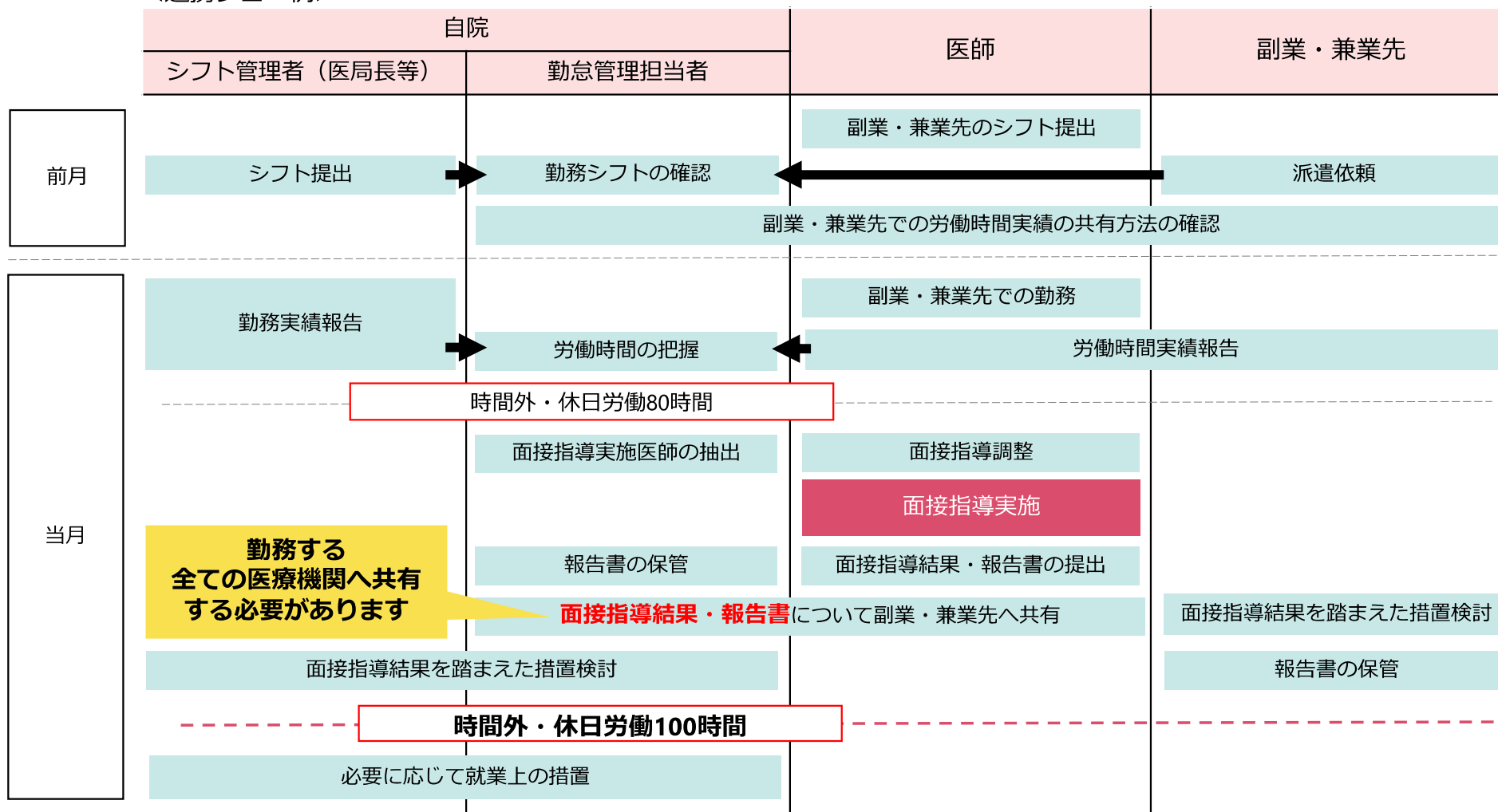


- ✓ 面接指導の結果を証明する書面の提出は、面接指導対象医師が行います。なお、管理者は、面接指導対象医師の同意があれば、事業者や他の医療機関への提出を代行することができます。
- ✓ 自院の事業者に提出する書面には、管理者の措置内容等を記入してください。
- ✓ 面接指導対象医師が、面接指導の結果を証明する書面を提出しなかった場合、各面接指導は実施済みにならず、別途実施する必要があります。
- ✓ 書面の保存はPDFなどの電子媒体により行うこともできます。保存期間は5年間です。

副業・兼業先との連携フローの一例

副業・兼業先との派遣依頼や面接指導結果の共有方法等について、調整しておく必要があります。

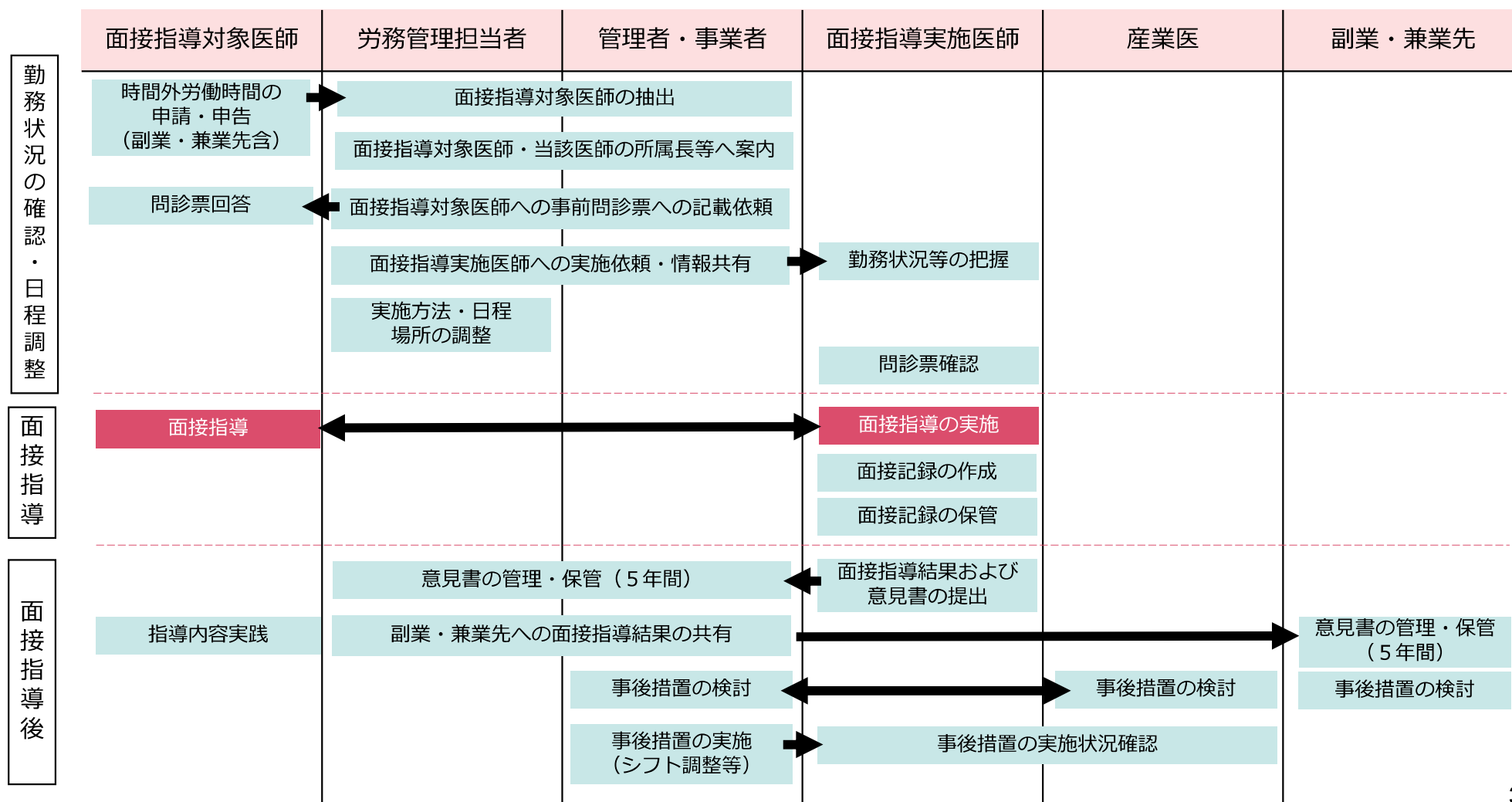
<連携フロー例>



面接指導実施フロー（まとめ）

誰がどのような業務を担うのかを含めた面接指導実施フロー・体制整備の検討をお願いします。

<実施フロー例>



4

履行確保について

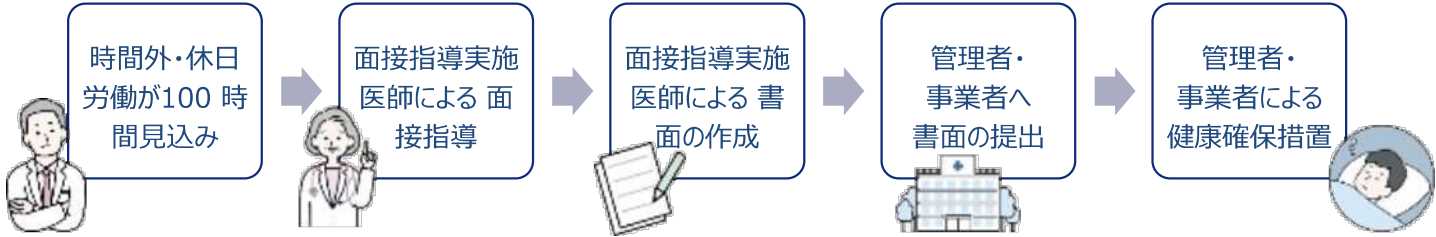
ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

面接指導の履行確保について

- 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。

<p>管理者の義務</p> <p>(注) 副業・兼業先の管理者にも義務があります。</p>	<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
<p>面接指導の対象者 (面接指導対象医師)</p>	<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が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。
<p>面接指導を行う医師 (面接指導実施医師)</p>	<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。</p>
<p>面接指導の流れ</p>	 <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>
<p>面接指導実施時期</p>	<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。
<p>履行確保</p>	<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。

(参考) 取組事例等について

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

いきサポでは、各種研修および宿日直許可事例の掲載など、医療機関に必要とされる情報を集約しています。

The screenshot shows the homepage of the 'いきサポ' website. At the top, there is a search bar and navigation links. The main content area features a central banner with the text: '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。' Below this, there are several navigation buttons: '医師の働き方改革特設ページ', 'イベント開催案内', and '医療機関の取り組み事例紹介'. On the left side, there are three smaller buttons: '医師の働き方改革特設ページ', '医師の働き方改革', and '医師の働き方改革の取り組み事例紹介'. A callout box labeled '初めての方向けページ' points to the '医師の働き方改革特設ページ' button. Another callout box labeled 'eラーニング' points to the '医師の働き方改革' button. A third callout box labeled '動画で医師の働き方改革を解説' points to a video player on the left. A fourth callout box labeled '医師の働き方改革特設ページ' points to the '医師の働き方改革特設ページ' button. The website also features a navigation menu at the top with links for '最新研修の掲載について', '取り組み事例・啓蒙の紹介', '役立ち情報', and 'その他'.

解説スライド

eラーニング

初めての方向けページ

医師の働き方改革特設ページ
制度解説・最新情報

動画で医師の働き方改革を解説

医師の働き方改革特設ページ

面接指導体制の整備に向けた取組事例（愛知医科大学）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

「医師の働き方改革」における、 医師の面接指導実施体制の検討 ～産業医の「連携」についての紹介～

愛知医科大学医学部 衛生学講座 教授
兼務：専属産業医、保健管理センター長、
産業保健科学センター長

鈴木 孝太



大学の専属産業医として、 「医師の働き方改革」に関与するまで

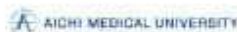
【本学における産業医活動と保健管理センター設置】

- 2016年5月：本学着任と同時に専属産業医となる。
- 2017年4月：保健管理センター設置
 - 病院内の1室をセンターとして利用。休養用のベッド（後に昼間の当直室を休養スペースとして利用）と面談スペース、看護師の事務机を配置。
 - 現在、産業医2人（兼務）、看護師1人、事務（兼務）3人の体制で運営。
 - 同時に、メンタルヘルス不調による休職者の復職支援面談、過重労働面談を系統的に開始。
- 2019年～：産業医講演会実施



2023年1月、働き方改革の事務担当が、 人事・厚生室所属に

- 保健管理センターの事務担当者（兼務）も人事・厚生室所属であった。
- 過重労働者（主に事務職員）については、毎月の安全衛生委員会で報告され、産業医と保健管理センターの事務担当者で面談の日程調整などを行っていた。
- 産業医と保健管理センターの事務担当者間で、医師の働き方改革についての本学の取り組み状況について話題となり、既存の過重労働者に対する面談と重なる部分について、働き方改革の担当者と、顔合わせを兼ねて打ち合わせをすることに。



打ち合わせとその後の経緯

- 働き方改革担当の理事や、事務担当者から、「医師の働き方改革」の全体像と、本学における現状について説明。
- 産業医、保健管理センター側が、これまでの過重労働者への面談実施体制について説明し、「医師の働き方改革」における「産業医との連携」については、この仕組みを活用できることを確認。
- 医師に対する面接指導実施体制の構築と、面接指導実施医師への説明などに、産業医が協力することに。
- 事務担当者から厚生労働省に質問を行い、詳細を把握するために、産業医が厚生労働省担当官とWebで面談。



面接指導体制の整備に向けた取組事例（愛知医科大学）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

分院（メディカルセンター）における 面接指導実施体制の検討

- 分院の医師数は20人程度であり、面接対象となる医師数も少ないことが予想される。
- そのため、産業医が面接指導実施医師養成講習を受講、修了し、前述のスクリーニングから対応することが可能ではないか？
- 併せて、その他の職種の過重労働者に対する産業医面談の体制についても整備する予定（メンタルヘルス不調による休職者の復職支援とフォローアップについては、保健管理センターで対応中）。

 AICHI MEDICAL UNIVERSITY

今後の課題など

- 前述のように、勤怠管理のシステムが導入された後で、実際の面接対象医師数が推定されるので、その人数によっては、対応できる産業医の人数を増やさなければならない。
- 面接対象となる医師については、前月の実績などを元に幅広く抽出する必要があるかもしれない。
- 面接対象医師の抽出とともに、面接指導実施医師とのマッチングをどのように行うのか、面接場所や時間の確保、事務の担当者がどのように関与するのか、といったことも決めていかなければならない。

 AICHI MEDICAL UNIVERSITY

勤務環境改善好事例セミナー 第3回（2023年3月20日）

「長時間労働医師への面接指導実施体制について」

愛知医科大学医学部衛生学講座 教授

愛知医科大学 保健管理センター長 兼 産業保健科学センター長

鈴木 孝太 氏

当日の講演動画はこちら

<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/seminar2022>

面接指導体制の整備に向けた取組事例（済生会横浜市東部病院）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

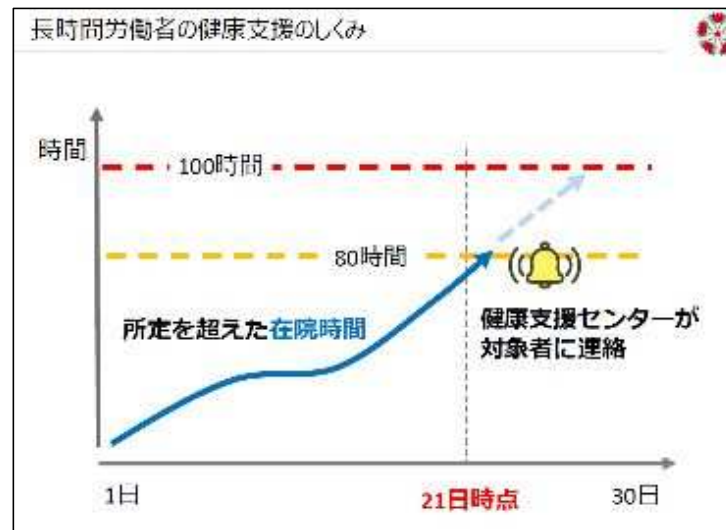
長時間労働者の健康支援の考え方

一定時間以上の時間外労働が**見込まれる**職員を抽出し、時間外労働が基準となる時間になる前に睡眠及び疲労の状況確認を行う必要がある。

基準日：毎月21日

①医師
累積在院時間 - 累積所定労働時間 > 80時間

②医師以外：
累積超過勤務申請時間 > 40時間



長時間労働者の健康支援のしくみ

疲労の蓄積度

勤務状況

睡眠の状況

勤怠管理システム上でチェックリストに回答
一定の基準以上 → 産業医が面接指導

令和5年度トップマネジメント研修（2023年8月21日）

済生会横浜市東部病院

院長 三角 隆彦 氏

当日の講演動画はこちら

https://www.youtube.com/watch?v=7WyeDLLTdMg&list=PLMG33RKISnWiAE0TEf19_vbizRrpK7vBU&index=8

面接指導体制の整備に向けた取組事例（大阪急性期・総合医療センター）

講演動画はいきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）にて公開中。

追加的健康確保措置検討WG（令和4年1月20日～）

参加者：副院長3名＋産業医2名＋事務局（総務2名/人事2名）

- (1) 連続勤務時間制限/勤務間インターバル確保対策：変形労働制/交代制勤務の導入検討
- (2) 令和6年度以降の面接実施体制構築：
令和4年2月～3月までの時間外労働時間数モニタリング開始/面接指導医師養成制度検討

上記(1)に関しては、その後のWGで変形労働制ではなく交代制勤務検討となった。令和4年1月、医師の働き方改革PTで右記のように報告

- ① 20時間超過勤務削減（勤務間インターバルの確保）達成の熱意計画
前年度までの報告では“変形労働制”を目標としていたが、職務削減が顕著・土曜日の時間外勤務削減が対外的にはなかなか進まないことより、交代制勤務導入の方向で実施（5/22議決）に会議決定
- ② 当直業務の業務調整等
当直者が当直翌日13時帰宅（週の実務生）を令和4年4月に再度アンケート調査（令和2年4月に同様の調査済み；今回はその結果に基づいた計画も）
■ 外科系診療科/内科系診療科：1日の急診業務で実行可能（心内は既に実行済み）
小児科では数科の先までの当直を決定することで午後の専門外来診療業務増背
■ 実現に向けた条件・留意：
“当直日の調整（各診療科の3交代制（＝のFF）に合わせた）or OPEP等の再編”
“当直の最も先行して実施”→今年度より、ER等の当直で導入済み
- ③ 2024年度に向けた面接指導体制構築
・月平均時間外労働時間数モニタリング開始計画
・今年度の変更部分：時間外ではなく、申請済みのモニタリングを
先んじて把握できカウントする。その方針検討
・面接指導対象の領域→e-learningは本年度（2022年度以降の予定？）

面接実施体制構築検討(令和5年5月1日追加的健康確保措置対策WG)

- ① 面接指導医：令和4年12月28日より面接指導養成講座ナビホームページ開設
→e-learningで開始：5名面接指導医養成
- ② 面接実施体制構築の実際
(1) 時間外100時間超え人数の実態（R4年度）・宿日直許可取得後の人数予測
(2) 面接スケジュールの方針・実際案
予め、毎月、面接指導実施医師面接枠を前半と後半で設定しておく
A: 前月100時間超の実績のある医師は当該月の前半に面接枠を設定
B: 前月100時間超の実績が無い医師に対して
① 面接指導対象医師には、月初に、下記の件をメールで伝えておく：
毎月20日頃の時間外労働時間数の状況で、
(i) 当該月の時間外労働時間数が100時間超えになる可能性がある場合には、
20日頃に日程調整の打診をする
(ii) 時間外労働時間数が100時間超えになる前に面接指導を受けなければならないので、
面接日の迅速な調整が必要（実際の面接日21日～数日以内の面接日となること）
② 人事Gは面接指導対象者に20日頃に面接希望日調整を行う

<現場医師への取り組み>

各診療科における労働時間規制説明会：令和4年10月～令和5年2月

【説明診療科】

心内、消内、脳内、呼内、腎内、消外、泌尿器、整外、耳鼻、形成、麻酔、産婦、小児科
11月に予定していた診療科[心外、袖内、免疫、総内、乳外]は、システム障害のため一時中断；令和5年以外より再開

【内容】

- ・2024年度より労働時間の上限規制が開始、当センターは特例水準：B水準・C水準を申請
- ・特例水準には追加的健康確保措置が義務化
(i) 勤務間インターバルが確保（非当直日は9時間、宿日直許可の無い当直では18時間）
(ii) 確保できない場合は、翌月末までに代償休息の付与の義務化
(iii) 面接指導の義務化（月の時間外労働時間数が100時間になる前に）
- ・自己研鑽と労働時間を切り分けて時間外労働時間申請を行う

令和5年度トップマネジメント研修（2023年8月29日）

大阪急性期・総合医療センター

病院長 岩瀬 和裕 氏

当日の講演動画はこちら

https://www.youtube.com/watch?v=Kww_TXHRrg&list=PLMG33RKISnWiAE0TEf19_vbizRrPK7vBU&index=11

面接指導に関するご質問（「医師の働き方改革に関するFAQ23.06」より抜粋）

<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>

質問

時間外・休日労働が月100 時間を超える前に実施すべき面接指導については、同じ医局、診療科の医師同士でも実施可能なのでしょうか。

回答

改正後の医療法施行規則第65 条において、面接指導実施医師の要件として次のとおり規定されています。

- ・ 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
- ・ 医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための講義を修了していること

このため、面接指導実施医師による面接指導について、本要件を満たす者であれば、同じ医局、診療科の医師同士で実施することについて医療法上禁止されているものではありませんが、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル（令和2年12月）」において「同じ部署の上司は避けることが望ましい」とされているほか、「医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン（評価項目と評価基準）第1版」（令和4年4月 厚生労働省）においても「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」とされており、これらを踏まえ、面接指導の実施体制については、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながる体制であるかどうかという観点から適切に判断いただくことが必要です。

面接指導に関するご質問（「医師の働き方改革に関するFAQ23.06」より抜粋）

<https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>

質問

面接指導はどれくらいの時間をかけて実施すれば良いのでしょうか。

回答

特段定めはありませんが、自己診断チェックリストの記入や意見書の作成も含め、所要時間としては一般的には1人約10～40分程度が想定されます。必要な面接指導の内容等は個々の状況により異なると考えられますので、個々の状況に合わせた対応をお願いします。

質問

面接指導を拒否する医師がいた場合、どう対応するのが良いのでしょうか。

回答

面接指導は、管理者が月の時間外・休日労働が100時間以上となる医師に対して必ず実施しなければならないものであると同時に、長時間労働となる医師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ために行う大切なものです。面接指導対象医師は、面接指導を受ける義務がありますので、制度の趣旨を理解していただいた上で実施いただくようお願いします。

面接指導実施医師養成講習会関連URL

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>



第1章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu1.pdf>



第2章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu2.pdf>



第3章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu3.pdf>



第5章講義資料:

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/ishimensetsu5.pdf>



長時間労働医師面接指導結果及び意見書(様式例):

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/assets/sample.pdf>



面接指導実施医師養成講習会(動画一覧):

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj5R8EvyAlcg0qXbO-osE-E>

