

「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50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。

- | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------|-------------|----------------|-----------|-------------|--------------|-----------|-----------------|---------------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|--------------|------------|---------------|
| 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 京都民医連中央病院 | 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 福知山武田病院 | 48 京都市立京北病院 | 49 京都八幡病院 | 50 宇治病院 | |

いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和5年10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5年9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5年10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 福知山武田病院 | 52 亀岡病院 | 77 京都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 宇治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つよばへ名称変更) | 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 | |

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

November 2023. | Vol. 95

「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」について

2024年4月から施行される医師の時間外労働の上限規制の適用に向けて、厚生労働省より「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」が発出されておりますので、その一部をご紹介します。院内でお取組みの際にご参考ください。

Q

36協定において、病院に所属する医師全員をB水準の特定医師として協定することはできるか。また、B水準の特定医師の範囲を協定するに当たり、医師労働時間短縮計画の内容と合わせる必要はあるか。

A

病院に所属する医師全員が、地域医療体制の確保の観点から必要と考えられる医療の提供等に係る業務であって、時間外・休日労働時間が1年 960 時間を超える必要があると認められるものに従事するのであれば、医師全員をB水準の特定医師として36協定を締結することは可能である。
また、36協定において、B水準の特定医師の範囲を定めるに当たっては、その内容が医師労働時間短縮計画と結果的にやむを得ず合致しない場合もありえるが、基本的には、同計画の内容に合わせて協定することが適切である。

Q

実際にはB水準の医療機関の指定を受けていないが、今後、指定を受けようと思っているため、B水準の特定医師に関する36協定をあらかじめ締結することはできるか。

A

B水準の特定医師に関する36協定を締結・届出するに当たっては、対象期間の開始日以前にB水準の医療機関の指定を受けていることが前提となるため、当該指定を受けていないにもかかわらず、B水準の特定医師に関する36協定を締結することはできない。当該指定がないにもかかわらず、B水準の特定医師に関する36協定を締結した場合、B水準の特定医師とされた医師は、実際にはA水準の特定医師であることから、当該36協定にA水準の上限規制に適合しない内容が定められている場合、当該36協定は法定の要件を満たしていないこととなるため、一般条項及び特別条項が全体として無効となり、一切の時間外・休日労働を行わせることができなくなる。なお、こうした取扱いは、C水準の場合も同様である。

Q B水準、連携B水準、C水準の特定医師に適用される上限規制に「1年1,860時間」とあるが、この1,860時間の根拠如何。

A 1年1,860時間という上限は、平成28年度に実施した病院勤務医の調査結果において、上位10%の時間外労働が年間に換算して1,860時間となる水準を超過しているという実態が明らかになったことを踏まえ、医療関係者のみならず、学識経験者や労働者を代表する団体も参画した検討会において議論を重ね、「まずはこうした長時間労働を是正していく必要がある」という観点から設定されたものである。
なお、B水準、連携B水準においては1年1,860時間の上限を、2035年度末を目標にA水準の時間である1年960時間とすることを目標としている。

Q B水準、連携B水準は必要な見直しを行うこととされているが、C水準は今後も見直しが行われないのか。

A B水準、連携B水準については、医師偏在対策の実施状況等を踏まえ、2035年度末目処に解消することが目標とされており、令和6年4月以降、3年ごとに特定医師の労働時間の動向等を勘案して必要な見直しを行うものとされている。
C水準についても、研修及び医療の質を低下させずに、効率的な研修を実現していくことにより、技能向上に要する時間の短縮が図られる可能性もあることから、将来的な縮減を志向している。

Q 副業・兼業を行った場合、「特別延長時間の上限」と「時間外・休日労働時間の上限」の双方において、労働時間が通算されるのか。

A 「特別延長時間の上限」は、36協定において協定する際の上限(36協定により労働時間を延長することができる上限)であり、個々の医療機関(事業場)ごとにおける36協定の内容を規制するものである。
そのため、36協定において定める延長時間が医療機関ごとの時間で定められていることから、それぞれの医療機関における時間外労働が36協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの医療機関における労働時間と他の使用者の医療機関における労働時間とは通算されない。
一方、「時間外・休日労働時間の上限」は、特定医師個人に対する時間外・休日労働時間の上限であり、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものである。そのため、同上限の適用においては、自らの医療機関における労働時間及び他の使用者の医療機関における労働時間が通算されることとなる。

Q 甲病院(A水準の病院)でA水準の特定医師として勤務する者が、乙病院(B水準の病院)でB水準の特定医師として副業・兼業を開始した場合、当該者に適用される上限規制はどのようになるか。

A 読替え省令第2条において定める「時間外・休日労働時間の上限」(B水準、連携B水準、C水準)については、労基則第69条の5の「時間外・休日労働時間の上限」(A水準)の規定にかかわらず、読替え省令に定められた時間数が適用されることとされている。
そのため、お尋ねの事例であれば、甲病院(A水準)でA水準の特定医師として勤務する者が、乙病院(B水準)でB水準の特定医師としての勤務を開始した場合、当該特定医師については、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、B水準における「時間外・休日労働時間の上限」が適用されることとなる。
ただし、甲病院(A水準)における時間外・休日労働時間は、甲病院の36協定の範囲内とする必要がある。

Q 甲病院(B水準の病院)でB水準の特定医師として勤務する者が、乙病院(A水準の病院)でA水準の特定医師として副業・兼業を開始した場合、当該者に適用される上限規制はどのようになるか。

A 特例水準に関する「時間外・休日労働時間の上限」については、A水準の規定にかかわらず、読替え省令に定めた時間が適用されることとされている。
そのため、お尋ねの事例であれば、甲病院(B水準)でB水準の特定医師として勤務する者が、乙病院(A水準)でA水準の特定医師としての勤務を開始した場合、当該特定医師については、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、引き続きB水準における「時間外・休日労働時間の上限」が適用されることとなる。
ただし、乙病院(A水準)における時間外・休日労働時間は、乙病院の36協定の範囲内とする必要がある。

Q 医師が副業・兼業先の医療機関での労働時間を申告しなかった場合、労働時間の通算はどのように行うのか。

A 副業・兼業の場合における労働時間の通算については、医師の自己申告等に基づき行われるものであり、医師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、医師からの申告等により把握した他の医療機関における労働時間が実際の労働時間と齟齬があった場合でも、医師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こととされている(令和2年9月1日付け基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」)。
適切な労務管理が行われるよう、医療機関においては、副業・兼業先における勤務予定や労働時間を把握するためのルールや手続きを明確化するとともに、各医師においても、各医療機関に副業・兼業先における労働時間を適切に申告する必要がある。

Q 面接指導実施医師は、その要件を満たしている者であれば、産業医や特定医師が勤務する病院(本業先、副業・兼業先)以外に所属する医師であってもよいか。

A 面接指導実施医師の要件は、
① 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者ではないこと。
② 医師の健康管理を行うのに必要な知識を習得させるための講習を修了していること。
であり、①及び②の要件を満たす者であれば、産業医や特定医師が勤務する病院(本業先、副業・兼業先)以外に所属する医師であっても、面接指導実施医師となることができる。(逆に、①又は②の要件を満たしていなければ、産業医であっても、面接指導実施医師となることはできない。)
一方で、面接指導実施医師については、面接指導対象医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながるように、同じ部署の上司は避けることが望ましいとされている。このように、各病院において面接指導実施医師を設けるに際しては、面接指導対象医師が安心して面接指導を受けられるよう配慮することが適当である。
なお、面接指導実施医師の要件である講習については、面接指導実施医師養成ナビにおいて、受講することができる。

Q A水準(疲労蓄積あり)、B水準、連携B水準、C水準の場合、時間外・休日労働時間が1箇月100時間に達する前に面接指導を実施することとなっているが、これらの場合に1箇月100時間に達する前に面接指導を実施できなかったときはどうなるのか。

A 労基則の面接指導を実施することは、特定医師に1箇月100時間以上、時間外・休日労働をさせる場合の要件であることから、当該面接指導が行われなかった場合、特定医師の時間外・休日労働時間を1箇月100時間未満としなければならない。そのため、労基則の面接指導が行われないまま、特定医師に1箇月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合、当該労働が、36協定で締結した「特別延長時間の上限」の範囲内であったとしても、労基法第141条第3項違反となる。
なお、36協定で締結した「特別延長時間の上限」を超えて労働させた場合には、当該労働については、労基法第32条違反も成立する。

10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5年10月：特別支援事業による支援(2病院)
- 3 勤務環境改善に取組む医療機関への個別支援・相談対応等**
随時医療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。

●今後のスケジュール

- 医療勤務環境改善研修会**
「2024年4月医師の働き方改革施行に向けて」
- 日 時：11月22日(水)午後2時30分～午後4時30分
場 所：ハートンホテル京都
テ マ：「2024年4月からの新制度施行前後でやるべきこと」
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)
定 員：会場30名、オンライン500名
- 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修**
- 日 時：12月12日(火) 午後2時30分～午後4時30分
場 所：京都経済センター6F 6-B
テ マ：「医療DXと勤務環境・経営改善」
講 師：高橋 泰 氏(国際医療福祉大学 教授)
定 員：会場40名(先着順)、オンライン500名

※お申し込み方法
京都私立病院協会ホームページ(<https://www.khosop.or.jp/>)の「研修会・イベント申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申し込みください。

参加費 無料

対 象 京都府内病院の理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職等