

京都医療労務管理
相談コーナー

労働基準法第36条
(時間外・休日労働協定)について



労働基準法に定める労働時間の原則は、1日8時間、1週40時間とされていますが、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定める範囲内で1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて、労働させることも可能です。

36協定を締結し、届け出ている場合であっても、36協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできないので、36協定で定める範囲外の時間外労働を可能とするには新たに36協定を締結し直し、届け出ることが必要です。ただし、36協定で延長できる労働時間の限度については、時間外労働の限度に関する基準に定められており、36協定の内容は、限度基準告示に適合したものとすようにしなければなりませんとされています。

時間外労働または休日労働をさせようとする場合は
36協定が必要

労働基準法では1日および1週の労働時間ならびに休日数を定めていますが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働および法定休日における休日労働を認めています。

時間外労働・休日労働は必要最小限に
とどめられるべきもの

しかし、労働基準法第36条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

割増賃金の支払

時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は2割5分以上(月60時間を超える時間外労働については5割以上(中小企業は適用猶予))、休日労働の割増賃金の割増率は3割5分以上です。

36協定の周知について

36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。



① 医療機関への病院訪問

平成28年11月：1施設



② 勤務環境改善に取り組む医療機関への
個別支援・相談対応等

③ 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

ワークライフバランス
実践研修
【北部地域開催】

日 程：平成28年11月12日(土) 14:00~17:00
会 場：京都府立中丹勤労者福祉会館
開 催 内 容：「医療従事者の確保・定着につながるワークライフバランスの取組み」
基調講演テーマ：「[かち]残る組織づくりのためのSocial Capital(絆)―WLBと勤務環境改善は定着促進そのもの―」
講 師：中島 美津子 氏 (東京医療保健大学東が丘・立川看護学部/大学院看護学研究科 教授)

平成28年度
京都府医療勤務環境改善
支援セミナーワークショップ
(第2回)

日 程：平成28年11月25日(金) 14:00~16:00
会 場：キャンパスプラザ京都
一 次 講 師：「医療勤務環境改善のためのメンタルヘルスについて～ストレスチェックも含めて～」
講 師：西村 幸秀 氏 (杉本医院 からすまメンタルクリニック 副院長)

今後の
スケジュール

●病院訪問

平成28年12月：
3施設

●ワークライフバランス実践研修【京都市内・南部地域開催】

日 程：平成29年2月25日(土) 14:00~17:00
会 場：からすま京都ホテル
開 催 内 容：「医療従事者の確保・定着につながるワークライフバランスの取組み」
①基調講演：テーマ/「[かち]残る組織づくりのためのSocial Capital(絆)―WLBと勤務環境改善は定着促進そのもの―」
講 師/中島 美津子 氏 (東京医療保健大学東が丘・立川看護学部/大学院看護学研究科 教授)
②事例発表：「ワークライフバランスの取組みについて」(3病院)
③シンポジウム：「ワークライフバランスの取組み」

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。
病院訪問のご希望があれば、ご連絡下さい。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間
場 所

月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く)9時30分～17時30分
COCON 烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)

相談内容など
秘密は厳守します。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



December 2016 | Vol.12

～理事長・院長・事務長・看護部長等管理職対象～

平成28年度 医療従事者確保・定着のための 経営・勤務環境改善研修(第3回)

「平成28年度 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修(第3回)」が平成28年9月14日(水)に登録会館において開催されました。今回は、社会医療法人近森会 近森病院 管理部長の寺田 文彦氏を講師にお招きし、「対人サービス業の視点からみた病院経営と勤務環境改善」をテーマにご講演いただきました。



社会医療法人近森会 近森病院(高知県高知市)

●病床：512床
(高度急性期→
急性期病床452床
総合心療センター60床)

近森会グループ関連施設792床

●(近森病院512床、近森リハビリテーション病院180床、近森オルソリハビリテーション病院100床)

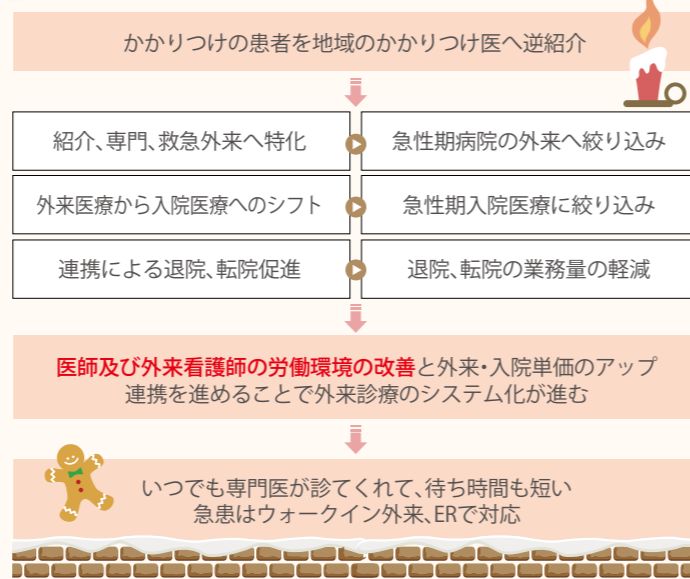
全国平均の2倍の病床数と3.5倍の療養病床を抱えている高知県において、近森病院では、5カ年計画により、近森病院全面増加改築工事、近森リハビリテーション病院と近森オルソリハビリテーション病院の新改築移転、リハビリテーション病院との垂直統合により、平成27年2月に一般急性期病院から高度急性期病院へ転換されました。



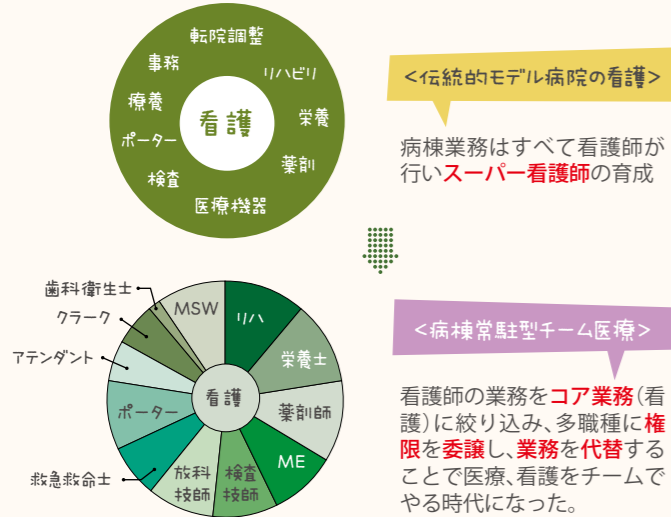
高度急性期病院を維持していくために、専門性の高いスタッフの雇用増員及び患者増による単価アップを念頭に、限りある医療資源を有効に使用し、労働生産性を高めることをポイントにされています。「医師は医師にしかできない業務を行う、薬剤師は薬剤師にしかできない業務を行う、分業と協業の徹底」「地域医療連携の徹底」「病棟連携」「医師中心のチーム医療から多職種チーム医療」等の取組みを行うことにより、結果的に医療の質が向上し、病院の評判も良くなり患者数が増え、労働生産性、診療単価が上がり、さらには労働環境も改善されるという相互関係を構築されています。



1 地域医療連携の徹底 地域医療連携の効果



2 病棟連携と多職種のチーム医療 看護業務が膨大かつ高度化したための変化



病棟連携の効果

スーパーICU(2:1)	18床	+	一般病棟(7:1)	376床
救命救急病棟(4:1)	18床			
SCU(3:1)	24床			
HCU1(4:1)	16床			
合計	76床(16.8%)			452床

- 多忙な看護師の数を増やすことができる
322名→397名 **75名増**
- 業務量の多い重症患者を高機能病棟に集め、一般病棟の負担軽減
- ICUは膨大な業務量に比べ2:1看護でも**看護師は足りない**ので**病棟常駐の多職種とのチーム医療**との組み合わせ

主に病棟看護師の労働環境の改善と入院単価のアップ
重症で手間のかかる高齢患者に対応可能となる

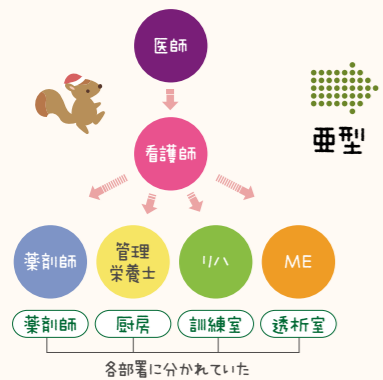
<多職種による多数精鋭のチーム医療>



<多職種によるフラットな組織>

医師中心のチーム医療から多職種による多数精鋭のチーム医療

<医師、看護師中心の少数精鋭の医療>



典型

<医師中心のピラミッド型組織>

<医療中心のチーム医療>



各部署から病棟へ出てきて
医師が**医学的**に患者を診て**指示**を出し、
多職種は「医師の指示は神の声」と何も考えず**業務を行う**

医療機関の経営者・管理者の皆様へ

医療スタッフの方がもっといきいき働く職場を目指ませんか？

医療従事者の勤務環境が厳しい中、質の高い医療サービスを継続的に提供するためには、勤務環境の改善により、医療従事者が健康で安心して働くことができる環境整備が大変重要です。医療機関の皆さまは、健康で安心して働くことができる職場環境づくりに努められていることと思います。

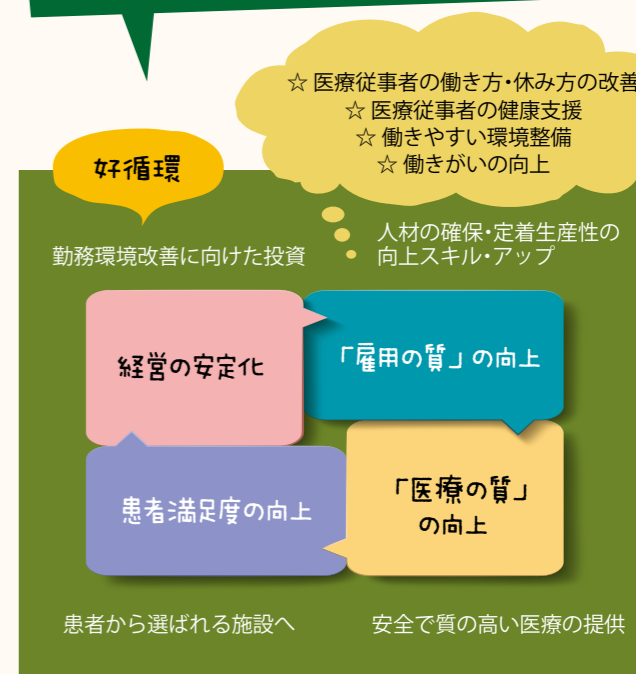
しかし、勤務環境の改善に当たって、「何から手を付けてよいかかわからない」といったお悩みの声もあります。そうした皆さまに、「医療勤務環境マネジメントシステム」をご案内します。

- ✓ **働き方・休み方の改善**
(長時間労働の改善に向けた職種ごとの負担軽減等)
- ✓ **職員の健康支援**
(メンタルヘルス対策等)
- ✓ **働きやすさ確保**
(仕事と子育て・介護の両立支援等)
- ✓ **働きがいの向上** (キャリアアップ支援等)

改善したいけど、どこから手をつけたらいいんだらう…?



医療勤務環境改善マネジメントシステムを活用してみませんか？



医療勤務環境改善マネジメントシステムとは？

医師、看護職、薬剤師、事務職等の幅広い医療スタッフの協力の下、一連の過程を定めて継続的に行う自主的な勤務環境改善活動を促進することにより、快適な職場環境を形成し、医療スタッフの健康増進と安全確保を図るとともに、医療の質を高め、患者の安全と健康の確保に資することを目的としています。



医療勤務環境改善の領域と取組み例

4つの領域における幅広い取組み例の中から、各医療機関が自組織の現状に応じて、優先順位をつけて計画的に取組みを進めていきます。

働き方・休み方の改善

- (例)
- ① 時間外労働の削減
 - ② 休暇の取得促進
 - ③ 夜勤負担の軽減策
 - ④ 多様な勤務形態の活用、勤務シフトの工夫
 - ⑤ チーム医療、多職種の連携
 - ……等

働きやすさ確保のための環境整備

- (例)
- ① 院内保育所や休憩スペースの設置
 - ② 短時間正職員制度の導入
 - ③ 子育て・介護中の職員に対する残業免除
 - ④ 男性職員の育児休業取得
 - ⑤ 職員の安全確保(暴言、暴力等への対策)
 - ……等

職員の健康支援

- (例)
- ① 医療スタッフの健康診断の受診率向上
 - ② メンタルヘルス対策
 - ③ 感染症対策
 - ④ 腰痛対策
 - ……等

働きがいの向上

- (例)
- ① 専門職としてのキャリア形成
 - ② 法人内での人事ローテーション
 - ③ 産休・育休からの復帰後のキャリア形成の支援
 - ……等