



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、**医業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！

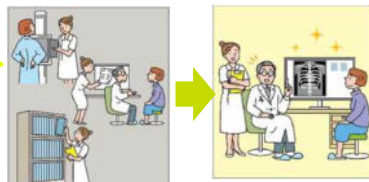
内視鏡の洗浄作業を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金
による
取組

デジタル画像診断システムを導入

内視鏡自動洗浄機を導入

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。



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!!

業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

【1.対象事業主】

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。
なお、選択する成果目標に応じて、下記 1～3 以外にも要件が設定されています。
詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

1. 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。

(※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）

- ・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. 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。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

【2.助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～】

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

【3.成果目標】

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください(※4)。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減**
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入**
- ⑤ **「医師の働き方改革の推進」の実施(※5)**

(※4) 上記①から⑤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5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

(※5) 以下アとイを全て実施する必要があります。

なお、実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

- ア (ア) 労務管理責任者の設置と、責任の所在とその役割の明確化
- (イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備（副業・兼業を行う医師がいる場合）
- (ウ) 研修等によって労働時間管理の理解を深める取組の実施
- イ 医師の労働時間の実態把握を行うこと。

業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

【4.助成上限額と助成額】

「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。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3／4(※6)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※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⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率 4／5。

1. 成果目標①の上限額 (※7)

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

(※7) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持等した場合の助成上限額は一律25万円)

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数 (※8)	1企業当たりの上限額 (※9)
9時間以上10時間未満 (※10)	120万円
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※8) 事業実施計画で指定した事業場に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。
(※9) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。
(※10) B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準の医師については、10時間以上の休憩時間数とする必要があります。

5. 成果目標⑤の上限額：50万円

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます** (※5、11、12)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※11) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。
(※12) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

【5.ご利用の流れ】

- ①「交付申請書」を、宮崎労働局雇用環境・均等室に提出
(締切：令和7年11月28日（金）まで) ※郵送の場合は必着



- ②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)
【留意点】
※交付決定前に、設備・機器等の発注を行った場合は、支給対象となりません。



- ③宮崎労働局雇用環境・均等室に支給申請
(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) ※郵送の場合は必着
【留意点】
※支給申請時に、成果目標を達成していない場合や賃金加算に係る賃金規定が未整備の場合は、助成金の支給対象となりません。

(注意) 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。



【問い合わせ先、申請先】
宮崎労働局雇用環境・均等室 (TEL0985-38-8821)
〒880-0805
宮崎市橋通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎4階

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/>)



ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）
- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

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 ※2035年度末を目標に終了		義務
B （救急医療等）			
C-1 （臨床・専門研修）			
C-2 （高度技能の修得研修）	1,860時間		

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）

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) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	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



※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

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？

- 単に、宿日直許可により在院時間の一部が上限規制との関係で労働時間から除外されることをもって、労働時間の短縮や勤務環境の改善がなされたと捉えるべきものではありません。宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、**宿日直許可取得後も、様々な“働き方改革”を進めていくことが求められます。**
- 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。**宿日直許可取得後も、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。



▶ 参考 ◀ 宿日直許可基準

○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準）※昭和22年発基17号

1. 勤務の態様

- ① 常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。
- ② 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

2. 宿日直手当

宿直勤務 1 回についての宿直手当又は日直勤務 1 回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就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一人 1 日平均額の $1/3$ 以上であること。

3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、宿直勤務については週 1 回、日直勤務については月 1 回を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する 18 歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足であり、かつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週 1 回を超える宿直、月 1 回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

4. その他

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。

○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合）※令和元年基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。 ※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、出産等への対応の発生がまれであること（通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。）
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ること。
例えば以下の業務等をいう。 ※令和元年基発0701第8号で業務の例示を現代化
 - ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - ・ 医師が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
 - ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
 - ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

長時間労働を行う医師への面接指導のポイント

- 2024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（医療法、労働基準法）。

📢 労働安全衛生法に基づくいわゆる産業医面談とは異なる新しい面接指導の仕組みです。

- 将来にわたって質の高い安全な医療を提供していくためにも、**面接指導を確実に実施し、医師の心身の健康を確保していきましょう。**



1 面接指導の対象となる医師（面接指導対象医師）

医療機関キャラクター
ドクニャン

📢 **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。**



- 自院だけでは1か月100時間に満たない場合でも、**副業・兼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には対象になります（※）。**



※ この場合、例えば大学病院等から医師を受け入れている医療機関にも**面接指導の実施義務がかかります**ので、適切なルールづくりや手続の整備が必要になります。（裏面）

<必要な面接指導を実施していない場合>



医療法では、...

- ・医療法第25条第1項に基づく立入検査で実施状況が確認され、**指導や改善命令の対象**となります。**改善命令に従わない場合は罰則の対象**となります。



労働基準法では、...

- ・労働基準法第141条第3項の違反として労働基準監督署による**指導や罰則の対象**となります。

医療法、労働基準法ともに、罰則の内容は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金とされています。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

具体的な面接指導の実施手順については、「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）や、「いきサポ」に掲載の解説資料もご参照ください。





労働時間短縮キャラクター
たしかめたん



面接指導対象医師の特定に向けて

- ☐ 面接指導の対象になる医師を把握していますか。
 - ✓ 面接指導の対象となる医師の特定は、適切な労働時間の把握が前提になります。
 - ✓ 労働時間の確認は、原則として客観的な方法で行う必要があります。やむを得ず自己申告で行う場合には、「労働時間適正把握ガイドライン」に基づく措置を講じてください。



面接指導実施体制の構築に向けて

- ☐ 面接指導実施医師を確保していますか。
 - ✓ 面接指導は「面接指導実施医師」が実施します。面接指導実施医師になるためには、厚生労働省の面接指導実施医師養成講習会を受講する必要があります。
 - ✓ 医療機関の管理者は、その医療機関に勤務する医師の面接指導実施医師になれません。
 - ✓ 自院以外に所属する医師であっても面接指導実施医師になることができます。必要に応じて他の医療機関とも連携して、面接指導対象医師に対して十分な数を確保してください。



面接指導の実施に向けて

- ☐ 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を行ってください。そのためには、時間外・休日労働が80時間前後となるタイミングで実施するなど自院のルールを定めてください。
- ☐ 医師が安心して面接指導を受けられる環境を整備していますか。
 - ✓ 直属の上司を面接指導実施医師としないなど、マッチングへの配慮等をお願いします。



就業上の措置の実施に向けて

- ☐ 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。
 - ✓ 面接指導の結果を踏まえて、必要な場合には就業上の措置を実施する必要があります。産業医とも連携しながら、労働時間の短縮や宿直の回数の減少などの措置を検討してください。
 - ✓ 医師の時間外・休日労働が1か月155時間を超えた場合、労働時間の短縮のために必要な措置を必ず講じてください。
- ☐ 面接指導の結果を適切に保存していますか。
 - ✓ 面接指導結果・意見書は5年間保存しなければなりません。

<医師が複数の医療機関で勤務している場合（副業・兼業）>

- 勤務している医療機関の1つで面接指導を受けた場合、面接指導を受けた医師等が、他の医療機関にその面接指導の結果を提出することで、提出を受けた医療機関でも面接指導実施済みとすることができます。
- そのため、いずれの医療機関で面接指導を実施するか、どのように面接指導の結果を提出するかについて、あらかじめ医師や他の医療機関と話し合うなどして決定しておくことが必要です。