

働き方改革チェックリスト

2024年4月以降も医療機関で働き方改革を進めるためには、新しい36協定の様式による届出、面接指導の実施（内側をご参照ください）のほかにも大切なことがあります。基本的な内容をピックアップしていますのでチェックリストとしてご活用ください。

STEP 01 適切な労働時間管理の実施・継続

- 労働時間管理は客観的な方法（タイムカードや勤怠管理システムなど）で行っている
- 副業・兼業先の労働時間を把握するための仕組みがあり、適切に運用されている
- 宿日直許可取得後の適切な労働時間管理がなされている（通常の業務が発生した場合に労働時間として適切に管理しているなど）
- 医師の研鑽について、医師の意見を聴きながらルールや手続きを文書で明文化している
- 勤務間インターバルを考慮した勤務シフトを作成し、勤務間インターバルを確保できなかった場合に必要な代償休息を付与している
- 医師労働時間短縮計画に基づく取組を着実に実施し、必要に応じた内容の見直しを行っている

※下線部は特にB・連携 B・C水準の指定医療機関

etc.

STEP 02 医療機関全体の働きやすい環境の整備と働き方改革の推進

- ハラスメント対策のための体制がある（相談窓口の設置など）
- 子育て・介護などを行う職員への支援を整備し、広く周知している（短時間勤務など）
- 長時間労働を前提としない人事評価体系・キャリア形成ステップ等を整備している
- タスク・シフト/シェアの推進などの働き方改革を進めていく体制がある（医師を含めた多職種の会議体の設置と取組など）

etc.



いきいき働く医療機関サポートWeb(いきサポ)では、医師や医療従事者の勤務環境改善に関する情報を集約しています。



医療機関のみなさまへ

2024年4月から医師の働き方に関する新ルールが始まりました

…**ススメ!**…

医療機関の働き方改革



What's New? 36協定&面接指導

ページをめくって詳しくチェック▶

2024年4月より新様式による36協定の締結・届出、長時間労働医師への面接指導が必要になります

36協定について

医業に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、新様式(様式9号の4又は9号の5)により36協定を所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。



新様式(様式9号の4又は9号の5)の確認はできていますか？

**36協定の新様式は
こちらからダウンロード**

36協定の詳細や新様式への記載例等の情報はこちら

36協定に関するご質問はこちら



36協定に関するご質問については、医療勤務環境改善支援センターまたは所轄の労働基準監督署へ、お気軽にお問い合わせください。



医療勤務環境
改善支援センター



労働基準監督署



面接指導について

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長時間労働医師に対し、面接指導を実施する必要があります。

面接指導の実施の流れ

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。



時間外・休日労働が100時間見込み

- 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を把握
- 対象となる医師に対して面接指導実施医師による面接指導の実施



面接指導実施医師による面接指導

- 面接指導対象医師が勤務する病院または診療所の管理者ではないこと
 - 「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となれます。
※産業医でも上記を満たす必要はありません。



面接指導実施 医師による書面の作成

管理者・事業者へ書面の提出

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



管理者・事業者による健康確保措置

- 関係者間の連携体制の構築
- 産業医との適切な連携体制の構築
- 衛生委員会を通じた管理者へのアプローチ

面接指導実施医師養成講習会の受講や面接指導に関するQ&Aはこちら ▶

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

