

「医療機関における労働時間管理等について」



令和7年度 第1回 岡山県医療勤務環境改善支援センター ハイブリッド講習会

岡山労働局 労働基準部 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 労働時間の把握について
2. 時間外労働の上限規制について
3. 宿日直許可について
4. 医師の研鑽について

1 労働時間の把握について

労働時間とは？

労働時間とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間**を指します。

- 医師が他の医療機関等で副業・兼業した場合は？
- 医師が本来業務のほかに自己研鑽を行う場合は？
- 医師が宿日直許可の業務に従事する場合は？

労働時間の把握は、原則として、タイムカードやICカード等の客観的な記録にもとづいて、適正に記録しましょう。

オンコール待機は労働時間？

オンコール中の待機時間（診療等の対応が発生していない時間）が労働時間に該当するかどうかは、実態として、待機時間中に「労働から離れることが保障されているかどうか」を踏まえて個別に判断されます。



厚生労働省HP →

労働時間の適正な把握のために
使用者が講ずべき措置に関する
ガイドライン



2 時間外労働の上限規制について

【令和6年4月1日～】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	特定医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間（原則）	45	45	45	45	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	適用あり	-	適用あり	-
	単月上限 ^(※)	100未満	-	100未満	100未満 ^(※) (注2)	100未満	-
	複数月平均上限 ^(※)	80	-	80 ^(注1)	-	80	-
年	限度時間（原則）	360	360	360	360	360	-
	上限	720	960	720	960 ^(※) ^(注3) 1,860 ^(※) ^(注4)	720	-

※ 休日労働も含む。

注1：災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

注2：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者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3：医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4：B水準、連携B水準、C水準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にかかる基準。休日労働を含む。

各医療機関の36協定において定めることができる時間の上限は、連携B水準960時間、B水準及びC水準は1860時間。面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

特定医師（労基法第141条第1項）

医業に従事する医師で、医療提供体制の確保に必要なものとして厚生労働省令で定める者。



- 病院若しくは診療所で勤務する医師
（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）
- 介護老人保健施設若しくは介護医療院で勤務する医師

特定医師の範囲について

- 医師の時間外労働の上限規制は、**特定医師**に適用される。
- 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（**医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。**）または介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指す。

一般労働者の時間外労働の上限規制が適用
⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内



労働者

- ・ 歯科医師
- ・ 獣医師

「医業に従事する医師」

- ・ 血液センター等の勤務医
- ・ 産業医
- ・ 大学病院の裁量労働制適用医師

「特定医師」 (医師の上限規制の対象)

- ・ 病院等で診療を行う勤務医
- ・ 診療も行っている産業医

令和6年4月～
医師の時間外労働の上限規制が適用

医師の時間外労働の上限規制（概要）

- 時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限（事業場単位の上限）である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限がある。
- 医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準がある。

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年 960 時間	月100時間未満／年 960 時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携B水準(※) (医師派遣を行う病院)	月100時間未満／年 960 時間	月100時間未満／年 1,860 時間
	B水準 (救急医療等)	月100時間未満／年 1,860 時間	月100時間未満／年 1,860 時間
	C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満／年 1,860 時間	月100時間未満／年 1,860 時間

※自らの医療機関での時間外・休日労働時間数は年960時間であるが、副業・兼業がある場合は、副業・兼業先の医療機関における時間外・休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間を通算して年1,860時間が上限となる。

※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり。

36協定の締結・届出

- 特定医師に関する36協定の届出には、
様式第9号の4（特別条項なし） または **第9号の5（特別条項あり）** を用いる。

※医療機関の人員体制によっては、様式第9号（特別条項なし）または第9号の2（特別条項あり）で36協定を届け出ることがある。

（例）36協定の対象労働者に特定医師が含まれておらず、事務職及び看護師に係る36協定を届け出る場合

- 締結にあたっては、まずは、
限度時間（1か月45時間、1年360時間）の範囲内で延長時間 を定め、
臨時的な特別な事情がある場合には、特別条項を定めて、特別延長時間を定める。

（臨時的な特別な事情がある場合（事由）の記載例）

A水準	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など
B水準	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応 など ※地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を記載
連携B水準	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など ※派遣されるまで派遣元で従事している医師業務との関係で臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせる事由を記載
C水準	〇〇臨床研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応 〇〇専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応 など ※各医師の技能研修計画について、時間外労働を行わせる必要のある事由を記載

36協定届の記載例（様式第9号の5 特別条項を定める場合）

（36協定届の記載例①：1枚目）

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号・法人番号を記載してください。

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。

事業の種類 医療保健業

事業の名称 医療法人〇〇 〇〇病院

事業の所在地（電話番号） (〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)

協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から1年

時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日		1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
					法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
① 下記②に該当しない労働者	診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20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
	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
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	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。		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。		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。	
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由		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		
	診察、検査、診断、処置、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
〇〇〇〇				〇〇業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00		

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。）。

【医業に従事する医師】
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ず（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。）。

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。

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)

(チェックボックスに要チェック)

36協定届の記載例（様式第9号の5 特別条項を定める場合）

（36協定届の記載例②：2枚目（A水準））

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届（特別条項）

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑥については、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としている場合はこの限りではない。)					1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-⑥については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑥は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		延長することができる時間数			起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	
			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)	法定労働時間を 超える時間数 (①については、 6回以内、②-⑥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	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 (任意)	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 超えた労働に係 る割増賃金率	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)
① (下記②-⑥以外 の者)	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%
② A水準医療機関 で勤務する医師	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、手術や時間を要する処置、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%
③ B水準医療機関 で対象業務に従 事する医師												
④ 連携B水準医療 機関で対象業務 に従事する医師												
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従 事する医師												

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超過して労働させる回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6回以内に限りませ。

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。

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）を超過し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時間未満に限りませ。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。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時間未満に限りませが、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。

限度時間を超過し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）を超過して労働させる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）に限りませ。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）に限りませ。

36協定届の記載例（様式第9号の5 特別条項を定める場合）

（36協定届の記載例④：2枚目（連携B水準））

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届（特別条項）

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤については、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としている場合はこの限りではない。)			1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)			
			延長することができる時間数	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日		
			法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	法定労働時間を超過する時間数	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	
① (下記②-⑤以外の者)	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%
② A水準医療機関で勤務する医師												
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	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 高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	医師業務 (〇〇科、〇〇科)	15人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%
		医師業務 (〇〇科、〇〇科)	10人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師												

医療機関内に、連携B水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超過して労働させる回数をご確認ください。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6回以内に限りです。

1日（任意）

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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

限度時間（月45時間または42時間）を超過し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労働者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。また、連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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。

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に、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。連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、派遣元である連携B水準医療機関側の医師業務（派遣されるまで派遣元で従事している医師業務）との関係で、臨時的に限度時間を超過して時間外労働を行わせる事由を記載してください。

限度時間を超過し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）を超過して労働させる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労働者（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）に限ります。連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年960時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

36協定届の記載例（様式第9号の5 特別条項を定める場合）

（36協定届の記載例⑤）：3枚目（特例水準）

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代休休日・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おけ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
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。) <input checked="" type="checkbox"/> (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1,860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(当該指定に係るものに限る。))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。) <input checked="" type="checkbox"/> (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、チェック不要です。		
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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、チェック不要です。		
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)		
協定の成立年月日	○○○○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・氏名	○○科医 山田花子	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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)		
○○○○年 3月 15日		
○○ 労働基準監督署長殿	使用者 職名 院長 氏名 田中太郎	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。
	協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要です。	

長時間労働を行う医師への面接指導について

令和6年4月から、**全ての医療機関**で、**長時間労働を行う医師への面接指導の実施が義務化**されました。

1 面接指導の対象となる医師（面接指導対象医師）

1か月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師が対象です。



- A水準の医師であるか、特例水準の医師であるかを問わず対象となります。
- 兼業・副業先の労働時間を通算して1か月100時間以上になることが見込まれる場合は対象になります。

2 面接指導の実施のポイント

- 面接指導の対象となる医師を把握していますか？ … 適切な労働時間の把握が前提
- 面接指導実施体制は整っていますか？ … 面接指導実施医師の確保
- 適切な時期に面接指導を実施していますか？ … 時間外・休日労働が1か月100時間に達する前に
- 面接指導の結果を踏まえた対応を検討/実施していますか？ … 例) 労働時間の短縮、宿直回数の減少など
- 面接指導の結果を適切に保存していますか？ … 5年保存

3 宿日直許可について

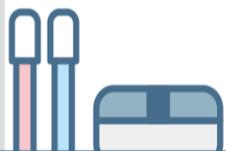
宿日直許可とは？

労働密度が低く、十分な休息をとることが可能と認められる宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、**宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外される**仕組みです。

対象となる業務は？

- 医療機関全体でなく、一部の診療科や時間帯に限った形でも申請できます。
- 許可の対象となるかどうかは、次の基準に沿って総合的に判断されます。
 - 通常業務とは異なる、軽度または短時間の業務であること
 - 救急患者の診療など、通常業務と同等の業務が発生することはあっても、その頻度がまれであること
 - 宿直の場合は、相当の睡眠設備があり、夜間に十分な睡眠を取り得ること
 - 通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後の業務であること

医療機関の宿日直許可申請に関するFAQはこちら →



宿日直許可の取得後に重要なこと

宿日直許可の取得後に重要なことは？

宿日直許可は、許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事する場合に、労働時間規制の適用除外となるものです。

宿日直許可取得後、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。

留意点

- ① 許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」を行った場合、その時間は労働時間です。この時間については、宿日直手当とは別に本来の賃金（必要な割増賃金を含む）を支払う必要があります。
- ② 許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効果が及ばなくなる（宿日直中の全ての時間が労働時間となる）可能性があります。このような場合には、まずは勤務内容の見直しを行ってください。
- ③ それでも許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要があります。

宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。

まずは、労務管理者は、宿日直を行う医師に、

宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等

について、しっかりと周知を行いましょう。

その上で、以下により、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切か、確認しましょう。

POINT

01

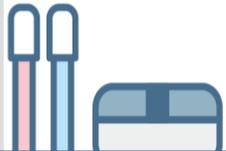
宿日直許可書の内容と実態を確認しよう !!

POINT

02

宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう !!

(※副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう)



許可事例

断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。
この点についてもご確認をお願いします。

第 〇〇〇 号
令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称
所在地
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長 印

令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

1 1回の勤務に従事する者は次のとおりとする。

宿直 1 人以内
日直 1 人以内

2 1人の従事回数は次の回数をこえないこと。

宿直 週1回
日直 月1回

3 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとすること。

宿直 開始 午後 9 時 00 分より前に勤務につかせないこと。
終了 午前 8 時 00 分より後に勤務につかせないこと。
日直 開始 時 分より前に勤務につかせないこと。
終了 時 分より後に勤務につかせないこと。

4 1回の宿直又は日直の手当額は ● 円以上とすること。

なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないようにすること。

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。

6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



宿日直の人数

- 1回の宿日直業務に、許可された人数を超える数の医師を就かせていないか。



宿日直の回数

- 1人の医師が宿日直業務に就く回数が、許可を上回るものとなっていないか。



宿日直の時間帯

- 許可した開始時間前又は終了時間後に、宿日直業務に就かせていないか。



宿日直の手当

- 許可した金額以上の宿日直手当を支払っているか。
 宿日直業務に就く医師に変更があった場合、都度宿日直手当の金額に不足がないか確認しているか。



就寝設備

- 就寝設備は引き続き備わっているか。

宿日直許可書への適合状況

許可事例

断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。

この点についてもご確認をお願いします。

第 〇〇〇 号
令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称
所在地
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長 印

令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。

なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

(中略)

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。

6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



宿日直業務の態様

- 宿日直業務の時間帯に、**本来業務**である診療やその準備行為、後処理（電子カルテの確認等）を行うことが**常態化していないか**（あっても稀か）。
- 突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応の頻度が、許可申請時点から相当程度増加していないか。**
（新たに救急病院の指定を受けたなど許可申請時点から事情の変更はないか。）

宿日直許可書への適合状況



上の2つが の場合でも

やむを得ず
宿日直の時間帯に突発的な診療等の
通常業務を行った場合には・・・

- その時間を把握しているか。
- その時間について、別途賃金（必要な割増賃金を含む）を支払っているか。



※支払っていない場合、労働基準法違反になります。

POINT 02

宿日直業務の勤務環境改善に向けたチェックリスト

- 宿日直許可取得後も、医師の宿日直業務の勤務環境改善に向けた取組を進めましょう。
- 副業・兼業先で宿日直業務に従事する場合があります。医師からの自己申告等に基づき、副業・兼業先の勤務実態も確認できる体制を確保しましょう。

院内の勤務環境改善の取組

- 宿日直許可書の内容や宿日直許可中の業務態様が、宿日直を行う医師と一緒に働く他のスタッフ等にも共有されているか。
- 仮眠室の整備など、宿日直中に十分な休憩や睡眠を確保できるような環境整備を行っているか。
- タスク・シフト／シェアを進めるなど、宿日直中の医師の業務量削減に努めているか。
- 通常業務が発生した場合の連絡体制（オンコール医師など）を確保しておくなど、宿日直許可のある宿日直に従事する医師が通常と同態様の業務に従事しなくてよいように努めているか。
- 宿日直明けの勤務者への配慮（連続当直をしない、当直明けの日勤をいれない等）を行っているか。



副業・兼業先

- 副業・兼業先で医師が宿日直業務に就いている場合、副業・兼業先の宿日直許可書の内容の確認に努めているか。
- 副業・兼業先で宿日直の時間帯に突発的に診療等の通常業務を行った時間を確認するため、副業・兼業を行っている医師本人からの自己申告等による確認を行う体制を構築しているか。

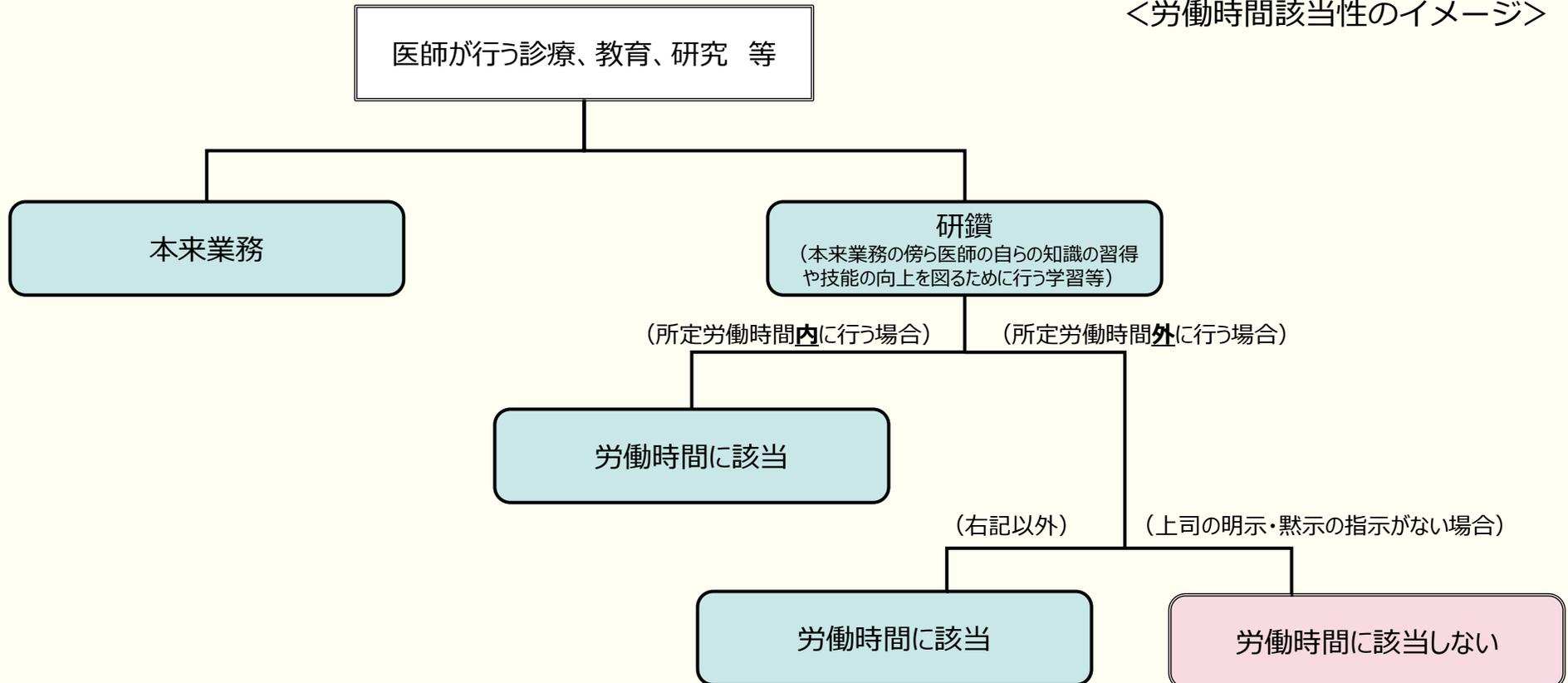


※ 副業・兼業先とは、複数の勤務先で勤務する医師について、自院以外の全ての勤務先を指します。
例えば、医師の派遣を受け入れている医療機関にとっては、派遣元の医療機関が副業・兼業先となります。

4 医師の研鑽について

- 医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。
- 労働時間に該当するかどうかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断され、所定労働時間内に行う研鑽は労働時間に該当しますが、**所定労働時間外に行う研鑽については、労働時間に該当する場合としない場合があります。**
- 労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間管理をしていくためには、**各医療機関で労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きが重要になります。**

<労働時間該当性のイメージ>



医師の研鑽と労働時間の考え方

- 所定労働時間外の研鑽について、上司の明示・黙示の指示が“**ある**”場合は労働時間に該当し、“**ない**”場合は労働時間に該当しません。
- 所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします。

考え方

研鑽



研鑽のうち、**業務上必須**であるもの
= 明示または黙示の指示によって
実施する研鑽
= **労働時間に該当**



個々の医師ごとに判断

Example
01

診療における新たな知識、技能の獲得のための学習



Example
02

博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成



Example
03

技能を向上させるための手術や処置の見学



※ 業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、労働時間に該当。

研鑽が

業務上必須かどうか

= 労働時間に該当するかどうかは
経験や業務内容などを踏まえて、
判断する。

(判断に当たって考慮する要素)

- 臨床研修医、専攻医、それ以降の医師など職階（経験）の違い
- 担当する外来、入院患者の状況 など

【参考】医師の研鑽について（通達概要）

※「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（令和元年7月1日付け基発0701第9号）

「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年7月1日付け基監発0701第1号）

研鑽が労働時間に該当するかどうかについては「**使用者の指揮命令下に置かれているかどうか**」により判断することとなる。

現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、その考え方と、適切に取り扱うための手続きを通達で示している。

(例)

8:30

17:30

日勤帯
(所定内労働時間)

時間外に残って
研鑽を行っている時間

様々な実態

- 診療ガイドライン等の勉強
- 勉強会の準備、論文執筆
- 上司等の診療や手術の見学・手伝い

- 医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療供給の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。
※所定労働時間内において勤務場所で研鑽を行う場合は、当然に労働時間となる。
- 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識し得るよう、基本となる考え方を示すとともに、労働に該当するかどうかの判断を明確化するための手続き等を示す。



研鑽の類型

考え方・手続

診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強

- 業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。
- ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。

学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新にかかる講習会受講等

- 左記の研鑽が奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を自由な意思に基づき、所定労働時間外に自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。
- ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽や業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をしている場合は、労働時間に該当する。

当直シフト外で時間外に待機し、手術・措置等の見学を行うこと

- 業務上必須ではない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。
- ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。

【必要な手続き等】

- 研鑽を行うことについての医師の申出と上司による確認（その記録）
- 通常勤務と明確に切り分ける（突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等外見的に見分けられる措置）
- 医療機関ごとに取り扱いを明確化して書面等に示し、院内職員に周知する

労働時間かどうかを明確にするための手続き

- 医療機関は、医師が行う研鑽が労働時間に該当するかどうかを明確化するための手続きを定めることが重要です。

労働時間に該当する研鑽／労働時間に該当しない研鑽を明確化するための手続き（例）

① **どのような研鑽が労働時間に該当するか、考え方や手続きを医療機関内で整理します。**

② **所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う時間について、医師からの申出制にすることとします。**

（例：各医師が月間の研鑽の計画を作成し、（事務部門を経由して）上司の承認（確認）を得る など）

③ 申出を受けた上司は、**申出をした医師と話し合い、研鑽の内容を確認し、労働時間に該当する研鑽ではないことを確認**します。

（①で整理した考え方に基きつつ、上司が、申出をした医師の経験や業務内容などを踏まえ、業務上必須の研鑽ではないかを判断します。）

④ 上司（又は事務部門）は、申出のあった医師に、以下を説明します。

- ・ **その研鑽を実施しなかった場合に、制裁等の不利益な取扱いをしないこと**
- ・ **労働時間に該当しない研鑽を実施している間は、本来業務から離れてよいこと**

実際に研鑽を行う医師の意見を聞きながら、考え方や手続きを整理することが重要です。



上司と医師とでしっかりとコミュニケーションをとってください。



※ 特に、教育・研究を本来業務に含む医師については、本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが多いため、労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きとして、医師本人と上司の間で円滑なコミュニケーションを取り、双方の理解の一致のために十分な確認を行うことが重要です。

医師の研鑽に関するQ & A

医政局広報キャラクター
ドクニャン



Q 1. 医療機関ごとに考え方や手続きを定めることになっていますが、医療機関ごとに考え方や手続きが異なってもいいのでしょうか。

A 1. 差し支えありません。

労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断されますが、例えば、手術の見学について、業務上必須と位置付けている医療機関もあれば、自由な意思によるものを基本としている医療機関もあると考えられます。同じ「手術の見学」という行為であっても、労働時間に該当するかどうかは、医療機関における位置付け等で異なることが考えられますので、**医療機関ごとに考え方や手続きを定めていただくことが重要**です。

なお、例えば、在院時間をすべて労働時間とするような場合には、こうした考え方や手続きを定めていただく必要はありません。



労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



Q 2. 考え方や手続きを定める際にその内容について気をつけることはありますか。

A 2. 労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」によって判断されます。

例えば、「教育・研究に関する研鑽はすべて労働時間非該当」、「手術の見学はすべて労働時間非該当」といった研鑽の行為の形式だけで一律に労働時間かどうかを決めることは、適切ではありません。

実態を踏まえたルールづくりをお願いします。



働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース：病院等）

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」業種別課題対応コース（病院等）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取り組む、**医療に従事する医師を雇用する中小企業事業主**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

デジタル画像診断システムを導入

改善の結果

検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

企業の課題

内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

内視鏡自動洗浄機を導入

改善の結果

新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切：11月28日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施（事業実施は、令和8年1月30日（金）まで）

労働局に支給申請（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日（金）のいずれか早い日となります。）

（注）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28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/>）

(2025.4)



厚生労働省HP →
働き方改革推進支援助成金
（業種別課題対応コース）

働き方改革推進支援助成金

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和8年度概算要求額 **101億円（92億円）** ※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般
労災	雇用	徴収
○		

1 事業の目的 ○実施主体：都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

※ 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））	
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業 何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務、医療に従事する医師 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①：250万円（月80H超→月60H以下）等 ②：100万円（10H以上）等 ③：25万円 ④：25万円 ⑤：170万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医療に従事する医師 150万円（11H以上）等 ※建設事業、砂利製造業、その他 ⑥：100万円（4週4休→4週8休）等 ⑦：50万円
	自動車運転の業務 何れかを1つ以上	①～⑤の何れかを1つ以上	①～⑤の何れかを1つ以上
	医療に従事する医師 砂利製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	①～⑤の何れかを1つ以上	①～⑤の何れかを1つ以上
	その他長時間労働が認められる業種	①～⑤の何れかを1つ以上	①～⑤の何れかを1つ以上
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	①～③の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②：25万円 ③：25万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H：100万円 ・11H以上：150万円	
取引環境改善コース（仮称） （荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成）	荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること	上限額：100万円	
団体推進コース （以下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円	

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新等）（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置等）

- 加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）
 - <賞金引き上げ> 賞金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。
 - <割増資金率引き上げ> ①割増資金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。
②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増資金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

【お問い合わせ先】岡山労働局 雇用環境・均等室 電話 086-224-7639

セミナーのご案内 (介護看護現場におけるノーリフトケア&ICT・DX推進セミナー)

介護看護現場における
**ノーリフトケア&
ICT・DX推進セミナー**

【主催】
岡山労働局
岡山県老人福祉施設協議会

参加無料
2025年
10.20 月

10:30~16:00
(受付9:45~)

労働者の安全と健康確保のため、利用者の安心と笑顔のため、
あなたの事業場もノーリフトケアに取り組みませんか
本セミナーでは、特別講演においてノーリフトケアの必要性やICT等も含めた実際の
導入事例を紹介するとともに、介護機器やアシストスーツの展示・体験を行います。

- セミナー内容
 - ・ 特別講演 第一部 一般社団法人日本ノーリフト協会 代表理事 保田淳子 氏
演題 みんなの笑顔のために 未来へ紡ぐノーリフトケア
(昼休憩)
 - 第二部 社会福祉法人弘陵福祉会 理事長
特別養護老人ホーム六甲の館 施設長 溝田弘美 氏
演題 利用者ファーストのための職員ファーストを叶えるノーリフトケア
 - ・ 介護機器・アシストスーツの展示体験会 (協力:日本福祉用具・生活支援用品協会 (JAFPA)、ダイヤ工業㈱)
 - ・ 人手不足解消・生産性向上に資する助成金ブース設置
- 会 場 おかやま未来ホール (岡山市北区下石井1-2-1 イオンモール岡山5F)
イオンモール岡山の営業時間外 (AM10:00前) に入場受付をする場合は、市役所筋側【東Bバス
停前入口】からご入館のうえ、【東B】エレベーターで5F会場へお越しください。
車の場合は、立体駐車場 (5F) から【5F中央店前入口】より5F会場へお越しください。
- 対象者 事業者・管理者・ケアマネージャー等 (どなたでも受講可)
- 申込方法 下記のWebサイトまたは2次元コードからお申込み
(URL記載 <https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/top>)

労働局労働基準監督署説明会受付サイト

ABOUT NO LIFT

ノーリフトとは
ノーリフト®=No Lifting Policy
抱き・引く・持ち上げる・ねじる・運ぶ作業を
人力のみで行うことを絶対に禁止します

労働安全衛生ではリフトとケアアシストの両方の
リスクがなくなることをノーリフトの最大の目的とし、
リフトとして前掲の身体力行を止め、代わりに本機
で持ち上げたい力を発生し、自分が意識するこ
ならないように、重量などを感知し、重たくなっても
安全で快適な移動や移動のやり取りを行います。

こんな壁感じていませんか?

- 人の壁
新しい方法が面倒
時間がかかる
利用者や家族の理解が得られない
指導できる人がいない
- 物の壁
リフトなどの機器が高くて買えない
導入すべき機器がわからない
機器の使い方がわからない
- 環境の壁
機器を使用するスペースがない
(用:トイレが狭い、浴室が狭い)
段差が多くて使えない
特定の場所しかない

■腰痛予防対策指針
2013年に国の「職場における腰痛予防対策指針」が改定され、「人力での抱え上
げは、原則行わない。リフトなど福祉機器の活用を促す」ことが明示されました。

セミナー当日は、介護リフトやベッド、見守りセンサーなどノーリフトケアやICT・DX化に関する機器等を
展示するコーナーも設置します!

特別講演講師紹介

特別講演 第一部 一般社団法人日本ノーリフト協会 代表理事
保田 淳子 氏
日本で医療事務や看護師を経験後、2003年オーストラリアに留学し同国の看護師免許を取得。
フリンダース大看護大学院修士課程修了。08年帰国し、オーストラリアで学んだ看護・介護職
の腰痛予防対策 (ノーリフト) を広めるために日本ノーリフト協会を設立。現在、国立大学法
人広島大学医学部客員教授ほか、介護・看護に係る様々な委員や役員に就任し、労働者の腰痛
対策及び職場環境の改善に尽力。「ノーリフト持ち上げない看護、抱え上げない介護」(出版:
クリエイツかもがわ)ほか著書多数。

特別講演 第二部 社会福祉法人弘陵福祉会 理事長
特別養護老人ホーム六甲の館 施設長
溝田 弘美 氏
学校法人の運営・経営等を経て、2000~2006年米国にて、高齢者NPO/NGOについて研究。ニュー
ヨーク日系人会AA高齢者問題協議会 設立メンバー。2012年より六甲の館 施設長、2019年より
弘陵福祉会 理事長。高齢者も職員もワクワクできる介護ビジョンとして「遊び」をキーワード
に、介護経営の世界観をインポートすることに従事している。六甲の館は、令和6年度介護職員
の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣表彰受賞、第11回国土強靱化担当大臣賞 共同受賞
兵庫県社会福祉士会理事、兵庫県防災士会理事長、日本ノーリフト協会理事

【主催】 岡山労働局 健康安全課 ☎086-225-2013 岡山県老人福祉施設協議会 ☎086-226-3529

(詳細はこちら)
岡山労働局HP
ノーリフトケア&ICT・DX推進
セミナーを開催します!



(申込はこちら)
労働局 (労働基準関係) ・労働
基準監督署説明会等受付サイト



【お問い合わせ先】 岡山労働局 健康安全課 電話 086-225-2013
岡山県老人福祉施設協議会 電話 086-226-3529

おわりに

厚生労働省作成の資料等がダウンロードできます



宿日直許可取得後の
適切な労務管理のために



医師の研鑽の
適切な理解のために



長時間労働を行う医師への
面接指導のポイント



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HP
「医師の働き方改革」



いきサポ



～～

ご清聴ありがとうございました

～～