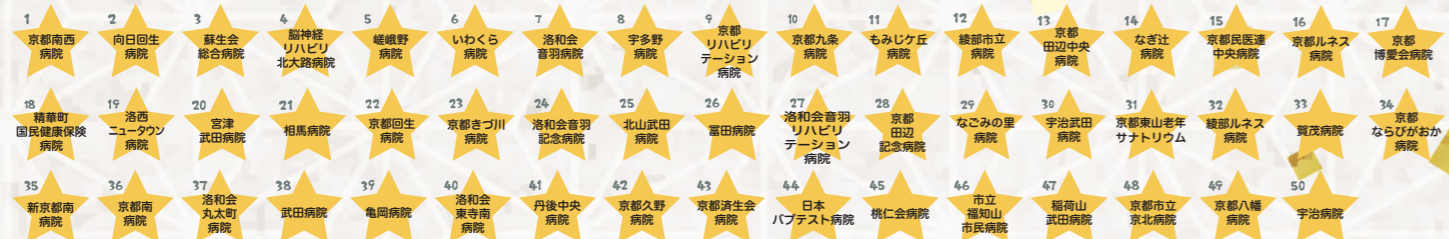


# 「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～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5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5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5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 京都南病院           |
| 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 日本パペスト病院        |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院<br>(介護医療院洛和ヴ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 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     |                    |

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）

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

運営受託：一般社団法人 京都私立病院協会

January 2024. | Vol. 97

## 医師の働き方改革 Q&A

2024年4月の医師の労働時間上限規制の施行まで、残り3ヶ月となりました。各病院の取り組みも最終段階に近づいております。今回は、医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド(厚生労働省)に掲載されている、医師の働き方改革に係るQ&Aを紹介しておりますので、院内でお取り組みの際にご活用ください。

### 基本的な労働法制について

Q 自分の労働条件はどうすれば確認できますか？

- A
- 使用者(医療機関)は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされており、法律で規定する一定の主要な労働条件については、労働条件通知書を交付するなど、必ず書面で明示する必要があります。
  - このため、新たに働き始めるときには、労働条件通知書を受け取りましょう。労働条件通知書の記載事項では主に以下の8つの項目を確認することができます。

1 雇用期間 (いつからいつまで)	2 勤務地等 (どこで働くか)	3 業務内容 (どんな仕事内容か)	4 勤務時間 (シフト等の時間は)
5 休日休憩 (何日か・何分か)	6 給料計算 (時給・月給・交通費等)	7 支払時期 (賃金の支払いは)	8 退職解雇 (辞める時の手続き)

- このほか、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関する事、職場内の規律などについて定めた職場における規則集である「就業規則」を確認することも重要です。なお、労働条件通知書を紛失した場合など、自分の労働条件が分からない場合には、人事関係を担当している部署に相談してみましょう。

Q 医師以外の職種での時間外労働の上限規制のルールは 具体的にどうなっているのですか？

- A
- 一般の労働者については、2019年4月から時間外労働の上限規制が施行されています。(中小企業は2020年4月から)
  - 36協定で締結する時間に上限が設定され、時間外労働は月45時間、年間360時間まで(臨時的で特別の事情がある場合についても下表の時間数が限度)とされています。

原則(下記事情が無い場合)	時間外労働	①月45(42)時間 ②年360(320)時間
「臨時的」で「特別の事情」がある場合	時間外労働	①年720時間以内 ②月45時間超は年6か月まで
	時間外労働+休日労働	1か月100時間未満

- 加えて、36協定で締結する時間数にかかわらず、以下も守る必要があります。  
1か月100時間未満/2～6か月平均で月80時間以内(この規制は副業・兼業に係る労働時間も通算して守る必要あり。)

(内)の数値は、3か月を超え1年以内の変形労働時間制の場合

### Q 医療機関の管理職は、労働者には当たらないのでしょうか？

- A**
- 労働基準法上、「管理監督者」に当たる場合には、労働時間規制の対象外となります。
  - この「管理監督者」に当たるかどうかは、単に役職名に基づいて決まるわけではなく、**実態に基づいて判断**されます。具体的には、
    - 経営と一体的な立場で仕事をしている
    - 出勤、退勤、勤務時間等に制限がない
    - 重要な責務を担っていることに対して相応の処遇がなされているという実態にある者のことを指します。
  - そのため、医療機関内では「管理職」と呼ばれる役職にあったとしても、「管理監督者」には該当せず、労働時間規制の対象となることもあります。

## 労働時間について

### Q 宿日直許可について詳しく知りたいです。

- A**
- 宿日直に携わる時間の取扱いは以下のとおりとなります。

宿日直許可の有無	宿日直に携わる時間の扱い
宿日直許可を受けていない場合	労働基準法の規制の対象となる <b>労働時間に含まれる</b> （上限規制の対象となる労働時間にカウントされる）
宿日直許可を受けている場合	労働基準法の規制の対象となる <b>労働時間に含まれない</b> （上限規制の対象となる労働時間にカウントされない） ※許可を受けた宿日直中に、 <b>通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については</b> 、許可の効果が及ばず、労働基準法の規制の対象となる <b>労働時間に含まれる</b> （上限規制の対象となる労働時間にカウントされる）

#### 断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

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おり、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされています。

- 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、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

- ③ **宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。** ※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化

- 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。**
- ※宿日直の許可は、**所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等**を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能） ※R1基発0701第8号で取扱いを明記

### Q オンコール待機時間は労働時間に該当しますか？

- A**
- 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。 ※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日策定)
  - オンコール待機時間全体が労働時間に該当するかどうかについては、**オンコール待機中に求められる義務態様によって判断**する必要があります。
  - オンコール待機中に求められる義務態様は、医療機関ごとや診療科ごとに様々であり、
    - 呼び出しの頻度がどの程度か
    - 呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか
    - 呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されているか等を踏まえ、**オンコール待機時間全体について、労働から離れているかどうかによって判断**するもので、個別具体的に判断されます。
- ※裁判例は個別の実態を踏まえて、労働時間に該当すると認めているもの/認めていないものに分かれています。

### Q 労働時間と研鑽時間にメリハリをつけるために、医師にはどんな意識が必要ですか？また、診療科内で、医師へこの意識を高めてもらうために、どのような工夫が必要ですか？

- A**
- 医師がそれぞれの医療機関の**労働時間のルール（宿直や研鑽の労働時間の取り扱い）**を**入職時の段階で把握**しましょう。また、所定労働時間内に業務を終了できるように、集中して仕事に取り組むことはいうまでもありません。
  - 診療科長や労務管理を担当している上級医は、毎月の労働時間が恒常的に長くなってしまいう医師に対して、**日頃から各医師と面談**を行う等、**労働時間のルールの振り返り**を行いつつ、長時間労働の与える健康影響や、労働時間短縮のために医師が希望していることなどについて、話し合いを行うことが望ましいです。また、**各医師の労働時間の見える化**（各医師の労働時間を記した動きシステムや掲示物の活用等）も、医師自身が労働時間を振り返り、診療科内で労働時間短縮のための対策を検討する上で有効です。
  - 医療機関の管理者は、労働時間のルールを各診療科内へ浸透するために、**診療科長や労務管理を担当している上級医と定期的に医師の働き方改革に関する面談**を行い、労働時間のルールの振り返りや**様々な疑問点の解消**に努める必要があります。
  - また、医師個人がそのルールに関して疑問がある場合に、**勤務先の医療機関に対して問い合わせができるような環境**（ルールに関するQ&Aの公開や問い合わせ窓口・部門の設置等）を整え、周知をすることで、その医療機関におけるルールがより浸透することも期待できます。

## 医師の労働時間の特別則について

### Q なぜ上限時間が960時間や1,860時間になっているのですか？

- A**
- 960時間（A水準が適用される場合の上限時間）**
  - 通常予見される時間外労働として、36協定によって延長することが可能な時間数は、医師についても一般労働者と同等の働き方を目指すという視点に立って、月45

- 時間、年360時間とされています。
  - その上で、「臨時的な必要がある場合」に延長することが可能な時間数の上限については、**脳・心臓疾患の労災認定基準における時間外労働の水準**（複数月平均80時間以下、休日労働込み）を考慮し、12ヶ月分として**年960時間**とされています。（A水準）
- ※この水準で毎月平均的に働くとした場合には月80時間以下の時間外・休日労働となり、一般労働者の休日労働込み時間外労働の上限である「複数月平均80時間以下」と同様の水準となっています。

#### 1,860時間（B水準・連携B水準・C-1水準・C-2水準が適用される場合の上限時間）

- 地域での医療提供体制を確保する観点からやむを得ず年960時間を超えざるを得ない場合には、「臨時的な必要がある場合」に延長することが可能な時間数の上限は**年1,860時間**とされています。（B・連携B水準）
- 平成28年と令和元年に行われた調査において、約1割の医師が年1,860時間を超える時間外・休日労働を行っていたことから、まずはその**上位1割に該当する医師の労働時間を確実に短縮**することとして、この水準が定められました。
- また、一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とするためにやむを得ず年960時間を超えざるを得ない場合にも、「臨時的な必要がある場合」に延長することが可能な時間数の上限が**年1,860時間**とされています。（C-1・C-2水準）
- この上限時間については、
  - 日本では、時間外労働とC-1・C-2水準の業務の関係性を検証したエビデンスは現在のところ存在しないこと
  - 医師としての能力の向上に資する業務と、それ以外の日常の診療業務を切り分けて考えることは困難なことから、**2024年4月からの上限規制適用段階においては**、その段階で医師に適用される時間外労働の上限のうち高いものと同じ水準として、**B水準と同様のもの**が定められています。

### Q 今後この上限時間（1,860時間）は変わらないのですか？

- A**
- B水準・連携B水準の上限時間について**
  - B水準・連携B水準は、あくまでも暫定的な特例であることから、将来的にはなくなり、A水準の適用に収斂していくものとされています。
  - 都道府県単位での医師偏在を解消する目標年とされている2036年に向けて、医師偏在対策の効果が徐々に現れてくると考えられ、2024年4月以降も3年に1回のサイクル(2027年度、2030年度、2033年度)で、実態調査等を踏まえた段階的な見直しの検討を行いつつ、規制水準の必要な引き下げを実施し、**2035年度末を目標にB水準・連携B水準は終了**することとなります。
- #### C-1水準・C-2水準の上限時間について
- C水準については、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って、技能向上に要する時間の短縮が図られる可能性もあります。
  - そのため、この規制水準については将来的な縮減を志向しつつ、医療機関ごとに作成される「医師労働時間短縮計画」において把握される実績も踏まえて、**研修及び医療の質の評価とともに中長期的に検証していく**こととされています。

### Q 医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用されない医師はいますか？

- A**
- 2024年4月から始まる医師の時間外・休日労働の上限規制については、病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院で勤務する医師を対象としていますが、**病院や診療所で勤務する医師であっても、患者への診療を直接の目的とする業務を行わない医師は対象としていません。**
  - 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)については、2024年4月から、一般の業種の労働者と同様の時間外・休日労働の上限規制(1年720時間など)が適用されることとなります。

### Q A水準が適用される医師であっても、時期によっては長時間労働となる月があっても良いのですか？

- A**
- 月の時間外・休日労働が100時間以上となる医師に対しては、特例水準(B・連携B・C)に限らず、A水準の適用医師も含めて、原則として当月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に睡眠及び疲労の状況の確認と面接指導を行う必要があります。臨時的な特別の事情がある場合には、**この面接指導が適切な時期に行われる**ことで、36協定に定められている上限を超えない範囲において、**その月に100時間以上の時間外・休日労働を行うことは可能**です。
  - なお、面接指導の実施時期については、ある程度の疲労蓄積が想定される、時間外・休日労働が80時間前後となった時期を目安とすることが推奨されます。また、特例水準が適用されていない医師(A水準が適用されている医師)であって、疲労蓄積がないと認められる場合は、月100時間に達した後遅滞なく面接指導を行うことでもよいとされています。

## 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。  
・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

## 「今後の労働時間管理と36協定について」

**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

**日時** 令和6年1月22日(月) 午後2時30分～午後4時30分

**場所** ハートンホテル京都  
**テーマ** 「今後の労働時間管理と36協定について」  
**講師** 深澤 理香氏  
(深澤社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士)  
**定員**：会場30名、オンライン500名

※お申し込み方法  
京都私立病院協会ホームページ(<https://www.khosp.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