

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

September 2022. | Vol. 81

「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～

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。センターでは、現在、下記の46病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、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します。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ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：令和4年8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8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8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 京都市民医連あすかい病院
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 京都済生会病院
15 京都市民医連中央病院	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	



秘密は厳守します。 相談内容など	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烏丸8階（京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地）

「医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ（2022年7月29日ver.）」について

令和6年4月より、医師に対する時間外労働の上限規制が適用となります。年間960時間以下の「A水準」を原則とし、地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる「B・連携B水準」、集中的な技能向上のため認められる「C水準」として、年間1,860時間・月100時間未満（例外あり）の上限時間の枠組みが適用され、各医療機関における医師の労働時間の短縮を計画的に進める必要があります。

医師の働き方改革に取り組むにあたり、医師の宿日直許可の取得は重要な課題となります。厚生労働省では、医療機関の宿日直許可申請について、制度の仕組みや手続き等の相談を幅広く受け付けることを目的として、令和4年4月1日に相談窓口を設置されました。この相談窓口へ寄せられた相談内容について、質問事項と回答内容を共有して頂きたいとの要望があり、厚生労働省では2022年6月にFAQを作成されました。今回、厚生労働省では、2022年6月分を更新し、FAQ（2022年7月29日ver.）を作成されましたので、その一部をご紹介します。宿日直許可申請の取得に向けて、お取り組みされている医療機関は是非、ご活用ください。

宿日直許可と医師の働き方改革について

- Q** 医療法第16条に基づく宿直を行う場合には宿日直許可が必要なのでしょうか。
- A** 医療法第16条では病院に医師を宿直させなければならないと規定されています。この医療法第16条に基づく宿直を医師に行わせること自体に労働基準監督署長による宿日直許可は必要ありません。
- Q** では、なぜ、宿日直許可の取得を検討する医療機関が増えているのでしょうか。
- A** 宿日直許可を受けた場合には、その許可の範囲で、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。今後、令和6年4月から医師の時間外労働の上限規制がスタートしますが、
 - (1) 宿日直許可を受けた場合には、この上限規制との関係で労働時間とカウントされないこと、
 - (2) 勤務と勤務の間の休憩時間（勤務間インターバル）との関係で、宿日直許可を受けた宿日直（9時間以上連続したもの）については休憩時間として取り扱えること、
 など、医師の労働時間や勤務シフトなどとの関係で重要な要素になることが考えられます。

➤ 宿日直許可の許可基準等について

Q 「救急」や「産科」では医師の宿日直許可を得ることはできないと聞いたのですが本当でしょうか。

A 「救急」や「産科」だからという理由で許可を取得できないということはありません。「救急」や「産科」で宿日直許可を得ることはできますし、実際に、「救急」や「産科」で宿日直許可を取得している事例があります。

Q 大学病院やそれに準ずるような大きな医療機関でも宿日直許可は取得できるのでしょうか。

A 様々な工夫で許可を取得することも可能です。医療機関内での医師同士の役割分担やタスクシフト/シェア、宿日直許可を取る時間帯等の工夫により取得しているケースもあるようです。

Q 地域で夜間の診療について輪番制を採用している場合に、輪番日以外の日であることを前提とした宿日直許可申請を行うことはできるのでしょうか。

A 可能です。実際に輪番日以外の日であることを前提とした許可がなされた事例があります。なお、輪番日と非輪番日で業務に大きな差がない場合には、非輪番日を前提とすることなく許可がなされることもありますので、こうした場合も含めて相談いただければと思います。

Q 準夜帯は一定数の患者が来ることが多いので、準夜帯以外の宿直時間だけで医師の宿日直許可を申請しようと考えていますが、このような時間帯を限定した宿日直許可の申請も可能でしょうか。

A 可能です。このほか、所属診療科、業務の種類（病棟宿日直業務のみ等）を限った申請を行うことが可能です。

Q 宿日直許可の回数については宿直週1回、日直月1回の原則には例外があると聞いていますが、実際に例外は認められているのでしょうか。

A 実際に例外が認められています。例えば、宿直週2回や日直月2回といった形で認められたケースがあります。特に、医師不足の地域の医療機関において、いわゆる連直（例えば、週末に土曜日の夜の宿直から日曜日昼の日直、日曜日の夜の宿直まで連続して行うような宿日直）の体制を確保するために遠方から非常勤の医師を確保する必要があるという実態を踏まえた回数の例外などが認められています。

Q 同じ週に本務先で週1回、兼業先で週1回の宿直を行うことが想定されています。本務先でも兼業先でもそれぞれ週1回の宿日直許可を受けていますが、同一の医師の場合、どちらか1回しか宿日直許可を受けた業務に従事することはできないのでしょうか。

A 宿日直許可の回数の限度は、医療機関ごと（本務先と兼業先それぞれ）で認められた回数を示していますので、医療機関ごとに認められた回数の範囲内で宿日直許可のある業務に従事することが可能です。つまり、このケースの場合、同じ週に本務先で1回、兼業先で1回、宿日直許可のある宿直の業務に従事することが可能です。

Q 医師の宿日直許可の回数の例外の可否が判断されるに当たって、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない経営者等の医師はどの程度の頻度で宿日直の業務に従事することが求められるのでしょうか。

A ご指摘のような労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない医師については、宿日直許可の取得は不要であり、実際に従事する宿日直の回数にも制限はありませんが、こうした医師以外の医師の宿日直許可の回数の例外の可否を判断するに当たって、過度に宿日直の業務に従事していただくことが前提となるものではありませんので、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない医師がどの程度の頻度で宿日直に従事できるのかについては、個別の事情に応じてよく労働基準監督署とご相談いただければと思います。

➤ 宿日直許可の申請手続きについて

Q 宿日直許可の申請から許可を得るまでの流れについて教えてください。

A 医療機関が労働基準監督署に許可申請書と必要な添付書類（以下「申請関係書類」といいます。）を提出した後、①書面での確認、②労働基準監督官による実地調査、を経て、許可相当と認められる場合に許可書が交付されます。申請から許可（不許可）までの期間は、申請関係書類の不備の有無、実地調査の日程調整の状況、追加の確認事項の有無など、個別の事情によって異なります。時間的余裕を持った事前の相談及び申請を心掛けてください。

Q 宿日直許可申請に当たってどのような書類を用意する必要がありますか。

A 申請関連書類については、あらかじめ一度所轄の労働基準監督署に確認いただきたいと考えていますが、必要な書類の標準的な例としては以下のとおりです。なお、これらはあくまで標準的な例であって、調査に必要な範囲で追加資料の提出を依頼する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

- ・対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- ・宿日直勤務に従事する労働者ごとの、一定期間（例えば1か月）の宿直または日直勤務の従事回数がわかるもの（宿日直の当番表、シフト表など）
- ・宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について、一定期間の実績が分かる資料（業務日誌等）
- ・対象労働者全員の給与一覧表（労働基準法第37条の割増賃金計算の基礎となる賃金）及び宿日直手当額計算書
- ・事業場等を巡回する業務がある場合は、巡回場所全体とその順路を示す図面等
- ・宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの

Q 申請関連書類の中で、「宿日直勤務に従事する労働者ごとの、一定期間（例えば1か月）の宿直または日直勤務の従事回数がわかるもの（宿日直の当番表、シフト表など）」、「宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について、一定期間の実績（または見込み）が分かる資料（業務日誌等）」については、1か月分を求められる場合と3か月分などより長い期間分を求められる場合があると聞きました。なぜ取扱いが異なるのでしょうか。

A 1か月分の資料を提出いただくことが基本と考えていますが、申請内容や実態を確認していく上で更なる確認が必要となる場合、その1か月が突発的な業務などで多忙になっている場合、などについては、3か月などより長い期間分の提出を求めることがあります。個別事情となりますので、あらかじめご了承ください。

Q 申請関連書類の「宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について、一定期間の実績がわかる資料」として業務日誌等とされていますが、他にどのような資料が想定されるのでしょうか。特定の様式があるのでしょうか。

A 業務日誌のほか、電子カルテのログ、などを想定しています。上述の内容がわかる資料であれば、医療機関の状況に応じて、なるべく負担がかからない既存の資料を活用いただく形でご用意いただければ問題ありません。

Q 非常勤の医師については、宿日直許可の対象とならないと聞きましたが本当でしょうか。

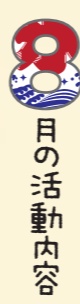
A 非常勤の医師についても宿日直許可の対象となります。

Q 申請関連書類の「対象労働者全員の給与一覧表（労働基準法第37条の割増賃金計算の基礎となる賃金）」について、申請対象の宿直をすべて非常勤の医師で対応している場合には提出しなくてよいのでしょうか。

A そのとおりです。割増賃金の計算の基礎となる賃金がない場合には提出いただく必要はありません。なお、このような場合の手当額の算定について、賃金構造基本統計調査報告の医師の賃金から算出した日額の3分の1の額を参考に評価した事例があります。

Q 相当昔に宿日直許可を取得したはずなのですが、許可証を紛失してしまいました。どのように対応すればよいのでしょうか。

A 許可証を紛失してしまった場合は、原則的には許可を取り直していただく必要があります。ただし、労働基準監督署に記録等が残っていることもありますので、労働基準監督署にご相談いただくことも可能です。



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。
●令和4年8月：特別支援事業による病院訪問(2病院)
●今後のスケジュール 令和4年9月：特別支援事業による病院訪問(2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。