

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

謹賀新年

January 2023. | Vol. 85

「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48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項目が達成できたら、センターへ申請をお願いいたします。

- | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------------|---------------|----------------|-------------|-----------|------------|--------------|-----------------|-----------|---------------------|--------------|-------------|--------------|-----------------|-------------|
| 1 京都南西病院 | 2 向日回生病院 | 3 蘇生会総合病院 | 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 5 嵯峨野病院 | 6 いわくら病院 | 7 洛和会音羽病院 | 8 宇多野病院 | 9 京都リハビリテーション病院 | 10 京都九条病院 | 11 もみじヶ丘病院 | 12 綾部市立病院 | 13 京都田辺中央病院 | 14 なぎ辻病院 | 15 京都市民連中央病院 | 16 京都ルネス病院 |
| 17 京都博愛会病院 | 18 精華町国民健康保険病院 | 19 洛西ニュータウン病院 | 20 宮津武田病院 | 21 相馬病院 | 22 京都回生病院 | 23 京都きづ川病院 | 24 洛和会音羽記念病院 | 25 北山武田病院 | 26 富田病院 | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 京都田辺記念病院 | 29 なごみの里病院 | 30 宇治武田病院 | 31 京都東山老年サナトリウム | 32 京都ルネス病院 |
| 33 賀茂病院 | 34 京都ならびがおか病院 | 35 新京都南病院 | 36 京都南病院 | 37 洛和会丸太町病院 | 38 武田病院 | 39 亀岡病院 | 40 洛和会東寺南病院 | 41 丹後中央病院 | 42 京都久野病院 | 43 京都済生会病院 | 44 日本バプテスト病院 | 45 桃仁会病院 | 46 市立福知山市民病院 | 47 稲荷山武田病院 | 48 京都市立京北病院 |

いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和4年12月20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!～

令和4年12月20日現在、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12月20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 | 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
(介護医療院洛和ウィラよつばへ名称変更) | 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 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）

「医師の働き方改革に関するFAQ（2022年11月29日ver.）」について

令和6年4月からの医師の時間外労働上限規制の適用まで約1年半となり、各病院は医師の労働時間の把握、宿日直許可申請に取り組んでいなければならない段階にあります。待たなしの状況を踏まえ、厚生労働省より、医師の働き方改革に関するFAQ（2022年11月29日ver.）が発出されましたので、今回はその中の一部をご紹介します。各医療機関につきましては、医師の働き方改革に向けて、お取組みされている際には是非、ご活用ください。

【全般：A】

▶QA-1. なぜ医師の時間外・休日労働時間の上限規制が必要となるのでしょうか。

A. 医師は他職種と比較して抜きでた長時間労働の実態にあり、日本の医療が医師の自己犠牲的な長時間労働により支えられている危機的な状況にあります。長時間労働の是正による医師の健康確保、仕事と生活の調和を踏まえた多様な柔軟な働き方の実現を図ることが、医療の質と安全性の確保、これからの医療を支える人材の確保に通じ、地域の医療提供体制を守ることに繋がることから、時間外・休日労働時間の上限規制などの働き方改革が必要となっています。詳細は、「医師の働き方改革に関する検討会報告書」「医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ」をご参照ください。

▶QA-2. なぜ医師は一般の業種の労働者と比べて長い上限が適用されるのでしょうか。

A. 医師の労働時間の上限規制にあたっては、医療の公共性・不確実性を考慮した上で医療提供体制の確保に必要な規制とする必要があり、さらに、医療の質の維持・向上のためには知識習得や技能向上のための研鑽を行う必要があることから、一般の業種の労働者の時間外労働時間の上限である年720時間等とは異なる時間外労働時間の上限が設定されています^(※1)。具体的には、医師の時間外労働時間については、休日労働の時間と合わせて年960時間という上限時間を設定した上で、地域医療提供体制の確保や一定の期間集中的に技能向上を図るといった目的から、特例として1860時間という上限時間が設定されています^(※2)。

※1 なお、一般の業種の労働者の年の上限規制は「時間外労働時間」が対象であるのに対し、医師の年の上限規制は「時間外・休日労働時間」が対象となっています。
※2 医師の時間外・休日労働時間については、年の上限のほか、月100時間未満（面接指導による例外有り）という上限もあります。

▶QA-3. 医師資格を有している者の全員が、今回の働き方改革制度の対象となるのでしょうか。また、医師以外の医療従事者は今回の働き方改革制度の対象となるのでしょうか。

A. 2024年4月から始まる制度（上限規制・健康確保措置）の対象となる医師は、病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院に勤務する「医業に従事する医師」になります。このため、患者への診療を直接の目的とする業務を行わない者（産業医、検診センターの医師、裁量労働制（大学における教授研究等）が適用される医師等）は「医業に従事する医師」に当たらず、時間外・休日労働の上限時間は、一般の業種の労働者と同様の基準が適用されます。医師以外の医療従事者については、2019年4月（中小企業は2020年4月）より、一般の業種の労働者として、時間外・休日労働の上限規制が適用されておりますので、医療機関においては、医師の働き方改革と併せて、医師を含めた全職種の働き方改革を進めていくことが必要です。

▶QA-4. 医療機関で働き改革を進めるに当たり、制度内容の理解や病院内の運用整備に困ったときの相談窓口があれば教えてください。

A. 医療機関の勤務環境改善の取組を支援するため、各都道府県に「医療勤務環境改善支援センター」が設置されています。同センターでは、無料で社会保険労務士、医業経営コンサルタント等からの助言、支援を受けることができます。医療機関での働き方改革を進めるに当たって、何かお困りごとや相談がありましたら、各都道府県の医療勤務環境改善支援センターへお問い合わせください。なお、各センターへのお問い合わせにあたっては、厚生労働省が運営する医療機関の勤務環境改善に関するポータルサイト「いきいき働く医療機関サポートWeb」（いきさば）掲載の内容も併せて参考ください。（同Webページ「医師の働き方改革制度解説」においては分かりやすいコンテンツも準備しております。）

▶QA-5. 医療機関が作成した医師労働時間短縮計画（時短計画）に関して、都道府県への提出は必要ですか。

A. 令和5年度末までを計画の対象とする時短計画は、同年度末までの間に時間外・休日労働が年960時間を超える医師がいる場合にその所属する医療機関が作成に努めるものとされており、これを作成した場合の都道府県への届出は任意とされています。一方、令和6年度以降を計画の対象とした時短計画の案については、医療機関が特例水準の指定申請にあたって都道府県に提出するために必要となるものです。なお、特例水準の指定申請以外の目的で作成された時短計画に関して、都道府県への届出の義務はありません。

【労働時間管理について：B】

▶QB-1. 管理者は、医師の労働時間の状況について、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により把握することになっていますが、自己申告による労働時間管理は不適切でしょうか。

A. 自己申告による労働時間管理自体が直ちに不適切ということではありませんが、その方法だけでは不十分であり、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて確認、補正できるようにする等の措置を講じる必要があります。詳細については「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」（平成29年1月20日厚生労働省策定）を確認ください。

▶QB-2. 複数の医療機関に勤務する医師について、労働時間の把握はどのようにしたら良いでしょうか。

A. 地域医療支援を行うために医師を他の医療機関へ派遣している場合や、自院で雇用する医師が副業・兼業を行っていることを把握している場合、医師本人の自己申告等により、副業・兼業先の労働時間を把握し、把握した副業・兼業先の労働時間と自院での労働時間を通算して、労働時間を管理していただく必要があります。このため、副業・兼業先の勤務予定や労働時間を把握するための仕組み作りが重要です。なお、副業・兼業の際の労働時間の通算の考え方などは厚生労働省ホームページの「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を確認ください。

【副業・兼業について：C】

▶QC-1. 所属医師が、当医療機関に申告せず他の医療機関で副業・兼業を行っていたことが発覚した場合、当医療機関はどのような対応をしたら良いですか。

A. 医療機関の管理者は、所属医師からの自己申告等に基づき、副業・兼業先での労働時間を把握する必要があり、そのためには、事前に各医療機関で自己申告等のルールや手続きを明確化しておく必要があります。ご質問のような場合には、自己申告のルールや手続きがきちんと運用されているか否かを確認し、また、必要に応じて副業・兼業先にも協力頂きながら、適切な労働時間の把握を徹底するよう対応する必要があります。なお、労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りるとされています。

▶QC-2. 複数医療機関に勤務する医師については、どの医療機関が勤務間インターバルや代償休息付与の責任を負うのでしょうか。また、この責任を負う医療機関は、どのような方法で副業・兼業先の労働時間を把握・管理すれば良いのでしょうか。

A. 複数医療機関に勤務する医師の勤務間インターバルや代償休息などの健康確保措置については、各医療機関の管理者が当該医師の自己申告等により労働時間を把握・通算した上で実施の責任を負うこととなります。勤務間インターバルについては、主たる勤務先が副業・兼業先の労働も含めて、事前にこれらを遵守できるシフトを組むことにより対応することとなりますが、代償休息をどちらの医療機関で取得させるかについては、常勤・非常勤といった雇用形態も踏まえ、医療機関間で調整する必要があります。

▶QC-3. 副業・兼業先への移動時間は、勤務間インターバルに含まれるのでしょうか。移動手段によって十分な休息時間がとれる否かに違いはあるのでしょうか。

A. 移動時間は、各職場に向かう通勤時間であり、労働時間に該当しないため勤務間インターバルに含むことは可能です。一方、遠距離の自動車の運転等により休息がとれない場合も想定されることから、そのような場合には、別に休息時間を確保するために十分な勤務間インターバルを確保するなどの配慮が必要となります。

【宿日直について：D】

▶QD-1. 宿日直許可を得た宿日直と勤務間インターバルの関係を教えてください。

A. 「宿日直許可を得た宿日直」は、労働基準監督署長の許可を受けることにより、労働時間等に関する規制の適用が除外となるものであり、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られることや、宿直の場合は夜間に十分睡眠がとり得ることなどが必要とされています。一方、「勤務間インターバル」は、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。この「勤務間インターバル」は、通常の労働時間の拘束から完全に解放された後のものである必要がありますが、「宿日直許可を得た宿日直」は、上記のとおり、軽度の又は短時間の業務に限られることや、宿直の場合は夜間に十分睡眠がとり得ることが必要とされるものであることから、一定の場合には、当該宿日直中の時間を「勤務間インターバル」とみなすことができるとされています。

▶QD-2. 宿日直許可を得た宿日直に従事する時間については、全て勤務間インターバルとみなすことができるのでしょうか。

A. 宿日直許可を得た宿日直について、24時間を経過するまでに連続して9時間以上従事する場合には、9時間の連続した休息が確保されたものとみなし、勤務間インターバルに充てることができますが、9時間未満の場合は勤務間インターバルとみなすことはできず、別に9時間の連続した休息を確保する必要があります。

12
日の
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。
●令和4年12月：特別支援事業による病院訪問（3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。

研修会のご案内 医療勤務環境改善研修会 「医師等の宿日直許可基準について」

対象 京都市内病院の理事長・院長・事務長・看護部長
をはじめ経営・労務の管理職等

参加費
無料

日時：令和5年1月23日（月）午後2時30分～午後3時50分
場所：ハートンホテル京都（オンライン併用）
テーマ：「医師等の宿日直許可基準について」
講師：小見 伸雄 氏（京都労働局労働基準部 監督課 統括特別司法監督官）
定員：会場参加20名、オンライン参加500名

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。