

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行され、医療機関で働くすべての人に適用されます!!



Point 1 施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます!

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

⇒医師については応召義務等の特殊性を踏まえ、2024年度から適用*されます。

*適用される時間外労働の上限等は2019年3月を目途に検討中です。



Point 2 施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です!

使用者は、10日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。



Point 3 施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます!

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

12

月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認
平成30年12月：1病院<平成30年度合計：7病院>

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

平成30年12月：4病院<平成30年度合計：20病院>

3 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

随時産業経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 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。

医療勤務環境改善研修会

「働き方改革について」

日時：12月13日(木) 午後2時～午後5時

場所：メルパルク京都

テーマ：①「医療従事者の働き方改革」

講師：福島 通子 氏
(塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士)

テーマ：②「働き方改革と経営戦略を両立させる」

講師：竹中 君夫 氏
(社会医療法人明和会医療福祉センター法人本部人事主幹)

今後のスケジュール

医療従事者確保・定着のための
経営・勤務環境改善研修会 /

(対象：病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等)

日時：平成31年1月22日(火) 午後2時～午後6時
場所：メルパルク京都
テーマ：第1部 「チーム医療からチーム経営へ～ここよく働く働き方改革～」
第2部 しっかり確認「病院の経営状態、30年改定の影響」
…今年の医療界、何が起きているのか確認する
講師：第1部 土井 章弘 氏(岡山旭東病院 院長)
第2部 石井 孝宜 氏(石井公認会計士事務所 所長・公認会計士)
参加費：無料 定員：120名

※講演内容は変更となる場合がありますので、予めご了承ください。

各研修の申込方法

京都私立病院協会ホームページ(<http://khosp.or.jp>)の「研修会・講習会申込」からお申込ください。
※定員に達し次第、締め切りますのでお早目にお申込みください。

2019年1月：病院訪問(4病院)

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

January 2019 | Vol. 37

「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組み」について

～医師の働き方改革に関する検討会～

「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)を踏まえて設置された「医師の働き方改革に関する検討会」では、「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組み」がとりまとめられています。これは、医師の長時間労働の実態を踏まえ、その改善のために直ちに取組むべき事項を明らかにし、取組みを進めていく必要があるとされたことを踏まえたものです。

緊急対策では、医師を雇用する個々の医療機関が次のような項目に取組むことを求められていますので、院内における取組み状況を確認しましょう。

医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組み

取組み項目	取組むべき医療機関
① 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組み	すべての医療機関での取組みが求められています。
② 36協定等の自己点検	
③ 既存の産業保健の仕組みの活用	
④ タスク・シフティング(業務の移管)の推進	
⑤ 女性医師等に対する支援	医療機関の状況に応じて、積極的な検討、導入が求められています。
⑥ 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組み	

1. 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組み

医師の在院時間について客観的な把握を行きましょう。ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を上司が確認するなどして的確な把握をしてください。

CHECK!

「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」も参考に、自機関で働く医療従事者の労働時間を適切に管理する必要があります。

2. 36協定等の自己点検

36協定の定めなく、また、36協定に定める時間数を超えて時間外労働をさせていないか確認しましょう。

医師を含む機関で働く医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、業務の必要性を踏まえ、長時間労働とならないよう、必要に応じて見直しをしましょう。

あわせて、就業規則等の労働関係法令上作成が求められる書類についても内容を確認し、自己点検後の36協定等を適用対象である医師についてきちんと周知しましょう。

CHECK!

時間外労働をさせる場合には、36協定の締結、労働基準監督署への届出が必要です。常時10人以上の職員を雇用する医療機関では、始業・終業時刻や賃金等の基本的な事項について定める就業規則を作成し、届け出することも必要です。36協定や就業規則は、病院内の見やすいところに掲示するなどにより職員に周知しなければなりません。

3. 既存の産業保健の仕組みの活用

労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等、既存の産業保健の仕組みを活用して、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応策について個別に議論しましょう。その際、下記④や⑥の事項等について検討しましょう。

CHECK!

常時50人以上の職員を雇用する医療機関では、衛生委員会を設置し、産業医を1人以上選任しなければなりません。衛生委員会は毎月1回以上開催するようにしなければなりません。

4. タスク・シフティング(業務の移管)の推進

医師の業務負担軽減のため、他職種へのタスク・シフティング(業務の移管)を推進しましょう。

次のものについては、平成19年通知等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施しましょう。

- | | |
|----------------|-------------|
| ・初療時の予診 | ・静脈ラインの確保 |
| ・検査手順の説明や入院の説明 | ・尿道カテーテルの留置 |
| ・薬の説明や服薬の指導 | ・診断書等の代行入力 |
| ・静脈採血 | ・患者の移動 など |
| ・静脈注射 | |

労働時間が長い医師について、その業務の内容を再検討し、上記③の仕組みも活用しつつ、関係職種で可能な限り業務分担が図れるよう検討を行いましょう。

また、特定行為研修を修了した看護師を有効に活用し、タスク・シフティングを進めている医療機関があるという実態を踏まえて、特定行為研修の受講を推進するとともに、生産性の向上と患者のニーズに対応するため、特定行為研修を修了した看護師が適切に役割を發揮できるように業務分担等を具体的に検討することが望ましいです。

5. 女性医師等に対する支援

医師が出産・育児、介護等のライフイベントで臨床に従事することやキャリア形成の継続性が阻害されないよう、各医療機関で、短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな対策を進めましょう。

6. 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組み

各医療機関の置かれた状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組みとして、以下のような各医療機関・診療科の特性を踏まえた取組みを積極的に検討し、導入するように努めましょう。

- 勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等の対応を行わないこと
- 当直明けの勤務負担の緩和(連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定)
- 勤務間インターバルや完全休日の設定
- 複数主治医制の導入 など

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を当センターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

現在、下記の22病院が「いきいき働く基本認定医療機関」に認定されております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターに申請を頂き、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定を行います。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できましたら、センターまで申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関
(基本認定:平成30年12月25日現在)

「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

平成30年12月25日現在、76病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (平成30年12月25日現在)

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|-----------------|----------------------|---------------------|-----------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 20 京都久野病院 | 39 宇多野病院 | 58 蘇生会総合病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 40 洛和会丸太町病院 | 59 京都双岡病院 |
| 3 田辺中央病院 | 22 いわくら病院 | 41 洛和会音羽病院 | 60 なごみの里病院 |
| 4 田辺記念病院 | 23 相馬病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 61 富田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 24 向日回生病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 62 綾部ルネス病院 |
| 6 京都九条病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 63 六地藏総合病院 |
| 7 西京病院 | 26 綾部市立病院 | 45 身原病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 8 シミズ病院 | 27 稲荷山武田病院 | 46 洛西シミズ病院 | 65 金井病院 |
| 9 ほうゆう病院 | 28 京都博愛会病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 10 宮津武田病院 | 29 学研都市病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 67 五木田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 49 武田病院 | 68 丹後中央病院 |
| 12 長岡病院 | 31 京都回生病院 | 50 伏見岡本病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 13 京都南病院 | 32 木津屋橋武田病院 | 51 京都岡本記念病院 | 70 宇治病院 |
| 14 新京都南病院 | 33 嵯峨野病院 | 52 亀岡病院 | 71 京都桂病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 34 京都南西病院 | 53 高雄病院 | 72 西陣病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 54 なぎ辻病院 | 73 大島病院 |
| 17 三菱京都病院 | 36 北山武田病院 | 55 八幡中央病院 | 74 むかいじま病院 |
| 18 吉川病院 | 37 賀茂病院 | 56 市立福知山市民病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 19 宇治武田病院 | 38 京都きづ川病院 | 57 田辺病院 | 76 渡辺病院 |

お気軽にお電話またはご来訪ください。

※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、ご連絡ください。

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 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
場所 COCON鳥丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)