

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

March 2022. | Vol. 75

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～働きやすい働きがいのある職場として、「桃仁会病院」を新たに認定！～



当センターでは、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り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。
令和4年2月16日(水)の京都市いきいき働く医療機関認定審査会において、「桃仁会病院」が基本認定50項目の達成基準を満たしていると判断し、働きやすい働きがいのある職場である「いきいき働く基本認定医療機関」として新たに認定されました。
認定までには、病院において当センターによる実施確認が必要となります。実施確認は基本認定申請書の到着順で行いますので、達成基準を満たした病院は申請書を当センターまでご提出ください。



いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和4年2月末現在）



「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!～

令和4年2月末現在、97病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り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（令和4年2月末現在）

※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 | 26 綾部市立病院 | 51 京都岡本記念病院 | 76 渡辺病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 | 77 京都市民連あすかい病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 | 78 洛北病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 | 79 南京都病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 55 八幡中央病院 | 80 新河端病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 | 81 西山病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 57 田辺病院 | 82 京都武田病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 | 83 堀川病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 84 吉祥院病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 | 85 日本バプテスト病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 | 86 千春会病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 63 六地藏総合病院 | 88 京都からすま病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 89 済生会京都府病院 |
| 15 京都市民連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 | 90 京都大原記念病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 91 京都八幡病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 92 同志社山手病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 | 95 みのやま病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 | 96 桃仁会病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 73 大島病院 | |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 74 むかいじま病院 | |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | |



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
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）

宿日直許可について

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがなく、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない宿直又は日直の勤務で断続的な業務（例えば、いわゆる「寝当直」に当たるような業務）については、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外とすることを定めています（宿日直許可）。

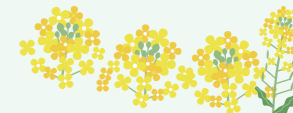
2024年4月から開始される医師の時間外上限規制において、医師の宿日直許可の取得は最も重要な課題とされています。宿日直許可を受けていない場合に考えられる今後の問題点としては「**寝当直であってもその時間は労働時間として換算されること**」や「**労働時間として換算されることから、医師を派遣する大学等の派遣元が各水準の上限時間（A水準は960時間、B・連携B水準は1,860時間）を超過することを懸念し、派遣元から派遣先への医師の派遣を停止されること**」等が考えられます。

宿日直許可を申請されていない病院につきましては、以下の要件をご確認いただき、申請頂きますようお願い致します。



宿日直許可の対象業務

- 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。
(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。
- 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。



※許可が与えられた場合でも、宿日直中に通常の勤務時間と同態様の業務に従事したときは、その時間について割増賃金を支払う必要があります。

I.申請前

・申請前に以下をご確認ください。

●【参考】申請前チェックリスト

- 申請を考えている宿日直中に従事する業務は、通常業務とは異なる、軽度又は短時間の業務である
- 申請を考えている宿直業務は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである
- ベッド・寝具など睡眠が可能な設備がある
- 申請を考えている宿日直業務は、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ものである
- 始業・終業時刻に密着して行う短時間の業務態様ではない(4時間未満ではない)
- 救急患者の診療等通常勤務と同態様の業務が発生することはあっても、稀である
- 実際の宿日直勤務の状況が対象業務の通りであると医療機関内で認識が共有され、そのように運用されている(宿日直の従事者の認識も同様である)

●併せてこちらも、ご確認ください。

- 一部の診療科のみ、一部の職種のみ、一部の時間帯のみの許可を申請することもできます。
- 宿日直許可を得ずに行う宿日直は通常の労働時間として取扱う必要があります。
- 許可を得た宿日直業務中に通常の労働が発生した場合には、労働時間として取扱う必要があります。

II.申請後の流れ

●【参考】申請から宿日直許可までの流れ

労働基準監督署に宿日直許可の申請を行ってから許可を受けるまでの流れは、おおむね以下のとおりです。

①労働基準監督署に、申請書(様式第10号)(原本2部)及び添付書類を提出

→申請対象である宿日直の勤務実態が、対象業務の条件を満たしていることを書面上で確認します。

対象業務④の一般的な宿日直の許可の条件とは、「1. 常態としてほとんど労働することがないこと、2. 通常の労働の継続ではないこと、3. 宿日直手当額が同種の業務に従事する労働者の1人1日平均額の3分の1以上であること、4. 宿日直の回数が、原則として宿直は週1回、日直は月1回以内であること、5. 宿直について相当の睡眠設備を設置していること」を意味します。

②労働基準監督官による実地調査

→宿日直業務に実際に従事する医師等へのヒアリングや、仮眠スペースの確認等を、原則として実地で行い、申請時に提出された書類の内容が事実と即したもののかの確認を行います。また、勤務実態の確認に必要な期間(個別の申請ごとに異なりますが、おおよそ直近数ヶ月間)の勤務記録の提出を求められます。

③①②の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、許可書が交付されます。

●【参考】申請時に提出が必要な書類例

- 宿日直当番表
- 宿日直日誌や急患日誌等
- 宿日直中に従事する業務内容、業務内容ごとの対応時間が分かる資料(電子カルテのログや急患日誌等を基に作成)
- 仮眠室等の待機場所が分かる図面及び写真
- 宿日直勤務者の賃金一覧表
- 宿日直手当の算出根拠がわかる就業規則等

※これらは標準的な例であり、実務上は監督官が調査に必要な範囲で提出を依頼

III.断続的な宿日直の許可基準について

●【参考】断続的な宿日直の許可基準(医師、看護師等の場合)

・医師等の宿日直勤務については、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います。

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。

- ・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

●宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

- ・宿日直中に、通常と同態様の業務(例えば突発的な事故による急患患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応など)がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である(宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。)
- ・なお、許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」をまれに行った場合、その時間については、本来の賃金(割増賃金が必要な場合は割増賃金も)を支払う必要がある。

日常の労務管理に関するQ&A(賃金編)

●賃金を口座振込にするにはどのような手続きが必要か

Q 当院では、賃金計算事務の簡素化をはかるため、従来より職員の賃金は銀行口座に振り込みをしていますが、本来、口座振込を導入するにあたっては、どのような手続きを行えばよいのでしょうか。

A 賃金の支払いを職員の本人名義の銀行その他の金融機関の口座への振込または一定の要件を満たす証券会社(金融商品取引業者)の証券総合口座への払込によって行う、いわゆる「口座振込制」を導入する場合には、次のような準備を行う必要があります。

①就業規則に口座振込制を明記する

賃金の口座振込制は、「賃金の支払方法」に関する事項となり、その旨を明記する必要があります。

②従業員の同意を得る

賃金を口座振込にすることについて、従業員の同意を得なければなりません。一般には口座振込を希望する賃金の範囲・金額、指定する金融機関店舗名ならびに預貯金の種類および口座番号(または指定する金融商品取引業者店舗名ならびに証券総合口座の口座番号)、開始希望時期などを記載した「同意書」を従業員に提出させることにより行います。

③労働組合などと協定を締結する

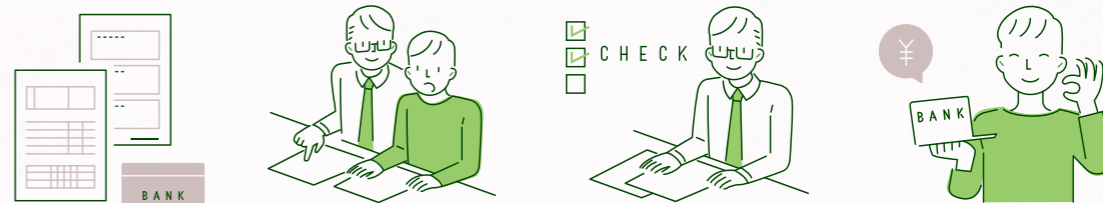
法令で定められていることではありませんが、口座振込制度を円滑に運用するために、できれば事業場の労働組合などと書面により、口座振替に関する協定を結ぶことが望ましいと考えられます。

④計算書を交付する

賃金支払日には、基本給・手当など賃金の種類ごとの金額、税金・社会保険料など賃金から控除した金額、振り込んだ金額などを記載した賃金の支払に関する計算書を交付します。なお、賃金の振込は、所定の賃金支払日の午前10時頃までに全額を払い出せるように振り込まなければなりません。

⑤証券総合口座の確認

従業員が証券総合口座への賃金払込みを希望した場合は、その従業員から、またはその証券総合口座を取り扱う金融商品取引業者から信託約款および投資約款の写しを得て、その金融商品取引業者の口座がMRF(マネー・リザーブ・ファンド)により運用される証券総合口座であることを確認しなければなりません。



3 月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市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改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。



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。

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

随時医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。