

令和6年度第1回医療勤務環境改善セミナー

# 第1部 医師の自己研鑽、36協定、勤改センターの活用について

## 資料1

山口県医療勤務環境改善支援センター  
(山口県医療労務管理相談コーナー)

# 36協定について

# 2024年4月以降の医療機関の36協定について

医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、  
医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなりました。

## 新しい36協定において協定する必要がある事項

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、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

### 新しい36協定において協定する必要がある事項

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

出典：

「厚生労働省ホームページ 医師の働き方改革に伴う時間外・休日労働に関する協定届（36協定） 2024年4月以降の医療機関の36協定について  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35595.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35595.html))」

## 3 6 協定の様式（一部）

区分	時間外・休日労働の範囲	様式
病院・医院など 医業に従事する 勤務医の業務を 併せて協定する 場合	医師の業務やこれ以外の業務において、いずれも限度時間の範囲内で時間外・休日労働を行わせる場合	様式第9号の4
	限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）	様式第9号の5
上記以外	限度時間の範囲内で時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）	様式第9号
	限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）	様式第9号の2

出典：

「令和6年度基本的な労務管理のために労働条件ハンドブック」（厚生労働省 山口労働局）

## 限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項） （様式第9号の5（第70条関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間、年360時間）を超えることはできません。  
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外・休日労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

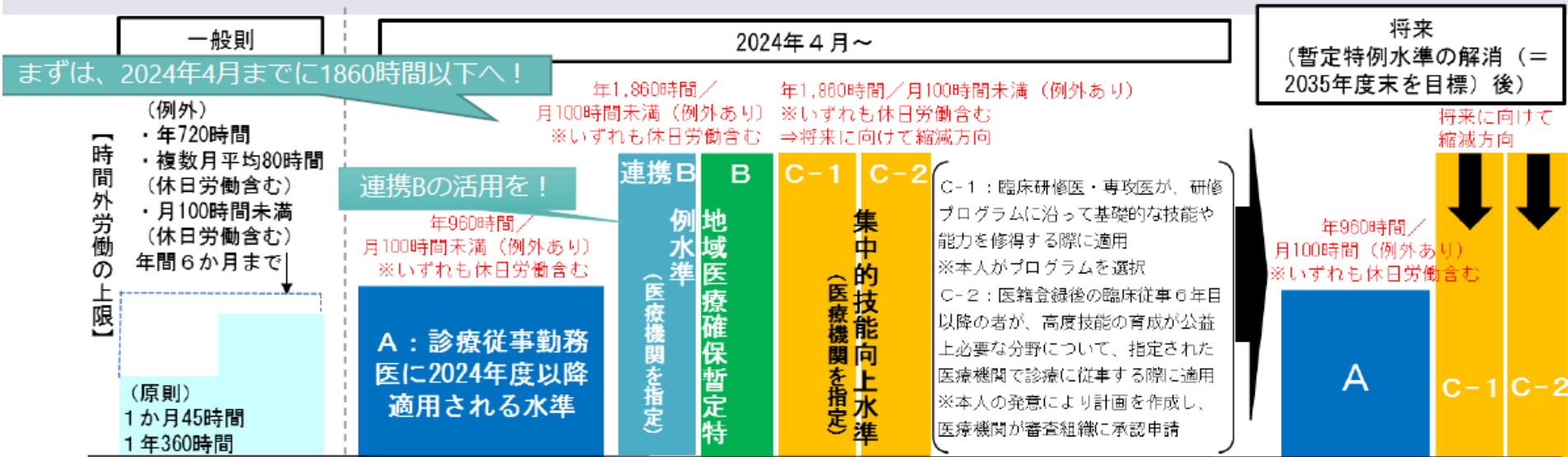
臨時的に限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる場合には、様式第9号の5の協定届の届出が必要です。  
様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（本様式・1枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（次頁以降の2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です。（様式のダウンロードはp.31のURLを参照）

出典：

「厚生労働省ホームページ 医師の働き方  
改革に伴う時間外・休日労働に関する協定  
届（36協定） 36協定記載例  
（[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35595.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35595.html)）」

# 2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

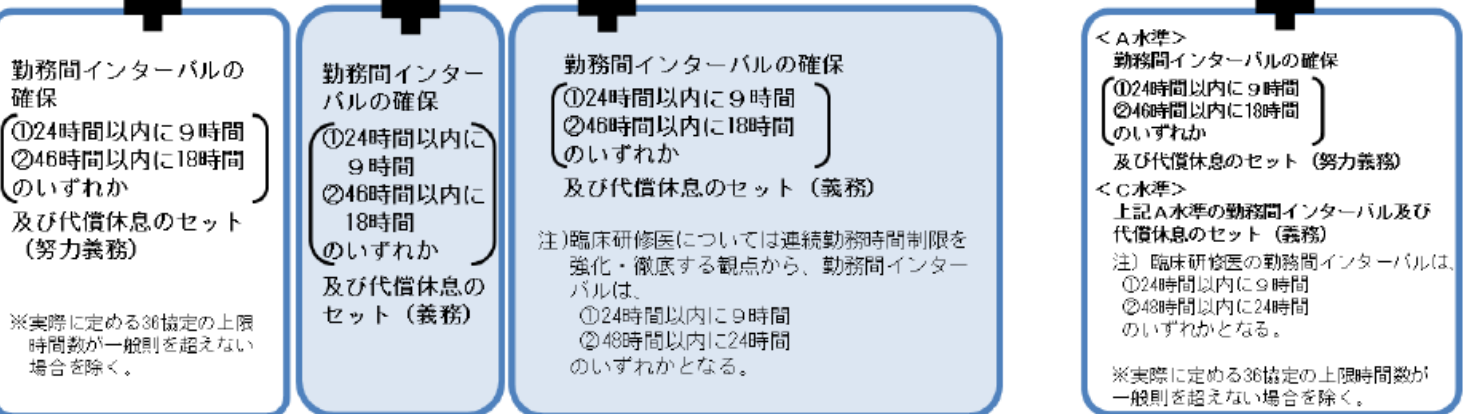
2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ。



※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

## 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置



※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。

【追加的健康確保措置】

出典：

「医師の働き方改革～医療を未来に繋ぐために～」  
 (厚生労働省)



## 限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項） （様式第9号の5（第70条関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間、年360時間）を超えることはできません。  
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外・休日労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

臨時的に限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる場合には、様式第9号の5の協定届の届出が必要です。  
様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（本様式・1枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（次頁以降の2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です。（様式のダウンロードはp.31のURLを参照）

6ページから10ページの出典：

「厚生労働省ホームページ 医師の働き方  
改革に伴う時間外・休日労働に関する協定  
届（36協定） 36協定記載例  
（[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35595.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35595.html)）」

# 様式第9号の5 1枚目 記載例

事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。				
〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
協定の有効期間 1年が望ましい									
事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。									
対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。									
業務の種類	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻				
手術への対応	医師業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00				
	〇〇業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00				

ならず、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

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。

(チェックボックスに要チェック)

ならず、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、かつ1年について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時間以上になつて

医業に従事する医師については、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

(チェックボックスに要チェック)



# 様式第9号の5 2枚目 A水準 記載例

従事する医師以外の者（看護師、員等）についても同じ様式を使用し、当該者についても定める場合は、記載してください。

			短縮することのできる時間数			延長することのできる時間数					
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超えて 労働させること ができる回数 (①については、 6回以内、②-⑤に ついては任意)	法定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数	所定労働時間を超 える時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)	限度時間を超 えた労働に係る 割増賃金率			
〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務	20人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%
高難度の診察、診断、処置、手術や時間と要する処置、手術への対応の発生	医師業務	8人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。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、月100時間未満に限り、なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限り、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ことを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください（なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。）。「1年」の欄も同様です。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。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、年720時間以内（時間外労働のみ）に限り、A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内（時間外労働および休日労働）に限り、

# 様式第9号の5 3枚目 A水準 記載例

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの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、下欄に具体的内容を  
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

限度時間を超え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

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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。

限度時間を超え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

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ず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(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100時間未満でなければならず、かつ1年について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時間以上になつても差し支えない)。

(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。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、

(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時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うも差し支えない。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。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、

(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)

# 様式第9号の5 3枚目 A水準 記載例

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。

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**  
選出方法 ( **投票による選挙** )

管理監督者は労働者代表にはなれません。

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。

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)

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のものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

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。

# 勤改センターの活用について



相談  
無料

山口県医療勤務環境改善支援センター  
医療機関の皆様へ

# 勤務環境改善について お困りごとは ありませんか？



まずは専門家に相談!!  
医師の働き方改革に関するご相談はこちらへ!

36協定

育児・介護  
支援

就業規則の  
見直し

宿日直  
許可申請

働き方改革  
への対応

立入検査後  
の支援

診療報酬

当センターでは医師・看護師等の離職防止・定着促進を図ることを目的に、医療従事者の勤務環境改善に取り組む医療機関をサポートするため、専門のアドバイザー(医療労務管理アドバイザー・医業経営アドバイザー・看護アドバイザー)を派遣しています。







## 医療勤務環境改善支援センターの活用事例



2024年4月から、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみになります。

A水準の医療機関でも時間外・休日労働が月100時間以上となるが見込まれる場合には、当該医師について面接指導の実施の必要があることから、面接指導の実施方法についてアドバイスを行うことが可能です。

### アドバイザー訪問支援

医療機関の具体的な課題や相談項目に、訪問してアドバイス実施

- 医師の働き方改革に係る取組を支援してほしい  
(時短計画の作成 / 宿日直許可申請等)
- 時間外労働の削減に取り組みたい
- 人材確保、職員の定着(離職防止)など

### 電話による相談

経営・労務管理などの電話による相談対応

- 36協定について教えてほしい
- 助成金等の活用について知りたい
- 宿日直許可申請について知りたい
- 勤務間インターバル制度について など

お気軽にご相談ください♪

### 派遣講師による セミナー研修会

経営・労務管理に関する院内セミナー・研修会の講師を派遣

- 労働関係の法令に関する解説
- 仕事と子育ての両立支援
- メンタルヘルス対策など



山口県医療勤務環境改善支援センター(山口県医療労務管理相談コーナー)

☎ 083-929-3740    ☎ FAX 083-929-3741    平日9:00~17:00    \*土日祝日を除く

✉ yamaguchi@task-iryo.com

株式会社タスクールPlus(厚生労働省 山口労働局 委託事業)

〒754-0014 山口市小郡高砂町2番11号新山口ビル503号室

# マネジメントシステム

医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究

## 医療分野の「雇用の質」向上のための 勤務環境改善マネジメントシステム 導入の手引き (改訂版)

平成30年3月

医療分野の「雇用の質」向上マネジメントシステムに基づく  
医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究委員会

## 医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- ▶ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- ▶ 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

▶ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

### 勤務環境改善に取り組む医療機関

#### 勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議

現状の分析

課題の抽出

改善計画の策定

Plan

計画策定

ガイドラインを参考に改善計画を策定

Act

更なる改善

Do

取組の実施

Check

定期的な評価

- ▶ 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- ▶ 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）

「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例

- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など

「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例

- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



### 都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成28年2月末日現在 43都道府県でセンターを設置済）

- ▶ 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- ▶ センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

出典：

いきいき働く医療機関サポートweb ホームページ (<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/download>)

「医療従事者の勤務環境改善関係 参考資料（平成28年2月末日現在）」



# ぜひ、意見交換会を開催して宿日直許可の相互理解を深めてください！

世代や職種によって働くルールや働き方改革への受け止め方は異なりますが…

**宿日直許可取得後の適切な労務管理**は、  
使用者（上司）と医師との間の相互理解が極めて重要な内容です。

手始めに、ご自身の医療機関で**世代を超えた意見交換会**を実施してみませんか？

**今の働き方の何を大事にし、何を見直していくべきか**、話し合いを行うだけでも、職場の文化はよりよい方向に向かうかもしれません。意見交換会の実施にあたっては、こちらの意見交換会マニュアルも参考にしてください！



## 医療機関の働き方改革推進に向けた意見交換会開催マップ

都道府県を単位とする、医療機関名が表示され、意見交換会開催レポートを見ることが出来ます。  
開催レポートは、開催理由の情報が分かるため、現在の医療機関の勤務状況と異なる場合がある点にご留意ください。



全国の意見交換会開催レポートは  
こちらのページをご覧ください！

[https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/exchange\\_opinions](https://iryoin-kinmukankyou.mhlw.go.jp/exchange_opinions)

2023年9月発行

医師の働き方改革を  
医療機関全体の働き方改革へつなげるための

## 医療機関における意見交換会 実施マニュアル

前略 院長先生  
このマニュアルを手にとってください、ありがとうございます。  
様々な考えをもつスタッフが、希望を持って、そしてチームとして一丸と  
なって働ける組織づくりを目指して、ご尽力くださっていること存じます。

お手紙の続きは次のページへ

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

詳しくはこちら↑

出典：

「宿日直許可取得後の適切な労務管理のために」  
(厚生労働省労働基準局  
監督課労働条件政策課労働時間特別対策室)

# ハラスメント講習（座学） 例

## 本研修の目的

---

- **職場におけるパワーハラスメントとは何か、現状を知る**
- **行為者の責任と企業に求められるもの（企業の責任）を理解する**
- **職場におけるパワーハラスメントをなくすためには、どうすればよいか学ぶ**
- **職場におけるパワーハラスメントが起きた際の対応を学ぶ**

出典：

「管理職向け研修資料～  
職場におけるパワーハラ  
スメントを考える～」  
(厚生労働省)



# ハラスメント講習（グループワーク） 例

## 〈パワハラの内容〉

当病院にて、1年間の有期労働契約の下で勤務していた看護師Xが、上司である看護師長Aから、パワハラを受けたと主張しています。

### 看護師Xがパワハラとして主張している看護師長Aの言動

- ① 看護師X自身のインフルエンザ罹患の可能性を理由に、（有給休暇を使用しての）早退を申し出た看護師Xに対する「受診してもいいけど、あなたもう休めないでしょ。娘がインフルにかかっていると言わないがいい」との発言
- ② 娘が高熱であるとの保育園からの連絡で早退しようとした看護師Xに対する「子供のことで一切職場に迷惑をかけないと部長と話したんじゃないの。年休を使ってもいいけど、私は何も隠さずありのままを上話すから」との発言
- ③ 看護師Xの勤務態度に特段の問題がないにもかかわらず、看護師Xとの面談においてした「私以上にXは無理ですと言ったらいつでもクビにできるんだから」との発言
- ④ 当病院で退院した患者に別の患者の薬を渡すという過誤（以下、「本件過誤」と言います）が発生し事実経過を聴取する際、看護師Xの落ち度が他の関与した看護師と比して明らかに大きいとは認められないにもかかわらず、他の看護師もいるナースステーションで

出典：

「裁判例を踏まえた  
病院・診療所の労務  
トラブル解決の実  
務」（編著 田村裕  
一郎）